

Date : 20130711

Dossier : 485-HC-52

Référence : 2013 CRTFP 77



*Loi sur les relations de travail
au Parlement*

**AFFAIRE CONCERNANT
LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et un différend entre
l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et la Chambre des communes, l'employeur,
relativement à l'unité de négociation du sous-groupe des Services postaux du
groupe du Soutien administratif**

DÉCISION ARBITRALE

Devant : Joseph W. Potter, Kathryn Butler-Malette et Joe Herbert, réputés constituer la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Pour l'agent négociateur : Morgan Gay et David Alexandre Leblanc, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 5 juin 2013.
(Traduction de la CRTFP)

I. Demande devant la Commission

[1] Le 20 juin 2011, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a signifié un avis de négocier à la Chambre des communes (l'« employeur ») au nom de l'unité de négociation du sous-groupe des Services postaux du groupe du Soutien administratif (l'« unité de négociation ») en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.) (la « *LRTP* »). La dernière convention collective visant cette unité de négociation est expirée depuis le 30 juin 2011.

[2] L'unité de négociation est composée d'environ 29 employés. Le certificat d'accréditation de l'unité de négociation a été délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 30 septembre 1987.

[3] L'unité de négociation est composée de trois titres de poste : commis au courrier (environ neuf [9] employés); commis au traitement du courrier (environ quatre [4] employés); commis/commis au comptoir du courrier, de la distribution, et de la papeterie (environ 15 employés). Les commis au courrier et les employés occupant un poste de commis/commis au comptoir du courrier, de la distribution, et commis à la papeterie sont affectés exclusivement à la colline du Parlement et travaillent directement auprès des députés et de leur personnel et de l'administration de la Chambre des communes. À l'heure actuelle, les employés de ces deux groupes professionnels sont affectés à l'une des six unités au comptoir situés dans les divers édifices de la Cité parlementaire.

[4] Les commis au courrier sont chargés de la distribution et de la collecte du courrier interne à destination et en provenance des députés et du personnel de la Chambre des communes. Les employés occupant un poste de commis/commis au comptoir du courrier, de la distribution, et de la papeterie sont chargés de diverses tâches, notamment les services au comptoir se rapportant entre autres à la vente d'articles d'affranchissement, aux envois spéciaux et à la papeterie, à l'approvisionnement en fournitures en général ainsi qu'à la manutention de documents de nature délicate (notamment des demandes de passeport) pour les députés et le personnel de la Chambre des communes.

[5] Les commis au traitement du courrier sont essentiellement affectés au bureau de poste de la Chambre des communes situé au 151, rue Sparks. Ils sont chargés de

l'emballage, de la mise en lots et du tri des pièces postales à destination et en provenance de la Cité parlementaire.

[6] Les parties ont tenu quatre séances de négociation entre le 13 décembre 2011 et le 29 mai 2012. Le 23 novembre 2012, l'agent négociateur a déposé une demande d'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *LRTP*. L'employeur a soumis ses autres questions en litige le 29 novembre 2012. Le 3 décembre 2012, l'agent négociateur a présenté sa position sur les conditions d'emploi supplémentaires que l'employeur souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[7] Le 24 janvier 2013, le président par intérim de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a envoyé le mandat du conseil d'arbitrage réputé constituer la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») aux commissaires.

[8] Le 15 mai 2013, la Commission a été informée que l'agent négociateur retirait ses propositions [traduction] « [...] en ce qui a trait à l'article 6 (Reconnaissance syndicale), l'article 35 (Sécurité d'emploi) et le nouveau paragraphe 7.05 (Représentants des employé(e)s) [...] ». »

[9] Au début de l'audience, le 5 juin 2013, les parties ont informé la Commission qu'elles avaient repris les négociations et qu'elles tentaient de régler par elles-mêmes tous les points toujours en litige. Peu après, les parties ont informé la Commission qu'elles étaient parvenues à une entente, et elles ont demandé qu'une décision arbitrale soit rendue sur consentement. Par conséquent, la Commission rend l'ordonnance sur consentement qui suit relativement à tous les points qui demeuraient en litige jusqu'à présent entre les parties :

II. Ordonnance sur consentement

ARTICLE 7

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ(E)S

7.04 Sauf dans les cas à caractère urgent, le représentant obtient l'autorisation de son supérieur immédiat ~~au moins 24 heures~~ avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes déposées par les employé(e)s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et afin d'assister à des réunions convoquées par la direction et à toute autre réunion ou audience prévue à l'article 12. ~~En cas d'urgence, la direction fera de son mieux pour dispenser le représentant~~

~~du délai de préavis prévu aux présentes.~~ Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son supérieur avant de reprendre ses fonctions normales.

ARTICLE 20

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

20.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application du présent alinéa, la proche famille se définit comme père, mère (ou encore père par remariage, mère par remariage ou parent nourricier), frère, soeur, conjoint (incluant conjoint de fait qui demeure avec l'employé(e)), enfant propre de l'employé(e) (incluant enfant du conjoint de fait), enfant par remariage ou pupille, **petit-fils ou petite-fille**, beau-père, belle-mère, **grand-parent** et parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé(e) ou avec qui l'employé(e) demeure en permanence.

- c) L'employé(e) a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un grands-parents, d'un petit-fils ou d'une petite-fille;~~ d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

~~20.15 Congé de mariage payé~~

~~a) Après une (1) année d'emploi continu à la Chambre des communes et à condition que l'employé(e) donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé(e) bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs dans le but de se marier.~~

~~b) Dans le cas de l'employé(e) qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé(e) au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé(e).~~

NOUVELLE CLAUSE

20.15 Congé annuel unique

- a) Il est accordé aux employés qui justifient de moins de deux (2) années d'emploi continu et tous les nouveaux employés

un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé lorsqu'ils auront deux années d'emploi continu à la Chambre des communes.

b) Dispositions transitoires

Il est accordé aux employés qui justifient de plus de deux années d'emploi continu à la Chambre des communes un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé.

c) Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 20.15a) et b) ci-dessus seront exclus de l'application de la clause 18.08 visant le report des congés annuels.

20.16 — Congé de bénévolat

~~Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé(e) se voit accorder, au cours de chaque année calendrier, une seule période d'au plus sept (7) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;~~

~~Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé(e) et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé(e).~~

REPLACÉ PAR LA CLAUSE SUIVANTE :

20.16 Congé de nature personnelle

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept (7) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé(e) et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fera tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé(e).

ARTICLE 23

INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 2 juillet 2013, les alinéas 23.01b) et d) seront supprimés de la convention collective.

23.01 Dans les cas suivants et sous réserve de l'alinéa 23.02, l'employé(e) bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire:

a) **Licenciement**

~~(i) Dans le cas d'un premier licenciement, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire.~~

~~(ii) Dans le cas d'un deuxième licenciement ou d'un licenciement subséquent, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 23.01a) (i) ci-dessus.~~

(i) Dans le cas d'un premier (1^{er}) licenciement, pour la première (1^e) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés qui justifient de dix (10) ans ou plus, mais de moins de vingt (20) ans, d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui justifient de vingt (20) ans ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par trois cent soixante-cinq (365).

(ii) Dans le cas d'un deuxième (2^e) licenciement ou d'un licenciement subséquent, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Démission**

(i) En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 23.01d) et si l'employé(e) justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié ($\frac{1}{2}$) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

(ii) Nonobstant les dispositions ci-dessus, dans le cas des employé(e)s engagés avant le 8 juillet 1985, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu,

l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

c) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé(e) justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'employé(e) cesse d'être employé(e) en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

d) Retraite

Au moment de la retraite, lorsque l'employé(e) a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou que l'employé(e) a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.

e) Décès

Lorsqu'un employé(e) décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, indépendamment des autres indemnités payables.

f) Renvoi pour incapacité

L'Employeur convient que l'employé(e) renvoyé pour incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

23.02

- a) Aux fins du présent article, tout emploi continu entrera en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de départ.
- b) Le montant de l'indemnité de départ sera réduit de toute période à l'égard de laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

23.03

Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les alinéas ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé(e) a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

Pour plus de précision, tout paiement versé conformément aux articles 23.04 à 23.08 ou à des clauses similaires contenues dans d'autres conventions collectives doit être considéré, aux fins de l'application de la présente clause, comme une prestation de cessation d'emploi.

23.04

Un(e) employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 23.01b) ou des clauses 23.04 à 23.08.

23.05 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve de l'alinéa 23.01b) ci-dessus, les employés nommés pour une période indéterminée en date du 2 juillet 2013 ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve de l'alinéa 23.01b) ci-dessus, les employés nommés pour une période indéterminée en date du 2 juillet 2013 ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Modalités de paiement

23.06 Options

Le montant auquel un employé a droit sera payé, à la discrétion de l'employé, selon l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) en un seul paiement au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé en date du 2 juillet 2013, ou
- b) en un seul paiement au moment de la cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) à la date de cessation d'emploi, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 23.07c).

23.07 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé(e) du nombre d'années d'emploi continu qu'il a à son actif, au plus tard trois (3) mois après le 2 juillet 2013.

- b) L'employé(e) avise l'Employeur de la modalité de paiement qu'il ou elle a choisi(e) dans les six (6) mois à compter du 2 juillet 2013.
- c) L'employé(e) qui choisit l'option décrite à l'alinéa 20.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes qu'il veut se faire payer en vertu de l'alinéa 23.06a) et en vertu de l'alinéa 23.06b).
- d) L'employé qui n'exerce pas l'option prévue à l'alinéa 23.07b) sera réputé avoir choisi l'option prévue à l'alinéa 23.06b).

23.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Cette clause s'applique dans une situation où l'employé(e) est nommé à un poste de l'unité de négociation du sous-groupe des Services postaux à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation du sous-groupe des Services postaux, lorsque, au moment de la nomination, des dispositions similaires à celles prévues aux alinéas 23.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve de la clause 23.02 ci-dessus, à la date où un employé(e) nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 2 juillet 2013, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.
- b) Sous réserve de la clause 23.02 ci-dessus, à la date où un employé(e) nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 2 juillet 2013, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ prévue à l'alinéa 23.06b) à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.
- c) L'employé(e) qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) ci-dessus a le droit de choisir une des options décrites à la clause 23.06. Cependant, l'employé(e) doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 24

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

24.15 Transport

L'employé(e) à qui on n'a pas délivré un permis de stationnement de la Chambre des communes a droit, sur présentation d'un reçu, au paiement d'une course en taxi, lorsque la situation l'exige et que l'Employeur donne son approbation, si l'employé(e) satisfait à l'un des critères suivants:

- a) si l'employé(e) effectue des heures supplémentaires après que le service de transport en commun a cessé ses activités quotidiennes; ou
- b) si l'employé(e) effectue ~~quatre (4) heures~~ des ~~travailheures~~ heures supplémentaires et quitte le travail après 22 h.

ARTICLE 26

VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET UNIFORMES

26.01 Tous les employé(e)s désignés, reçoivent au moment de leur entrée en fonction, une première remise des articles de vêtement suivants, aux frais de l'Employeur:

- a) cinq (5) pantalons ou jupes;
- b) cinq (5) chemises ou chemisiers;
- c) une (1) paire de bottes de protection ou de souliers;
- d) cinq (5) paires de bas;
- e) une (1) ceinture;
- f) un pullover;
- g) un (1) manteau d'hiver (commis au courrier seulement)**
- h) une (1) paire de gants d'hiver (commis au courrier seulement)**

26.03

c) Les articles en 26.01 a), c) et **h)** sont distribués une fois l'an selon la quantité suivante : a) 3 et c) 1 avec une seconde paire, tel que requis, et **h)** 1.

26.03

e) L'article en 26.01g) est distribué tous les deux (2) ans. L'Employeur remboursera à l'employé(e) les frais engagés pour le nettoyage à sec du manteau d'hiver une (1) fois l'an.

ARTICLE 38

DURÉE DE LA CONVENTION

38.01 La présente convention vient à expiration le 30 juin ~~2011~~**2014**.

38.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur ~~le 9 novembre 2010~~ **à la date de signature.**

APPENDICE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION/ÉCHELLE UNIVERSELLE

Sous-groupe des services postaux (PSG)

- En vigueur le 1 juillet 2011 - augmentation économique - 1.75 %
- En vigueur le 1 juillet 2012 - augmentation économique - 1.5 %
- En vigueur le 1 juillet 2013 - augmentation économique - 2 %

OTTAWA, le 11 juillet 2013.

Traduction de la CRTFP

**Joseph W. Potter,
pour le Conseil**