

Date : 20180416

Dossiers : 485-HC-58 et 485-HC-59

Référence : 2018 CRTESPF 30



*Loi sur les relations
de travail au Parlement
et Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans
le secteur public fédéral*

Devant la
Commission des relations de travail et
de l'emploi dans le secteur public fédéral

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 aux unités de négociation du Groupe de l'exploitation et des Services
postaux

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

Devant : John G. Jaworski, Joe Herbert et Kathryn Butler Malette, réputés constituer la
Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public
fédéral

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 6 avril 2017.
(Traduction de la CRTESPF)

[1] Le 17 avril 2014, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a remis un avis de négociier à la Chambre des communes (l'« employeur ») au nom de l'unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur du Groupe de l'exploitation (l'« unité de négociation de l'exploitation ») 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.), (*LRTP*). La dernière convention collective applicable à l'unité de négociation a expiré le 20 avril 2014.

[2] Le 16 juin 2014, l'agent négociateur a remis un avis de négociier à l'employeur au nom de l'unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur dans le groupe des services postaux (l'« unité de négociation des services postaux ») en vertu de l'article 37 de la *LRTP*. La dernière convention collective applicable à l'unité de négociation a expiré le 30 juin 2014.

[3] La répartition des unités de négociation en ce qui concerne le statut d'employé est en litige pour les deux unités de négociation. L'employeur soutient que l'unité de négociation de l'exploitation est composée de 282 employés, alors que l'agent négociateur soutient qu'ils sont environ 320, dont 35 sont des employés saisonniers accrédités indéterminés (« SAI »). En ce qui a trait à l'unité de négociation des services postaux, l'employeur soutient que l'unité de négociation est composée de 16 employés, alors que l'agent négociateur soutient qu'ils sont environ 20.

[4] Les séances de négociation relatives à l'unité de négociation de l'exploitation ont eu lieu entre les parties, le 31 octobre 2014, le 8 décembre 2014, le 19 février 2015, le 20 avril 2015, le 28 avril 2015, le 30 avril 2015, les 8 et 9 juin 2015, le 21 septembre 2015, le 26 octobre 2015, le 4 novembre 2015 et le 10 décembre 2015. Les parties se sont entendues sur quatorze clauses pendant ces séances de négociation.

[5] Les séances de négociation relatives à l'unité de négociation des services postaux ont eu lieu entre les parties, le 15 décembre 2014, le 28 février 2015, le 28 avril 2015, le 30 avril 2015, le 9 juin 2015, le 21 septembre 2015, le 26 octobre 2015, le 4 novembre 2015 et le 10 décembre 2015. Les parties se sont entendues sur sept clauses pendant ces séances de négociation.

[6] Au moyen d'une lettre en date du 28 janvier 2016, en vertu de l'article 50 de la *LRTP*, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage pour l'unité de négociation de l'exploitation. Sa lettre comprenait également une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[7] Le 5 février 2016, l'employeur a fourni sa position sur les conditions d'emploi pour l'unité de négociation de l'exploitation que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage, en vertu de l'article 51 de la *LRTP*. L'employeur a également fourni une liste de conditions d'emploi supplémentaires qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[8] Dans une lettre en date du 11 février 2016, l'agent négociateur a fourni sa position sur les conditions d'emploi supplémentaires que l'employeur souhaitait renvoyer à l'arbitrage pour l'unité de négociation de l'exploitation.

[9] Au moyen d'une lettre en date du 2 mars 2016, en vertu de l'article 50 de la *LRTP*, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage pour l'unité de négociation des services postaux. Sa lettre comprenait également une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[10] Le 10 mars 2016, l'employeur a fourni sa position sur les conditions d'emploi pour l'unité de négociation des services postaux que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage, en vertu de l'article 51 de la *LRTP*. L'employeur a également fourni une liste de conditions d'emploi supplémentaires qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[11] Dans une lettre en date du 14 mars 2016, l'agent négociateur a fourni sa position sur les conditions d'emploi supplémentaires que l'employeur souhaitait renvoyer à l'arbitrage pour l'unité de négociation des services postaux.

[12] Le mandat du conseil d'arbitrage est réputé composer la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») a été transmis aux commissaires le 17 mars 2016, par la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. Le nom de la Commission a depuis changé à Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (voir la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction*

publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures (L.C. 2017, ch. 9), qui a reçu la sanction royale le 19 juin 2017).

[13] À l'audience, la Commission a appris que les propositions suivantes de l'agent négociateur étaient toujours en litige en ce qui a trait aux deux unités de négociation :

Clause 7.02 : Représentants des employé(e)s - Compétence
Clause 11.03 : Utilisation des installations de l'Employeur
Clause 18.02 : Acquisition des crédits de congés annuels
Clause 19.01b) : Jours fériés désignés payés - jour de la Famille (NOUVEAU)

Clauses 20.11 (services postaux) et 20.12 (exploitation) :
Congé payé pour obligations familiales
Clauses 20.16 (services postaux) et 20.19 (exploitation) :
Congé personnel
Clause 21.09 : Congé de maladie payé - Certificats médicaux

Clauses 24.15 (services postaux) et 20.21 (exploitation) :
Transport
Clauses 33 (services postaux) et 35 (exploitation)
Santé et sécurité
Clauses 35 (services postaux) et 41 (exploitation) :
Sécurité d'emploi — garantie d'emploi
Clauses 38 (services postaux) et 44 (exploitation) :
Durée
Nouvel article : Prime de bilinguisme
Nouvel article : Fonds de justice sociale

Annexe A : Taux de rémunération

[14] La Commission a appris que les propositions suivantes de l'agent négociateur étaient toujours en litige en ce qui a trait aux deux unités de négociation :

Clause 22.01 : Congé d'études non payé
Clause 22.02 : Indemnité d'études
Clause 22.06 : Congé d'examen non payé
Clause 22.07 : Formation (Nouveau)
Clause 24.04 : Changement de quart
Clause 24.16 : Attribution des heures supplémentaires
Article 37 : Temps alloué pour se laver
Clause 38.02j) : Employé(e)s à temps partiel
Clause 40.01 : Ancienneté - Définition et détermination

Nouvel article : Attribution de permis et de certificats

Annexe B : Vêtements - Services d'alimentation B-7

Annexe D : Protocole d'entente relatif aux employé(e)s saisonniers
accrédités pour une période indéterminée (SAI)

Nouvelle annexe : Pourboires - Traiteur

[15] La Commission a appris que les propositions suivantes de l'agent négociateur étaient toujours en litige uniquement en ce qui a trait à l'unité de négociation des services postaux :

Clause 20.02 : Congé de deuil

Article 24 : Primes de quart - l'édifice du Centre (NOUVEAU)

[16] La Commission a appris que les propositions suivantes de l'employeur étaient toujours en litige en ce qui a trait aux deux unités de négociation :

Article 22 : Emploi continu (NOUVEAU)

Clauses 24.12 (services postaux) et 24.17 (exploitation) :
Rémunération des heures supplémentaires

Clauses 31.05 (services postaux) et 31.04 (exploitation) :
Suspension et mesures disciplinaires
- Clause de temporisation

Clauses 33 (services postaux) et 35 (exploitation)

Clauses 38 (services postaux) et 44 (exploitation) :
Durée

Annexe A : Taux de rémunération

[17] La Commission a appris que les propositions suivantes de l'employeur étaient toujours en litige en ce qui a trait à l'unité de négociation de l'exploitation :

Clause 24.17g) : Rémunération des heures supplémentaires

Clause 25.05c) : Administration de la paye

Nouvel article : Prime de disponibilité

Annexe D : Protocole d'entente relatif aux employé(e)s SAI.

[18] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (S.C. 2017, ch. 9), a reçu la sanction royale, modifiant le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

II. La décision

[19] 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. L'article en question se lit comme suit :

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.

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

A. Clause 7.02 (les deux unités de négociation) : Représentants des employé(e)s - Compétence

[21] 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 des représentants de l'agent négociateur, pour s'accorder l'entière responsabilité de déterminer la 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.

B. Clause 11.03 (les deux unités de négociations) : Utilisation des installations de l'Employeur

[22] L'agent négociateur a proposé des changements (ajouts en caractères gras et biffer pour révoquer) à la clause 11.03. À l'audience, les parties se sont entendues sur le libellé suivant :

11.03 Un représentant dûment accrédité de l'AFPC doit avoir un accès raisonnable aux locaux de l'Employeur afin d'aider à régler une plainte ou un grief et pour assister aux réunions convoquées par la direction. À chaque fois, le représentant devra obtenir de l'Employeur l'autorisation d'entrer dans les locaux en question. Une telle autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable.

C. Clause 18.02 (les deux unités de négociation) : Acquisition des crédits de congés annuels

[23] L'agent négociateur a proposé de réduire la période de temps qu'un employé était tenu de travailler avant de recevoir des augmentations d'acquisition des crédits de congés annuels à différentes étapes de son emploi, et d'ajouter au libellé en ce qui a trait à l'augmentation de l'acquisition des crédits de congés annuels une fois que les employés ont plus de vingt-sept (27) ans d'emploi continu. 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.

D. Clause 19.01b) (les deux unités de négociation) : jours fériés désignés payés – jour de la Famille (NOUVEAU)

[24] L'agent négociateur a proposé d'augmenter le nombre de jours fériés désignés payés actuellement fixé à 12, avec 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 et que la clause actuelle demeurera inchangée.

E. Clause 20.02 (unité de négociation des services postaux) : Congé de deuil payé

[25] L'agent négociateur a proposé un nouveau libellé à la clause 20.02, de manière à élargir la définition de la proche famille aux fins de la clause, afin que tante et oncle y soient inclus. 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 définition actuelle telle qu'établie dans la clause 20.02 demeurera inchangée.

[26] L'agent négociateur a proposé que la durée et le moment de la disposition relative au congé de deuil à la clause 20.02a) soient modifiés. Selon le libellé actuel, cette clause prévoit qu'un employé a droit à un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables consécutifs 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 que l'employé(e) détermine la période de congé, mais qu'il doit inclure la cérémonie à la mémoire de la personne décédée ou doit commencer dans les deux (2) jours suivant le décès. 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 20.02a) se lira comme suit :

20.02

a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé(e) a droit à une période de congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables. Cette période de congé de deuil, que détermine l'employé(e), doit comprendre la cérémonie à la mémoire de la personne décédée, ou doit commencer 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 aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

[27] L'agent négociateur a proposé que la durée du congé de deuil à la clause 20.02c) soit modifiée, afin de prolonger d'un (1) jour à deux (2) jours le congé de deuil pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. 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 (22.02c) demeurera inchangée.

F. Clauses 20.11 (services postaux) et 20.12 (exploitation) : congé payé pour obligations familiales

[28] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 20.11c) de la convention collective de l'unité de négociation des services postaux, et la clause 20.12c) de la convention collective de l'unité de négociation de l'exploitation de manière à faire passer le nombre de jours de congé payés prévus aux clauses 20.12 b)(i), (ii), et (iii) de cinq (5) jours à huit (8) jours. L'agent négociateur a également proposé d'ajouter la clause suivante, comme sous-disposition à la clause 20.11 de la convention collective de l'unité de négociation des services postaux et à la clause 20.12 de la convention collective de l'unité de négociation de l'exploitation :

[...]

d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient un congé pour obligations familiales ont un caractère individuel. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder, à sa discrétion, un congé payé plus long que celui prévu à l'alinéa c) ci-dessus.

[29] L'employeur s'est opposé aux deux propositions. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur en ce qui a trait à la modification de la clause 20.11c) de la convention collective de l'unité de négociation des services postaux et la clause 20.12c) de la convention collective de l'unité de négociation de l'exploitation ne sera pas incluse dans la décision arbitrale; toutefois, la proposition de l'agent négociateur par rapport à l'ajout de la clause 20.11d) à la convention collective de l'unité de négociation des services postaux et de la clause 20.12d) de la convention collective de l'unité de négociation de l'exploitation sera incluse.

G. Clauses 20.17 (services postaux) et 20.19 (exploitation) : Congé personnel

[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 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.

H. Clause 21.09 (les deux unités de négociation) : 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 aux employés de fournir des certificats médicaux pour des périodes d'absence de plus de trois (3) 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. Durant l'arbitrage, les parties se sont entendues sur cette question et la clause 21.09 est maintenant rédigée dans les termes suivants :

[Traduction]

21.09 Certificats médicaux

a) À moins que l'Employeur n'ait une raison valable de croire qu'un(e) employé(e) a abusé de ses droits de congé de maladie, il peut seulement lui demander de présenter un certificat médical pour une absence de plus de trois (3) jours consécutifs.

b) Lorsque l'Employeur demande à l'employé(e) de fournir un certificat médical, il doit rembourser à l'employé(e) les frais d'obtention du certificat.

I. Clause 22.01 (unité de négociation de l'exploitation) : Congé d'études non payé

[32] L'agent négociateur a proposé de révoquer (contenu biffé) et d'ajouter (contenu en gras) les éléments de la clause 22.01 tels qu'ils sont présentés ci-dessous :

L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé(e) et sous réserve des nécessités du service et ~~avec l'approbation de l'Employeur,~~ l'employé(e) peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être

*prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur **peut** exiger ou qu'il prévoit fournir.*

[33] 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.

J. Clause 22.02 (unité de négociation de l'exploitation) : Indemnité d'études

[34] L'agent négociateur a proposé de révoquer (contenu biffé) et d'ajouter (contenu en gras) les éléments de la clause 22.02 tels qu'ils sont présentés ci-dessous :

*~~À la discrétion de l'Employeur, L'employé(e) en congé d'études non payé en vertu du présent article **peut** toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100,0 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, **pourvu que** le congé d'études **est soit** relié aux besoins de l'organisation **conformément au paragraphe 22.01**. Lorsque l'employé(e) reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.~~*

[35] 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.

K. Clause 22.06 (unité de négociation de l'exploitation) : Congé d'examen payé

[36] L'agent négociateur a proposé de révoquer (contenu biffé) et d'ajouter (contenu en gras) les éléments de la clause 22.06 tels qu'ils sont présentés ci-dessous :

*~~À la discrétion de l'Employeur, **Sous réserve des nécessités du service,** l'employé(e) **peut** bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à~~*

un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé(e). Ce congé n'est accordé que lorsque, ~~de l'avis de l'Employeur,~~ le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé(e) ou améliore ses compétences.

[37] 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.

L. Clause 22.07 (unité de négociation de l'exploitation) : Formation (NOUVEAU)

[38] L'agent négociateur a proposé d'ajouter une nouvelle clause pour satisfaire aux besoins de formation, au sujet desquels la convention collective demeure plutôt discrète. L'employeur s'est opposé à cette proposition. L'agent négociateur a soulevé des questions quant à l'absence de formation ou d'occasions de formation à la Chambre des communes. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur sera incluse dans la décision arbitrale et que l'alinéa 22.07 se lira comme suit :

a) Les parties reconnaissent les avantages de la formation et conviennent que celle-ci doit être offerte d'abord aux employé(e)s membres de l'unité de négociation. Les parties reconnaissent toutefois que les employé(e)s ont droit à des chances égales de formation lorsque les priorités et les objectifs doivent répondre à :

- (i) la nécessité de donner une formation directe aux employé(e)s pour leur permettre d'exercer leurs fonctions de manière à répondre aux besoins du service;*
- (ii) la nécessité de donner une formation aux employé(e)s dont les fonctions changent en raison de l'évolution des priorités de l'organisation;*
- (iii) la nécessité de donner aux employé(e)s des occasions de se perfectionner sur le plan professionnel et de les aider à développer leur plein potentiel. Lorsque les possibilités de formation en vertu du présent sous-alinéa sont limitées, la*

formation est d'abord offerte aux employé(s) qui comptent le plus d'ancienneté.

- b) L'employeur rencontre les employé(e)s et le syndicat pour leur donner un aperçu des priorités, des plans, des stratégies et des orientations et leur présenter les plans de formation pour chacun des services.*
- c) Le syndicat reconnaît qu'il incombe aux employé(e)s de prendre en main leur perfectionnement pour réaliser leur plein potentiel. À cette fin, les employé(e)s sont encouragés à faire connaître à l'Employeur les cours de formation et de perfectionnement professionnel qui les intéressent.*
- d) Sous réserve des nécessités du service et de la disponibilité des fonds, l'Employeur s'efforce d'offrir d'abord aux employé(e)s qui ont le plus d'ancienneté les occasions de formation.*
- e) L'Employeur continue d'offrir, à ses frais, de la formation aux employé(e)s lorsqu'il acquiert du nouvel équipement ou qu'il met en place de nouvelles procédures nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.*
- f) Lorsque l'Employeur envoie un employé(e) en formation, à un séminaire ou autre et que ce n'est pas à la demande de l'employé(e), ces heures seront considérées comme des heures régulières de travail.*
- g) L'Employeur fournira à tout employé(e) qui le demande les détails concernant les cours offerts. De plus, l'Employeur communiquera aux employé(e)s l'information sur les cours de formation ouverts à tous et auxquels les employé(e)s peuvent participer. Cette information comprendra les renseignements suivants :*
 - a) le type de cours; la date et le lieu, les prérequis, le cas échéant;*
 - b) où doivent être envoyées les demandes d'inscription.*

M. Clause 22 (les deux unités de négociation) : Emploi continu (NOUVEAU)

[39] L'employeur a proposé d'ajouter une nouvelle clause à l'article 22, dans le but de déduire un congé non payé accordé en vertu de l'article 22 à partir du calcul de l'emploi continu servant à calculer l'indemnité de départ, le congé annuel, et les dates d'augmentation d'échelon de rémunération en ce qui a trait aux périodes de congé de plus de trois (3) mois. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. La clause actuelle demeurera inchangée.

N. Clause 24.04 (unité de négociation de l'exploitation) : Heures de travail et heures supplémentaires – Changement de quart

[40] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 24.04a(iii), en modifiant la période de préavis relative à un changement du quart de travail prévu d'un employé la faisant passer de deux (2) jours à sept (7) jours, avant la date d'entrée en vigueur du changement. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Dans plusieurs autres conventions collectives entre l'employeur et l'agent négociateur, et plus particulièrement la convention collective entre l'employeur et l'agent négociateur concernant les sous-groupes des Comptes rendus et de Traitement de texte du groupe des Programmes parlementaires, les parties ont convenu que la période de préavis serait de cinq (5) jours. La Commission a conclu que la clause 24.04a(iii) est modifiée par le retrait du préavis de deux (2) jours indiqué pour le remplacer par un préavis de cinq (5) jours.

[41] L'agent négociateur a également proposé de modifier la clause 24.04 en y ajoutant la clause 24.04c), selon laquelle l'employeur serait tenu de rémunérer tout employé à temps partiel ou SAI dont le quart de travail aurait été annulé sans lui donner un préavis d'au moins sept (7) jours. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. La clause actuelle demeurera inchangée.

O. Clauses 24.12 e) (services postaux) et 24.17 e) (exploitation) : Rémunération des heures supplémentaires

[42] L'employeur a proposé de modifier la clause 24.12e) de la convention collective de l'unité de négociation des services postaux et la clause 24.17e) de la convention collective de l'unité de négociation de l'exploitation en y ajoutant des mots permettant de préciser le taux de rémunération utilisé 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. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. Les clauses actuelles demeureront inchangées.

P. Clauses 24.15 (services postaux) et 24.21 (exploitation) – Transport

[43] 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, lorsque 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. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. Les clauses actuelles demeureront inchangées.

Q. Clause 24.16 (unité de négociation de l'exploitation) : Heures de travail et heures supplémentaires – Attribution des heures supplémentaires

[44] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 24.16 en :

- retirant les qualificatifs « besoins du service » et que l'employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires;
- ajoutant l'expression « ou sur place » pour modifier « facilement disponibles »;
- mandatant l'employeur d'établir un registre sur une base trimestrielle pour démontrer que les heures supplémentaires sont réparties de façon équitable;

- formulant la disposition de manière à préciser que, s'il n'y a pas de volontaires, l'employeur attribuera les heures supplémentaires aux employés qualifiés qui sont facilement disponibles selon l'ordre inverse d'ancienneté.

[45] L'employeur s'est opposé à cette proposition en précisant que la nouvelle formulation ne tenait pas compte des besoins du service et que la Commission n'a pas la compétence pour entendre cette proposition en vertu du paragraphe 5(3) de la *LRTP*.

[46] La Commission a compétence pour examiner cette proposition puisqu'elle ne se penche pas sur la question de l'organisation de l'employeur ni sur l'attribution des tâches ni sur la classification des postes. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur comprenant notamment les modifications ajoutées par la Commission devait être ajoutée et que la clause devait se lire en ces termes :

[Traduction]

Attribution des heures supplémentaires

- a) *L'Employeur s'efforce autant que possible, considérant les besoins du service, de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires. L'Employeur offrira les heures supplémentaires aux employé(e)s qualifié(e)s qui sont facilement disponibles (ou sur place). L'Employeur établira un registre sur une base trimestrielle pour démontrer que les heures supplémentaires sont réparties de façon équitable.*
- b) *S'il n'y a pas de volontaires, et que l'occasion de travailler des heures supplémentaires se présente, l'Employeur attribuera les heures supplémentaires aux employé(e)s qualifié(e)s qui sont facilement disponibles (ou sur place) selon l'ordre inverse d'ancienneté.*

R. Clause 24.17g) (unité de négociation de l'exploitation) : Heures de travail et heures supplémentaires – Rémunération des heures supplémentaires

[47] L'employeur a proposé d'ajouter un libellé à l'alinéa g) de la clause 24.17 afin de modifier le moment où il doit verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires aux employés. La disposition actuelle précise que l'employeur doit verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires au plus tard le vingt-et-

unième (21^e) jour du mois qui suit le mois durant lequel elle est acquise. L'employeur propose que les mots « s'efforce de » soient ajoutés à la clause, de manière à modifier la période au cours de laquelle l'employeur est tenu de verser la rémunération. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

S. Article 24 (unité de négociation des services postaux) : Heures de travail – Primes de poste – Édifice du Centre (NOUVEAU)

[48] L'agent négociateur a proposé une nouvelle clause prévoyant une prime de poste de 14,3 % du taux horaire de base de l'employé applicable à toutes les heures travaillées entre 18 h et 8 h. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

T. Clause 25.05c) (unité de négociation de l'exploitation) : Administration de la paye – Rémunération d'intérim

[49] L'employeur a proposé d'ajouter un libellé à l'alinéa c) de la clause 25.05 afin de modifier le moment où la rémunération d'intérim doit être versée aux employés. La disposition actuelle précise que l'employeur doit verser la rémunération des heures supplémentaires au plus tard le vingt-et-unième (21^e) jour du mois qui suit le mois durant lequel elle est acquise. L'employeur propose que les mots [traduction] « s'efforce de » soient ajoutés à la clause, de manière à modifier la période au cours de laquelle l'employeur est tenu de verser la rémunération. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

U. Clauses 31.04 (exploitation) et 31.05 (services postaux) : Suspension et mesures disciplinaires – Clause de temporisation

[50] Selon les dispositions existantes, tout document concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé doit être enlevé ou détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. L'employeur a proposé de prolonger 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 cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que la clause actuelle demeurera inchangée.

V. Articles 33 (services postaux) et 35 (exploitation) : Santé et sécurité

[51] Les deux parties ont proposé une version beaucoup plus courte de cet article dans chacune des conventions collectives. 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. Les articles actuels demeureront inchangés.

W. Articles 35 (services postaux) et 41 (exploitation) : Sécurité d'emploi - garantie d'emploi

[52] L'agent négociateur a proposé d'ajouter un nouveau libellé à cette clause dans chacune des conventions collectives pour créer un processus où les employés sont mis en disponibilité et rappelés au travail en fonction des règles sur l'ancienneté et des compétences. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu qu'elle n'avait pas la compétence pour traiter de cette proposition en vertu du paragraphe 55(2) de la *LRTP* et que, par conséquent, cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que les articles actuels demeureront inchangés.

X. Article 37 (unité de négociation de l'exploitation) : Temps alloué pour se laver

[53] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 37.01 en retirant à l'employeur sa capacité à déterminer à quel moment il y a lieu d'allouer du temps pour se laver, et il a proposé d'ajouter une clause supplémentaire (clause 37.02) selon laquelle, chaque jour, une période de trente (30) minutes pour se laver est allouée aux employés des services des Métiers et de Restaurant. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur de modifier la clause 37.01 de l'unité de négociation de l'exploitation sera incluse dans la décision arbitrale. La clause 37.01 sera ainsi rédigée :

Lorsque, en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident pour l'employé(e) de se laver, il est autorisé à prendre une période maximale de dix (10) minutes pour le faire juste avant la fin de la journée de travail.

[54] La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur de modifier l'article 37 en y ajoutant la clause 37.02 ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

Y. Article 38 (unité de négociation de l'exploitation) : Employé(e)s à temps partiel et saisonniers accrédités indéterminés (SAI)

[55] Cet article concerne les employés SAI et à temps partiel dans l'unité de négociation de l'exploitation. L'agent négociateur a également proposé d'introduire un nouveau libellé à l'alinéa j) établissant qu'aucun prorata ne doit être établi 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 20.12), le congé pour comparution (clause 20.13), le congé de sélection de personnel (clause 20.15), les congés payés ou non payés pour d'autres motifs (clause 20.16) et le congé pour élection (clause 20.17). L'employeur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. La clause actuelle demeurera inchangée.

Z. Articles 38 (services postaux) et 44 (exploitation) : Durée

[56] Les parties ont indiqué à la Commission qu'elles ont accepté le fait que la nouvelle convention collective serait en vigueur à compter du 20 avril 2014, et que sa date d'expiration serait le 20 avril 2018. La Commission a décidé que les clauses 38.01 de l'unité de négociation des services postaux et 44.01 de l'unité de négociation de l'exploitation seront modifiées comme suit :

[Traduction]

À moins d'indication contraire dans la présente convention, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur le 20 avril 2014 et demeureront en vigueur jusqu'au 20 avril 2018.

AA. Article 40 (unité de négociation de l'exploitation) : Ancienneté – définition et détermination

[57] L'« ancienneté » s'entend actuellement à l'article 40 de la durée de 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 cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que l'article 40 demeurera inchangé.

BB. Nouvel article (unité de négociation de l'exploitation) : Disponibilité

[58] L'employeur a proposé une nouvelle clause prévoyant un système de prime de disponibilité. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

CC. Nouvel article (les deux unités de négociation) : Prime de bilinguisme

[59] L'agent négociateur a proposé une prime annuelle de 800 \$ à tous les employés qui occupent un poste qui a été désigné comme bilingue. L'employeur s'est opposé à cette proposition.

[60] La Commission a fait remarquer qu'aucune prime de bilinguisme n'a été accordée aux unités de négociation de l'employeur, ni aux groupes au sein du Sénat du Canada. La proposition de l'agent négociateur a fait l'objet d'un rejet dans certaines décisions rendues antérieurement : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes (groupe de l'Exploitation)*, dossier de la CRTFP 485-HC-10 (19900828) et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes (groupe de l'Exploitation)*, 2013 CRTFP 41. La Commission a conclu que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

DD. Nouvel article (les deux unités de négociation) : Fond de justice sociale

[61] 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 cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

EE. Nouvel article (unité de négociation de l'exploitation) : Attribution de permis et de certificats

[62] L'agent négociateur a proposé d'adopter un nouveau libellé pour obliger l'employeur à payer les coûts associés au maintien des permis et des certificats exigés des employés dans l'exécution de leurs fonctions. À l'origine, l'employeur s'est opposé à cette proposition, toutefois à l'audience, il a présenté sa propre proposition, laquelle contient des éléments similaires à la proposition de l'agent négociateur. La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur sera incluse dans la décision arbitrale. Le nouvel article sera ainsi rédigé :

Permis et certificats

XX.01 L'employeur assume les coûts associés au maintien des permis et certificats nécessaires à l'exécution des tâches des employé(e)s.

FF. Annexe A (les deux unités de négociation) : Taux de rémunération

1. Modifications à la grille salariale

[63] L'agent négociateur a proposé de réduire la grille salariale 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 trop longue pour atteindre le taux de rémunération maximal, et que les employés n'ont pas besoin d'une telle période de temps pour devenir pleinement efficace, quel que soit le travail qu'ils exécutent. L'employeur s'est opposé à la proposition.

[64] L'employeur a soutenu que l'agent négociateur avait présenté à l'arbitrage une réorganisation similaire de la grille salariale qui se trouve dans toutes ses conventions collectives conclues avec l'employeur et avec le Sénat du Canada lors de la dernière ronde de négociation et que celle-ci avait été rejetée trois fois en arbitrage l'opposant à l'employeur (plus récemment dans 2016 CRTEFP 120) et retirée de sa proposition auprès de l'employeur relative au sous-groupe des services postaux et du groupe de l'exploitation du Sénat du Canada. La Commission est consciente de la relativité interne en ce qui a trait à d'autres groupes et de la plus grande incidence qu'une

décision de modifier les grilles salariales 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 salariale actuelle demeurera inchangé.

2. Augmentations économiques

[65] 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 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, en plus de la solide économie canadienne.

[66] L'employeur a proposé une augmentation économique générale d'un et demi pour cent (1,5 %) lors de la première année du renouvellement de la convention; de trois quarts d'un pour cent (0,75 %) lors de la deuxième et de la troisième année du renouvellement de la convention; et d'un et un quart pour cent (1,25 %) lors de la dernière année du renouvellement de la convention. L'employeur a soutenu que sa proposition serait semblable aux augmentations économiques qu'il a négociées avec d'autres agents négociateurs en ce qui a trait à d'autres unités de négociation, ainsi qu'au Sénat du Canada. Il soutient également que sa proposition est semblable aux augmentations consenties à l'ensemble du secteur public fédéral. Il a soutenu qu'aucun problème de recrutement ou de rétention n'existait au sein de l'unité de négociation.

[67] La proposition salariale de l'agent négociateur est influencée par le règlement du groupe Services de l'exploitation (SV) conclu le 4 février 2017. La Commission reconnaît que le niveau de règlements salariaux entre l'employeur et l'agent négociateur est habituellement lié aux règlements qui ont lieu dans tous les groupes du Conseil du Trésor. Néanmoins, nous reconnaissons également que le niveau de règlements salariaux entre ces parties est aussi habituellement lié à la tendance que ces parties ont elles-mêmes adoptée; à titre d'exemple, mentionnons la décision de la Commission en ce qui a trait à l'Unité de négociation des sous-groupes des comptes rendus et de traitement de texte rendue le 22 décembre 2016 (2016 CRTEFP 120). Des augmentations annuelles de 1,5 %, 1,25 % et 1,5 % pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2017 ont été consenties dans le cadre de cette décision.

[68] Un bref examen de l'entente préliminaire des Services de l'exploitation SV démontre en effet que cette décision abondait dans le sens des résultats de l'enquête sur la rémunération, appelée « enquête sur la rémunération de 2014 » dans le règlement. Cette enquête ne nous a pas été fournie, ni les renseignements et les observations sur la façon dont l'enquête a été entreprise, les méthodes utilisées dans l'enquête ou les résultats obtenus. L'analyse écrite de l'agent négociateur sur l'enquête nous a été fournie à même les pièces de l'agent négociateur, bien que ni l'une ni l'autre des parties n'ait fait d'observations détaillées par rapport à cette analyse.

[69] L'entente préliminaire relative au groupe des Services de l'exploitation a été conclue très tardivement dans le cycle de négociations, peu de temps avant l'audience liée à cette affaire et après qu'une décision ait déjà été rendue entre ces parties eu égard à une autre unité de négociation. Il se peut que les rajustements à la rémunération apportés dans le cadre de ce règlement aient une incidence sur la rémunération accordée à des classifications similaires par l'employeur, mais l'inverse est également possible. Toutefois, nous estimons que ce type de question serait normalement abordée plus en profondeur par les parties que ce qu'il nous a été possible de faire en l'espèce.

[70] À notre avis, il serait de mise que la Commission suive la grille salariale établie à l'égard de ces parties dans la décision rendue en décembre 2016 (2016 CRTEFP 120) en ce qui a trait à cette ronde de convention collective, et qu'elle laisse aux parties, dans le cadre de leur prochaine ronde de négociations, le soin de déterminer, s'il y a lieu, l'ampleur des rajustements négociés au sein du groupe des services de l'Exploitation, qui pourraient avoir une incidence sur les augmentations salariales relatives à cette unité de négociation. Nous soulignons en outre à cet égard qu'en ce qui a trait à certaines des années couvertes par la présente convention collective, le niveau d'augmentation visant cette unité de négociations excédera déjà l'augmentation du pourcentage « de base » négociée dans l'entente préliminaire des services de l'Exploitation.

[71] Par conséquent, en ce qui a trait à la période de quatre ans visée par les conventions collectives, la Commission accorde des augmentations de 1,5 % en vigueur le 20 avril 2014; de 1,25 % en vigueur le 20 avril 2015; 1,5 % en vigueur le 20 avril 2016; et de 1,5 % en vigueur le 20 avril 2017.

GG. Annexe B (unité de négociation de l'exploitation) : Vêtements

[72] L'agent négociateur a proposé d'ajouter un libellé modifiant l'Annexe B-7 dont l'effet serait d'exiger de l'employeur qu'il fournisse à chaque employé occupant un poste de cuisinier ou qui est un membre du personnel de cuisine (à l'installation de production alimentaire seulement), 1 paire de pantalons isolés (au besoin); 1 paire de gants d'hiver (au besoin); et 1 chapeau d'hiver (au besoin); et aux autres membres du personnel des services alimentaires, 1 paire de souliers ou de souliers de sécurité (au besoin). La Commission a conclu que l'Annexe B-7 sera modifiée en conséquence en ajoutant les éléments présentés ci-dessous à son alinéa 1a) :

[Traduction]

(vi) *1 paire de pantalons isolés (au besoin); (à l'installation de production alimentaire seulement)*

(vii) *1 paire de gants d'hiver (au besoin); (à l'installation de production alimentaire seulement)*

(viii) *1 chapeau d'hiver (au besoin); (à l'installation de production alimentaire seulement)*

HH. Annexe D (unité de négociation de l'exploitation) : Employé(e)s saisonniers accrédités pour une période indéterminée (SAI)

[73] En ce qui a trait aux employés saisonniers accrédités pour une période indéterminée (SAI), les deux parties ont proposé des changements au libellé tels qu'ils sont présentés ci-dessous.

1. Élément 3 : Jours de séance

[74] Actuellement, les employés SAI conservent leur statut s'ils comptent moins de sept cents (700) heures pendant les années d'élection et de prorogation, et pendant les années comptant moins de cent quinze (115) jours de séance de la Chambre des communes. 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.

2. **Élément 4 : Exclusion de certains congés de la perte du statut des employés SAI**

[75] À l'heure actuelle, au cours d'une année civile, l'employé(e) 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(e) 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 ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. Toutefois, la Commission a également conclu qu'un nouveau paragraphe (4.1) sera ajouté, lequel sera ainsi rédigé :

[Traduction]

4.1 *Nonobstant l'alinéa 4 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 des employé(e)s SAI.*

3. **Élément 11 : Heures de travail - Services du restaurant et services d'imprimerie (NOUVEAU)**

[76] L'agent négociateur a proposé d'ajouter un nouvel alinéa selon lequel les heures des employés des Services de Restaurant et d'imprimerie seraient établies selon : l'ancienneté des employés; les besoins opérationnels; et les préférences exprimées par les employés touchés par l'horaire. 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.

4. Élément 12 : Possibilités d'emploi (NOUVEAU)

[77] 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.

5. Élément 13 : Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) (NOUVEAU)

[78] 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 de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

6. Élément 14 : Semaine désignée de travail (NOUVEAU)

[79] L'agent négociateur a proposé d'adopter un nouveau libellé selon lequel, sur demande de l'employé, l'employeur devrait aviser l'employé de sa semaine désignée de travail telle qu'elle a été consignée aux fins de la pension; et, si l'employé estime qu'il y a incohérence entre une semaine désignée de travail telle qu'elle a été consignée et les heures réellement effectuées, l'employeur apporte les modifications nécessaires. 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]

12. Semaine désignée de travail

a) Sur demande, l'employeur informe l'employé(e) de sa semaine désignée de travail telle qu'elle a été consignée aux fins de la pension.

b) L'employé(e) qui estime que sa semaine désignée de travail telle qu'elle a été consignée aux fins de la pension n'est pas conforme aux heures de

travail réellement effectuées peut demander que l'employeur effectue un examen. S'il y a des incohérences, l'employeur les corrigera en conséquence, sous réserve de toute limite législative applicable.

7. **Élément 15 : Avis écrit concernant les primes du Régime de soins de santé (NOUVEAU)**

[80] 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 de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

8. **Élément 16 : Perte du statut des employés SAI (NOUVEAU)**

[81] L'employeur a proposé d'adopter un nouveau libellé selon lequel, advenant que l'employé SAI refuse dix (10) quarts de travail consécutifs au cours d'une année civile, il perdrait son statut d'employé SAI, pour autant que la Chambre des communes siège. 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.

II. **Nouvelle annexe (unité de négociation de l'exploitation) : Pourboires – service de traiteur**

[82] L'agent négociateur a proposé un nouveau libellé selon lequel les pourboires reçus dans le cadre d'une fonction de service de traiteur soient également répartis entre tous les employés qui travaillaient à la fonction en question. L'employeur s'est opposé à la proposition, précisant que ces pratiques étaient régies par les politiques existantes. La Commission a conclu que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

III. **Généralité**

[83] 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 auraient 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 la présente décision arbitrale et utiliser l'article 37 (services postaux) et 39 (l'exploitation) (« Remise en négociation de la convention ») afin d'intégrer le libellé aux conventions collectives.

Le 16 avril 2018.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,
pour la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur
public fédéral**