

Date: 20191210

Dossier: 485-HC-40327

Référence: 2019 CRTESPF 121

*Loi sur les relations de
travail au Parlement*



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

DANS L'AFFAIRE DE LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et les différends entre

l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et la Chambre des communes, l'employeur,
relativement à l'unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur du
groupe de l'Exploitation, à l'exception des nettoyeurs à temps partiel classés OP-A et
l'unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur du sous-groupe
des services postaux du groupe du Soutien administratif

Répertorié

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

Devant : Dan Butler, 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 et Silja Freitag, Alliance de la Fonction publique
du Canada

Pour l'employeur : Carolyn LeCheminant Chandy et Aleksandra Pisarek, Chambre des
communes

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 12 septembre 2019.
(Traduction de la CRTESPF)

DÉCISION ARBITRALE**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Demande devant la Commission

[1] Le 19 avril 2018, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a signifié un avis de négociation à la Chambre des communes (l'« employeur ») en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.) (la « LRTP ») au nom du groupe de l'Exploitation, à l'exception des nettoyeurs à temps partiel classifiés OP-A, et du sous-groupe des Services postaux du groupe de Soutien administratif.

[2] Le groupe de l'Exploitation et le sous-groupe des Services postaux sont deux unités de négociation accréditées distinctes visées par une seule convention collective. (Depuis l'audience en l'espèce, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « CRTESPF » ou la « Commission ») a rendu une décision indiquant qu'elle délivrera un nouveau certificat regroupant les deux unités de négociation; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2019 CRTESPF 109.)

[3] La dernière convention collective des unités de négociation est venue à échéance le 20 avril 2018.

[4] Au 16 août 2019, 357 employés étaient membres des unités de négociation regroupées dont le salaire annuel moyen s'élevait à 49 239 \$ et dont le total de la paie annuel s'élevait à un peu plus de 17,5 millions de dollars.

[5] Les employés exercent un large éventail de tâches essentielles au fonctionnement de la Chambre des communes : 1) Services de soutien aux immeubles – le nettoyage de bureaux, les services d'entretien, la manutention des matériaux, les services d'installation des salles, la préservation du patrimoine, les services de recyclage et d'autres services spécialisés et les opérations des locataires; 2) Prestation des services à la clientèle – les services d'impression et de publipostage, les services alimentaires, les services postaux et de messagerie et les services commerciaux.

[6] Les parties se sont rencontrées pendant 12 jours de négociations entre les mois d'octobre 2018 et de mai 2019. Au cours de ces négociations, les parties ont approuvé 27 clauses.

[7] Au moyen d'une lettre à la Commission du 3 mai 2019, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *LRTP*.

[8] L'agent négociateur a ensuite choisi Joe Herbert parmi le groupe de personnes représentant les intérêts des employés et l'employeur a choisi Kathryn Butler Malette parmi le groupe de personnes représentant les intérêts de l'employeur. La présidente de la CRTESPF m'a nommé commissaire de la CRTESPF. Conformément au par. 48(1) de la *LRTP*, nous sommes réputés composer la Commission aux fins de la présente procédure.

[9] La présidente de la CRTESPF a établi le mandat de la présente procédure dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2019 CRTESPF 60, qui comprend les propositions des parties concernant les articles et les annexes suivants de la convention collective :

Article 11 - Utilisation des installations de l'employeur

Article 18 - Congé annuel payé

Article 19 - Jours fériés désignés payés

Article 20 - Autres congés payés ou non payés

Article 21 - Rendez-vous médicaux et dentaires

Article 24 - Durée du travail et heures supplémentaires

Article 32 - Procédure de règlement des griefs (retirée ultérieurement par l'agent négociateur)

Article 40 - Ancienneté

Article 43 - Administration du rajustement de la rémunération

Salaires

Annexe D - Employé(e)s saisonniers accrédités pour une période indéterminée

Prime de bilinguisme

II. Motifs

[10] La *LRTP* établit comme suit les facteurs que la Commission doit examiner lorsqu'elle rend sa décision :

[...]

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.

[...]

[11] La Commission a tenu compte de ces facteurs pour évaluer les propositions présentées par les parties.

[12] En vertu du paragraphe 56(1) de la *LRTP*, je suis le seul signataire de la présente décision arbitrale :

56 (1) La décision arbitrale est signée par le commissaire attitré visé à l'article 47; des exemplaires en sont transmis aux parties au différend et les deux commissaires choisis au sein de chacun des groupes constitués en vertu de l'article 47 ne peuvent faire, ni communiquer, de rapport ou d'observation à son sujet.

[13] Les paragraphes 56(2) et (3) de la *LRTP* régissaient le processus en vertu duquel les commissaires de la Commission rendaient la décision arbitrale :

56 (2) La décision prise à la majorité des commissaires constitue la décision arbitrale sur les questions en litige.

(3) Lorsqu'il n'y a pas de majorité, c'est la décision du commissaire attitré qui constitue la décision arbitrale.

[14] En ce qui concerne un certain nombre de questions en litige, ma décision constitue la décision arbitrale de la Commission.

[15] Dans ce qui suit, le libellé révisé ou nouveau de la convention collective est indiqué en **gras**. Une modification qui supprime un libellé existant de la convention collective sans remplacement est indiquée en caractères barrés « (-) ».

A. Article 11 – Utilisation des installations de l'employeur

[16] L'agent négociateur a proposé la modification suivante à la clause 11.03 :

*11.03 Un représentant dûment accrédité de l'AFPC doit avoir un accès raisonnable aux locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, assister à une réunion convoquée par la direction et **rencontrer des employé(e)s**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable.*

[17] L'employeur a proposé le renouvellement de la disposition existante.

[18] À l'audience, l'agent négociateur a proposé, à titre de solution de rechange, que la Commission accepte le libellé figurant à la clause 4.4 de la convention collective entre la Chambre des communes et Unifor (anciennement SCEP) :

11.03 Les représentants de l'AFPC ont accès aux locaux de l'Employeur sur préavis raisonnable et sans intervention indue de ce dernier, à des heures convenables et sans nuire aux activités normales de l'Employeur.

[19] La Commission a conclu que la proposition de rechange de l'agent négociateur (conformément à la clause 4.4) sera incluse dans la convention collective.

B. Article 18 – Congé annuel payé

[20] L'agent négociateur a proposé, en vertu de la clause 18.02, que les employés qui comptent moins de 14 ans de service continu (actuellement 15) acquièrent des crédits de congé annuel à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois, que ceux qui comptent plus de 14 ans de service continu (actuellement 15) les acquièrent à raison de deux jours et un douzième (2 1/12) par mois, que ceux qui comptent plus de 21 ans de service continu (actuellement 28) les acquièrent à raison de deux jours et demi (2 1/2) par mois et l'instauration d'un nouveau droit à raison de deux jours et onze douzième (2 11/12) par mois pour ceux qui comptent plus de 27 ans de service continu.

[21] L'employeur a proposé le renouvellement des droits existants de congé annuel.

[22] La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas acceptée et que le calendrier actuel des droits de congé annuel figurant à la clause 18.02 sera renouvelé.

C. Article 19 – Jours fériés désignés payés

[23] L'agent négociateur a proposé l'ajout du « jour de la Famille » à titre de jour férié payé désigné en vertu de la clause 19.01 et la nouvelle numérotation de ses sous clauses en conséquence.

[24] L'employeur a proposé le renouvellement de la disposition existante.

[25] La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas acceptée et que la clause 19.01 actuelle sera renouvelée.

D. Article 20 – Autres congés payés ou non payés

[26] L'agent négociateur a proposé une série de modifications aux congés pour obligations familiales en vertu des clauses 20.12b) et c), conformément au libellé qui figure dans les conventions collectives conclues avec le Conseil du Trésor en tant qu'employeur. L'agent négociateur a également proposé, en vertu de la clause 20.12d), que le nombre total de congés pour obligations familiales au cours d'une année civile correspondent à six (6) par opposition aux cinq (5) jours à l'heure actuelle et que les crédits non utilisés soient reportés à l'année suivante. Enfin, l'agent négociateur a proposé que les employés obtiennent deux (2) périodes d'au plus sept (7) heures de congé payé pour des raisons personnelles pour chaque exercice (à l'heure actuelle, une seule période) en vertu de la clause 20.19, Congé pour des raisons personnelles.

[27] L'employeur a proposé le renouvellement des dispositions existantes.

[28] La Commission a conclu que le libellé proposé par l'agent négociateur pour les clauses 20.12b) et c) sera inclus dans la convention collective, comme suit :

20.12b) L'Employeur accorde à l'employé(e) un congé payé dans les circonstances suivantes :

(i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé(e) et pour permettre à l'employé(e) de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

(iv) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;

(v) pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

(vi) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

(vii) pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi, ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

(c) Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, un employé(e) obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa b) ci-dessus, la période de congé compensatoire ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensatoire si l'employé(e) le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

[29] La Commission n'accepte pas les modifications aux clauses 20.12d) et 20.19 proposées par l'agent négociateur.

E. Article 21 - Rendez-vous médicaux et dentaires

[30] L'employeur a proposé de modifier la clause 21.10 comme suit :

*21.10 L'employé(e) bénéficie jusqu'à de trois (3) heures de congé payé par rendez- ~~de routine pour aller à un rendez-vous chez le médecin~~ ou chez le dentiste **ou pour un bilan de santé périodique**. Le temps passé à ~~un rendez-vous médical ou chez le dentiste~~ en surplus de trois (3) heures accordées, peut, à la discrétion de l'employeur, être déduit des crédits de congé de maladie de l'employé(e).*

L'employé(e) peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante de ce rendez-vous.

[31] La Commission a conclu que les modifications proposées par l'employeur ne seront pas incluses dans la convention collective et que la clause 21.10 est renouvelée.

F. Article 24 - Durée du travail et heures supplémentaires

[32] Dans le cas du groupe de l'Exploitation seulement, l'agent négociateur a proposé d'augmenter le délai du préavis requis pour modifier les quarts de travail prévus d'un employé, passant de cinq (5) jours à sept (7) jours.

[33] L'employeur a proposé le renouvellement de la disposition existante.

[34] L'employeur a proposé une nouvelle sous-clause 24.17h), comme suit :

24.17 h) L'employé(e) n'a pas droit au taux de rémunération des heures supplémentaires pour les heures où l'employé(e) participe à une séance de formation, mais l'employé(e) est toutefois rémunéré(e) au taux des heures normales pour les heures travaillées en sus des heures normales de travail prévues.

[35] La Commission a décidé que ni l'une ni l'autre des propositions ne sera incluse dans la convention collective.

G. Article 40 – Ancienneté

[36] L'agent négociateur a proposé de modifier la définition d'« ancienneté » pour le groupe de l'Exploitation afin de préciser que l'ancienneté commence à la date d'embauche à la Chambre des communes. À l'heure actuelle, la clause 40.01 prévoit que l'ancienneté s'entend de la durée de service continu avec la Chambre des communes.

[37] L'agent négociateur a également proposé la modification suivante à la clause 40.04 pour le groupe de l'Exploitation :

40.04 Lorsque deux (2) ou plusieurs employé(e)s ont la même ancienneté, l'employé(e) dont la date d'embauche survient en premier sera ainsi classé sur la liste d'ancienneté. Lorsque deux (2) ou plusieurs de ces employé(e)s ont la même date d'embauche d'origine, l'employé(e) dont le nom vient en premier dans l'ordre alphabétique sera ainsi classé sur la liste d'ancienneté.

[38] L'employeur a proposé le renouvellement des dispositions existantes.

[39] La Commission a conclu que l'Article 40 sera renouvelé sans modification.

H. Article 43 – Administration du rajustement de la rémunération

[40] L'employeur a proposé la suppression de l'article 43 existant. L'agent négociateur a favorisé la conservation de cet article.

[41] La Commission a décidé de conserver l'article 43, à l'aide des renseignements à jour, au besoin.

I. Salaires

[42] L'agent négociateur a proposé les augmentations salariales suivantes :

À compter du 20 avril 2018 rajustement au marché de 0,75 % puis de 3,25 %

À compter du 20 avril 2019 3,25 %

[43] L'employeur a proposé les augmentations salariales suivantes :

À compter du 21 avril 2018 1,5 %

À compter du 21 avril 2019 1,5 %

[44] L'employeur a également proposé de prolonger la période de mise en œuvre du salaire rétroactif, passant de quatre-vingt-dix (90) jours à **cent cinquante (150) jours** à compter de la date de la décision arbitrale.

[45] La Commission est reconnaissante des efforts déployés par l'agent négociateur pour fournir de plus amples renseignements sur les jumelages d'emplois aux postes de la fonction publique et ailleurs (notamment Postes Canada) à l'aide des codes de Classification nationale des professions (« CNP ») afin d'analyser les exigences en matière de rémunération, au moins, en partie, en réponse aux constatations figurant dans la décision arbitrale antérieure à l'égard des unités de négociation (*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2018 CRTESPF 30). La Commission est également reconnaissante des observations en réfutation de l'employeur qui visaient à quantifier la différence de la rémunération entre certains rôles de la Chambre des communes (p. ex., un cuisinier en restauration rapide, un peintre et un chauffeur) et les facteurs de comparaison indiqués par l'agent négociateur à l'aide de son approche axée sur les codes de CNP, soit un effort qui semblait laisser entendre des niveaux de rémunération plus élevés à la Chambre des communes en tenant compte des différentes heures de travail.

[46] Les deux parties ont également fourni une quantité importante de renseignements utiles au sujet de l'état de l'économie canadienne, des tendances salariales sur le marché du travail canadien et, plus particulièrement, des tendances des règlements salariaux récents au sein des cités parlementaires et parmi les unités de négociation reliées de la fonction publique fédérale.

[47] Comme il a été mentionné plus haut, la Commission a évalué les renseignements fournis par les parties à la lumière de l'art. 53 de la *LRTP* cité au paragraphe 10 de la présente décision.

[48] Aucune quantité de renseignements macroéconomiques ou sur la rémunération ne permet de répondre de façon concluante et sans controverse le montant auquel devraient correspondre les rajustements appropriés aux taux de rémunération. Il n'est guère surprenant qu'il ne s'agisse pas d'une question à l'égard de laquelle les représentants des parties de la Commission s'entendent ou qu'une majorité de la Commission accepte. La décision de la Commission est donc ma décision en vertu du par. 56(3) de la *LRTP*.

[49] Afin de parvenir à une décision, j'ai été le plus influencé par les considérations suivantes : 1) que la tendance des augmentations des groupes parlementaires n'est pas encore bien établie en raison de l'absence de résultats pour les autres unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada; 2) que, néanmoins, une décision arbitrale a récemment été rendue à l'égard d'un groupe parlementaire, soit les Services de protection, représentés par un autre agent négociateur qui a augmenté les taux de rémunération de 2 % en 2018 et a ajouté un échelon supplémentaire de 4 % à la grille de salaire, suivi par une augmentation de 2 % en 2019 (*Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes c. Service de protection parlementaire*, 2019 CRTESPF 104); 3) que les augmentations salariales dans le secteur public fédéral étaient rarement inférieures à 2,0 % en 2018 et comprenaient souvent un rajustement salarial supplémentaire, habituellement d'une valeur de 0,75 % ou de 0,8 %; 4) que les augmentations salariales en 2019 dans le secteur public fédéral étaient, jusqu'à maintenant, rarement inférieures à 2,0 % et comprenaient également, souvent, des rajustements salariaux supplémentaires, même si le pourcentage des augmentations était moins élevé; 5) que les augmentations de 2018 et de 2019 s'appliqueront aux unités de négociation importantes de comparaison relevant du Conseil du Trésor et représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, y compris les groupes GL et GS, n'ont pas encore été déterminées, mais qu'un observateur raisonnable estimerait qu'il est peu probable que ces augmentations ne correspondent pas aux tendances décrites aux points 3) et 4) et pourraient les dépasser; 6) que les règlements salariaux concernant d'importantes unités de négociation évalués dans le cadre du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada ont augmenté de 1,6 % en 2018 et, jusqu'à ce

jour, de 2,5 % en 2019; 7) que l'inflation en 2018 a augmenté de plus de 2,0 % et qu'il est généralement prévu qu'elle augmente d'un montant semblable au cours de 2019; 8) qu'il n'existe aucune indication convaincante selon laquelle la Chambre des communes est confrontée à des défis en matière de recrutement et de maintien en poste à l'égard des unités de négociation; mais que 9) certains des employés de l'unité de négociation, surtout les employés saisonniers accrédités indéterminés (« SAI »), sont parmi les travailleurs à plus bas salaires à la Colline du Parlement.

[50] Tout bien considéré, ces considérations m'amènent à la conclusion suivante :

À compter du 21 avril 2018 : augmentation de tous les taux de rémunération de 2,75 %

À compter du 21 avril 2019 : augmentation de tous les taux de rémunération de 2,0 %

[51] La Commission a tenu compte de l'art. 58 de la *LRTP* et a conclu qu'elle ne devrait pas intervenir pour accorder une période plus longue que deux ans et, ce faisant, ne tient pas compte de l'accord clair des parties concernant la date d'expiration.

[52] En ce qui concerne la proposition de l'employeur de prolonger la période de rétroaction du salaire à **cent cinquante (150)** jours, la Commission prend note de l'art. 59 de la *LRTP* qui dispose ce qui suit :

Mise en œuvre des décisions arbitrales

59 Les conditions d'emploi sur lesquelles statue une décision arbitrale sont, sous réserve de l'affectation par le Parlement, ou sous son autorité, des crédits nécessaires, mises à effet par les parties dans les quatre-vingt-dix jours à compter de la date où la décision arbitrale lie les parties ou dans le délai plus long que la Commission juge raisonnable d'accorder sur demande de l'une des parties.

[53] Il se peut fort bien que l'employeur puisse être confronté à des défis importants dans la mise en œuvre d'augmentations salariales dans un délai de quatre-vingt-dix jours, parfois pour des raisons qui échappent largement à son contrôle immédiat. Néanmoins, la *LRTP* prévoit un mécanisme clair pour demander une exception à l'exigence de quatre-vingt-dix jours au moyen d'une demande à la CRTESPF. La Commission choisit de ne pas modifier l'orientation législative du

Parlement selon laquelle la CRTESPF examine le bien-fondé d'une demande d'exception lorsque plus de 90 jours peuvent être nécessaires. Le changement proposé par l'employeur n'est pas accepté.

J. Annexe D – Employé(e)s saisonniers accrédités pour une période indéterminée

[54] L'agent négociateur a proposé de modifier le paragraphe 3 comme suit :

*3. En raison de l'irrégularité de la charge de travail au cours des années électorales et des années de prorogation, les années comptant moins de cent ~~quinze (115)~~ **vingt (120)** jours de séance n'entrent pas dans le calcul du nombre d'heures connexe à la perte du statut d'employé(e) SAI. Par conséquent, si l'employé(e) SAI travaille moins de sept cents heures (700) pendant une année comprenant moins de cent ~~quinze (115)~~ **vingt (120)** jours de séance, l'écart ne peut être invoqué pour lui retirer son statut.*

[55] Le paragraphe 3 existant fait référence à « cent quinze (115) jours de séance » dans les deux cas. L'employeur propose de renouveler le paragraphe existant sous ce motif.

[56] Les données fournies par l'employeur indiquent que le nombre de jours de séance était inférieur au seuil actuel de 115 jours à trois reprises sur dix entre 2009 et 2018. Un seuil plus élevé de 120 jours aurait permis de saisir une année supplémentaire (2010).

[57] Même si son effet peut être rare, la Commission estime que le paragraphe 3, dans la version proposée par l'agent négociateur, offre une amélioration raisonnable de la protection des employés SAI et accepte la modification, telle qu'elle est proposée.

[58] Une autre proposition de l'agent négociateur porte également sur la détermination des années civiles qui sont exclues afin de définir le moment où un employé SAI perd son statut. Au paragraphe 4, l'agent négociateur propose que quatre renvois qui indiquent actuellement « vingt (20) jours de séance » soient modifiés à « **dix (10)** jours de séance ». Le seuil a pour effet d'exclure des décisions concernant le statut de l'employé SAI, les années où un employé obtient un nombre de jours supérieur au nombre de jours indiqué (20 actuellement, **10** selon la proposition) pour les types de congés suivants : congé de maternité non payé, congé parental non payé, congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou d'un conjoint, congé non payé pour d'autres motifs, prestations d'invalidité ou congé de maladie.

[59] L'employeur a soutenu, sans être contredit par l'agent négociateur, que [traduction] « [...] aucun employé n'a jamais perdu son statut de SAI en vertu du libellé actuel parce qu'il était en congé, qu'il touchait des prestations d'invalidité ou qu'il était en congé de maladie avec certificat ».

[60] La Commission accepte la modification à l'alinéa 4b) proposée par l'agent négociateur, en modifiant le renvoi à [traduction] « pendant plus de vingt (20) jours de séance, touche des prestations d'invalidité » à [traduction] « pendant plus de **dix (10)** jours de séance, touche des prestations d'invalidité ».

[61] La Commission n'accepte pas les autres modifications proposées au paragraphe 4 par l'agent négociateur.

[62] L'agent négociateur a proposé de modifier le paragraphe 9 comme suit (tel qu'il a été modifié à l'audience) :

[Traduction]

9. Transition aux heures à temps plein

a) Lorsque des heures à temps plein deviennent disponibles et qu'il y a au moins un employé(e) SAI qui a terminé sa période de stage et qui occupe un poste ayant le même titre, l'employeur convient qu'il doit d'abord tenir compte de cet employé(e) ou de ces employé(e)s.

(i) Si plus d'un employé(e) SAI satisfait aux critères énoncés à l'alinéa a), les heures supplémentaires seront offertes en fonction de l'ancienneté.

(ii) Si aucun employé(e) SAI ne satisfait aux critères énoncés à l'alinéa a), les heures seront dotées selon les modalités de dotation en vigueur à la Chambre des communes. L'employé(e) retenu est couvert par la convention collective et le présent protocole d'entente dès son premier jour de travail. L'Employeur peut conférer à l'employé(e) le statut d'employé(e) SAI en tout temps.

[63] L'employeur a proposé le renouvellement des dispositions existantes. L'employeur s'est également opposé à la compétence de la Commission d'examiner la proposition aux motifs qu'elle contrevient aux paragraphes 5(3) et 55(2) de la LRTP qui disposent ce qui suit :

Droit de l'employeur

5 (3) La présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de ses

services, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

Questions exclues du champ des décisions arbitrales

55 (2) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés, ainsi que toute condition d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet.

[64] L'agent négociateur a soutenu que la Commission a compétence pour examiner les modifications proposées, étant donné que l'objet essentiel est les heures de travail. La proposition vise à ce que les employés SAI soient d'abord pris en considération lorsque des possibilités de travailler des heures à temps plein surviennent et à éliminer les types de situations qui seraient survenues en 2017 et en 2018 dans les Services de restauration lorsque des employés de l'extérieur ou des employés subalternes ont occupé des postes à temps plein en outrepassant des employés SAI ayant l'ancienneté.

[65] Les deux parties ont examiné l'historique des décisions arbitrales antérieures portant sur les problèmes auxquels sont confrontés les employés SAI et d'autres décisions arbitrales pertinentes. Plusieurs des décisions citées portaient sur des objections soulevées par l'employeur pour des motifs de compétence. La jurisprudence invoquée par les parties a aidé la Commission à évaluer la proposition de l'agent négociateur, même s'il est évident que des conclusions divergentes peuvent être tirées de certaines décisions arbitrales. (Par exemple, une ancienne décision comportant deux conclusions opposées sur la compétence a été citée par les deux parties : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, [1990] C.R.T.F.P.C. n° 153, aux paragraphes 26 et 29.)

[66] L'argument présenté par l'agent négociateur concernant le bien-fondé de la proposition est convaincant. L'acquisition de l'accès aux heures à temps plein constitue naturellement un objectif majeur de certains employés SAI et, s'ils réussissent à acquérir cet accès, ils bénéficieront d'un niveau crucial de sécurité financière dont ils ne bénéficiaient pas auparavant. Lorsque, par exemple, l'employeur ne tient pas compte d'un employé SAI qui accomplit le même travail lorsqu'il décide qui travaillera les heures à temps plein et embauche plutôt un nouvel employé, l'incidence sur le moral du milieu de travail peut être importante. Cette situation devrait être réglée.

[67] Toutefois, la première question que la Commission doit trancher est celle de savoir si elle a compétence pour examiner la situation à la lumière des paramètres établis en vertu de la *LRTP* en ce qui concerne les décisions arbitrales et, généralement, la négociation collective. À première vue, les alinéas 9a) et b) proposés visent à réglementer la répartition des heures de travail disponibles entre les membres de l'unité de négociation d'une manière semblable à ce qui est accompli par d'autres types de dispositions qui se retrouvent souvent dans les conventions collectives, comme les clauses qui régissent l'accès aux heures supplémentaires ou aux quarts. Toutefois, il y a une différence qui distingue la proposition de l'agent négociateur aux alinéas 9a) et b). L'employeur a choisi d'associer les heures à temps plein à des postes précis de l'unité de négociation. Il a le droit de déterminer l'organisation du travail et d'attribuer les tâches, à temps plein ou non, tel qu'il est protégé par le par. 5(3) de la *LRTP*. Dans le cadre du modèle qu'il a choisi aux fins de la prestation de services, l'exécution des tâches à temps plein concerne la dotation de postes précis. Selon la proposition de l'agent négociateur aux paragraphes 9a) et b), une décision de dotation serait remplacée par une « offre » d'heures fondée sur l'ancienneté parmi les employés SAI qui occupent des postes ayant le même titre d'emploi. Outre la possibilité que l'employeur choisisse d'attribuer un autre titre d'emploi aux postes à temps plein, ce qui pourrait contourner l'intention de la proposition de l'agent négociateur, la proposition porte essentiellement sur ce que constitue, pour cet employeur, un processus de nomination. Selon le par. 55(2) de la *LRTP*, la décision de la Commission ne peut porter sur « [...] *les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination [...] d'employés [...]* ».

[68] Pour ce motif, la Commission ne peut pas accepter la proposition de l'agent négociateur puisqu'elle concerne le pouvoir de nomination de l'employeur et que, par conséquent, elle ne relève pas de la compétence de la Commission. Cela dit, la Commission exhorte l'employeur à adopter, dans le cadre de ses pratiques de dotation, un protocole qui aurait un effet semblable à ce que l'agent négociateur a proposé pour le paragraphe 9.

[69] L'agent négociateur propose un nouveau paragraphe pour l'annexe D, comme suit :

Primes du Régime de soins de santé

Les employé(e)s SAI tenus de verser des primes pour maintenir les régimes d'avantages conformes au Régime de soins de santé

de la fonction publique et à l'article 36 de la présente convention reçoivent, par écrit, un préavis de deux (2) semaines de la date à laquelle le premier versement doit être fait.

[70] Les décisions arbitrales antérieures ont toujours rejeté des propositions semblables. La Commission suit cette tendance et n'accepte pas le paragraphe supplémentaire proposé.

K. Prime de bilinguisme

[71] L'agent négociateur a proposé un nouvel article comme suit :

xx.01 Les employé(e)s qui occupent un poste désigné bilingue touchent un paiement annuel de huit cents dollars (800 \$), calculé mensuellement et versé selon les mêmes modalités que la paie normale.

[72] L'employeur a proposé de rejeter le nouvel article.

[73] La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la convention collective.

L. Expiration

[74] La date d'expiration de la nouvelle convention collective n'est pas contestée puisque l'agent négociateur et l'employeur conviennent que la convention collective devrait venir à échéance le **20 avril 2020**.

III. Renseignements généraux

[75] La Commission demeurera saisie de l'affaire pour une période de trois (3) mois dans l'éventualité où les parties ont des difficultés à mettre en œuvre la décision arbitrale.

Le 10 décembre 2019.

Traduction de la CRTESPF

**Dan Butler,
Pour la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur
public fédéral**