

**Date:** 20200623

**Dossier:** 485-PP-40966

**Référence:** 2020 CRTESPF 70

*Loi sur les relations de travail au  
Parlement*



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 le Service de protection parlementaire, l'employeur,  
relativement à l'unité de négociation du groupe Détection

Répertorié

*Alliance de la Fonction publique du Canada 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 :** Morgan Gay et Silja Freitag

**Pour l'employeur :** Carole Piette et Jean-Michel Richardson

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
les 20 et 21 février 2020.

### I. Demande devant la Commission

[1] Dans une lettre du 13 septembre 2019, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC ou l'« agent négociateur ») a demandé l'arbitrage, en vertu de l'article 50 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (L.R.C. (1985), ch. 33 (2<sup>e</sup> suppl.) (la « Loi »)), pour l'unité de négociation composée de tous les employés de la Direction des services de sécurité de la Chambre des communes qui occupent des postes d'opérateur de scanographe et de superviseur de scanographie. L'agent négociateur a joint à sa demande la liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[2] Dans une lettre du 24 septembre 2019, le Service de protection parlementaire (SPP ou l'« employeur ») a présenté sa position sur les conditions d'emploi que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage. L'employeur a aussi fourni la liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[3] Dans un courriel du 3 octobre 2019, l'agent négociateur a maintenu sa position concernant l'ensemble des questions en suspens et les propositions de l'employeur.

[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 communiqué aux membres de la Commission le 22 octobre 2019, par la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

[5] Dans une décision rendue le 3 février 2020 (2020 CRTESPF 7), l'unité de négociation a été redéfinie comme suit : « Tous les employés du Service de protection parlementaire qui travaillent à titre de spécialistes de la détection et de superviseurs de la détection. »

[6] L'agent négociateur et l'employeur ont tous deux retiré certaines propositions avant et durant l'audience. Les propositions suivantes sont demeurées en litige (la partie qui propose est indiquée entre parenthèses) :

Clause 1.02 – Objet et portée de la convention (employeur et agent négociateur)

Clause 2.01 (NOUVEAU) – Définition de la « famille proche » (employeur)

Clause 7.02 – Compétence des représentants (agent négociateur)

Article 9 - Changement technologique (agent négociateur)

Clauses 10.01 et 10.02 - Liste d'ancienneté et copies de la convention collective  
(employeur)

Clause 10.04 - Initiation (agent négociateur)

Clause 11.03 - Accès aux locaux (agent négociateur)

Clauses 11.04 et 11.06 - Utilisation des installations de l'employeur (agent négociateur)

Clauses 13.02 et 13.05 (NOUVEAU) - Élimination de la discrimination (employeur)

Clause 16.04 - Droit aux congés annuels payés (agent négociateur)

Clause 16.05 - Attribution des congés annuels payés (agent négociateur)

Clause 16.08 - Liquidation des congés annuels (agent négociateur)

Clause 16.09 - Rappel au travail pendant un congé annuel payé (agent négociateur)

Clause 16.12 - Annulation des congés annuels (agent négociateur)

Clause 17.01 - Jours fériés désignés (agent négociateur)

Clause 18.02 - Congé de deuil payé (employeur et agent négociateur)

Clauses 18.03 à 18.07 - Congé de maternité et congé parental (agent négociateur)

Clauses 18.09 et 18.10 - Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge  
préscolaire et pour les soins de longue durée de la famille  
proche (employeur)

Clause 18.11 - Congé non payé pour les obligations personnelles (agent négociateur)

Clause 18.12 - Congé payé pour obligations familiales (employeur et agent  
négociateur)

Clause 18.17 - Congé de nature personnelle (agent négociateur)

Clause 18.21 - Rendez-vous médicaux (employeur)

Clause 18.xx (NOUVEAU) - Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint (agent négociateur)

Clause 18.xx (NOUVEAU) - Reproduction du congé accordé aux employés non essentiels (employeur et agent négociateur)

Clause 19.01 - Crédits de congé de maladie (agent négociateur)

Clause 19.09 - Certificats médicaux (agent négociateur)

Clause 21.08 - Changement d'horaire (agent négociateur)

Clause 21.11 - Période de repos (agent négociateur)

Clause 21.23 - Ancienneté - Affectation de relève (employeur)

Clause 22.09 - Changement d'heure (agent négociateur)

Article 23 - Uniformes (employeur et agent négociateur)

Clause 24.01 - Indemnité de rappel au travail (agent négociateur)

Clause 25.01 - Prime de quart (agent négociateur)

Clause 25.02 - Prime de fin de semaine (agent négociateur)

Article 26 - Exposé des fonctions (agent négociateur)

Clause 28.02 - Réunions disciplinaires (agent négociateur)

Clause 28.03 - Élément de preuve (agent négociateur)

Clause 28.04 - Clause d'extinction (agent négociateur)

Clause 28.06 (NOUVEAU) - Délais (agent négociateur)

Article 29 - Procédure de règlement des griefs (employeur et agent négociateur)

Clause 40.01 - Définition de l'ancienneté (agent négociateur)

Clause 40.05 - Liste d'ancienneté (agent négociateur)

Clause 40.06 (NOUVEAU) - Ancienneté lors d'une mise en disponibilité (agent négociateur)

Article 41 - Durée de la convention (employeur et agent négociateur)

NOUVEL Article - Conditions et avantages actuels (agent négociateur)

NOUVEL Article - Prime de bilinguisme (agent négociateur)

NOUVEL Article - Fonds de justice sociale (agent négociateur)

NOUVELLE Annexe - Établissement de l'horaire des employés (agent négociateur)

NOUVEAU Protocole d'entente - Prime d'équipement (agent négociateur)

Annexe A - Restructuration de la grille salariale (employeur et agent négociateur)

Annexe A - Rajustement des salaires (employeur et agent négociateur)

Annexe A - Augmentations économiques

## II. La décision

[7] Pour rendre sa décision, la Commission se guide sur l'art. 53 de la *Loi*, qui 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.*

[8] Dans sa présentation, l'agent négociateur a souligné l'importance pour les employés de modifier le régime d'horaire. Il a aussi souligné la nécessité d'une augmentation monétaire importante, compte tenu de la modification des fonctions d'un spécialiste de la détection depuis que le SPP est devenu l'employeur.

[9] Pour sa part, l'employeur a souligné sa prérogative de gestion en vertu du par. 5(3) de la *Loi*, « [...] quant à l'organisation de ses services, à l'attribution des fonctions [...] », pour s'opposer à la proposition de l'agent négociateur concernant l'établissement de l'horaire. L'employeur a aussi rappelé à la Commission que les opérateurs de scanographe, ainsi qu'ils étaient désignés à l'époque, ont fait l'objet d'une reclassification en 2015, par suite d'une modification de leurs fonctions après la création du SPP. Cependant, une évaluation subséquente de ces fonctions a permis aux superviseurs de détection d'atteindre un nouveau niveau de rémunération, tandis que les spécialistes de la détection n'y sont pas parvenus, par quelques points.

(L'employeur a mentionné qu'il avait commandé une nouvelle étude, et que les résultats seraient communiqués à la Commission dès que possible.) Enfin, pour ce qui est des augmentations monétaires, l'employeur a concédé que les augmentations économiques devraient être harmonisées avec ce qui a été accordé, dans une décision arbitrale antérieure, à un autre groupe de négociation représenté par l'Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes (AESS; voir *Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes c. Service de protection parlementaire* (2019 CRTESPF 104)). Toutefois, selon l'employeur, aucune rémunération supplémentaire ne s'avère nécessaire.

[10] La Commission est d'avis que l'établissement de l'horaire et la rémunération sont les deux principales questions à régler dans le cadre du présent arbitrage. La décision traitera d'abord de toutes les autres questions en suspens et se penchera sur ces deux thèmes par la suite.

[11] Tout au long de la décision, un texte barré (~~texte barré~~) indique une suppression, et les caractères **gras** dans une clause indiquent un ajout ou une modification du libellé.

#### **A. Clause 1.02 – Objet et portée de la convention (employeur et agent négociateur)**

[12] La disposition actuelle se lit comme suit :

---

*1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des services à la Chambre des communes et de favoriser le bien-être des employé(e)s et l'accroissement de leur efficacité afin que la Chambre des communes soit servie efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir dans le cadre des lois existantes des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la Chambre des communes auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.*

[13] L'employeur a proposé de modifier la désignation de l'employeur et le lieu de travail, conformément aux modifications législatives visant l'employeur et aux modifications connexes des fonctions; la Commission souscrit à cette modification.

[14] L'agent négociateur a suggéré les modifications suivantes :

*1.02 Les parties aux présentes ont un désir commun ~~d'améliorer la qualité des services fournis à la Chambre des communes~~ et de favoriser le bien-être des employé(e)s et l'accroissement de leur efficacité afin que **les députés du Parlement soient servis** efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir dans le cadre des lois existantes des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux **du Parlement de la Chambre des communes** auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.*

[15] Les modifications suggérées par l'agent négociateur ne figureront pas dans la décision arbitrale, sauf pour indiquer que l'objectif est de répondre aux besoins du Parlement. Par conséquent, la clause 1.02 sera libellée comme suit :

*1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des services **sur la Colline du Parlement et dans l'ensemble de la Cité parlementaire** et de favoriser le bien-être des employé(e)s et l'accroissement de leur efficacité afin que **le Parlement** soit servi efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir dans le cadre des lois existantes des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux **du Service de protection parlementaire** auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.*

#### **B. Clause 2.01 (NOUVEAU) – Définition de « famille proche » (employeur)**

[16] L'employeur a proposé d'ajouter à l'article 2 une définition de « famille proche » qui s'appliquerait chaque fois qu'un droit est accordé aux employés à l'égard de leurs familles proches. L'agent négociateur a suggéré que la « famille proche » soit définie au titre des dispositions visant le congé de deuil payé et divers congés pour obligations familiales.

[17] La Commission est d'avis que la définition de l'employeur englobe les ajouts que l'agent négociateur souhaitait ajouter, et elle croit qu'une définition générale est préférable. Cela dit, il devrait être possible de modifier le terme « famille proche » si les circonstances le justifient. La définition suivante sera ajoutée à la clause 2.01 :

***Sauf disposition contraire dans une autre clause, « famille proche » s'entend des personnes suivantes :***

***i. conjoint (y compris conjoint de fait ou partenaire de même sexe);***

***ii. enfants (y compris enfants en famille d'accueil, beaux-enfants, enfants du conjoint ou du conjoint de fait, pupilles de l'employé(e)) et petits-enfants;***

***iii. parents (y compris beaux-parents ou parents adoptifs) de l'employé(e), son beau-père et sa belle-mère;***

***iv. frère, sœur, beau-frère et belle-sœur;***

***v. grands-parents de l'employé(e);***

***vi. tout autre parent résidant en permanence dans le ménage de l'employé(e) ou avec lequel l'employé(e) réside en permanence;***

***vii. toute personne tenant lieu de membre de la famille proche de l'employé(e), qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé(e).***

#### **C. Clause 7.02 Compétence des représentants (agent négociateur)**

[18] L'agent négociateur a proposé d'apporter les modifications suivantes à la clause 7.02 :

~~*L'AFPC et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque chacun de ses représentants en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé(e)s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.*~~

[19] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **D. Article 9 – Changement technologique (agent négociateur)**

[20] L'agent négociateur a proposé plusieurs modifications à l'article 9. La première, à la clause 9.01, va comme suit :



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

[21] La Commission souscrit à la modification suggérée. Les deux premières phrases de la clause 9.01 de la version française seront donc supprimées.

[22] L'agent négociateur a proposé d'apporter la modification suivante à la clause 9.04 :

*9.04 Le préavis écrit dont il est question à l'alinéa 9.03 fournira les renseignements suivants :*

*a) [...]*

*b) [...]*

*c) [...]*

*d) tout autre renseignement pertinent au sujet des effets prévus sur les employé(e)s, y compris leurs conditions d'emploi.*

[23] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

[24] L'agent négociateur a proposé d'apporter la modification suivante à la clause 9.05 :

*9.05 Dès que raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément à l'alinéa 9.03, l'Employeur doit consulter **sérieusement** l'AFPC au sujet des répercussions qu'auraient les changements technologiques dont il est question à l'alinéa 9.02.*

[25] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

[26] L'agent négociateur a proposé d'apporter la modification suivante à la clause 9.06 :

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

[27] La Commission souscrit à la deuxième modification, mais pas à la première. Par conséquent, la clause 9.06 sera libellée comme suit :

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

**E. Clauses 10.01 et 10.02 – Liste d'ancienneté et copies de la convention collective (employeur)**

[28] En vertu de la clause 10.01, chaque année, en janvier et en juillet, l'employeur doit fournir à l'AFPC une liste de tous les employés indiquant le nom, la classification et l'ancienneté de chacun d'eux. En vertu de la clause 10.02, l'employeur doit remettre un exemplaire de la convention collective à chaque employé. L'employeur a proposé de remplacer ces deux clauses par une seule clause qui se lit comme suit :

*10.01 L'Employeur accepte de mettre une copie de la convention collective signée à la disposition de tous les employés par voie électronique, dès que possible après la ratification.*

[29] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**F. Clause 10.04 – Initiation (agent négociateur)**

[30] L'agent négociateur a proposé d'apporter la modification suivante à la clause 10.04 :

*10.04 Dans le cadre de son initiation, on accorde à tout nouvel employé(e) une période de ~~quinze (15)~~ **soixante (60)** minutes avec rémunération, pendant les heures de travail normales, pour rencontrer son délégué syndical ou le représentant local de l'AFPC. Lorsque cela est possible, cette rencontre d'initiation peut être organisée de façon à grouper un nombre d'employés. **Ont aussi droit à cette initiation payée les employé(e)s en détachement ou qui reviennent d'un congé non payé de douze (12) mois ou plus.***

[31] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**G. Clause 11.03 – Accès aux locaux (agent négociateur)**

[32] L'agent négociateur a proposé d'apporter les modifications suivantes à la clause 11.03 :

~~11.03 À l'exception de cas urgents, Un représentant dûment accrédité de l'AFPC doit donner à l'Employeur un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures afin d'avoir accès aux locaux de l'Employeur afin d'aider à régler une plainte ou un grief, et pour assister aux réunions convoquées par la direction et rencontrer des employé(e)s. Chaque fois, le représentant obtient de l'Employeur l'autorisation d'entrer dans les locaux en question.~~

[33] L'employeur a cherché à maintenir le statu quo. La Commission est d'avis que la solution qui a été adoptée dans la décision arbitrale *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2019 CRTESPF 121, au paragraphe 18, est équitable et raisonnable et doit figurer dans la présente décision. Elle se lit comme suit :

*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.*

#### H. Clauses 11.04 et 11.06 – Utilisation des installations de l'employeur (agent négociateur)

[34] L'agent négociateur a proposé d'apporter les modifications suivantes à la clause 11.04, ainsi que l'ajout de la clause 11.06 :

*11.04 L'Employeur convient de fournir à la section locale de l'AFPC un compte d'utilisateur d'Internet et un compte de courriel. Pour les besoins de leur travail syndical, les représentants sont autorisés à se servir de ce compte pour communiquer avec le représentant national de l'AFPC.*

*11.06 L'Employeur met à la disposition de la section locale de l'AFPC un bureau convenable à son usage exclusif sur le lieu de travail, d'où elle peut mener ses affaires. Ce bureau doit être sûr et offrir l'accès à Internet (y compris aux courriels).*

[35] L'agent négociateur a fait valoir que dans le passé, il avait disposé d'un bureau. L'employeur a soutenu qu'il n'aurait peut-être pas de local disponible pour un bureau, puisque ses immeubles et locaux à bureaux sont administrés par Services publics et Approvisionnement Canada. L'employeur a aussi estimé que la présence d'un compte de courriel sur son réseau poserait un problème de sécurité.

[36] La Commission incorporera le libellé suivant dans la décision :

*11.04 L'Employeur convient de fournir à la section locale de l'AFPC un compte d'utilisateur d'Internet. Pour les besoins de leur travail syndical, les représentants sont autorisés à se servir de ce compte pour communiquer avec le représentant de l'AFPC.*

***11.06 L'Employeur tentera de voir s'il est possible de fournir à la section locale de l'AFPC un bureau réservé à son usage exclusif dans ses locaux, puis en avisera le syndicat.***

**I. Clauses 13.02 et 13.05 (NOUVEAU) – Élimination de la discrimination (employeur)**

[37] L'employeur a proposé d'apporter une modification administrative à la clause 13.02, afin de remplacer « Chambre des communes » par « Service de protection parlementaire », et de changer le titre « Politique de prévention du harcèlement » pour « Politique sur le harcèlement ».

[38] La Commission accueille ces modifications.

[39] L'employeur a aussi proposé d'ajouter une nouvelle clause 13.05, qui se lirait comme suit :

***13.05 Il n'est pas discriminatoire de la part de l'Employeur d'adopter ou de mettre en œuvre un programme, une initiative ou un projet spécial pour prévenir, supprimer ou réduire les inconvénients que peuvent subir certains groupes ou particuliers, lorsque ces inconvénients leur sont imposés du fait de leur race, de leur origine ethnique, de leur couleur, de leur confession religieuse, nationalité ou nationalité ethnique, de leur âge, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, identité ou expression du genre, statut familial ou de leur état civil, caractéristiques génétiques, invalidité en améliorant leurs chances au chapitre des services, des installations, des locaux ou de l'emploi.***

[40] L'agent négociateur s'est opposé à cet ajout. Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**J. Clause 16.04 – Droit aux congés annuels payés (agent négociateur)**

[41] L'agent négociateur a proposé d'apporter la modification suivante à la clause 16.04 :

***16.04 L'employé(e) a droit à des congés annuels payés dans la mesure des crédits que l'employé(e) a acquis; toutefois, l'employé(e) qui justifie de six (6) mois d'emploi continu ~~peut~~ doit bénéficier d'un nombre de jours de congés annuels anticipés équivalent au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cause.***

[42] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**K. Clause 16.05 – Attribution des congés annuels payés (agent négociateur)**

[43] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 16.05 en supprimant le libellé suivant :

~~*Aux fins de l'attribution des congés annuels, l'ancienneté à la Chambre des communes est réputée avoir commencé à la date d'embauche de l'employé(e).*~~

[44] L'agent négociateur a aussi proposé d'ajouter une autre clause à l'article 16, qui se lirait comme suit :

***16.xx L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient par écrit l'employé(e) de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit.***

[45] La Commission consent à supprimer le paragraphe concernant l'ancienneté. La Commission décide que la nouvelle clause de l'article 16 sera libellée comme suit :

***16.xx L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient par écrit l'employé(e) de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, sur demande écrite de l'employé(e), l'Employeur doit en donner la raison par écrit.***

**L. Clause 16.08 – Liquidation des congés annuels payés (agent négociateur)**

[46] L'agent négociateur a proposé d'ajouter le libellé suivant à la clause 16.08 :

***b) Les employé(e)s peuvent liquider leurs crédits de congés annuels reportés à leur discrétion. Ces crédits seront monnayés au plus tard à la deuxième période de paye suivant la date à laquelle l'employé(e) en a fait la demande.***

[47] La Commission n'inclura pas cette proposition dans la décision arbitrale.

**M. Clause 16.09 – Rappel au travail pendant un congé annuel payé (agent négociateur)**

[48] L'agent négociateur a proposé d'apporter la modification et l'ajout suivants à la clause 16.09 :

***a) Lorsque, pendant une période de congé annuel, l'employé(e) est rappelé au travail, les dépenses raisonnables suivantes que***

*l'employé(e) a engagées, selon la définition de l'Employeur, lui sont remboursées : [...]*

***c) Les jours de repos compris dans la période de congé annuel de l'employé(e) sont considérés comme étant des congés annuels aux fins de la présente clause et du sous-alinéa 16.05b)(ii).***

[49] La modification de l'alinéa a) n'est pas accueillie. L'alinéa c) sera accueilli, avec l'ajout des mots « Pour plus de clarté » au début de l'alinéa.

#### **N. Clause 16.12 – Annulation des congés annuels (agent négociateur)**

[50] L'agent négociateur a proposé d'apporter les modifications suivantes à la clause 16.12 :

*16.12 Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel qui avait déjà été approuvée par écrit, il rembourse à l'employé(e) la partie non remboursable des contrats et des réservations de congés annuels faits par l'employé(e) à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que l'Employeur peut exiger. L'employé(e) fait tout ce qui est raisonnablement possible pour atténuer les pertes subies et fournit la preuve s'il le peut de ces efforts à l'Employeur.*

***Tout congé annuel annulé par l'Employeur conformément à cette clause sera reporté au compte de l'employé(e).***

[51] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision.

#### **O. Clause 17.01 – Jours fériés désignés payés (agent négociateur)**

[52] L'agent négociateur a proposé d'ajouter deux jours fériés désignés payés à la liste qui figure à la clause 17.01, soit le jour de la Famille et la Journée des peuples autochtones.

[53] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **P. Clause 18.02 – Congé de deuil payé (employeur et agent négociateur)**

[54] L'agent négociateur a proposé de définir la famille proche aux fins de l'application de la présente clause, en ajoutant certains membres de la famille à la définition actuelle. L'employeur a proposé de supprimer la définition à la clause 18.02, puisque la famille proche est déjà définie à la clause 2.01.

[55] La Commission a accueilli la nouvelle définition de la famille proche que l'employeur a proposée à la clause 2.01. Toutefois, aux fins du congé de deuil payé, la

---

Commission est d'avis que deux autres ajouts devraient être apportés. La première phrase de la clause 18.02 sera donc libellée comme suit :

*Aux fins de l'application du présent alinéa, la proche famille se définit **suivant la clause 2.01, avec l'ajout de la bru et du gendre.***

[56] L'agent négociateur a proposé de modifier les clauses a) à e) de la manière suivante :

*a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé(e) a droit à une période de congé de deuil **payé pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs qui ne s'étend pas au-delà du lendemain des funérailles. Ce congé de deuil, qui est déterminé par l'employé(e), doit englober le jour de commémoration du défunt ou débiter 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 ~~audit de l'employé(e).~~ En outre, l'employé(e) peut bénéficier d'un maximum de ~~deux (2) trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.~~*

*b) ~~Dans des circonstances spéciales et~~ À la demande de l'employé(e), ~~la période de congé de deuil de cinq (5) jours peut être reportée au-delà du lendemain des funérailles, mais doit comprendre le jour des funérailles.~~ ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables. Lorsqu'il est demandé en deux (2) périodes,*

*i) la première période doit inclure le jour de la commémoration de la personne défunte ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès;*

*et*

*ii) la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister à une cérémonie.*

*iii) L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.*

*c) L'employé(e) a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès, ~~d'un gendre, d'une bru, de son beau-frère ou de sa belle-sœur et des grands-parents de son époux.~~*

*d) Si, au cours d'une période de congé ~~compensatoire~~ payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé(e) admissible à un congé de deuil payé en vertu ~~des sous-alinéas a), b) ou c)~~ du présent alinéa, l'employé(e) bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé ~~compensatoire~~ payé*

sont rétablis jusqu'à concurrence **de la période de congé de deuil payé qui lui a été accordée.**

e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, ~~la direction~~ **l'Employeur** peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux alinéas 18.02 a) et c) **et/ou l'accorder différemment.**

[57] La Commission souscrit au nouveau libellé proposé aux clauses a) à e) et l'accueille.

#### **Q. Clauses 18.03 à 18.07 – Congé de maternité et congé parental (agent négociateur)**

[58] L'agent négociateur a proposé de mettre à jour le libellé traitant du congé de maternité et du congé parental, afin de tenir compte des modifications législatives et de prévoir un supplément atteignant 93 % pour la période de dix-huit mois.

[59] Cette question fait l'objet de discussions au sein de l'administration publique centrale. La Commission estime que les parties renégocieront cette disposition à l'issue des négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. La Commission demeurera saisie de l'affaire pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours, au cas où les parties ne parviendraient pas à s'entendre.

#### **R. Clauses 18.09 et 18.10 – Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et pour les soins de longue durée de la famille proche (employeur)**

[60] L'employeur a proposé une réécriture importante des deux clauses pour les combiner en une seule. L'agent négociateur a demandé le statu quo. Exception faite des modifications indiquées ci-après, la Commission est d'avis que les clauses doivent rester telles quelles. Les modifications suivantes seront apportées aux clauses 18.09 et 18.10 :

*18.09 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire*

[...]

*c) la durée totale d'un ou de plusieurs congés accordés à l'employé(e) en vertu du présent alinéa ne doit pas être supérieure à ~~un (1)~~ **cinq (5) ans** pendant la durée totale de son emploi ~~à la~~ **Chambre des communes au Service de protection parlementaire;***

[...]



*18.10 Congé non payé pour les soins de longue durée de la famille proche*

*a) [...]*

*b) Aux fins de l'application du présent article, en plus d'être accordé au vu de la définition de la « famille proche » figurant à l'article 2, un congé peut être accordé pour les soins d'un proche envers lequel l'employé(e) a une obligation de diligence, que le proche en question réside ou non avec l'employé(e).*

**S. Clause 18.11 – Congé non payé pour les obligations personnelles (agent négociateur)**

[61] L'agent négociateur a proposé de modifier comme suit la première phrase de la clause 18.11 :

*Un congé non payé ~~peut~~ sera accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes : [...]*

[62] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

[63] L'agent négociateur a aussi proposé de remplacer les mots « à la Chambre des communes » par les mots « avec l'Employeur » à la clause c). La Commission souscrit à cette modification, qui est accueillie en conséquence.

**T. Clause 18.12 – Congé payé pour obligations familiales (employeur et agent négociateur)**

[64] L'employeur et l'agent négociateur ont tous deux proposé de remplacer la définition de la famille aux fins de l'application de la présente clause. La Commission est d'avis que la définition adoptée par l'employeur englobera toutes les personnes mentionnées par l'agent négociateur. Par conséquent, la clause a) se lira comme suit :

*a) Aux fins de l'application du présent alinéa, en plus d'être accordé au vu de la définition de la « famille proche » figurant à l'article 2, un congé peut être accordé pour les soins d'un proche envers lequel l'employé(e) a une obligation de diligence, que le proche en question réside ou non avec l'employé(e).*

[65] L'agent négociateur a demandé qu'il soit apporté des modifications aux circonstances dans lesquelles un congé est accordé, ainsi que le rétablissement des congés payés, le cas échéant, lorsque l'employé(e) obtient un congé payé en raison d'une maladie dans sa famille. L'agent négociateur a aussi proposé d'étendre à six jours la durée du congé qui est actuellement de cinq jours. L'employeur a demandé le statu quo.

[66] Selon la Commission, la décision rendue dans *Alliance de la Fonction publique du Canada* (2019 CRTESPF 121) offre une solution équitable et raisonnable. Par conséquent, le libellé du reste de la clause 18.12 ira comme suit :

*18.12 a) [définition précitée dans la présente décision]*

***b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent alinéa ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'une année civile.***

***c) Sous réserve de l'alinéa b) ci-dessus, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé(e) 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 de sa famille et pour permettre à l'employé(e), dans le cas d'une maladie, de prendre d'autres dispositions ;***

***(iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre âgé de sa famille;***

***(iv) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé(e);***

***(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;***

***d) Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, l'employé(e) obtient un congé payé pour cause de maladie dans sa famille en vertu de l'alinéa 18.12 c) 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 que l'Employeur l'approuve, soit rétablie aux fins d'une utilisation ultérieure.***

#### **U. Clause 18.17 – Congé de nature personnelle (agent négociateur)**

[67] L'agent négociateur a proposé la modification suivante :

*18.17 a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé(e) se voit accorder, au cours de chaque*

*année financière, ~~une seule période d'au plus sept (7) heures~~  
**deux (2) jours de congé payé pour des raisons de nature**  
**personnelle.***

[68] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **V. Clause 18.21 – Rendez-vous médicaux (employeur)**

[69] L'employeur a proposé les modifications suivantes :

*Un employé(e) bénéficie de trois (3) heures de congé payé par visite pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste **de façon préventive seulement.** Toute heure passée à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en plus de ces trois (3) heures peut, à la discrétion de l'employeur, être déduite des congés de maladie de l'employé(e). **Les traitements pour une plainte ou condition spécifique sera déduit de la banque de congés de maladie de l'employé(e).***

[70] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **W. Article 18 (NOUVEAU) – Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint (agent négociateur)**

[71] L'agent négociateur a proposé l'ajout d'une nouvelle clause à l'article 18, en vertu de laquelle un employé ou une employée bénéficierait d'un congé non payé lorsque son conjoint ou sa conjointe ou conjoint de fait ou conjointe de fait est relocalisé.

[72] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **X. Article 18 (NOUVEAU) – Reproduction de congé accordé au personnel non essentiel (employeur et agent négociateur)**

[73] L'employeur et l'agent négociateur ont tous deux proposé une nouvelle clause à l'article 18, en vertu de laquelle les employés qui doivent demeurer en service obtiendraient un crédit de congé équivalent au temps libre accordé aux employés qui ne sont pas tenus de demeurer en service. Les deux parties ont proposé le même libellé, à l'exception d'un alinéa supplémentaire dans la proposition de l'employeur, où il est précisé que le temps libre peut être utilisé comme congé seulement, et à un moment convenu par l'employeur et l'employé. La Commission accueillera la nouvelle clause selon le libellé suggéré par l'employeur. Par conséquent, elle se lira comme suit :

***Si, au cours de la durée de la convention collective, des occasions surviennent où l'Employeur accorde à tous ses***

---

***employés du temps libre rémunéré et que les employés du Service de protection ne peuvent bénéficier de ce temps libre du fait qu'ils doivent demeurer en service, une période équivalente de temps libre rémunéré sera portée au crédit de tels employés au taux de rémunération régulier.***

***Ce temps libre rémunéré sera pris à une date convenue d'un commun accord par l'Employeur et l'employé(e). Ces crédits peuvent être utilisés comme congé seulement.***

***Tous les employés auront droit à une rémunération en fonction de ce qui précède, à l'exception des employés qui sont en congé.***

**Y. Clause 19.01 – Crédits de congé de maladie (agent négociateur)**

[74] L'agent négociateur a proposé d'augmenter le taux auquel les crédits de congé de maladie s'accumulent. Présentement, les employés accumulent huit virgule soixante-quinze (8,75) heures pour chaque mois civil pendant lequel ils touchent au moins dix (10) jours de rémunération. L'agent négociateur a proposé d'augmenter le taux à neuf virgule quatre-vingt-douze (9,92).

[75] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**Z. Clause 19.09 – Certificats médicaux (agent négociateur)**

[76] L'agent négociateur a proposé de restreindre le droit de l'employeur à demander la production d'un certificat médical dans les cas où la période d'absence dépasse trois jours. L'employeur a demandé le statu quo; actuellement, aucune restriction ne s'applique à la demande. La Commission accueille le libellé suivant :

***19.09 a) 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.***

***b) À moins que l'Employeur n'ait des motifs raisonnables de croire que l'employé(e) a abusé de son droit aux congés de maladie, il ne peut demander à l'employé(e) de fournir un certificat médical qu'à l'égard des périodes d'absence qui dépassent trois (3) jours consécutifs.***

**AA. Clause 21.08 – Changement d'horaire (agent négociateur)**

[77] L'agent négociateur a proposé les modifications suivantes :

***21.08 Tout employé(e) qui est tenu de changer ses heures prévues à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins ~~cinq~~(5) sept (7) jours civils avant l'heure d'effet de ce changement est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier quart effectué selon le nouvel horaire, sauf si ce quart survient durant un jour férié désigné.***

*Dans ce cas, l'employé(e) est rémunéré au tarif double (2x). Les quarts que l'employé(e) effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire normal, mais assujettis aux dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires.*

[78] La Commission accueille le préavis de **cinq (5) jours ouvrables**. Autrement, la clause demeure inchangée.

**BB. Clause 21.11 – Période de repos (agent négociateur)**

[79] L'agent négociateur a proposé d'apporter les modifications suivantes à la clause 21.11 :

*21.11 ~~Sauf lorsque les nécessités du service l'en empêchent,~~  
L'Employeur doit accorder des périodes de repos **après chaque tranche de trois (3) heures de travail durant chaque jour ou quart de travail.***

[80] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**CC. Clause 21.23 – Ancienneté – Affectation de relève (employeur)**

[81] L'employeur a proposé de supprimer entièrement la clause 21.23, où il est prévu que les affectations de relève doivent être effectuées au moyen de l'« ordre inverse d'ancienneté », à titre de critère déterminant. L'agent négociateur a demandé le statu quo.

[82] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**DD. Clause 22.09 – Changement d'heure (agent négociateur)**

[83] L'agent négociateur a proposé de supprimer la clause 22.09, où il est prévu que le changement d'heure, au printemps et à l'automne, n'a aucune incidence sur le calcul du nombre d'heures aux fins de la rémunération. L'employeur a accepté que la clause soit supprimée.

[84] La Commission accueille la suppression de la clause 22.09, comme en ont convenu les parties.

**EE. Article 23 – Uniformes (employeur et agent négociateur)**

[85] L'employeur et l'agent négociateur ont tous deux suggéré d'apporter des modifications à l'article 23. Dans une large mesure, les deux parties ont proposé le même libellé. L'article 23 se lira comme suit :

*23.01 Tous les employés obtiendront des uniformes et des accessoires en quantité suffisante pour remplir leur rôle et leurs responsabilités.*

*23.02 L'Employeur doit assurer le nettoyage de tous les uniformes désignés comme étant admissibles à l'annexe U.*

*23.03 L'Employeur doit remplacer, en les échangeant, tous les uniformes ayant atteint leur durée de vie utile par suite d'une usure normale et/ou jugés défectueux, ou encore endommagés dans l'exercice des fonctions de l'employé(e) (à l'exception des articles désignés comme étant des biens de consommation à l'annexe U), ou les faire réparer si cela est possible.*

*23.04 Tous les uniformes désignés comme étant une attribution à l'annexe U seront disponibles chaque année (civile).*

*23.05 L'employé(e) doit porter les vêtements qui lui sont attribués durant les heures de travail, à moins d'en être dispensé par l'Employeur, et est responsable de leur entretien, exception faite du nettoyage, du blanchissage et des réparations attribuables à l'usure normale, qui demeurent sous la responsabilité de l'Employeur.*

*23.06 Tous les uniformes et accessoires désignés comme étant des biens contrôlés à l'annexe U appartiennent au SPP, doivent demeurer dans l'enceinte parlementaire, et être remis au SPP au moment du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi.*

*23.07 L'employé(e) peut conserver les uniformes et accessoires désignés comme étant des biens de consommation à l'annexe U au moment du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi.*

*23.08 L'Employeur mettra en place un groupe de travail chargé des uniformes et accessoires, qui présentera des recommandations visant à les améliorer continuellement, en menant des activités de recherche et de développement, et s'assurera que les employés sont dotés d'uniformes modernes et appropriés, qui leur sont fournis en quantité suffisante. Le syndicat doit avoir au moins un (1) représentant nommé par lui au sein du groupe de travail. Le temps que l'employé(e) alloue aux réunions du groupe de travail doit être compté comme du temps de travail. Les heures des réunions doivent être fixées d'un commun accord.*

*23.09 L'employeur rembourse les lunettes de soleil jusqu'à concurrence d'un montant de 150 \$, et les lunettes de soleil d'ordonnance jusqu'à concurrence d'un montant de 350 \$, tous les deux ans.*

**23.10 Tout désaccord concernant l'application ou l'interprétation du présent article ou de l'annexe U sera soumis aux deux (2) coprésidents du Comité de consultation patronal-syndical pour examen.**

[86] La Commission souligne que les parties ont considérablement progressé dans la négociation de la question des uniformes. La présente décision n'empêche pas de tenir d'autres discussions sur ce sujet.

**FF. Clause 24.01 – Indemnité de rappel au travail (agent négociateur)**

[87] En vertu de la clause actuelle, les employés ont droit à un minimum de trois heures de paie au taux horaire applicable. L'agent négociateur a proposé d'augmenter cela à quatre heures de paie, en faisant valoir que les spécialistes de la détection travaillent aux côtés des agents de protection, dont certains sont rémunérés pour un minimum de quatre heures. La convention collective conclue avec l'AESS prévoit au moins trois heures de paie, et quatre heures s'il y a un rappel au travail un jour de repos. La convention collective conclue avec l'Association des employés du Service de sécurité du Sénat (AESSS) prévoit un minimum de quatre heures de paie. L'employeur a demandé le statu quo.

[88] La Commission accueille le libellé suivant :

**24.01 a) Lorsqu'un employé(e) est rappelé au travail par l'Employeur, pour une période non accolée à la période de travail de l'employé(e), ou à n'importe quel temps hors des heures régulières de l'employé(e), ou son jour de repos, l'employé(e) a droit au plus élevé des montants suivants :**

**(i) un minimum de trois (3) heures au taux applicable des heures supplémentaires,**

**ou**

**(ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires pour les heures effectuées.**

**b) Lorsqu'un employé(e) se présente au travail à la demande de l'Employeur un jour de repos, l'employé(e) a droit au plus élevé des montants suivants :**

**(i) un minimum de quatre (4) heures de paie au taux horaire applicable,**

**ou**

**(ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires pour les heures effectuées.**

**GG. Clause 25.01 – Prime de quart (agent négociateur)**

[89] L'agent négociateur a proposé d'augmenter la prime de quart applicable aux heures travaillées entre 17 h et 8 h. Actuellement, elle est établie à 2,25 \$ l'heure; l'agent négociateur a proposé qu'elle soit établie à 14,3 % du taux horaire de base de l'employé.

[90] La Commission estime que l'augmentation de la prime de quart est justifiée, aux conditions suivantes :

***1. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, la prime sera de deux dollars et trente cents (2,30 \$) pour toutes heures travaillées.***

***2. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, la prime sera de deux dollars et trente-cinq cents (2,35 \$) pour toutes heures travaillées.***

***3. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, la prime sera de deux dollars et quarante cents (2,40 \$) pour toutes heures travaillées.***

**HH. Clause 25.02 – Prime de fin de semaine (agent négociateur)**

[91] L'agent négociateur a proposé la même augmentation de la prime qu'à la clause précédente. La Commission estime que l'augmentation accueillie à la clause précédente est justifiée. L'agent négociateur a aussi demandé de modifier le libellé de la clause b); ce libellé demeurera le même. Par conséquent, la modification apportée à la clause 25.02 se lira comme suit :

*25.02 a) Les employé(e)s reçoivent une prime supplémentaire [...]*

***(i) 1. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, la prime sera de deux dollars et trente cents (2,30 \$) pour toutes heures travaillées.***

***2. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, la prime sera de deux dollars et trente-cinq cents (2,35 \$) pour toutes heures travaillées.***

***3. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, la prime sera de deux dollars et quarante cents (2,40 \$) pour toutes heures travaillées.***

*b) la prime de fin de semaine est accordée au taux des heures normales pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire effectuées le samedi ou le dimanche.*

**II. Article 26 – Exposé des fonctions (agent négociateur)**

[92] L'article 26 prévoit que sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions. L'agent négociateur a proposé d'ajouter que cet exposé des fonctions doit être fourni dans les 24 heures suivant la demande.

[93] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

---



**JJ. Clause 28.02 – Réunions disciplinaires (agent négociateur)**

[94] L'agent négociateur a proposé un nouveau libellé de la clause 28.02, qui traite des réunions disciplinaires. Actuellement, la clause se lit comme suit :

*28.02 Lorsqu'un employé(e) est tenu d'assister à une réunion au cours de laquelle doit être discutée :*

*a) une question pouvant entraîner l'imposition d'une mesure disciplinaire à l'égard de l'employé(e); ou*

*b) une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant doit être rendue.*

*L'Employeur doit informer l'employé(e) du droit d'être accompagné d'un représentant de l'AFPC à de telles réunions.*

*L'employé(e) est avisé par écrit de la tenue de la réunion au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-haut.*

[95] L'agent négociateur a proposé une nouvelle clause comme suit :

*28.02 Lorsqu'un employé(e) est tenu d'assister à une réunion au cours de laquelle doit être discutée :*

*a) une question pouvant entraîner l'imposition d'une mesure disciplinaire à l'égard de l'employé(e); ou*

*b) une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant doit être rendue.*

*disciplinaire, administrative ou d'enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, L'Employeur doit informer l'employé(e) que l'employé(e) a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'AFPC à de telles réunions. L'employé(e) est avisé par écrit de la tenue de la réunion au moins deux (2) jours à l'avance dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-haut.*

[96] L'employeur s'est opposé à la modification.

[97] Étant donné que les réunions administratives ou d'enquête peuvent entraîner des conséquences importantes pour les employés, la Commission consent à modifier comme suit la clause :

***28.02 Lorsqu'une réunion à laquelle un employé(e) est tenu d'assister peut donner lieu à une enquête ou à une mesure administrative ou disciplinaire, ou qu'elle a pour but de rendre une décision concernant une mesure disciplinaire touchant l'employé(e), l'employé(e) est en droit, à sa demande, d'être accompagné d'un représentant de l'AFPC à la réunion. Dans la***

**mesure du possible, l'Employeur doit aviser l'employé(e) de la réunion dans un délai d'au moins quarante-huit (48) heures.**

**KK. Clause 28.03 – Élément de preuve (agent négociateur)**

[98] L'agent négociateur a proposé d'apporter la modification suivante à la clause 28.03, en ce qui a trait à la production d'élément de preuve au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire :

*28.03 L'Employeur convient de ne **pas** produire ~~comme élément de preuve~~, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, **aucun élément de preuve** ~~aucun document extrait du dossier de l'employé(e) dont le contenu n'a qui n'a pas été porté à la connaissance de l'employé(e) et/ou au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai raisonnable.~~*

[99] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**LL. Clause 28.04 – Clause d'extinction (agent négociateur)**

[100] L'agent négociateur a proposé d'apporter la modification suivante à la clause 28.04, soit la clause d'extinction :

*28.04 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé(e) doit être détruit au plus tard ~~deux (2) ans~~ **un (1) an** après 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.~~*

[101] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**MM. Clause 28.06 (NOUVEAU) – Délais (agent négociateur)**

[102] L'agent négociateur a proposé une nouvelle clause 28.06 ayant pour objet de fixer des délais applicables aux enquêtes donnant lieu à une mesure disciplinaire. L'employeur s'est opposé à l'ajout d'une telle clause, parce qu'elle était déraisonnable et peu pratique. La clause proposée se lit comme suit :

*28.06 a) À moins que les deux parties n'en décident autrement, l'Employeur dispose d'au plus quatorze (14) jours pour mener à bien une enquête d'ordre disciplinaire et rendre une décision.  
b) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée si l'Employeur dépasse le délai accordé à l'alinéa a).*

[103] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**NN. Article 29 – Procédure de règlement des griefs (employeur et agent négociateur)**

[104] L'employeur et l'agent négociateur ont proposé d'apporter quelques modifications à l'article 29, qui traite de la procédure de règlement des griefs.

[105] À la clause 29.03, l'employeur a proposé d'apporter la modification suivante au dernier palier de la procédure à trois paliers :

*29.03 [...] Ces paliers sont les suivants :*

*a) [...]*

*b) [...]*

*c) 3e palier - ~~le Greffier~~ **les Présidents** ou ~~son~~ **leur** représentant autorisé.*

[106] Cette proposition est accueillie.

[107] À la clause 29.04, l'agent négociateur a proposé la modification suivante :

*29.04 a) Le grief de l'employé(e) n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.*

*b) Le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal, et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle l'enveloppe renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.*

[108] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

[109] À la clause 29.05, l'agent négociateur a proposé les modifications suivantes :

*29.05 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé(e)s assujettis à la procédure, le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse ~~du~~ ~~superviseur~~ ~~immédiat~~ ou du responsable local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employé(e)s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé(e)s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique. Aux fins de cet article, les termes « responsable » et « premier niveau de direction » désignent des*

***représentants de l'Employeur. Ils ne s'entendent donc pas de membres de l'unité de négociation.***

[110] Cette proposition est accueillie.

[111] L'agent négociateur a proposé de biffer le renvoi au « superviseur immédiat » à l'alinéa 29.06b). Cette proposition est accueillie.

[112] L'agent négociateur a proposé les prorogations de délai suivantes : à la clause 29.08, « vingt-cinq (25) » plutôt que « quinze (15) »; à la clause 29.09a), « vingt (20) » plutôt que « dix (10) »; à la clause 29.09b), « vingt-cinq (25) » plutôt que « quinze (15) ». Ces prorogations ne feront pas partie de la décision arbitrale.

[113] L'agent négociateur a proposé de biffer « normalement » à la clause 29.10. Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

[114] L'agent négociateur a proposé la nouvelle clause suivante :

***29.XX Les délais prévus aux paragraphes 29.08 et 29.09 sont prolongés si le fonctionnaire s'estimant lésé décide de prendre un congé. La prorogation doit être équivalente à la période du congé qui a été pris.***

[115] Cette proposition est accueillie.

[116] Enfin, dans le cas de l'article 29, l'agent négociateur a proposé à la clause 29.16 d'ajouter les « renvois en cours de stage » comme motif de grief. Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

#### **OO. Clause 40.01 – Définition de l'ancienneté (agent négociateur)**

[117] La définition actuelle de l'ancienneté se lit comme suit :

***40.01 L'ancienneté s'entend de la durée du service continu de l'employé(e) à la Chambre des communes.***

[118] L'employeur souhaitait maintenir le statu quo. L'agent négociateur a proposé la définition suivante :

***40.01 Le calcul de l'ancienneté commence à la date d'embauche de l'employé(e) du Service de protection parlementaire. Le nombre d'années d'emploi continu à la Chambre des communes est aussi pris en compte dans le calcul de l'ancienneté des employé(e)s qui faisaient partie de l'unité de***

***négociation au moment de sa transition au Service de protection parlementaire.***

[119] La principale objection de l'employeur à cette nouvelle définition était qu'elle ne tenait pas compte des interruptions au cours des périodes d'emploi. La Commission ne se prononcera pas sur cette clause. Les parties devront continuer à négocier une définition satisfaisante pour toutes deux. La Commission demeurera saisie de la question pour quatre-vingt-dix (90) jours, au cas où les parties ne parviendraient pas à s'entendre.

**PP. Clause 40.05 – Liste d'ancienneté (agent négociateur)**

[120] L'agent négociateur a proposé d'augmenter la fréquence à laquelle l'employeur fournit une liste d'ancienneté aux employés à titre d'information, en apportant les modifications suivantes à la clause 40.05 :

*40.05 Pour chaque sous-groupe occupationnel, une liste d'ancienneté indiquant le nom, la date du début du calcul de l'ancienneté, le total des droits à l'ancienneté accumulés et la classification de chaque employé(e) est tenue et révisée ~~annuellement~~ mensuellement par l'Employeur, et affichée aux tableaux d'affichage.*

[121] La Commission est consciente du fait qu'en vertu de la clause 10.01, l'employeur consent à fournir une liste d'ancienneté à l'AFPC deux fois par année, en janvier et en juillet. Par conséquent, la Commission accorde le libellé suivant de la clause 40.05 :

*40.05 Pour chaque sous-groupe occupationnel, une liste d'ancienneté indiquant le nom, la date du début du calcul de l'ancienneté, le total des droits à l'ancienneté accumulés et la classification de chaque employé(e) est tenue et révisée ~~annuellement~~ deux fois par année par l'Employeur. La liste sera soumise en janvier et en juillet et affichée dans le milieu de travail.*

**QQ. Clause 40.06 (NOUVEAU) – Ancienneté lors d'une mise en disponibilité (agent négociateur)**

[122] L'agent négociateur a proposé d'ajouter une nouvelle clause concernant l'ancienneté lors d'une mise en disponibilité. La clause permettrait aux employés susceptibles d'être mis en disponibilité de conserver leur ancienneté pendant les 24 mois suivant la date de la mise en disponibilité.

[123] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**RR. Article 41 – Durée de la convention (employeur et agent négociateur)**

[124] Les deux parties ont convenu que la nouvelle convention collective viendra à expiration le **31 mars 2020**. La Commission en décide ainsi.

**SS. NOUVEL Article – Conditions et avantages actuels (agent négociateur)**

[125] L'agent négociateur a proposé un nouvel article exigeant une consultation sérieuse entre les parties au sujet des modifications qu'il est envisagé d'apporter aux conditions d'emploi ou aux conditions de travail qui ne sont pas régies par la convention collective. De plus, la nouvelle disposition obligerait l'employeur à faire tout ce qui lui est raisonnablement possible pour aviser les employés de toute modification importante touchant leurs conditions de travail au moins 30 jours à l'avance.

[126] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**TT. NOUVEL Article – Prime de bilinguisme (agent négociateur)**

[127] L'agent négociateur a proposé d'ajouter à la convention collective le paiement de la prime de bilinguisme de 800 \$ qui est versée aux employés bilingues travaillant à l'administration publique centrale. L'employeur s'y est opposé.

[128] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**UU. NOUVEL Article – Fonds de justice sociale (agent négociateur)**

[129] L'agent négociateur a proposé d'ajouter à la convention collective la question de la création d'un nouveau fonds de justice sociale, qui serait administré par l'agent négociateur et financé par l'employeur. Ce dernier s'est opposé à la proposition, en faisant valoir qu'elle n'est pas normative.

[130] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**VV. NOUVELLE annexe – Établissement de l'horaire des employés (agent négociateur)**

[131] Les parties se sont affrontées sur la question de l'établissement de l'horaire, notamment à l'égard de l'adoption du concept d'ancienneté dans la procédure relative à l'établissement de l'horaire. Bref, présentement, l'employeur utilise un horaire qui

---

couvre les postes de détection dans différents secteurs et à différents quarts, qui est appliqué de manière à assurer la « rotation » de tous les employés.

[132] L'agent négociateur a soutenu que l'établissement de l'horaire a été une source de discorde perpétuelle entre les employés et l'agent négociateur, d'une part, et l'employeur, d'autre part. L'agent négociateur a souligné qu'une fois qu'un horaire est affiché, les employés sont alors invités à présenter leurs demandes de congé. L'horaire affiché est ensuite modifié, après quoi les employés sont réaffectés de leurs fonctions ordinaires. Au dire de l'agent négociateur, le fait d'attribuer les congés après l'affichage de l'horaire a pour effet d'exacerber le nombre de changements hebdomadaires aux quarts des employés, et d'obliger la mutation des employés de leurs affectations prévues à des horaires ou des lieux différents, ou les deux. L'agent négociateur a laissé entendre qu'il est plus sensé de commencer par recevoir les demandes de congé *avant* d'afficher un horaire.

[133] De plus, a soutenu l'agent négociateur, lorsqu'on modifie les fonctions au cours d'une semaine donnée, l'ancienneté des employés devrait être prise en compte au moment de décider quel employé doit être retiré de son affectation ordinaire.

[134] En dernier lieu, l'agent négociateur a laissé entendre que, compte tenu des différences entre les « plages » inscrites à l'horaire auxquelles les employés sont affectés, qui peuvent comporter à la fois des différences liées aux quarts et aux postes de travail, les employés devraient pouvoir utiliser leur ancienneté lorsqu'ils demandent des plages privilégiées. De l'avis de l'agent négociateur, l'ancienneté est un principe bien établi et un avantage normatif de la négociation collective. Des états de service plus longs auprès d'un employeur, a souligné l'agent négociateur, procurent habituellement des avantages en matière d'emploi aux employés plus expérimentés. À l'appui de sa proposition, l'agent négociateur a énoncé les dispositions de plusieurs conventions collectives en place sur la Colline du Parlement qui découlent d'accords volontaires ou de décisions arbitrales. L'agent négociateur a soutenu que ses propositions reposent sur des principes d'arbitrage fondamentaux : la comparabilité et le besoin avéré.

[135] L'employeur voyait ces questions d'un autre œil. Tout d'abord, il a souligné que les propositions de l'agent négociateur font abstraction des critères importants dont il est obligé de tenir compte lorsqu'il établit l'horaire des employés, notamment les

---

exigences liées au genre et à l'accréditation technique. De l'avis de l'employeur, il est primordial de tenir compte de ces facteurs lorsqu'il s'agit d'établir l'horaire des employés, et ils ne devraient pas être assujettis à l'ancienneté. De plus, a souligné l'employeur, la proposition de l'agent négociateur permettrait aux employés de [traduction] « s'approprier » (selon les mots de l'employeur) leur plage horaire, ce qui mettrait fin à la rotation des employés dans l'ensemble des postes de travail. L'employeur a soutenu que la rotation permet aux employés d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour travailler à tous les postes de travail.

[136] La Commission commence par souligner que les deux parties voient dans leur position respective le respect du principe d'équité. L'agent négociateur estime que l'ancienneté et l'attribution de plus grands avantages aux employés ayant les plus longs états de service constituent un système qui attribue les avantages de manière objective et transparente et qui récompense les employés qui travaillent depuis plus pour l'employeur. De plus, l'agent négociateur estime que l'intégration de l'ancienneté dans le processus d'établissement de l'horaire reflète ce qui existe ailleurs dans l'ensemble des négociations collectives, y compris sur la Colline du Parlement, ce qui a pour effet de traiter les employés de la même manière que leurs comparateurs. De son côté, l'employeur estime que sa pratique actuelle est équitable, dans la mesure où les employés sont traités de façon analogue, indépendamment des années de service.

[137] De l'avis de la Commission, le principe arbitral qui vise à reproduire des conditions semblables donne à penser que les dispositions sur l'horaire devraient être modifiées, de façon à accorder du poids à l'ancienneté et à harmoniser davantage ces dispositions avec celles qui visent les comparateurs au Parlement et qui ont cours généralement en négociation collective. Cela dit, à ce stade la Commission n'a pas l'intention de se mettre à la place des parties et de rédiger pour elles le dispositions touchant l'établissement de l'horaire. Au lieu de cela, la Commission indique ses conclusions ci-après et enjoint les parties à rédiger une disposition traitant de l'établissement de l'horaire qui respectera ces conclusions :

1. L'employeur est en droit de s'assurer que son horaire tient compte des exigences liées au genre et à l'accréditation technique. L'application du principe d'ancienneté doit toujours tenir compte des exigences de bonne foi liées au genre et à l'accréditation technique.



2. L'attribution des congés doit précéder la publication de l'horaire final. La Commission souligne que cela devrait permettre de réduire le nombre de mutations hebdomadaires qui se produisent subséquemment.
3. En cas de mutation hebdomadaire, l'employeur peut décider de faire appel à des volontaires. Cependant, dans le cas d'une affectation involontaire à une mutation hebdomadaire, il faut y procéder par ordre inverse d'ancienneté, sous réserve, bien entendu, de la satisfaction des exigences liées au genre et à l'accréditation technique.
4. La Commission convient avec l'agent négociateur que les employés devraient pouvoir exercer leur droit d'ancienneté pour demander des horaires de travail. Conformément à l'entente conclue pour le Groupe de l'exploitation et Services postaux à la Chambre des communes avec le même agent négociateur, nous prescrivons l'adoption d'un processus d'attribution, au plus tard à la fin de la présente année civile, qui aura cours tous les six (6) mois par la suite.
5. En dernier lieu, la Commission n'est pas convaincue qu'il soit véritablement nécessaire que les employés effectuent constamment une rotation dans l'ensemble des divers quarts et/ou postes de travail. L'employeur n'a pas démontré que les fonctions étaient suffisamment distinctes d'un poste de travail à un autre, ou d'un quart à un autre, pour exiger la rotation constante des employés. Si des fonctions distinctes exigent que les employés bénéficient d'une brève expérience professionnelle pour acquérir une compétence, l'employeur pourrait y affecter un employé afin qu'il se familiarise pour le temps qu'il faut, sans enfreindre la convention collective. Les parties peuvent poursuivre la rotation si elles en décident ainsi. Cependant, la Commission estime que la rotation n'est pas nécessaire, ni même préférable et, par conséquent, qu'il n'est pas nécessaire de la conserver, comme l'employeur l'exhorte à le croire. De plus, la modification du système de rotation actuel, en vertu duquel les employés sont régulièrement affectés à des quarts et des postes de travail précis, risque d'atténuer la fréquence ou l'ampleur du processus d'attribution nécessaire.

[138] La Commission enjoint aux parties de rédiger une disposition de la convention collective conformément aux conclusions de la Commission, qui demeurera saisie de l'affaire pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à cet égard. L'agent négociateur et l'employeur en l'espèce sont représentés, respectivement, par un

représentants syndicaux chevronnés et les avocats-conseils d'un cabinet d'avocats spécialisé en droit du travail. La Commission s'attend à ce que ces personnes mobilisent leur expérience, leur talent et leur volonté d'en arriver à des compromis, afin de parachever une nouvelle disposition de la convention collective qui sera conforme aux conclusions de la Commission. Toutefois, si les parties ne parviennent pas à s'entendre, cette question pourra être soumise dans le délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant le prononcé de la décision.

**WW. NOUVEAU protocole d'entente – Prime d'équipement (agent négociateur)**

[139] L'agent négociateur a proposé un nouveau protocole d'entente en vertu duquel l'employeur offrirait une prime de 300 \$ par mois aux employés pour enfiler leur uniforme, récupérer le matériel et se présenter au travail avant le début de leur quart, ainsi que l'inverse à la fin leur quart.

[140] Cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

**XX. Annexe A – Restructuration de la grille salariale, rajustement des salaires et augmentations économiques (employeur et agent négociateur)**

[141] En sus des facteurs dont l'examen est prévu par la loi, la Commission s'est penchée sur divers faits particuliers à la présente affaire, qui l'ont aidée à rendre sa décision.

1. En 2019, une décision arbitrale mettant en cause le même employeur et l'AESS (2019 CRTESPF 104) et prévoyant certaines augmentations de salaire supérieures aux augmentations annuelles en pourcentage horizontales et générales, y compris l'octroi d'un échelon supplémentaire de quatre pour cent (4 %) à la grille salariale de tous les employés, a été rendue.
2. Au sein de cette même unité de négociation, on a mené une étude d'analyse des tâches, qui a donné lieu à une reclassification à la hausse des postes de superviseurs de détection, du niveau G au niveau F.
3. Après l'audience, mais avant le prononcé de la présente décision, l'employeur a avisé la Commission qu'à la suite de l'analyse des tâches menée par le Korn Ferry Hay Group (KFHG), il reclassifierait les postes de spécialistes de la détection, du niveau H au niveau G, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.
4. À l'audience, l'employeur a modifié sa position pour proposer un échelon supplémentaire de 4 % dans la grille, conformément à la décision touchant

l'AESS qui a été rendue en 2019. L'employeur avait aussi modifié sa position afin d'ajouter des augmentations économiques, comme cela avait été fait dans la décision touchant l'AESS qui a été rendue en 2019, à savoir, des augmentations de 1,5 %, de 2 % et de 2 % pour 2017, 2018 et 2019, respectivement. Lorsqu'il a avisé la Commission de la reclassification des postes de spécialistes de la détection, l'employeur a souligné que ces modifications avaient été proposées au vu de l'ensemble du régime de rémunération, qui, à l'époque, ne prévoyait pas la reclassification.

5. L'agent négociateur a demandé une réduction de la grille, de sept échelons à quatre échelons. Environ 50 % des spécialistes de la détection sont regroupés au niveau du premier échelon et de la première augmentation annuelle qui suit, la majorité (environ le tiers des postes de ce niveau de classification) se trouvant au taux fixé pour la première année.

### III. Décision de la Commission

[142] La Commission n'accueillera pas la proposition de l'agent négociateur visant à réduire le nombre des échelons d'augmentation qui figurent sur la grille.

[143] La décision est la suivante :

***À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, une augmentation de 1,5 % de tous les taux de salaire.***

***Par souci de clarté, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, la grille salariale des spécialistes de la détection sera établie comme suit :***

	1	2	3	4	5	6	7
<b><i>1<sup>er</sup> juillet 2017</i></b>	51 003	53 044	55 165	57 373	59 667	62 052	64 635
<b><i>1<sup>er</sup> avril 2017</i></b>	45 714	47 540	49 443	51 420	53 476	55 616	57 842

***À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, une augmentation de 2 % de tous les taux de salaire.***

***À cette date, l'ajout d'un échelon supplémentaire de 4 % à chaque niveau salarial.***

***À compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, une augmentation de 2 % de tous les taux de salaire.***

**IV. Généralités**

[144] La Commission demeurera saisie de la présente affaire pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de la présente décision, au cas où les parties éprouveraient des difficultés lors de sa mise 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 permettant d'atteindre le même but que celui qui est exprimé dans la présente décision arbitrale, et utiliser l'article 37 (« Remise en négociation de la convention ») pour incorporer ce libellé dans la convention collective.

23 juin 2020.

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