

Date : 20191023

Dossier : 485-PP-39560

Référence : 2019 CRTESPF 104

*Loi sur les relations de travail au  
Parlement*



Devant une formation de 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'Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes,  
l'agent négociateur,  
et le Service de protection parlementaire, l'employeur,  
relativement à l'unité de négociation du groupe des Services de protection

Répertorié

*Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes c.  
Service de protection parlementaire*

**Devant :** Marie-Claire Perrault, 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 :** Sylvain Beauchamp

**Pour l'employeur :** Carole Piette

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),

les 29 et 30 juillet 2019.

(Traduction de la CRTESPF)

## I. Demande devant la Commission

[1] Dans une lettre du 21 décembre 2018, l'Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes (l'« agent négociateur ») a demandé l'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*, à l'égard du groupe des Services de protection. À sa demande, l'agent négociateur a joint une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[2] Dans une lettre du 10 janvier 2019, le Service de protection parlementaire (l'« employeur ») a donné sa position sur les conditions d'emploi que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage. Il a également joint une liste des conditions d'emploi supplémentaires qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[3] Dans une lettre du 21 janvier 2019, l'agent négociateur a donné sa position sur les conditions d'emploi supplémentaires que l'employeur souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[4] Le mandat du conseil d'arbitrage réputé constituer la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a été transmis aux commissaires le 19 février 2019, par la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

[5] L'agent négociateur a présenté des éléments de preuve à l'audience en vue de donner un contexte à certaines de ses demandes. Roch Lapensée, président de l'agent négociateur, et Vicky Wilcott et Eric LaCharity, tous les deux membres de l'unité de négociation, ont témoigné à l'audience.

[6] Les parties ont réglé un certain nombre de questions à la table de négociation et l'agent négociateur a retiré certaines des demandes au début de l'audience. Les propositions suivantes de l'agent négociateur demeurent en litige :

Clauses 2.01u) et 6.02	Désignation d'agent de la paix (NOUVEAU)
	Semaine de travail de 40 heures
	Heures supplémentaires doubles
Clause 15.02a)	Acquisition des crédits de congé annuel

---

Clause 15.02b)	Congés supplémentaires (NOUVEAU)
Clause 15.05e)	Calendrier de congés annuels (NOUVEAU)
Clause 16.07	Durée des jours fériés
Clause 18.01	Crédits de congé de maladie
Clause 35.04	Représentation syndicale pendant les réunions administratives ou d'enquête
Clause 41.08	Mise en disponibilité
Clause 21.06	Rémunération des heures supplémentaires
Clause 23.07	Déplacement aux fins de formation
Clause 26.02	Prime de fin de semaine
Appendice A	Taux de rémunération et augmentation économique
Annexe G	Normes physiques (NOUVEAU)
Annexe H	Retraite après 25 ans (NOUVEAU)

[7] Les propositions suivantes de l'employeur demeurent en litige :

Clause 15.17                      Crédit unique de congé annuel

## II. La décision

[8] En rendant sa décision, la Commission est guidée par les dispositions pertinentes de la *LRTP*, plus particulièrement l'art. 53 qui énonce les éléments que la Commission doit prendre en considération et dispose ce qui 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.*

#### **A. Clauses 2.01u) et 6.02 : Désignation d'agent de la paix (NOUVEAU)**

[9] L'agent négociateur a proposé le nouveau libellé suivant (tout nouveau libellé ou toute modification sont en caractères gras) :

***2.01 u) Au sens de l'article 2 du Code criminel du Canada, on entend par « agent de la paix » un officier de police, un agent de police, un huissier de justice, Constable ou toute autre personne employée pour la préservation et le maintien de la paix publique ou pour le service ou l'exécution civile. L'employeur reconnaît que tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 24 mars 1987 et visant les employés du groupe des services de protection de la Chambre des communes sont qualifiés d'« agents de la paix » au sens susmentionné.***

[...]

***6.02 L'employeur reconnaît que tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 24 mars 1987 et visant les employés du groupe des services de protection de la Chambre des communes sont qualifiés d'« agents de la paix ».***

[10] Il ne fait aucun doute dans l'esprit de la Commission que les agents de protection exécutent des fonctions importantes, responsables et exigeantes. Toutefois, la Commission est d'avis que l'inclusion d'une telle désignation dans la convention collective n'aurait aucun effet juridique. Il ne revient pas à la Commission de décider si les agents de protection sont des agents de la paix au sens du *Code criminel*. La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **B. Semaine de travail de 40 heures**

[11] Une semaine de travail de 40 heures représenterait un changement majeur pour l'unité de négociation. La semaine de travail régulière est maintenant définie comme étant de 35 heures.

[12] La justification sous-jacente de cette demande est la rémunération de la pause-repas. L'agent négociateur soutient que les agents de protection, compte tenu de la nouvelle exigence de porter leur uniforme complet pendant leur pause-repas ou

d'entreposer leurs armes, leur vaporisateur de poivre et leur radio dans une zone sûre et dans un casier, ne peuvent pas jouir entièrement de leur pause-repas comme dans le passé.

[13] L'employeur fait valoir que la question a été réglée dans *Volpi c. Service de protection parlementaire*, 2018 CRTESPF 64, dans laquelle, selon l'employeur, l'arbitre de grief a conclu que les employés ne travaillaient pas pour l'employeur pendant leur pause-repas et que, par conséquent, ils n'avaient pas droit à une rémunération. La décision *Volpi* peut être interprétée autrement, ce qui a été renforcé par le jugement dans le cadre du contrôle judiciaire par la Cour fédérale (2019 CF 1061) qui a été rendu après la présente audience. *Volpi* a déclaré que rien dans la convention collective antérieure ne prévoyait une telle rémunération, ce qui ne signifie pas pour autant que le libellé de la convention collective ne peut pas être modifié.

[14] La Commission a entendu un témoignage approfondi de M. Lapensée selon lequel l'exigence en vertu de laquelle il devait continuer de porter son uniforme ou d'entreposer de manière sûre ses armes et ses radios avait une incidence considérable sur la qualité de la pause-repas des agents de protection. Par exemple, ils pouvaient aller courir ou aller s'entraîner auparavant pendant leur pause-repas; maintenant, ces activités sont très compliquées en raison de la nécessité de verrouiller de manière sûre certains articles. Ce témoignage n'est pas contredit par les conclusions de fait dans *Volpi*.

[15] La Commission a conclu que la semaine de travail devrait demeurer à 35 heures. Même si elle ne retient pas la proposition de l'agent négociateur d'une pause-repas rémunérée au complet, elle estime que les éléments de preuve permettent d'établir que la pause-repas des agents de protection est souvent interrompue. Par conséquent, la Commission a conclu que, pour chaque jour travaillé, les agents de protection ont droit à une rémunération de trente minutes au taux normal pendant la pause-repas et que les autres trente minutes demeurent non rémunérées.

### **C. Heures supplémentaires doubles**

[16] L'agent négociateur a fait la proposition selon laquelle le taux des heures supplémentaires devrait être établi à un taux correspondant au double du taux normal, contrairement à un taux correspondant à 1,5 fois ce taux. La justification d'une telle proposition est que les agents de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), qui

travaillent avec les agents de protection au sein de l'Équipe mobile d'intervention, sont rémunérés selon le taux double du taux normal pour leurs heures supplémentaires. Puisque les deux catégories d'agents accomplissent le même travail, ils devraient avoir droit à la même rémunération.

[17] Les agents de la GRC ont un autre employeur et d'autres conditions de travail. Même s'ils font partie de l'Équipe mobile d'intervention avec les agents de protection, ce travail ne définit pas leurs tâches et leurs responsabilités.

[18] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **D. Clause 15.02a) : Acquisition des crédits de congé annuel**

[19] L'agent négociateur propose d'accroître l'acquisition des crédits de congé annuel de la manière suivante :

- dans le cas d'employé(e)s comptant moins de 15 années d'emploi continu, passer de 11,667 heures par mois à **13,334 heures** par mois;
- dans le cas d'employé(e)s comptant plus de 15 années d'emploi continu, passer de 14,583 heures par mois à **16,667 heures** par mois;
- dans le cas d'employé(e)s comptant plus de ~~28 années~~ **24 années** d'emploi continu, passer de 17,5 heures à **20 heures par mois**;
- **dans le cas d'employé(e)s comptant plus de 25 années d'emploi continu, 20,667 heures par mois;**
- **dans le cas d'employé(e)s comptant plus de 26 années d'emploi continu, 21,333 heures par mois;**
- **dans le cas d'employé(e)s comptant plus de 27 années d'emploi continu, 22 heures par mois;**
- **dans le cas d'employé(e)s comptant plus de 28 années d'emploi continu, 22,667 heures par mois;**
- **dans le cas d'employé(e) comptant plus de 29 années d'emploi continu, 23,333 heures par mois.**

[20] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**E. Clause 15.02b) : Congés supplémentaires (NOUVEAU)**

[21] L'agent négociateur propose d'ajouter un congé supplémentaire de cinq jours de travail qui seront accordés à la 11<sup>e</sup>, à la 16<sup>e</sup>, à la 21<sup>e</sup>, à la 26<sup>e</sup> et à la 31<sup>e</sup> année d'emploi.

[22] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**F. Clause 15.05e) : Calendrier de congés annuels (NOUVEAU)**

[23] L'agent négociateur propose l'ajout suivant à l'article 15 :

***15.05 e) L'employeur s'engage avant chaque bloc de congé d'établir le calendrier de congés annuels conjointement avec les représentants syndicaux afin de déterminer le nombre minimal d'officiers qui ont droit aux congés annuels en même temps.***

[24] Mme Wilcott a témoigné concernant le fait que cette consultation est déjà en cours dans une certaine mesure, même si elle est informelle. L'agent négociateur souhaite que la consultation soit incluse dans la convention collective, afin de mieux représenter les intérêts de ses membres dans le cadre du calendrier des congés annuels.

[25] La Commission a décidé que cette proposition sera incluse dans la décision arbitrale, mais en supprimant le terme « minimal ».

**G. Clause 16.07 : Durée des jours fériés**

[26] L'agent négociateur propose de modifier la clause existante en vue d'accroître la durée maximale rémunérée, passant de 7 heures à 12 heures.

[27] Conformément à la pratique dans l'ensemble de la fonction publique, la clause ne sera pas modifiée.

**H. Clause 18.01 : Crédits de congé de maladie**

[28] L'agent négociateur propose de modifier la clause 18.01 en vue d'accroître le nombre d'heures de crédits de congé de maladie acquis, passant de 8,75 heures à 10 heures chaque mois civil où l'employé a travaillé 10 jours. La proposition de l'agent négociateur comprend également une modification du nombre d'heures dans un jour de travail, passant de 7 heures à 8 heures, conformément à sa proposition d'une semaine de travail de 40 heures.

[29] L'agent négociateur propose également d'accroître les crédits de congé de maladie supplémentaires pour les employés qui travaillent par quart, passant de 1,16 heure à 1,33 heure pour chaque mois civil où l'employé travaille par quart et touche une rémunération pour au moins 10 jours.

[30] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

### **I. Clause 35.04 : Représentation syndicale pendant les réunions concernant une mesure disciplinaire**

[31] L'agent négociateur propose d'apporter la modification suivante à la clause 35.04 :

*35.04 Lorsque l'employé(e) est tenu d'assister à une audience à laquelle l'employé(e) sera interrogé en vue d'une mesure disciplinaire, **administrative ou enquête**, possible ou à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire, **administrative ou une enquête** le touchant, l'employé(e) a le droit, sur demande, de se faire accompagner d'un représentant de l'Association à cette réunion. L'Employeur doit normalement fournir un préavis de **quarante-huit (48)** ~~vingt-quatre (24)~~ heures lorsqu'une telle réunion doit avoir lieu. Cette période de préavis peut être supprimée, réduite ou accrue si l'Employeur et l'employé(e) et, le cas échéant, le représentant de l'Association, y consentent d'un commun accord.*

[32] L'agent négociateur soutient qu'une réunion administrative peut avoir une incidence importante sur l'employé et qu'une représentation syndicale devrait être autorisée. L'employeur fait valoir qu'il serait inutilement encombrant d'exiger la présence d'un représentant syndical chaque fois qu'un représentant de l'employeur doit discuter d'une question administrative avec un employé. De plus, le délai de 48 heures est déraisonnable, surtout si la question est urgente.

[33] La Commission reconnaît que les mesures administratives peuvent avoir des répercussions importantes pour les employés, comme les suspensions administratives. Toutefois, les réunions administratives n'ont pas toutes de telles répercussions. Le préavis de 48 heures est sans doute souhaitable, étant donné qu'il y a peu de personnes disponibles pour offrir une représentation syndicale, selon les éléments de preuve déposés à l'audience. Cependant, il pourrait être irréaliste dans certains cas.

[34] La Commission convient d'inclure le changement dans la décision arbitrale, mais dans sa forme modifiée comme suit :

[Traduction]

***35.04 Lorsqu'une réunion à laquelle l'employé(e) est tenu d'assister peut donner lieu à une enquête ou à une mesure administrative ou disciplinaire ou est tenue pour rendre une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé(e) a le droit, sur demande, de se faire accompagner d'un représentant de l'Association à cette réunion. L'Employeur doit fournir, dans la mesure du possible, un préavis de quarante-huit (48) heures lorsqu'une telle réunion doit avoir lieu.***

#### **J. Clause 41.08 : Mise en disponibilité**

[35] L'agent négociateur propose d'apporter la modification suivante à la clause 41.08 :

*41.08 L'employeur ne donnera pas à contrat du travail effectué par des employé(s) de l'unité de négociation. ~~si cela entraîne des licenciements ou la poursuite de licenciements.~~*

[36] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **K. Clause 21.06 : Rémunération des heures supplémentaires**

[37] L'agent négociateur propose d'apporter la modification suivante à la clause 21.06 :

*21.06 a) Le temps supplémentaire donne droit à une rémunération en espèces, sauf dans les cas où, sur demande de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.*

[...]

~~*c) L'Employeur doit s'efforcer de verser en argent la rémunération des heures supplémentaires au plus tard le vingt et unième (21e) jour du mois suivant le mois au cours duquel il a été acquis.*~~

[38] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **L. Clause 23.07 : Déplacement aux fins de formation**

[39] L'agent négociateur propose d'apporter la modification suivante à la clause 23.07 :

*23.07 Aux termes du présent Article, l'employé(e) ~~n'est pas versé de rémunération~~ est rémunéré pour le temps que met l'employé(e) à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques.*

[40] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **M. Clause 26.02 : Prime de fin de semaine**

[41] L'agent négociateur propose de modifier le montant de la prime de fin de semaine, ainsi que les heures pendant lesquelles les employés y ont droit.

[42] La Commission convient des augmentations à la prime, conformément à ce que l'agent négociateur a proposé, comme suit :

1. **En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017, la prime sera de deux dollars et trente cents (2,30 \$) pour toutes heures travaillées.**
2. **En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018, la prime sera de deux dollars et trente-cinq cents (2,35 \$) pour toutes heures travaillées.**
3. **En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019, la prime sera de deux dollars et quarante cents (2,40 \$) pour toutes heures travaillées.**

[43] Toutefois, la période pendant laquelle la prime de fin de semaine est versée demeurera la même.

#### **N. Annexe A : Taux de rémunération et augmentation économique**

[44] Tenant compte de toutes les considérations pertinentes, y compris les ententes dans l'ensemble du secteur public fédéral, la Commission accorde ce qui suit :

- En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017, augmenter tous les taux de salaire de 1,5 %.
- En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018, augmenter tous les taux de salaire de 2 %.
- En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018, ajouter un huitième échelon à la grille de salaire qui correspond à une augmentation de 4 % du septième échelon.
- En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019, augmenter tous les taux de salaires de 2 %.

#### **O. Annexe G : Normes physiques (NOUVEAU)**

[45] L'agent négociateur a proposé une nouvelle annexe en vue d'offrir une récompense monétaire aux employés qui respectent les exigences et les normes physiques.

[46] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**P. Annexe H : Retraite après 25 ans (NOUVEAU)**

[47] L'agent négociateur a proposé une nouvelle annexe en vue de demander le soutien de l'employeur afin de modifier le *Règlement sur la pension de la fonction publique* qui permettrait aux agents de protection de prendre leur retraite après 25 ans sans pénalité, en citant à titre d'exemples d'employés bénéficiant d'un emploi d'une telle durée déterminée, les membres de la GRC, les agents correctionnels et les contrôleurs aériens.

[48] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**Q. Clause 15.17 : Crédit unique de congé annuel**

[49] L'employeur a proposé le libellé suivant en vue de modifier la clause 15.17 :

*15.17 a) Il est accordé aux employés qui justifient de moins de deux (2) années d'emploi continu et à tous les nouveaux employés un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé lorsqu'ils auront deux années d'emploi continu **au Service de protection parlementaire à la Chambre des communes.***

*b) Dispositions transitoires*

*Les employés de l'unité de négociation transférés au SPP le 23 juin 2015, qui, dans ce temps-là, justifiaient plus de deux années d'emploi continu à la Chambre des communes et **seront qui ont été crédités du** le versement unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé, **ne recevront aucun droit supplémentaire en vertu de la présente clause.***

*Les employés de l'unité de négociation mutés au SPP le 23 juin 2015 et qui, à ce moment-là n'avaient pas reçu le versement unique, seront crédités après deux années de service continu combiné à la Chambre des communes et au Service de protection parlementaire.*

[50] La Commission a décidé que cette proposition sera incluse dans la décision arbitrale.

**III. Généralités**

[51] La Commission demeurera saisie de la présente affaire pour une période de trois 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'un autre 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 ce libellé à la convention collective.

Le 23 octobre 2019.

**Marie-Claire Perrault,**  
**pour la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public**  
**fédéral**