

Date: 20161222

Dossier: 485-HC-55

Référence: 2016 CRTEFP 120



*Loi sur les relations
de travail au Parlement*

Devant la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique

DANS L'AFFAIRE DE LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et d'un différend entre
l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et la Chambre des communes, l'employeur,
concernant l'unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur du
sous-groupe Comptes rendus et du sous-groupe Traitement de textes du groupe
Programmes parlementaires

Répertorié
Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes

DÉCISION ARBITRALE

Devant : Stephan J. Bertrand, Joe Herbert et Kathryn Butler Malette, réputés composer
la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction
publique

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

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 10 juin 2016.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Demande devant la Commission

[1] Le 16 juin 2014, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a signifié un avis de négociation à la Chambre des communes (l'« employeur ») au nom de l'unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur du sous-groupe Comptes rendus et du sous-groupe Traitement de textes du groupe Programmes parlementaires (l'« unité de négociation ») en vertu de l'art. 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.), (*LRTP*). La dernière convention collective applicable à l'unité de négociation a expiré le 30 juin 2014.

[2] La répartition de l'unité de négociation en ce qui concerne le statut d'employé est en litige. L'employeur soutient que l'unité de négociation est composée de 63 employés, 37 employés à temps plein nommés pour une période indéterminée et 26 employés saisonniers accrédités pour une période indéterminée (« ESAI »). L'agent négociateur soutient que 35 employés occasionnels auraient dû être considérés comme des employés de l'unité de négociation, ce qui aurait ramené le nombre total d'employés à 98. Il y a six (6) titres d'emploi dans l'unité de négociation : rédacteur, transédateur, rédacteur principal, correcteur d'épreuves, coordonnateur, Publication et Assurance de la qualité, et agent, Publication et Assurance de la qualité.

[3] Les séances de négociation entre les parties ont eu lieu le 12 novembre 2014, les 8 et 17 décembre 2014, le 14 avril 2015 et le 28 septembre 2015. Le nombre de questions, s'il y en a, sur lesquelles les parties se sont entendues pendant ces séances de négociation n'est pas clair. Il restait environ 31 questions à trancher.

[4] Au moyen d'une lettre en date du 30 septembre 2015 en vertu de l'article 50 de la *LRTP*, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage pour l'unité de négociation. Sa lettre comprenait également une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[5] Le 7 octobre 2015, l'employeur a fourni sa position sur les conditions d'emploi que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage, en vertu de l'art. 51 de la *LRTP*. L'employeur a également fourni une liste de conditions d'emploi supplémentaires qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[6] Dans une lettre en date du 16 octobre 2015, l'agent négociateur a fourni sa

position sur les conditions d'emploi supplémentaires que l'employeur souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[7] Le mandat du conseil d'arbitrage réputé composer la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») a été transmis aux membres de la Commission le 23 novembre 2015, par la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique.

[8] Au début de l'audience, l'agent négociateur a informé la Commission que les propositions concernant les dispositions suivantes de la convention collective avaient été retirées :

Clause 13.01 :	Élimination de la discrimination (en litige : activité politique)
Clause 18.02 :	Acquisition des crédits de congés annuels
Annexe C :	Protocole d'entente - Sujet : Heures de travail - Obtention de crédits sur une base horaire - clause 18.02 - Congés annuels payés

[9] À l'audience, la Commission a appris que seules les propositions suivantes de l'agent négociateur étaient toujours en litige :

Clause 2.01 :	Définition d'employé(e) occasionnel (NOUVEAU)
Clause 7.02 :	Représentants des employé(e)s - Compétence
Clause 7.04 :	Temps libre accordé aux représentants
Article 9 :	Changement technologique (trois éléments)
Clause 13.01 :	Élimination de la discrimination (en litige : date de la politique)
Clause 19.01b) :	Jours fériés désignés payés - Jour de la famille (NOUVEAU)
Clause 20.02 :	Congé de deuil payé
Clause 20.11 :	Congé payé pour obligations familiales
Clause 20.16 :	Congé pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste
Clause 20.21 :	Congé de nature personnelle
Clause 21.09 :	Congé de maladie payé - Certificats médicaux
Clause 22.05 :	Présence aux conférences et aux congrès
Clause 24.02 :	Durée du travail et heures supplémentaires - Définitions
Clause 24.09 :	Attribution des heures supplémentaires
Clause 24.13 :	Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires
Clause 24.14 :	Transport
Clause 24.15 :	Prime de quart
Article 28 :	Santé et sécurité
Clause 31.06 :	Intégrité des dossiers (NOUVEAU)
Article 38 :	Durée de la convention

Article 40 :	Employé(e)s à temps partiel et employé(e)s saisonniers accrédités indéterminés (ESAI)
Clause 41.01 :	Ancienneté - Définition
Nouvel article :	Fonds de justice sociale
Annexe A :	Taux de rémunération
Annexe F :	Protocole d'entente - Employé(e)s saisonniers accrédités pour une période indéterminée (ESAI)

[10] En ce qui concerne les propositions de l'employeur, la Commission a appris que seules les propositions suivantes étaient toujours en litige :

Clause 10.02 :	Exemplaire électronique de la convention collective
Article 22 :	Emploi continu (NOUVEAU)
Clause 24.10 :	Rémunération des heures supplémentaires
Article 28 :	Santé et sécurité
Clause 31.05 :	Suspension et mesures disciplinaires - Clause temporaire
Article 38 :	Durée de la convention
Annexe A :	Taux de rémunération

II. La décision

[11] L'agent négociateur et l'employeur ont tous les deux fait valoir que l'art. 53 de la *LRTP* établit les facteurs à prendre en compte par un conseil d'arbitrage. Cet article est rédigé ainsi :

53 Dans la conduite de ses audiences et dans ses décisions arbitrales au sujet d'un différend, la Commission prend en considération les facteurs suivants :

- a) les besoins de l'employeur en personnel qualifié;*
- b) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant aux conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions;*
- c) la nécessité d'établir des conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualités requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;*
- d) tout autre facteur qui, à son avis, est pertinent.*

Elle tient aussi compte, dans la mesure où les besoins de l'employeur le permettent, de la nécessité de garder des conditions d'emploi comparables dans des postes analogues dans l'administration publique fédérale.

[12] La Commission a examiné les dispositions pertinentes de la *LRTP* lorsqu'elle a rendu la présente décision.

A. Clause 2.01 : Définition d'employé(e) occasionnel (NOUVEAU)

[13] L'agent négociateur a proposé d'ajouter la définition suivante d'employé occasionnel à la clause 2.01 de la convention collective :

c) « employé(e) occasionnel » s'entend d'une personne embauchée sur une base occasionnelle ou temporaire pour une période de six (6) mois ou plus.

[14] À l'heure actuelle, les employés occasionnels ne sont pas définis dans la convention collective. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que la clause actuelle demeurera inchangée. La Commission reconnaît qu'une décision arbitrale peut porter uniquement sur les conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation à l'égard desquels la demande d'arbitrage a été présentée. La Commission est également consciente du fait que la convention collective définit ce qui constitue un « employé(e) » et que, par renvoi à l'art. 3 de la *LRTP*, elle indique la façon dont les employés occasionnels sont visés par cette définition. La Commission est d'avis que l'agent négociateur n'a pas démontré qu'il était nécessaire d'appuyer cet ajout proposé.

B. Clause 7.02 : Représentants des employé(e)s – Compétence

[15] L'agent négociateur a proposé de retirer le renvoi à la consultation avec l'employeur à la clause 7.02 en ce qui concerne la détermination du représentant de l'agent négociateur, afin de s'accorder l'entière responsabilité de déterminer l'aire de compétence des représentants des employés. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que la clause actuelle demeurera inchangée.

C. Clause 7.04 : Temps libre accordé aux représentants

[16] L'agent négociateur a proposé de retirer la clause 7.04 et de la remplacer par une nouvelle clause, dont il a suggéré un nouveau libellé. La disposition actuelle prévoit ce qui suit :

7.04 Sauf cas d'urgence, le représentant obtient l'autorisation de son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures avant de quitter son poste de travail pour faire enquête sur des plaintes déposées par les employé(e)s, rencontrer la direction locale afin de régler des griefs ou assister à des réunions convoquées par la direction ou à toute autre réunion ou audience prévue par l'Article 12. Dans les situations d'urgence, la direction fera tous les efforts raisonnables pour lever ce délai de préavis. Les autorisations prévues au présent article ne sont pas refusées sans motif valable. Dans la mesure du possible, le représentant informe son supérieur de son retour avant de reprendre ses fonctions.

[17] La version proposée de cette disposition est ainsi rédigée (tout le texte proposé sera indiqué en caractères gras dans la présente décision) :

7.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde du temps libre payé à l'employé(e) pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de représentant dans les locaux de l'Employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, l'employé(e) doit, dans la mesure du possible, aviser son supérieur hiérarchique de son retour.

[18] L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur sera incluse dans la décision arbitrale et que la clause actuelle sera remplacée par la version proposée.

D. Article 9 : Changement technologique

[19] L'agent négociateur a proposé les changements suivants (en caractères barrés) aux clauses 9.01 et 9.06 :

~~9.01 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux du changement technologique. En conséquence, elles encourageront et favoriseront le changement technologique dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé(e)s.~~

[...]

~~9.06 Lorsque, à la suite d'un changement technologique, l'Employeur décide qu'un employé(e) doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais, à~~

l'employé(e), la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

[20] L'employeur s'est opposé à ces propositions. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur liée à la clause 9.01 sera incluse dans la décision arbitrale et que la première phrase (en caractères barrés dans la dernière citation) sera retirée de cette clause. La Commission a également conclu que la première proposition de l'agent négociateur liée à la clause 9.06 ne sera pas incluse dans la décision arbitrale, mais que sa deuxième proposition sera incluse. Par conséquent, les clauses 9.01 et 9.06 seront ainsi rédigées :

[Traduction]

9.01 Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé(e)s.

[...]

9.06 Lorsque, à la suite d'un changement technologique, l'Employeur décide qu'un employé(e) doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fournira sans frais, à l'employé(e), la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

[21] L'agent négociateur a également proposé que la clause suivante soit ajoutée à l'article 9 :

9.07 Aucun employé(e) ne subira de réduction de ses heures de travail ou de son statut d'emploi ni de mise à pied en raison de changements technologiques.

[22] L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur d'ajouter la clause 9.07 ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

E. Clause 10.02 : Exemplaire électronique de la convention collective

[23] L'employeur a proposé de passer d'exemplaires imprimés de la convention collective à une version électronique. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'employeur sera incluse dans la décision arbitrale, à l'exception de l'expression « s'efforcera de le faire ». La clause 10.02 sera ainsi rédigée :

[Traduction]

10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé(e) un exemplaire électronique de la convention collective et le fera au cours du mois suivant sa finalisation par les parties. Les nouveaux employé(e)s recevront un exemplaire électronique de la convention collective.

F. Clause 13.01 : Élimination de la discrimination (en litige : date de la politique)

[24] L'agent négociateur a proposé d'ajouter un libellé faisant référence à une version précise de la « Politique de prévention du harcèlement » de l'employeur à la clause 13.01. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Reconnaissant que les politiques de cette nature évoluent constamment conformément à la loi et aux pratiques exemplaires, la Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. La clause actuelle demeurera inchangée.

G. Clause 19.01b) : Jours fériés désignés payés – Jour de la famille (NOUVEAU)

[25] L'agent négociateur a proposé d'augmenter le nombre de jours fériés désignés payés pour passer de 12 à 13, en raison de l'ajout du Jour de la famille, qui a été reconnu comme un jour férié en Ontario en 2008. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. La clause actuelle demeurera inchangée.

H. Clause 20.02 : Congé de deuil payé

[26] L'agent négociateur a proposé que la durée et le moment de la disposition relative au congé de deuil payé soient modifiés. Selon le libellé actuel, cette clause prévoit que l'employé a droit à un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables pour le décès d'un membre de sa proche famille et il ne doit pas s'étendre au-delà du lendemain des funérailles. Le libellé proposé prévoit un congé de sept (7) jours civils consécutifs, qui doit comprendre le jour des funérailles (ou une cérémonie semblable) ou commencer dans un délai de deux (2) jours suivant le décès, à la discrétion de l'employé. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur sera incluse dans la décision arbitrale. La clause 20.02a) sera maintenant ainsi rédigée :

20.02a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé(e) a droit à une période de congé de deuil de sept (7) jours civils consécutifs qui ne s'étend pas au-delà du lendemain des funérailles. . Cette période de congé, que détermine l'employé(e), comprend le jour de commémoration du défunt ou débute dans les deux (2) jours suivant le décès. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé(e). En outre, l'employé(e) peut bénéficier d'un maximum de deux (2) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

[27] Le reste de la clause 20.02 demeurera inchangé.

I. Clause 20.11 : Congé payé pour obligations familiales

[28] L'agent négociateur a proposé d'augmenter le congé payé total qui peut être accordé pour obligations familiales en vertu de la clause 20.11c) pour passer de cinq (5) jours à huit (8) jours. Il a également proposé d'ajouter une nouvelle clause d) qui permettrait à l'employeur d'accorder un congé payé pour une période plus longue que celle prévue à la clause c), selon la situation individuelle et à la discrétion de l'employeur. L'employeur s'est opposé aux deux propositions. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. La clause actuelle demeurera inchangée.

J. Clause 20.16 : Congé pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

[29] L'agent négociateur a proposé de remplacer la disposition actuelle par un nouveau libellé qui accorderait trois (3) heures payées pour chaque rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de l'employé et qui déduirait le temps passé à un tel rendez-vous au-delà de trois (3) heures de la banque de congés de maladie de l'employé, à la discrétion de l'employeur. La disposition actuelle accorde deux (2) heures payées pour de tels rendez-vous et prévoit que l'employé doit utiliser ses crédits de congé de maladie s'il a déjà bénéficié de deux (2) congés au cours d'un mois donné ou s'il s'absente pour plus de deux (2) heures. La dernière convention collective entre l'employeur et l'agent négociateur en ce qui concerne l'unité de négociation des opérateurs de sténographe contient le libellé proposé. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur sera incluse dans la décision arbitrale. La clause 20.16 sera ainsi rédigée :

20.16 Un employé(e) a droit à un congé payé de trois (3) heures pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. L'employeur peut, à sa discrétion, déduire les heures de congé dépassant les trois (3) heures permises de la banque de congés de maladie de l'employé(e).

K. Clause 20.21 : Congé de nature personnelle

[30] L'agent négociateur a proposé d'augmenter le droit d'un employé à un congé de nature personnelle pour passer d'une (1) à deux (2) périodes de sept (7) heures. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. La clause actuelle demeurera inchangée.

L. Clause 21.09 : Congé de maladie payé - Certificats médicaux

[31] L'agent négociateur a proposé de remplacer la disposition actuelle par un libellé qui empêcherait l'employeur de demander à l'employé de produire des certificats médicaux pour des périodes d'absence de plus de trois jours consécutifs, sauf si l'employeur a un motif raisonnable de croire que l'employé a abusé de son droit au congé de maladie. La disposition actuelle n'impose aucune restriction à l'employeur quant au moment où il peut demander à un employé de justifier une absence. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Reconnaisant le besoin de l'employeur de surveiller et de gérer la présence de ses employés, la Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur sera incluse en partie dans la décision arbitrale et a ajouté un libellé supplémentaire. La clause 21.09 sera ainsi rédigée :

[Traduction]

21.09 L'employé(e) peut être tenu de présenter un certificat médical seulement pour les absences de plus de trois (3) jours consécutifs pour toute période au cours de laquelle l'employé(e) s'est absenté pour des raisons médicales moins de neuf (9) jours pendant une année civile. Lorsque l'employé(e) s'est absenté pour des raisons médicales pendant neuf (9) jours ou plus au cours d'une année civile, il peut être tenu de fournir un certificat médical, à la discrétion de l'Employeur. L'Employeur doit rembourser à l'employé(e) les frais d'obtention du certificat.

M. Clause 22.05 : Présence aux conférences et aux congrès

[32] L'agent négociateur a proposé d'ajouter la présentation par un employé à un

établissement d'enseignement à la liste des circonstances dans lesquelles un employé obtient un congé payé. Il a également proposé que l'octroi de ce congé ainsi que le remboursement des droits d'inscription et des dépenses de voyages raisonnables connexes soient obligatoires plutôt que discrétionnaires. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

N. Article 22 : Emploi continu (NOUVEAU)

[33] L'employeur a proposé d'ajouter une nouvelle clause qui déduirait le congé de trois (3) mois ou plus prévu à l'article 22 du calcul de l'emploi et du service continus aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel et aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'employeur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

O. Clause 24.02 : Durée du travail et heures supplémentaires - Définitions

[34] L'agent négociateur a proposé de retirer les mots « régulière » et « normalement » des définitions de « semaine de travail », de « journée de travail » et de « jours de repos » et d'obliger ainsi l'employeur à limiter la journée de travail à sept (7) heures et la semaine de travail à trente-cinq (35) heures et à toujours offrir les samedis et le dimanche en congé, sans restriction. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que la clause actuelle demeurera inchangée.

P. Clause 24.09 : Attribution des heures supplémentaires

[35] L'agent négociateur a proposé les changements suivants (en caractères barrés) à la clause 24.09 :

~~a) Sous réserve des besoins du service de la Chambre des communes; L'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour éviter le recours excessif aux heures supplémentaires et pour répartir ces heures supplémentaires aussi équitablement qu'il est pratique de le faire entre les employé(e)s qualifiés rapidement disponibles de la section de travail, avec un préavis aussi long que possible.~~

~~b) Dans la mesure du possible et lorsque cela ne nuit pas à la prestation des services; Les heures supplémentaires seront~~

offertes en premier aux employé(e)s sur une base volontaire. Dans l'éventualité d'un excédent de volontaires, l'ancienneté sera un élément déterminant dans l'attribution des heures supplémentaires. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, l'Employeur attribuera les heures supplémentaires selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

~~*e) L'application de cette clause ne doit pas entraîner d'effets négatifs sur les activités du service ou de frais supplémentaires pour l'Employeur.*~~

[36] L'employeur s'est opposé à ces propositions. La Commission a conclu que seule la proposition de l'agent négociateur liée à la troisième section barrée sera incluse dans la décision arbitrale, ce qui veut dire que les mots « Dans la mesure du possible et lorsque cela ne nuit pas à la prestation des services » seront supprimés de la clause b). Le reste de la clause 24.09 demeurera inchangé.

Q. Clause 24.10 : Rémunération des heures supplémentaires

[37] L'employeur a proposé d'ajouter un libellé à l'alinéa e) de la clause 24.10 afin de préciser le taux de rémunération employé pour rembourser les congés compensatoires accumulés qui n'ont pas été utilisés à la fin de l'année civile suivant celle où ils ont été acquis. La disposition actuelle précise que de tels congés compensatoires accumulés sont payés au taux de rémunération quotidien de l'employé le 31 décembre. L'employeur propose qu'il soit payé au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé, comme le décrit son certificat de nomination. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'employeur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que la clause 24.10 demeurera inchangée.

R. Clause 24.13 : Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

[38] L'agent négociateur a proposé que la clause 24.13 soit modifiée afin d'augmenter l'indemnité d'un premier repas et de tout repas subséquent pendant les heures supplémentaires pour la faire passer de 11,50 \$ à 13,00 \$. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur sera incluse en partie dans la décision arbitrale et que l'indemnité passera de 11,50 \$ à 12,00 \$ dans les alinéas a), b) et c) de la clause 24.13.

S. Clause 24.14 : Transport

[39] La disposition actuelle prévoit que les employés qui n'ont pas reçu de permis de stationnement de la Chambre des communes ont droit, sous réserve de l'approbation de l'employeur, à un bon de taxi ou au paiement d'une course en taxi lorsqu'ils effectuent des heures supplémentaires après que le service de transport en commun n'est plus disponible ou lorsqu'ils quittent le travail après 22 h, dans la mesure où cela déborde leurs heures normales de travail. L'agent négociateur a proposé d'élargir le droit à un bon de taxi ou au paiement d'une course en taxi aux employés qui pourraient avoir reçu un permis de stationnement, mais qui n'ont pas un véhicule sur place. Il a également proposé de réduire le seuil de 22 h à 21 h, peu importe les heures normales de travail des employés. L'employeur s'est opposé à ces propositions. La Commission a conclu que les propositions de l'agent négociateur ne seront pas incluses dans la décision arbitrale. La clause actuelle demeurera inchangée.

T. Clause 24.15 : Prime de quart

[40] L'agent négociateur a proposé de modifier et d'accroître le délai visé par une prime de quart pour toutes les heures travaillées entre 17 h et 8 h. La disposition actuelle prévoit une période plus courte, soit entre 18 h et 6 h. L'employeur s'est opposé à la prolongation de trois (3) heures. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. La clause actuelle demeurera inchangée.

U. Article 28 : Santé et sécurité

[41] Les deux parties ont proposé une version beaucoup plus courte de cet article. Même si la version proposée de l'employeur et celle de l'agent négociateur ont une certaine ressemblance, elles offrent un libellé différent sur un certain nombre de questions. La Commission a conclu que ni la proposition de l'employeur ni celle de l'agent négociateur ne seront incluses dans la décision arbitrale. L'article actuel demeurera inchangé.

V. Clause 31.05 : Suspension et mesures disciplinaires - Clause temporaire

[42] La disposition actuelle prévoit que les documents disciplinaires dans le dossier d'un employé sont détruits au terme de la période de deux (2) ans, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée à ce moment. L'employeur a proposé de modifier la clause 31.05 en prolongeant la période de deux (2) ans par la durée de

toute période de congé non payé supérieure à trois (3) mois. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'employeur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que la clause 31.05 actuelle demeurera inchangée.

W. Clause 31.06 : Intégrité des dossiers (NOUVEAU)

[43] L'agent négociateur a proposé d'ajouter une nouvelle disposition afin de prévoir qu'une partie à la convention a le droit de refuser de respecter une directive, une proposition ou un conseil de falsifier un dossier ou de faire un faux dossier. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

X. Article 38 : Durée de la convention

[44] Les parties ont proposé différentes durées en vue du renouvellement de la convention collective. L'employeur a proposé une durée de trois (3) ans, à compter de la date de la signature, et l'agent négociateur a proposé une durée de quatre (4) ans, à compter du 5 juin 2013. La Commission a conclu que la proposition de l'employeur sera incluse dans la décision arbitrale. L'article 38 sera ainsi rédigé :

[Traduction]

38.01 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de la signature et restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2017.

Y. Article 40 : Employé(e)s à temps partiel et employé(e)s saisonniers accrédités indéterminée [sic] (ESAI)

[45] L'agent négociateur a proposé d'inclure les employés occasionnels à l'article 40. L'employeur s'est opposé à la proposition. Pour les raisons indiquées relativement à la proposition faite en vertu de la clause 2.01 (voir le paragraphe 14), la Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

[46] L'agent négociateur a également proposé d'introduire un nouveau libellé à la clause k), établissant qu'il n'y a pas de prorata pour certains congés inclus à l'article 20 pour les employés à temps partiel et les employés SAI, en particulier le congé payé pour obligations familiales (clause 20.11), le congé pour comparution (clause 20.12), le

congé de sélection de personnel (clause 20.14), les congés payés ou non payés pour d'autres motifs (clause 20.15) et le congé pour élection (clause 20.18). L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. L'article 40 demeurera inchangé.

Z. Clause 41.01 : Ancienneté - Définition

[47] L'« ancienneté » s'entend actuellement à la clause 41.01 de la durée du service continu de l'employé avec l'employeur. L'agent négociateur a proposé que cette clause soit modifiée pour que l'ancienneté soit réputée commencer à la date d'embauche de l'employé par l'employeur. L'employeur s'est opposé à la proposition de l'agent négociateur. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que la clause 41.01 demeurera inchangée.

AA. Fonds de justice sociale (NOUVEAU)

[48] L'agent négociateur a proposé que l'employeur contribue au Fonds de justice sociale de l'agent négociateur. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

AB. Annexe A : Taux de rémunération

1. Modifications des grilles de salaires

[49] L'agent négociateur a proposé de réduire la grille des salaires actuelle, qui est composée de sept (7) échelons, pour une grille de quatre (4) échelons. Selon sa proposition, les taux de rémunération minimaux et maximaux actuels pour chacun des dix (10) niveaux de classification seront conservés, mais ils seront répartis sur quatre (4) niveaux d'augmentation d'échelon plutôt que sur les sept (7) niveaux actuels. Le principal argument de l'agent négociateur pour la réduction du nombre d'augmentations d'échelon de sept (7) à quatre (4) est qu'une période de six (6) ans est tout simplement trop longue pour atteindre le taux de rémunération maximal. L'employeur s'est opposé à la proposition.

[50] La Commission a fait remarquer qu'en 2004, un plan unique d'évaluation des emplois et une échelle salariale universelle ont été adoptés, ce qui comprenait les sept (7) niveaux d'augmentation d'échelon actuels. À l'audience, l'agent négociateur n'a pas présenté de changements substantiels ou qualitatifs aux fonctions et aux

responsabilités du sous-groupe des comptes rendus et du sous-groupe du traitement de texte qui justifieraient la réduction demandée des niveaux d'augmentation d'échelon et n'a soulevé aucune préoccupation impérieuse en ce qui concerne le recrutement ou la rétention. La Commission est également consciente de la relativité interne avec d'autres groupes et de l'incidence importante qu'une décision de modifier les grilles de salaires sans preuve suffisante peut avoir sur d'autres unités de négociation. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que le nombre de niveaux d'augmentation d'échelon dans la grille de salaires actuelle demeurera inchangé.

2. Augmentations économiques

[51] L'agent négociateur a proposé une augmentation économique générale de trois pour cent (3 %) pour chaque année pendant la durée de quatre (4) ans qu'il a proposée. Sa proposition était principalement fondée sur l'indice des prix à la consommation, les tendances du marché du travail et les règlements salariaux dans le secteur public fédéral et le secteur privé de compétence fédérale.

[52] L'employeur a proposé une augmentation économique générale d'un virgule cinq pour cent (1,5 %) pour la première année du renouvellement de la convention, suivie par des augmentations de zéro virgule soixante-quinze pour cent (0,75 %) pour chacune des deux (2) années suivantes. L'employeur a fait valoir que cela serait semblable aux augmentations économiques convenues dans les autres règlements et les décisions arbitrales récentes. Il a soutenu qu'aucun problème de recrutement ou de rétention n'existait au sein de l'unité de négociation et qu'aucun problème de relativité interne ne justifiait d'autres augmentations.

[53] La Commission accorde les augmentations économiques totales d'un virgule cinq pour cent (1,5 %) à compter du 1^{er} juillet 2014, d'un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) à compter du 1^{er} juillet 2015 et d'un virgule cinq pour cent (1,5 %) à compter du 1^{er} juillet 2016. La Commission est d'avis que les augmentations économiques sont proportionnelles au pourcentage des hausses salariales annuelles au Canada pour les années applicables, comme l'a fait valoir l'employeur. La Commission est également d'avis que ces augmentations économiques sont proportionnelles à celles d'autres unités de négociation de l'administration publique fédérale et qu'elles sont conformes aux récentes tendances établies dans la fonction publique fédérale par convention ou décision arbitrale.

AC. Annexe F : Protocole d'entente – Employé(e)s saisonniers accrédités pour une période indéterminée (ESAI)

1. Élément 1 : Employé(e)s occasionnels

[54] L'agent négociateur a proposé d'inclure les employés occasionnels à l'annexe F, permettant ainsi à ses employés d'atteindre le statut d'ESAI. L'employeur s'est opposé à cette proposition et a fait valoir que la Commission n'avait pas compétence pour examiner cet aspect de la proposition de l'agent négociateur. Pour les raisons indiquées relativement à la proposition faite en vertu de la clause 2.01 (voir le paragraphe 14), la Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

2. Élément 3 : Jours de séance

[55] À l'heure actuelle, les employés peuvent conserver leur statut d'ESAI même s'ils travaillent moins de sept cents (700) heures au cours des années électorales, des années de prorogation et au cours des années pendant lesquelles la Chambre des communes siège moins de cent quinze (115) jours. L'agent négociateur a proposé d'augmenter le seuil des jours de séance à cent vingt (120). L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que l'élément 3 demeurera inchangé.

3. Élément 5 : Exclusion de certains congés de la perte du statut d'ESAI

[56] À l'heure actuelle, au cours d'une année civile, l'employé SAI qui, pendant plus de vingt (20) jours de séance, bénéficie d'un congé de maternité non payé, d'un congé parental non payé, d'un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, d'un congé non payé pour les soins de longue durée d'un membre de la proche famille, d'un congé pour accident de travail, qui, pendant plus de vingt (20) jours de séances, touche des prestations d'invalidité, ou qui, pendant plus de vingt (20) jours de séances, est en congé de maladie avec certificat médical ne perd pas son statut d'employé SAI conformément à l'élément 3. L'agent négociateur a proposé de réduire ce seuil à dix (10) jours de séance. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur, ainsi qu'elle est énoncée, ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. Toutefois, la Commission a également conclu qu'une nouvelle clause d) sera ajoutée, qui sera ainsi rédigée :

[Traduction]

d) Malgré l'alinéa 5 a), l'employé(e) qui s'absente en congé de maternité non payé, en congé parental non payé et en congé pour accident de travail pendant vingt (20) jours de séance ou moins au cours d'une année civile et qui sans cette absence aurait par ailleurs travaillé sept cents (700) heures, ne sera pas considéré comme ayant travaillé moins de sept cents (700) heures au cours de cette année civile en ce qui concerne la perte du statut d'ESAI.

4. Élément 7 : Disponibilité et perte du statut d'ESAI

[57] À l'heure actuelle, un employé perd son statut d'ESAI s'il refuse dix (10) quarts ou plus lorsque la Chambre des communes ou un comité siège. L'agent négociateur a proposé d'augmenter ce seuil à quinze (15) quarts. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que cet élément demeurera inchangé.

5. Élément 13 : Heures de travail (NOUVEAU)

[58] L'agent négociateur a proposé d'ajouter une nouvelle clause qui prévoirait que les heures au-delà de celles prévues pour les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée, les employés à temps partiel et les employés SAI doivent être offertes aux employés occasionnels qualifiés par ancienneté. L'employeur s'est opposé à la proposition. Pour les raisons indiquées relativement à la proposition faite en vertu de la clause 2.01 (voir le paragraphe 14), la Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

6. Élément 14 : Possibilités d'emploi (NOUVEAU)

[59] L'agent négociateur a proposé d'adopter un nouveau libellé pour obliger l'employeur à faire tous les efforts raisonnables afin d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés SAI qui sont radiés de l'effectif, ce qui pourrait comprendre le fait de trouver des possibilités d'emploi temporaire chez l'employeur ou d'autres employeurs visés par la *LRTP* ou de mener une enquête à cet égard. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

7. Élément 15 : Sous-régime (NOUVEAU)

[60] L'agent négociateur a proposé d'adopter un régime de « prestations supplémentaires de chômage » pour les employés SAI qui sont radiés de l'effectif. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

8. Élément 16 : Avis écrit concernant les primes relatives aux prestations de maladie (NOUVEAU)

[61] L'agent négociateur a proposé d'adopter un nouveau libellé pour obliger l'employeur à donner aux employés SAI un avis écrit de deux (2) semaines s'ils sont tenus de verser des primes associées à des régimes de prestations. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

9. Élément 17 : Attribution de la semaine de travail (NOUVEAU)

[62] L'agent négociateur a proposé d'ajouter un libellé qui obligerait l'employeur, à la demande de l'employé, d'examiner et de corriger au besoin la semaine de travail attribuée de l'employé aux fins d'une pension lorsque l'employé croit qu'elle est incompatible avec ses heures travaillées. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur sera incluse dans la décision arbitrale, sous réserve d'un libellé supplémentaire que la Commission a inséré. Le nouvel article sera ainsi rédigé :

[Traduction]

13. Semaine de travail attribuée

a) Sur demande, l'employeur avisera l'employé(e) de sa semaine de travail attribuée aux fins de la pension.

b) Si l'employé(e) croit que sa semaine de travail attribuée aux fins de la pension est incompatible avec ses heures réelles, l'employé(e) peut demander à l'employeur de procéder à un examen. S'il y a des incohérences, l'employeur les corrigera en conséquence, sous réserve de toute limite législative applicable.

III. Généralités

[63] La Commission demeurera saisie de l'affaire pour une période de trois (3) mois à compter de la date de la présente décision dans l'éventualité où les parties ont des

difficultés à la mettre en œuvre. Dans le cadre de leurs consultations sur la mise en œuvre, les parties peuvent convenir d'alterner le libellé de la convention collective qui sert aux mêmes fins que celui de la présente décision arbitrale et peuvent utiliser l'article 37 (« Remise en négociation de la convention ») afin d'intégrer le libellé à la convention collective.

Le 22 décembre 2016.

Traduction de la CRTEFP

**Stephan J. Bertrand,
pour la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans la fonction
publique**