

Date: 20200203

Dossiers: 425-PP-00012 et 425-PP-00013

Référence: 2020 CRTESPF 7

*Lois sur les relations de travail au
Parlement et Loi n° 1 sur le plan
d'action économique de 2015*



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

ENTRE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

**ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU SERVICE DE SÉCURITÉ DE LA CHAMBRE DES
COMMUNES ET ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU SERVICE DE SÉCURITÉ DU SÉNAT**

Agents négociateurs

et

SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE

Employeur

Répertorié

Service de protection parlementaire c. Alliance de la Fonction publique du Canada

Affaire concernant des demandes présentées en vertu des articles 103 et 108 de la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015* et de l'article 10 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*

Devant : Marie-Claire Perrault, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le Service de protection parlementaire : George Vuicic, avocat

Pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada : Kim Patenaude, avocate

Pour l'Association des employé(e)s du service de sécurité du Sénat : Geneviève Brunet-Baldwin, avocate

Pour l'Association des employé(e)s du service de sécurité de la Chambre des communes : Sylvain Beauchamp, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario), du 1er au 3 novembre 2017, les 17 avril, 2, 3, 17 et 18 octobre 2018, et du 12 au 15 novembre 2019.

DEMANDE DEVANT LA COMMISSION

I. Demandes devant la Commission

[1] La présente décision porte sur deux demandes distinctes : l'une de la part de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« AFPC ») (dossier 425-PP-00012), déposée le 18 novembre 2015, l'autre du Service de protection parlementaire (le « SPP ») (dossier 425-PP-00013), déposée le 19 novembre 2015. Aux fins de la présente décision, les deux demandes ont été réunies.

[2] La demande de l'AFPC a été présentée en vertu de l'article 108 de la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015*, (L.C. 2015, ch. 36;« *LPAE (1) 2015* »), qui créait le Service de protection parlementaire et prévoyait des dispositions pour assurer la transition des services de protection au Parlement. La demande du SPP a été présentée en vertu de l'article 103 de la même loi.

[3] La *LPAE (1) 2015* transfère les employés de la sécurité de la Chambre des communes et du Sénat au SPP dans les termes suivants :

100. (1) Les personnes qui, à l'entrée en vigueur de la présente section, occupent un poste au sein du Service de sécurité du Sénat ou du Service de protection de la Chambre des communes occuperont leur poste au sein du Service à compter de cette entrée en vigueur.

(2) Le paragraphe (1) ne change rien à la situation des personnes qui, à l'entrée en vigueur de la présente section, occupaient un poste au sein du Service de sécurité du Sénat ou du Service de protection de la Chambre des communes, à la différence près que, à compter de cette entrée en vigueur, elles l'occupent au sein du Service.

[4] L'AFPC a présenté la demande en vertu de l'article 108 de la *LPAE(1)2015*, parce que, à titre d'agent négociateur pour les opérateurs de scanographe (devenus spécialistes de la détection), elle avait déposé un avis de négocier collectivement avant l'entrée en vigueur des dispositions transitoires de la *LPAE (1) 2015* (articles 99 à 122). Les dispositions pertinentes de l'article 108 sont les suivantes :

108. Si un avis de négocier collectivement a été donné avant la date d'entrée en vigueur de la présente section :

a) sur demande du Service ou de l'agent négociateur, présentée au moins cent vingt jours et au plus cent cinquante jours après la date d'entrée en vigueur de la présente section, la Commission décide, par ordonnance :

[...]

(i) si les employés du Service qui sont représentés par l'agent négociateur constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement,

(ii) quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités; [...]

[5] Le SPP a présenté sa demande en vertu de l'article 103, dont les dispositions pertinentes se lisent comme suit :

103. (1) Si une convention collective ou une décision arbitrale donnée est maintenue en vigueur en vertu du paragraphe 101(1), la Commission doit, sur demande du Service ou de tout agent négociateur touché par la constitution du Service, rendre une ordonnance par laquelle elle décide :

a) si les employés du Service qui sont liés par la convention collective ou la décision arbitrale constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement;

b) quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités; [...]

[6] Les parties demandent à la Commission de déterminer la composition des unités habiles à négocier collectivement pour les employés de protection du SPP. L'Association des employé(e)s du Service de Sécurité du Sénat (AESSS) et l'Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes (AESS), qui représentent les officiers de protection du Sénat et de la Chambre des communes, sont intimées dans la demande du SPP.

[7] Le SPP demande à la Commission de définir une seule unité de négociation, réunissant les officiers de protection des deux chambres et les spécialistes de la détection. Les trois agents négociateurs, pour leur part, demandent à la Commission de déclarer deux unités de négociation : l'une pour les spécialistes de la détection, qui continuerait d'être représentée par l'AFPC, l'autre pour tous les officiers de protection, qui serait représentée par un agent négociateur encore à constituer.

[8] L'article 108 de la *LPAE (1) 2015* s'applique directement à la situation de l'AFPC. Toutefois, l'article 103 de la *LPAE (1) 2015* ne traite pas d'une éventuelle fusion d'unités de négociation, mais plutôt de la question de savoir si une unité de négociation devrait être continuée ou fragmentée. Quoi qu'il en soit, je conclus que la Commission est autorisée à examiner la demande du SPP, conformément aux pouvoirs généraux qui lui sont accordés par l'article 10 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, (L.R.C. (1985), ch. 33 (2e suppl.)).

[9] La Commission doit se prononcer sur la composition des unités habiles à négocier collectivement en tenant compte de l'article 110 de la *LPAE (1) 2015*, qui se lit comme suit :

110. (1) Pour l'application des alinéas 103(1)a) et 108a), la Commission tient compte, pour décider si le groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement, de la classification des postes établis par le Service et de celle des personnes qu'il emploie, notamment des groupes ou sous-groupes professionnels qu'il a établis.

(2) La Commission est tenue de définir des unités de négociation correspondant aux groupes ou sous-groupes professionnels établis par le Service, sauf dans le cas où elles ne constitueraient pas des unités habiles à négocier collectivement au motif qu'elles ne permettraient pas une représentation adéquate des employés qui en font partie.

[10] Le SPP a été créé après l'incident du 22 octobre 2014, lorsqu'un homme armé a réussi à entrer dans l'édifice central du Parlement. Cet incident a donné lieu à plusieurs rapports, qui ont confirmé des conclusions déjà tirées avant le 22 octobre 2014, notamment par le Vérificateur général du Canada, qu'il était dans l'intérêt de la sécurité du Parlement d'intégrer les différentes composantes relatives à la sécurité qui ont pour mission de protéger le Parlement.

[11] Le rapport de la Police provinciale de l'Ontario, qui a été déposé en preuve à l'audience, insiste sur l'importance de réunir en un tout cohérent les forces composées de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), chargée d'assurer la sécurité extérieure, du service de sécurité de la Chambre des communes (qui comprenait alors les officiers de protection et les opérateurs de scanographe) et du service de sécurité du Sénat.

[12] La loi vise justement cet objectif : réunir les diverses composantes en un seul service, le SPP, sous la direction d'officiers membres de la GRC.

[13] Dans cette perspective d'unification, le SPP prétend qu'il serait préférable de réunir les trois unités de négociation qui représentent l'ensemble des employés de protection du SPP. Les agents négociateurs soutiennent que leur position est préférable pour assurer une représentation adéquate des employés dans les négociations collectives.

II. Procédure

[14] Les parties ont entamé la procédure en présentant des demandes détaillées à la Commission, auxquelles les parties intimées ont répondu. Je résume dans les paragraphes qui suivent l'essentiel des demandes et des réponses.

A. Demande de l'AFPC

1. Position de l'AFPC

[15] L'AFPC représente depuis 2003 les opérateurs de scanographe (maintenant désignés spécialistes de la détection). Ceux-ci travaillaient pour la Direction des services de sécurité de la Chambre des communes avant la création du SPP. En 2013, le certificat d'accréditation a été modifié pour y inclure les superviseurs de scanographie (maintenant superviseurs de la détection).

[16] Dans sa demande, l'AFPC fait ressortir les différences entre les tâches des constables (maintenant nommés officiers de protection) et celles des spécialistes de la détection. Les officiers de protection de la Chambre des communes n'effectuent aucune opération de détection, alors que les officiers de protection du Sénat le faisaient avant la création du SPP. Au moment de la demande, les officiers de protection du Sénat faisaient encore du travail de détection, mais l'ensemble de la preuve présentée à l'audience démontre que les tâches de détection au Sénat sont maintenant exclusivement réservées aux spécialistes de la détection.

[17] L'AFPC soutient que l'inclusion de tous les employés de protection du SPP dans une seule unité de négociation n'assurerait pas une représentation adéquate des spécialistes de la détection, contrairement à l'intention du paragraphe 110(2) de la *LPAE (1) 2015*. En raison des différences dans la nature du travail, des tâches et des exigences de formation des spécialistes de la détection et des officiers de protection, il n'y a pas de communauté d'intérêts.

[18] Au moment où la demande a été soumise, il y avait approximativement 50 personnes dans l'unité de négociation des scanographes et superviseurs de scanographie. L'AESS représentait environ 200 constables, caporaux et sergents, et l'AESSS représentait environ 100 constables, caporaux et sergents. Les nombreuses différences entre les groupes donnent lieu à des priorités distinctes de négociation collective. Compte tenu de leur petit nombre, l'inclusion des scanographes et des

superviseurs de scanographie dans le groupe élargi minerait leur capacité à poursuivre leurs objectifs de négociation de manière efficace.

[19] L'AFPC affirme également que les employés qu'elle représente désirent qu'elle continue d'être leur agent négociateur.

[20] L'AFPC demande une déclaration selon laquelle une unité de négociation composée de scanographes et de superviseurs de scanographie est appropriée aux fins de la négociation collective, et une ordonnance accréditant l'AFPC comme agent négociateur d'une unité de négociation décrite comme étant composée de [traduction] « tous les employés du Service de protection parlementaire travaillant à titre de scanographes et superviseurs de scanographie ».

2. Réponse du SPP

[21] Le SPP avait déjà soumis sa propre demande visant une unité de négociation unique lorsqu'il a répondu à la demande de l'AFPC (et aux observations de l'AESS et de l'AESSS). Selon le SPP, les observations [traduction] « sont fondées sur l'intérêt personnel étroit des agents négociateurs actuels, et ne tiennent pas compte des motifs et objectifs sous-jacents à la création du SPP [...] ».

[22] Une unité de négociation distincte irait à l'encontre de l'objectif du SPP, c'est-à-dire une intégration fonctionnelle. Selon le SPP, séparer les employés en deux unités de négociation (l'AESS et l'AESSS avaient déjà proposé la fusion des deux unités de négociation qu'elles représentaient), [traduction] « ne ferait que perpétuer et accentuer une balkanisation existante entre scanographes et constables, et ce clivage est préjudiciable à l'objectif organisationnel du SPP d'avoir une seule équipe intégrée ».

[23] Le SPP soutient que la pratique générale de la Commission pour déterminer les agents négociateurs consiste à empêcher la fragmentation d'employés syndiqués, et d'organiser les employés dans des groupes plus larges, dans la mesure du possible.

[24] En réponse aux observations de l'AESSS selon lesquelles il n'y a pas eu de modification substantielle justifiant un changement au niveau de la représentation, le SPP répond que sa création a apporté un certain nombre de changements importants : les scanographes travaillent maintenant dans les locaux du Sénat, remplaçant les officiers de protection du Sénat à ces fonctions, les scanographes ont remplacé la GRC au poste de contrôle des véhicules (PCV) et de nouvelles unités intégrées ont été créées.

B. Demande du SPP

1. Position du SPP

[25] Le SPP propose une unité de négociation unique décrite comme suit :

[Traduction]

Tous les employés du Service de protection parlementaire faisant partie du groupe Opérations de protection, composé de tous les constables, caporaux, opérateurs de console, sergents, opérateurs de scanographes et superviseurs de scanographie à l'emploi du Service de protection parlementaire, à l'exception des membres de la Gendarmerie royale du Canada.

[26] La demande précise que l'unité proposée vise à fusionner les trois unités de négociations suivantes :

- tous les employés auparavant à l'emploi du Sénat du Canada faisant partie du sous-groupe Service de protection du Groupe opérationnel (AESSS accréditée comme agent négociateur le 24 mars 1987);
- tous les employés auparavant à l'emploi de la Chambre des communes faisant partie du groupe Service de protection (AESS accréditée comme agent négociateur le 24 mars 1987);
- tous les employés auparavant à l'emploi de la Direction des services de sécurité de la Chambre des communes à titre de scanographes et superviseurs de scanographie (AFPC accréditée comme agent négociateur en 2003 pour le groupe Scanographes, avec un certificat modifié délivré le 27 mai 2013 pour inclure les superviseurs de scanographie).

[27] L'unité de négociation proposée ne comprendrait pas les employés qui ne font pas partie de l'une de ces trois unités de négociation.

[28] Le SPP soutient qu'il a été créé à la suite des rapports au sujet de l'incident de tir de coups de feu qui a eu lieu le 22 octobre 2014, sur la Colline parlementaire. Un rapport indépendant de la PPO recommandait fortement que les nombreux organismes de sécurité (c'est-à-dire les services de protection du Sénat, les services de protection de la Chambre des communes et la GRC) fassent partie d'une seule force afin de composer plus efficacement avec les préoccupations de sécurité. La mesure législative a été l'adoption de la section 10 de la *LPAE (1) 2015* qui a créé le SPP.

[29] L'objet même du SPP est de fonctionner en tant que service de protection unique et intégré. Comme l'a déclaré le SPP, [traduction] « puisque les trois unités de négociation

travaillent pour un employeur unique, la répartition du travail entre employeurs distincts n'existe plus ».

[30] Le SPP soutient qu'il a l'intention d'intégrer tous les employés afin d'offrir des services de protection au Parlement dans son ensemble. Il est prévu que les employés travaillent en équipes fonctionnelles, plutôt que de travailler pour la Chambre des communes ou pour le Sénat, comme dans le passé. Le SPP présente sa vision comme suit :

[Traduction]

Par conséquent, les constables, les caporaux, les opérateurs de console, les sergents, les opérateurs de scanographes et les superviseurs de scanographie pourraient être mutés partout dans la Cité parlementaire, sur la Colline du Parlement et partout où se tiennent les affaires parlementaires. Dans ce contexte, il sera essentiel de surmonter tout obstacle entre les groupes antérieurs, et de favoriser une culture où tous les employés sont habitués à travailler au sein d'une même équipe opérationnelle.

[31] Dans cette perspective, les activités de scanographie feront partie intégrante de la stratégie globale en matière de sécurité, et les scanographes travailleront aux côtés des caporaux.

[32] Le plan consiste à intégrer les horaires de travail, à créer une structure de gestion opérationnelle et hiérarchique unique, et à mettre en place une section de soutien opérationnel unique. Le but est d'intégrer pleinement les services de protection de la Chambre des communes et du Sénat en un groupe professionnel unique. Cela permettra au SPP de mettre en œuvre l'ensemble de son nouveau modèle de sécurité, fondé sur les trois piliers que sont la protection, la détection et l'intervention, et sur un système de défense à plusieurs niveaux.

[33] L'intégration simplifiera les opérations, et neutralisera les perceptions selon lesquelles il existe différentes classes d'employés, perceptions qui minent la cohésion nécessaire à la sécurité optimale.

[34] Le SPP soutient que sa demande est conforme à l'article 110 de la *LPAE(1)2015*, qui investit la Commission du mandat de déterminer des unités de négociation correspondantes aux groupes professionnels, à moins que l'unité de négociation ainsi déterminée n'offre pas une représentation adéquate aux membres de l'unité.

[35] Toutefois, le travail des constables et des scanographes restera distinct, malgré le fait qu'avant la création du SPP, les constables du Sénat exécutaient le travail des scanographes, comme il est énoncé dans la demande au paragraphe 38 :

[Traduction]

De plus, les constables de l'Association des employés du Service de sécurité du Sénat exécutent le même travail de scanographie que les membres de l'Alliance de la Fonction publique Canada exécutaient à la Chambre des communes. Il est prévu, toutefois, que le travail de scanographie soit réorganisé de manière à ce qu'il soit fait uniquement par des opérateurs de scanographie, peu importe l'emplacement où le travail de scanographie a lieu. Ce travail restera toujours une partie intégrante de la stratégie du Service de protection du Parlement.

[36] Le SPP soutient que rien n'indique que la représentation pour une unité de négociation unique ne serait pas adéquate; en fait, en augmentant la taille de l'unité de négociation, on augmenterait probablement le pouvoir de négociation des employés.

[37] En 2003, l'employeur antérieur des scanographes, la Chambre des communes, avait fait valoir que les scanographes ne devraient pas être dans la même unité de négociation que les constables, les caporaux et les sergents. Toutefois, les conditions de travail ont changé. Actuellement, les scanographes portent les mêmes uniformes que les constables, et le SPP a l'intention de créer un groupe professionnel unique. Il est maintenant attendu que les scanographes exécutent des fonctions de sécurité de base (telle que la détection par observation), et il sera attendu que les constables exécutent des fonctions de scanographie de base, telle que l'utilisation du bâton électronique.

[38] En résumé, [traduction] « [...] le SPP soutient que ses activités et sa structure organisationnelle respectent les exigences législatives pour regrouper les trois unités de négociation existantes en une unité de négociation unique ».

2. Réponse de l'AFPC

[39] L'AFPC a simplement déclaré qu'elle avait fait un exposé complet de sa position dans sa propre demande, et a réitéré qu'une seule unité de négociation ne serait pas adéquate et ne permettrait pas une représentation satisfaisante des opérateurs de scanographe et des superviseurs de scanographie.

C. Réponse de l'AESS aux demandes

[40] Dans sa réponse, l'AESS détaille les tâches des membres de l'unité de négociation, qui n'ont rien à voir avec les tâches des employés du service de détection. Les membres de l'unité représentée par l'AESS sont armés, fournissent des services de surveillance, d'escorte et d'intervention. Ils doivent passer un test de condition physique à l'embauche, et maintenir leur forme par la suite. Ils participent activement au plan d'intervention en cas d'urgence. Ils font partie intégrante des cérémonies protocolaires.

[41] L'AESS indique que des discussions sont en cours avec l'AESSS, qui représente les employés de sécurité au Sénat, pour une éventuelle fusion des associations, ainsi qu'une demande pour fusionner les deux unités de négociation. Les deux associations reconnaissent la communauté d'intérêts qui les unit, et reconnaissent que les officiers de protection de la Chambre des communes et du Sénat « [...] constituent un groupe professionnel clairement identifiable ».

[42] Par contre, selon l'AESS, le groupe des opérateurs de scanographe n'a rien en commun avec les officiers de protection de la Chambre des communes et du Sénat. Leurs fonctions sont complètement différentes – il s'agit de deux groupes professionnels distincts. De plus, leurs intérêts en matière de relations de travail ne sont pas communs, puisque leurs conditions de travail sont totalement différentes.

[43] L'AESS propose les deux unités de négociation suivantes au sein du SPP :

a. « tous les employés du Service de protection parlementaire travaillant comme officiers de protection aux grades de constable, caporal et sergent »;

b. « tous les employés du Service de protection parlementaire travaillant comme scanographes et superviseurs à la scanographie ».

[44] L'AESS partage l'avis de l'AFPC que le nombre moindre d'opérateurs de scanographe au sein d'une unité de négociation unique les priverait d'une représentation adéquate pour défendre leurs intérêts dans le cadre des négociations collectives.

D. Réponse de l'AESSS aux demandes

[45] L'AESSS confirme son intérêt à ce que les deux unités de négociation qui représentent des officiers de protection, celle du Sénat, qu'elle représente, et celle de la

Chambre des communes, représentée par l'AESS, soient fusionnées en une seule unité de négociation représentée par un seul agent négociateur.

[46] Elle partage l'avis de l'AESS et de l'AFPC qu'il ne convient pas d'intégrer dans cette nouvelle unité de négociation l'unité des opérateurs de scanographe, actuellement représentée par l'AFPC.

[47] L'AESSS, dans sa réponse, met en contraste, d'une part, la similarité des tâches et fonctions des officiers de protection des deux chambres, et, d'autre part, la différence entre ces tâches et fonctions et celles des opérateurs de scanographe.

[48] En se fondant sur la jurisprudence de la Commission, l'AESSS affirme que certains facteurs ressortent de ces décisions lorsqu'il s'agit de modifier ou de redéfinir des unités habiles à négocier collectivement : le désir des employés, la communauté d'intérêts et l'historique de la négociation collective des groupes visés.

[49] Les employés représentés par l'AESS et par l'AESSS se sont déjà prononcés en faveur de la fusion des deux unités; il existe une communauté d'intérêts claire entre les deux groupes, mais non avec le groupe des scanographes.

[50] L'AESSS propose les mêmes unités de négociation que l'AESS; elle propose également le maintien des conventions collectives jusqu'à leur expiration.

E. Audience

[51] L'audience a débuté en novembre 2017, et s'est poursuivie en avril et octobre 2018 (8 jours d'audience) devant le commissaire Stephan Bertrand. Malheureusement, celui-ci est décédé le 24 mai 2019. L'audience finale s'est tenue devant moi du 12 au 15 novembre 2019. Les parties ont convenu de résumer les témoignages entendus par le commissaire Bertrand, c'est-à-dire la preuve, entendue en 2017 et en 2018, des témoins de l'employeur, de l'AESS et de l'AESSS. Les témoins de l'AFPC ont présenté leur témoignage devant moi, les 12 et 13 novembre 2019.

[52] Les parties ont indiqué que les titres de constable, caporal et sergent sont maintenant, respectivement, officier de protection, superviseur de la protection et gestionnaire de la protection.

[53] Les titres de poste pour les employés en détection ont également changé. Les opérateurs de scanographe sont maintenant des spécialistes de la détection, et les superviseurs de scanographie sont maintenant des superviseurs de la détection.

III. Résumé de la preuve

A. Résumés des témoins de l'employeur

[54] L'employeur a cité à témoigner les personnes suivantes : Mike Duheme, premier directeur du SPP; Jane MacLatchy, directrice du SPP en 2017; et Robert Graham, directeur de l'administration et du personnel au SPP.

1. Témoignage de M. Duheme

[55] M. Duheme est membre de la GRC depuis 1987. En 2015, il a été nommé comme premier directeur du SPP, un poste qu'il a occupé pendant environ 15 mois. Il a ensuite été nommé commandant de la Division nationale de la GRC.

[56] Le défi pour le SPP est d'intégrer en une seule structure les opérations qui auparavant relevaient de trois entités. M. Duheme a fait référence à l'organigramme du SPP.

[57] Le SPP est composé de trois grandes sections : 1) le soutien opérationnel, qui comprend l'infrastructure physique et la planification de mesures d'urgence, la gestion du matériel et du soutien, les services d'information et les opérations techniques; 2) les opérations, qui comprennent cinq divisions liées aux activités en matière de sécurité, et 3) le personnel administratif, qui est chargé des installations, des finances, des questions juridiques, des ressources humaines et des services d'approvisionnement. Les officiers de protection et les spécialistes de la détection font partie des opérations.

[58] Les cinq divisions au sein des opérations reflètent actuellement les divisions historiques : la première division est formée d'officiers de protection à l'emploi à la Chambre des communes, la division 2 est composée d'officiers de protection de la Chambre des communes, mais travaillant dans des édifices à l'extérieur de la Chambre des communes, la division 3 est composée d'officiers de protection du Sénat, la division 4 comprend seulement les membres de la GRC qui travaillent dans la cité parlementaire; la division 5 est composée de spécialistes de la détection et de services de formation.

[59] Il existait quatre cultures distinctes au moment où le SPP a été créé : la GRC, les services de protection du Sénat, les services de protection de la Chambre des communes, et les spécialistes de la détection. Rassembler tout le monde prend du temps; M. Duheme ne s'attendait pas à ce que cela ait lieu pendant son mandat.

[60] M. Duheme a parlé des trois piliers du SPP, communément appelé dans le monde de la sécurité: protection, détection et intervention. Il a également mentionné le système de défense à plusieurs niveaux que le SPP souhaite mettre en œuvre, en le comparant à un oignon aux couches concentriques, les couches extérieures représentant la collecte de renseignements, les couches intérieures représentant les personnes responsables de la sécurité au sein des édifices.

[61] Pour le SPP, traiter avec trois unités de négociation différentes signifie s'occuper de trois conventions collectives différentes, ce qui rend les opérations intégrées beaucoup plus complexes.

[62] M. Duheme a reconnu en contre-interrogatoire qu'il n'avait pas eu à s'occuper d'un milieu syndiqué au sein de la GRC, à l'exception de quelques occasions où il a travaillé auprès d'employés civils qui faisaient partie de la fonction publique.

[63] M. Duheme a également reconnu que les membres de la GRC ne seraient jamais intégrés dans l'unité de négociation unique qu'espérait le SPP. Les membres de la GRC ne sont pas des employés du SPP. Le nombre d'agents de la GRC sur la Colline parlementaire a diminué depuis la création du SPP. Le but était que les membres de la GRC seraient uniquement affectés à l'équipe mobile d'intervention (EMI).

[64] M. Duheme a souligné que les officiers de protection et les spécialistes de la détection portent le même uniforme, mais avec différents insignes. Le plan consistait à n'avoir qu'un seul insigne, mais les officiers de protection n'étaient pas satisfaits puisqu'ils doivent suivre beaucoup de formation additionnelle pour remplir leurs fonctions, et ils voulaient un insigne distinct pour refléter leur formation et leurs fonctions.

[65] Selon M. Duheme, il serait plus facile de gérer et de changer les horaires s'il n'y avait qu'une seule convention collective. Il reconnaît par contre que les officiers de protection et les spécialistes en détection ne font pas le même travail et ne sont pas interchangeables.

[66] Il donne comme exemple d'intégration réussie le PCV, malgré le fait que le poste fonctionne 24 heures sur 24, avec des membres des trois unités de négociation - spécialistes en détection et officiers de protection des deux chambres.

2. Témoignage de Mme MacLatchy

[67] Mme MacLatchy est membre de la GRC depuis 1988. Elle a été nommée directrice du SPP vers la fin mai 2017. Lors de son arrivée, le SPP a décidé qu'il serait utile d'avoir un plan stratégique pour les trois prochaines années. Ce plan a été élaboré en collaboration avec des gestionnaires et des commandants de divisions. Le plan énonce quatre priorités clés :

- Excellence des opérations de protection;
- Employés motivés et en santé;
- Équilibrer la sécurité des parlementaires et l'accès au public;
- Saine gouvernance.

[68] L'un des problèmes clés, selon Mme MacLatchy, était le manque de communication et d'interopérabilité (lors de l'incident de 2014, il existait trois bandes de fréquence radio). Il était important que les liens de commande et de contrôle soient unifiés, non seulement par une seule bande de fréquence radio, mais également par un seul centre de commandement opérationnel (CCO) et une meilleure coordination des interventions d'urgence.

[69] Mme MacLatchy a soutenu que l'intégration et la normalisation de l'affectation des ressources ont été difficiles; les unités travaillent toujours en vases clos. L'essentiel pour l'excellence opérationnelle est que les gens travaillent ensemble en étroite collaboration, avec des séances de breffage conjointes et des exercices conjoints, normalisés dans l'ensemble de la cité parlementaire.

[70] Mme MacLatchy a souligné l'importance d'avoir des procédures opérationnelles normalisées (PON) pour s'assurer que toutes les sections et toutes les catégories d'employés travaillent ensemble et connaissent leur rôle, en particulier pour qu'il n'y ait aucune confusion si un incident a lieu.

[71] Mme MacLatchy a fourni des exemples d'une intégration accrue au sein du SPP. La formation est maintenant normalisée, tous les employés de protection du SPP portent

le même uniforme, et les systèmes de gestion de l'information (Sénat, Chambre des communes, GRC) sont en voie d'être uniformisés.

[72] La relocalisation du CCO était toujours un travail en cours puisqu'il y avait encore trois CCO (Chambre des communes, Sénat et GRC). L'objectif était d'avoir un seul CCO, afin de simplifier la qualité de la communication opérationnelle.

[73] Des communications radio ont été intégrées afin que tous les officiers de protection et les agents de la GRC soient sur la même bande de fréquence. Les superviseurs de scanographie étaient sur une autre bande de fréquence. L'objectif était d'avoir une seule bande de fréquence pour tous.

[74] Une unité de gestion pour les événements majeurs a été créée. Une formation a été fournie à tous les membres du SPP, notamment pour les premiers soins, les techniques de défense et les masques à gaz. Mme MacLatchy a également mentionné une formation fondée sur des scénarios, où la réaction à un événement s'apprend par une simulation directe plutôt qu'en salle de classe. Tous les employés doivent y participer.

[75] Mme MacLatchy a mentionné le développement des politiques, les PON et les procédures pour le SPP. Jusqu'à maintenant, il existait un ensemble de politiques du Sénat et de la Chambre des communes. Le but était d'avoir des politiques uniformes pour l'ensemble du SPP.

[76] L'objectif est l'intégration, avec l'inclusion de spécialistes de la détection, pour assurer l'interopérabilité complète. Mme MacLatchy voulait une force protectrice pouvant travailler dans tous les secteurs au lieu de travailler en vase clos. Actuellement, les officiers de protection du Sénat et de la Chambre des communes ne travaillent que pour l'un ou l'autre, jamais aux deux endroits. Les spécialistes de la détection n'ont pas encore été intégrés dans un l'un ou l'autre de ces groupes.

[77] Il existe un besoin pressant de clarifier et de normaliser les rôles et les responsabilités. Le SPP travaille sur les descriptions d'emploi, la classification et la précision de nombreux rôles et responsabilités pour les spécialistes de la détection et les officiers de protection, ainsi que pour les unités spéciales, comme les renseignements, la formation, l'EMI, etc.

[78] Mme MacLatchy croit que la présence de la GRC diminuera graduellement à mesure que les employés du SPP deviendront pleinement responsables de l'EMI pour des incidents tels qu'un tireur dans la cité parlementaire.

[79] Mme MacLatchy a témoigné que le fait d'avoir trois unités de négociation complexifie l'établissement des horaires. On vise à uniformiser les horaires dans l'ensemble du SPP et d'organiser les employés selon le même horaire, si possible, afin de permettre un déploiement uniforme au quotidien et pendant les événements majeurs. Cela permettrait aussi la tenue de séances de breffage conjointes et d'avoir une équipe plus unie.

[80] Il est difficile de bâtir un esprit de corps, un esprit d'équipe, dans un environnement fragmenté qui, à son tour, a une incidence sur le moral, l'efficacité et la fierté dans l'organisation.

[81] Comme M. Duheme, Mme MacLatchy a décrit le PCV comme un succès. Les officiers de protection et les spécialistes de la détection travaillent côte à côte sur les trois piliers de la sécurité.

[82] L'objectif du SPP est d'avoir une intégration fonctionnelle. Actuellement, les opérations sont divisées en cinq divisions distinctes.

[83] Toutefois, les choses évoluent. Mme MacLatchy a dit qu'elle espérait que le travail soit organisé par postes, c'est-à-dire des postes entièrement intégrés pour couvrir tous les quarts de travail, avec des officiers de protection des deux chambres et des spécialistes de la détection. Ce projet en est encore à l'étape de la planification, et dépend du nombre d'unités de négociation avec qui le SPP aura à traiter à l'avenir.

[84] Une unité de négociation unique ne comprendrait pas la GRC. Mme MacLatchy a expliqué que le but à long terme était de retirer la GRC des fonctions de protection.

[85] En ce qui concerne la formation, même si toute formation ne peut être identique pour tous étant donné que des compétences différentes doivent être enseignées, il pourrait y avoir une formation générale telle que les premiers soins, les CBRNE (matériaux chimiques, biologiques, radiologiques, nucléaires et explosifs), les compétences en leadership et les questions de mieux-être.

[86] L'élaboration de la classification et des descriptions d'emplois est en cours. L'objectif est de créer un groupe d'opérations de protection et d'éliminer la division des tâches.

[87] Cela dit, Mme MacLatchy a témoigné que le rôle des spécialistes de la détection est de détecter, de reconnaître et de signaler le comportement, et de travailler avec les officiers de protection dans une approche d'[traduction]« équipe de relais », le but étant d'exclure de la cité parlementaire les armes et les personnes aux intentions malveillantes. Elle ne croit pas que les spécialistes de la détection ont l'impression de faire partie de l'équipe, et elle aimerait changer cela.

[88] Mme MacLatchy a soutenu que les spécialistes de la détection deviennent souvent des officiers de protection; elle était au courant de 13 pareils cas.

[89] Mme MacLatchy a reconnu que les officiers de protection et les spécialistes de la détection ne pourraient pas exercer les fonctions de l'autre. Elle a précisé que ce n'était pas non plus prévu. Toutefois, elle a souligné l'importance d'un milieu opérationnel intégré.

[90] Mme MacLatchy a réitéré en contre-interrogatoire que la planification de l'horaire était l'une des principales préoccupations du fait d'avoir trois unités de négociation. L'autre préoccupation était la cohésion. Elle a reconnu que même avec trois unités de négociation, une intégration considérable a eu lieu, par exemple le PCV, les communications radio, l'unité du renseignement et l'équipe des événements majeurs.

[91] Mme MacLatchy a reconnu, également en contre-interrogatoire, que le plan stratégique ne mentionnait ni le besoin ni le désir d'une unité de négociation unique. L'existence de trois unités de négociation n'a pas été soulevée à titre de défi. Elle a également reconnu que le but d'avoir des employés qui travaillent partout dans la cité parlementaire sans une nette distinction entre les unités pourrait être atteint avec deux unités de négociation.

[92] Mme MacLatchy a déclaré qu'elle n'avait pas beaucoup d'expérience en négociation collective et avec les agents négociateurs, sauf pour la période pendant laquelle elle était coordonnatrice de la sécurité pour les Jeux olympiques de Vancouver, où elle a dû travailler auprès de nombreuses associations de police. Elle a également travaillé auprès de représentants des employés à la GRC qui, dans le passé, n'a jamais

eu de syndicats. Elle a aussi traité avec des fonctionnaires fédéraux dans certaines unités de la GRC.

[93] Toujours en contre-interrogatoire, Mme MacLatchy a confirmé que les spécialistes de la détection suivent une formation approfondie de trois semaines sur la détection, et que les officiers de protection ne reçoivent pas cette formation, mais un autre type de formation. À l'heure actuelle, il n'y avait pas de formation conjointe, à l'exception, peut-être, de celle portant sur les premiers soins.

[94] En résumé, l'objectif d'avoir une unité de négociation unique était d'unifier le SPP et de créer davantage d'esprit d'équipe.

3. Témoignage de M. Graham

[95] M. Graham est l'agent du personnel administratif responsable des finances, des ressources humaines (RH), des services juridiques et de la gestion des installations. Il participe à l'application des conventions collectives; l'équipe des relations de travail fait partie de l'équipe des RH sous sa supervision.

[96] M. Graham s'est joint à la fonction publique en 2005. Il est cadre supérieur depuis 2008. Il a environ cinq ans d'expérience de travail avec les associations d'employés et les syndicats. Il s'est joint à l'équipe du SPP en 2015.

[97] M. Graham a expliqué de nombreux aspects de la formation des officiers de protection. Ils reçoivent 10 semaines de formation, dont trois semaines portent sur les techniques de défense. Les recrues doivent d'abord passer un test physique.

[98] Le SPP a mis en place l'EMI pour renforcer les capacités d'intervention sur la Colline parlementaire. Il s'agit d'une équipe de 14 membres, y compris 9 membres de l'unité de négociation représentée par l'AESS, 2 membres de l'unité de négociation représentée par l'AESSS et 3 membres de la GRC (données de 2017). Cette équipe reçoit quatre semaines supplémentaires de formation sur les tactiques et l'équipement spécialisé.

[99] Les officiers de protection affectés au CCO reçoivent une formation spéciale de trois semaines.

[100] M. Graham a discuté de l'horaire. Les membres de l'AESS ont un horaire rotatif de huit semaines et peuvent travailler des quarts de 7 heures ou de 11 heures. En date de

l'audience, les heures de début du travail étaient prévues dans la convention collective. Les membres de l'AESSS travaillent selon un horaire rotatif de cinq semaines, avec une rotation spéciale de trois semaines pour une équipe, et des heures de début fixes. Les spécialistes de la détection travaillent selon un horaire rotatif de 10 semaines, avec des heures de début plus flexibles, prévues dans la convention collective de l'AFPC. (Remarque : depuis que l'audience a été tenue en 2017, l'AESSS, l'AESS et le SPP ont modifié les horaires au moyen de la négociation collective).

[101] L'unité de mobilisation opérationnelle est responsable de la planification de l'horaire des officiers de protection et des spécialistes de la détection en coordination avec les gestionnaires de chaque unité de négociation.

[102] Différents systèmes d'établissement des horaires posent problème quand une initiative commune a besoin d'être pourvue. Un bon exemple est l'EMI nouvellement établi. Elle comprend à la fois des membres de l'AESS et des membres de l'AESSS, lesquels n'ont pas les mêmes heures de début de travail selon leurs conventions collectives respectives. Une différence de quinze minutes dans l'heure de début de travail complique la tenue de séances conjointes de breffage conjointes. Idéalement, tous les membres de l'EMI auraient le même horaire. Les conventions collectives actuelles font obstacle (remarque : encore une fois, ce témoignage date de 2017; la question de la planification de l'horaire de l'EMI a depuis été traitée en négociation collective).

[103] Un autre exemple est la planification des quarts de travail du PCV, où les membres des trois unités de négociation doivent travailler 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Idéalement, ils commenceraient tous à la même heure afin de permettre des séances conjointes de breffage. M. Graham est au courant d'un nombre élevé de griefs de la part de l'AFPC concernant la planification des horaires.

[104] L'une des priorités de M. Graham est d'assurer un milieu de travail sain et respectueux. Dans de récentes séances de discussion, la haute direction a entendu dire que des membres de l'AFPC se sentaient victimes de discrimination de la part de membres d'un autre syndicat.

[105] À titre d'exemple additionnel de problème causé par de multiples conventions collectives, M. Graham a mentionné que la disposition sur les uniformes varie d'une convention à l'autre. Bien que tous les employés de protection du SPP portent désormais

le même uniforme, qu'ils soient officiers de protection ou spécialistes de la détection, le nombre de pantalons fournis varie d'une convention collective à l'autre - à savoir deux, trois ou quatre pantalons selon la convention collective. Il serait certainement plus facile d'un point de vue administratif d'avoir une seule politique d'acquisition.

[106] Selon M. Graham, le fait d'avoir différentes unités et agents négociateurs renforce une mentalité de [traduction] « nous contre eux ». L'un des inconvénients est la question de la mobilité, ou, plus précisément, la question de l'ancienneté. De nombreux spécialistes de la détection choisissent de poser leur candidature à des postes d'officier de protection. Toutefois, leurs années d'expérience en tant que spécialistes de la détection ne comptent pas à des fins d'ancienneté, une situation que M. Graham trouve injuste.

[107] M. Graham a témoigné que le SPP travaillait à l'élaboration de son propre système de classification, fondé sur de nouvelles descriptions d'emploi. Il était prévu d'avoir des spécialistes de la détection et des officiers de protection, ainsi que leurs superviseurs, dans la même unité.

[108] En contre-interrogatoire, M. Graham a reconnu que le problème principal de la planification des horaires pour l'EMI était causé par le fait que les membres de la GRC travaillent avec les officiers de protection. Les membres de la GRC ont des semaines de travail de 40 heures, alors que les officiers de protection travaillent 35 heures par semaine. Il est par conséquent difficile de planifier l'horaire d'équipes mixtes (deux agents par véhicule).

[109] M. Graham a affirmé en contre-interrogatoire que les problèmes de planification des horaires des spécialistes de la détection sont d'une autre nature, notamment en raison de l'imprévisibilité de l'horaire. Un spécialiste de la détection doit se référer à trois horaires séparés :

- Un horaire directeur émis tous les quatre mois;
- Un horaire pour les changements de fonctions, émis 15 jours avant les quarts de travail;
- Un horaire de déploiement, émis la veille du travail prévu à l'horaire.

[110] Ainsi, bien qu'il soit nécessaire de planifier d'avance, les besoins changent, et ce, jusqu'aux dernières 24 heures. Il est possible que les membres aient besoin d'être

accommodés pour ne pas travailler des quarts de nuit. Tous les quarts de travail exigent la présence d'au moins un homme et une femme (à des fins de fouilles personnelles) et, dans la mesure du possible, pour une saine gestion financière, le SPP essaie d'éviter les heures supplémentaires. En même temps, les heures de travail peuvent changer selon les exigences de la Chambre des communes ou du Sénat, puisque les spécialistes de la détection doivent toujours être présents quand les immeubles sont ouverts au public.

[111] M. Graham ne savait pas si les mêmes problèmes se posaient pour les officiers de protection.

B. Résumés des témoins de l'AESS

[112] L'AESS a cité à témoigné les personnes suivantes : Pierre Charrette, superviseur de la protection; Vicki Willcott, officier de protection; Stéphane St-Martin, officier de protection; et Roch Lapensée, président de l'AESS.

1. Témoignage de M. Charrette

[113] M. Charrette est superviseur de la protection (auparavant caporal) à la Chambre des communes. Il a été embauché d'abord comme opérateur de scanographe, en 2007, puis il est devenu constable en juin 2008. Depuis 2011, il donne de la formation sur les armes à feu. Depuis 2013, il est instructeur en tactiques défensives (DTAC, une formation de la GRC sur l'usage de la force), instructeur pour le CBRNE et instructeur pour le fusil d'assaut C-8.

[114] Les officiers de protection suivent toutes ces formations. Ils doivent se requalifier annuellement pour les armes à feu, et à tous les trois ans pour DTAC et le poivre de cayenne.

[115] La formation des nouvelles recrues, d'une durée de 10 semaines, est donnée exclusivement aux officiers de protection; aucun spécialiste de la détection n'y participe. Chaque cohorte comprend 24 recrues environ.

[116] Les spécialistes de la détection ne sont pas armés; par conséquent, ils ne reçoivent pas cette formation (35 heures au départ, ½ journée par année par la suite). Le remisage des armes à feu doit se faire dans des casiers spécialement aménagés, dans les vestiaires. Les spécialistes de la détection n'y ont pas accès.

[117] M. Charette explique la formation de l'équipe mobile d'intervention (EMI); les membres de cette équipe suivent une formation tactique donnée par la GRC. L'EMI ne compte aucun spécialiste de la détection.

[118] M. Charrette précise que l'équipement des officiers de protection est bien différent de celui des spécialistes de la détection (arme à feu, poivre de cayenne, radio encryptée, bâton). Les officiers de protection disposent d'un masque à gaz parce qu'ils ont été formés pour les attaques au gaz, ce qui n'est pas le cas des spécialistes de la détection.

[119] Les officiers de protection passent un test psychologique avant l'embauche; ce test n'est pas administré aux spécialistes de la détection.

[120] M. Charrette précise que le SPP tient une cérémonie de remise des diplômes conjointe, pour les officiers de protection et les spécialistes de la détection. La formation de premiers soins est conjointe également.

2. Témoignage de Mme Willcott

[121] Mme Willcott a travaillé comme opératrice de scanographe de 2003 à 2006. Elle est devenue constable en 2006, à la Chambre des communes. Elle est maintenant au centre des communications opérationnelles (CCO).

[122] Mme Willcott a expliqué à l'audience comment fonctionnent les horaires de travail pour les officiers de protection. Les affectations sont communiquées de 4 à 5 mois à l'avance, pour les 9 équipes opérationnelles, l'équipe du CCO, l'équipe des officiers en civil et l'équipe des tribunes. La plupart des équipes ont un horaire rotatif de huit semaines; les équipes spécialisées ont des horaires rotatifs qui varient entre 7 et 10 semaines.

[123] Le CCO est en quelque sorte le centre névralgique du SPP. Il transmet toutes les communications et toutes les urgences au sein du SPP. Il est doté d'une équipe permanente de 14 personnes, qui relèvent toutes des services de protection; l'équipe ne comprend aucun spécialiste de la détection.

[124] La communication entre le CCO et les spécialistes de la détection se fait par l'entremise des superviseurs de la détection, car ceux-ci disposent d'une radio. Si un spécialiste de la détection signale son absence, le CCO communique avec un superviseur

de la détection pour trouver un remplaçant. Par contre, c'est le CCO qui s'occupe du remplacement d'un officier de protection empêché de se présenter au travail.

[125] La formation pour travailler au CCO est de deux semaines, soit une semaine en classe et une semaine sur le terrain. Les officiers qui travaillent au CCO reçoivent également une formation spécialisée sur les alarmes.

[126] En contre-interrogatoire, Mme Willcott a expliqué qu'il arrive que les officiers de protection qui travaillent un quart de nuit doivent faire une inspection sommaire de personnes et de biens (généralement des entrepreneurs qui font des travaux de nuit) parce qu'il n'y a pas de spécialistes de la détection qui travaillent la nuit, sauf au PCV. Les officiers de protection n'utilisent ni le scanographe (machine à rayon X) ni le bâton senseur (appareil de détection Garrett).

3. Témoignage de M. St-Martin

[127] M. St-Martin est officier de protection à la Chambre des communes; il a été embauché comme constable en 2001.

[128] M. St-Martin précise que les députés et sénateurs ne passent aucun contrôle de détection et, par conséquent, n'ont aucune interaction avec les spécialistes de la détection.

[129] M. St-Martin mentionne certaines tâches des officiers de protection qui ne sont jamais exécutées par les spécialistes de la détection : ils ne participent pas aux parades, ils ne travaillent pas dans les édifices satellites (où le public n'a pas accès), ils ne participent pas à la protection de dignitaires, ils ne sont jamais affectés au « changement de page » (chaque jour, un officier de protection tourne une page des Livres du souvenir, où sont inscrits les noms de ceux morts au combat pour le Canada, à commencer par la guerre de 1812). Les spécialistes de la détection ne font pas partie des équipes spécialisées, par exemple l'EMI, les officiers en civil ou l'équipe de renseignements.

[130] Les spécialistes de la détection ne travaillent pas à l'extérieur, sauf exceptionnellement, lorsqu'il y a foule pour un grand événement et que des postes de détection temporaires sont installés, ou au PCV.

4. Témoignage de M. Lapensée

[131] M. Lapensée est gestionnaire de la protection au sein de l'unité de protection de la Chambre des communes. Il a été embauché en 1987, comme constable. Il est actif au sein de l'AESS depuis 24 ans, et en est le président depuis près de 10 ans.

[132] L'AESS a été accréditée en 1987. Depuis, elle a négocié environ 9 conventions collectives avec la Chambre des communes. À la date du témoignage de M. Lapensée (2018), l'AESS et le SPP n'avaient pas entamé de négociations collectives pour la prochaine convention collective.

[133] M. Lapensée a expliqué que des postes de détection ont été installés après les événements du 11 septembre 2001. L'AESS n'a jamais représenté les spécialistes de la détection, qui sont représentés par l'AFPC depuis 2003. M. Lapensée confirme que l'AFPC et l'AESS ont organisé conjointement une activité à l'automne 2017, pour protester contre le fait que le SPP refusait de négocier collectivement avec ces deux agents négociateurs.

[134] M. Lapensée a eu connaissance d'une négociation de type « table commune », c'est-à-dire une négociation menée entre l'employeur et plusieurs agents négociateurs en même temps. La négociation portait sur une entente sur les augmentations économiques, compte tenu de l'expiration des conventions collectives pertinentes.

[135] M. Lapensée a expliqué la formation des officiers de protection, toujours donnée par des officiers libérés à cet effet, jamais par des gestionnaires. La formation dure 10 semaines au total. Les officiers doivent se qualifier en passant un test de condition physique avant d'entreprendre la formation.

[136] Trois semaines sont consacrées aux tactiques défensives. La formation comprend également plusieurs composantes, notamment : les armes à feu (utilisation, entretien, entreposage), le poivre de cayenne, le CBRNE, les techniques d'intervention en cas d'urgence, les premiers soins, les lois applicables au Parlement et l'interaction avec le public et les parlementaires.

C. Résumés des témoins de l'AESSS

[137] L'AESSS a cité à témoigner les personnes suivantes : Stéphanie Lavigne, officier de protection; Anthony Parsons, gestionnaire de la protection; et Brian Faust, président de l'AESSS.

1. Témoignage de Mme Lavigne

[138] Mme Lavigne était membre de l'unité de négociation représentée par l'AESSS de 2000 à 2018. Elle a travaillé comme constable jusqu'en 2016, quand elle s'est jointe à la section de planification du SPP. L'unité de planification intégrée où elle travaillait comprenait un caporal de la GRC et un officier de protection de la Chambre des communes. Le titre de Mme Lavigne était planificatrice de la sécurité pour les événements. En 2017, la section des événements majeurs (y compris la planification) est passée de la Division 5 à la Division 4 (sous la direction de la GRC).

[139] En tant que planificatrice de la sécurité pour les événements, Mme Lavigne était responsable de la coordination de la sécurité pour tous les événements qui se tiennent sur la colline parlementaire (manifestations, visites de dignitaires, Fête du Canada, travaux publics, etc). Avant la création du SPP, la GRC était entièrement responsable de coordonner la sécurité extérieure.

[140] Depuis 2017, le SPP et l'équipe des événements majeurs sont responsables de la planification de tous les événements qui ont lieu sur la Colline parlementaire. Il n'y a aucun spécialiste de la détection dans la section des événements majeurs.

[141] La section des événements majeurs travaille en étroite collaboration avec l'équipe des renseignements, qui comprend un membre de la GRC, des superviseurs de la protection des divisions 1 et 2, et des officiers de protection des divisions 1, 2 et 3.

[142] La planification de la sécurité exige la collaboration avec des partenaires externes, par exemple les services de police d'Ottawa, la Division nationale de la GRC, la ville de Gatineau, etc. Les seules personnes appelées à travailler pour les événements majeurs étaient les membres des divisions 1, 2, 3 et 4. Chaque événement majeur a également un commandant sur place, qui est un membre de la GRC.

[143] Le seul rôle que les spécialistes de détection peuvent jouer lors des événements majeurs est la fouille des sacs. Ils ne jouent aucun rôle dans la planification des événements.

[144] La planification des événements tient compte des renseignements de sécurité (p.ex. arrivée inattendue de manifestants) ainsi que des aspects fondamentaux comme le privilège parlementaire (qui comprend un accès sans entrave des parlementaires aux terrains et aux immeubles).

[145] À la suite d'événements majeurs, Mme Lavigne devait remplir un [traduction] « Compte-rendu après action ». Les spécialistes de la détection peuvent aussi contribuer à ces rapports dans la mesure où ils participent à l'événement. Si aucun spécialiste de la détection ne participe à l'événement, les officiers de protection peuvent être appelés à faire la fouille des sacs.

2. Témoignage de M. Parsons

[146] M. Parsons est gestionnaire de programme pour l'équipe de formation, qui fait partie de la division 5. Il est membre de l'AESSS depuis 2002. Il a été constable pendant dix ans, puis caporal pendant trois ans.

[147] M. Parsons s'est vu attribuer des tâches de formateur à temps partiel avant la création du SPP; il travaille à temps plein avec l'équipe de formation depuis ce jour. En 2016, il a obtenu le poste nouvellement créé de spécialiste de la formation. Ses fonctions à ce poste comprennent la planification de la formation et l'établissement des normes d'évaluations.

[148] L'équipe de formation du SPP est divisée en deux sections: la formation pour les officiers de protection (membres de l'AESS et de l'AESSS) et la formation pour les spécialistes de la détection (membres de l'AFPC).

[149] Avant la création du SPP, M. Parsons offrait de la formation sur les techniques de défense, pour laquelle il est agréé. Depuis 2017, il est également agréé pour donner des formations sur les armes à feu.

[150] M. Parsons a présenté un document (pièce S-6) fournissant un compte-rendu détaillé du programme de formation de 10 semaines des nouvelles recrues. Le programme peut se résumer comme suit :

- Semaine 1: Introduction (aspects juridiques, pouvoir d'arrestation, analyse comportementale, théorie des techniques de défense, théorie des armes à feu).
- Semaines 2 et 3: Techniques de défense et formation sur les armes à feu.
- Semaine 4 : Techniques de défense.
- Semaine 5: Formation sur le recours à la force (scénarios d'arrestation, techniques de menottage, recours progressif à la force, etc.).
- Semaine 6: Présentation des différentes divisions, formation sur le port d'un masque à gaz.

- Semaine 7: Tenue et comportement, exercices pour différentes cérémonies.
- Semaines 8, 9 et 10: Révision générale, examens, orientation aux différents postes, visites des lieux, remise des diplômes.

[151] M. Parsons a mentionné que la présentation sur la fouille, avec ou sans le bâton Garrett, est donnée à titre d'information, par un spécialiste de la détection. Les officiers de protection ne sont pas formés pour utiliser le bâton électronique.

[152] Lors de la création du SPP, les techniques de défense policières étaient d'abord données aux officiers de protection de la Chambre des communes. Elles sont maintenant offertes à tous les nouveaux officiers de protection. L'idée est d'enseigner aux recrues des techniques d'intervention utiles, en utilisant divers scénarios d'intervention.

[153] Les officiers de protection embauchés avant que le programme soit offert suivront également une formation de déploiement rapide pour action immédiate (DRAI), une tactique de défense policière pour les premiers répondants dans des situations à haut risque. Cette formation n'est offerte qu'aux officiers de protection, et non aux spécialistes de la détection.

[154] La formation sur les armes à feu dure cinq jours; par après, chaque année, les officiers de protection doivent être agréés à nouveau au moyen d'un cours de mise à jour d'une demi-journée.

[155] La formation sur l'utilisation de menottes, de poivre de Cayenne, de bâton, d'arrestation à haut risque, etc. est offerte aux officiers de protection qui ont été embauchés, avant que ces articles fassent partie de leur équipement ou de leur formation. Les officiers de protection doivent renouveler leur agrément aux trois ans.

[156] Les officiers de protection du Sénat ne sont plus formés sur l'appareil de détection Garrett qui est seulement utilisé par les spécialistes de la détection depuis la création du SPP.

[157] En contre-interrogatoire, M. Parsons a confirmé que les officiers de protection et les spécialistes de la détection pratiquent ensemble l'exercice cérémonial pour la cérémonie de remise des diplômes, les spécialistes de la détection reçoivent également une formation sur la connaissance de la situation, l'éthique et le privilège parlementaire.

3. Témoignage de M. Faust

[158] M. Faust est constable au Sénat depuis décembre 2002. Il est président de l'AESSS depuis 9 ans, et faisait auparavant partie de l'équipe de négociation collective.

[159] L'AESSS compte 125 membres, dont six sergents (maintenant gestionnaires de la protection) et sept caporaux (maintenant superviseurs de la protection). Cinq équipes travaillent selon des horaires rotatifs de cinq semaines, pour couvrir des postes 24/7. Chaque équipe comprend un gestionnaire, un superviseur et de huit à douze officiers de protection.

[160] Il y a également une équipe qui travaille du lundi au vendredi, avec séance de breffage quotidienne. Une autre équipe, subdivisée en trois sous-équipes, travaille selon un horaire rotatif de trois semaines.

[161] M. Faust explique la transition qui s'est produite au PCV. Avant la création du SPP, le PCV était entièrement contrôlé par la GRC. Par la suite, les spécialistes de la détection ont remplacé les officiers de la GRC, dans une large mesure. L'AESSS a déposé un grief, soutenant que les officiers de protection devraient assurer le contrôle de l'accès. Depuis, la procédure a été modifiée (pièce S-11). Elle est détaillée plus loin dans la description de ma visite sur le terrain.

[162] M. Faust explique que les officiers de protection du Sénat étaient chargés, avant la création du SPP, des fonctions de détection. Ils n'exercent plus ces fonctions, sauf exceptionnellement, lorsqu'aucun spécialiste de la détection n'est en fonction. À ce moment-là, ils ne font qu'une fouille sommaire de sacs. Les officiers de protection n'utilisent plus les appareils employés par les spécialistes en détection, principalement le scanographe et le bâton Garrett.

[163] D'après M. Faust, les officiers de protection du Sénat ont davantage de responsabilités depuis la création du SPP, notamment pour inclure le contrôle des manifestations, les visites protocolaires, les événements spéciaux, etc. Désormais, ils sont censés agir comme le ferait un agent de la GRC, c'est-à-dire en intervenant lors des situations d'urgence.

[164] M. Faust a témoigné que les spécialistes de la détection n'interviennent pas en situation d'urgence, mais collaborent avec les officiers de protection en partageant leur expertise, c'est-à-dire la détection. Selon lui, la relation entre officiers de protection et

spécialistes de la détection est excellente, chacun ayant ses propres tâches, exécutées en pleine collaboration.

[165] M. Faust souligne que la formation des officiers de protection est plus exhaustive, surtout en raison du port d'armes à feu. L'équipement des deux groupes est différent. Tous deux portent la veste pare-balles, mais les officiers de protection portent en outre une ceinture avec de l'équipement additionnel : arme à feu, menottes, poivre de cayenne, radio encryptée et bâton.

[166] Seuls les officiers de protection ont une radio encryptée. Les spécialistes de la détection du PCV ont également une radio, ainsi que les superviseurs de la détection, mais sur une autre bande de fréquence.

[167] L'opération du PCV est bien intégrée. La supervision est assurée par des officiers de protection. La décision de permettre l'accès à la colline parlementaire à un véhicule revient à un officier de protection, mais l'échange d'information avec les spécialistes de la détection est essentiel; ceux-ci peuvent déceler des menaces, et expliquer la nature de cette menace aux officiers de protection.

D. Résumés des témoins de l'AFPC

[168] L'AFPC a présenté les témoins suivants : Morgan Gay, négociateur pour l'AFPC; Kyle McCool, spécialiste de la détection et instructeur en détection (par intérim); Tobin Senman, spécialiste de la détection, superviseur de la détection (par intérim).

1. Témoignage de M. Gay

[169] M. Gay est négociateur pour l'AFPC depuis 13 ans. Il négocie les conventions collectives avec l'employeur au nom des unités de négociation. Par conséquent, il doit très bien connaître le travail des unités de négociation et les préoccupations des employés. Il travaille avec plusieurs unités de négociation et employeurs, y compris les employés du Parlement (la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement et le SPP). Il participe aux négociations pour le compte des spécialistes de la détection (antérieurement, les scanographes) depuis 2009.

[170] L'un des enjeux principaux pour les spécialistes de la détection est la planification de l'horaire. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi, M. Gay a simplement répondu [traduction] « parce que c'est chaotique ». À la suite d'une décision arbitrale, certains problèmes ont été réglés, mais pas la planification de l'horaire. Selon M. Gay, l'employeur

(alors la Chambre des communes) n'a pas compris le sens de la décision arbitrale en ce qui concerne les affectations de relève et l'ancienneté. M. Gay a ajouté que la planification de l'horaire restait une profonde source d'insatisfaction pour les spécialistes de la détection.

[171] La question de la planification de l'horaire est soulevée d'une manière particulière pour les spécialistes de la détection, car le besoin pour leurs services varie au cours de l'année, selon l'horaire de la Chambre des communes. Lors de l'ajournement de la Chambre, moins de spécialistes de la détection sont nécessaires, et les horaires des fonctions changent. La décision arbitrale a cherché à clarifier la manière dont les affectations de relève seraient gérées, mais la question n'a pas été réglée.

[172] La négociation collective est en perte de vitesse. Au début, le SPP ne voulait pas négocier avec les unités de négociation individuelles en attendant la présente décision. Une décision de la Commission d'octobre 2018 a forcé le SPP à revenir à la table de négociation. Le commissaire a conclu que les employés avaient toujours droit à la négociation dans l'attente d'une décision sur la future structure des unités de négociation. L'AFPC et le SPP ont atteint une impasse, et un conseil d'arbitrage a été nommé pour les entendre en février 2020.

[173] M. Gay a soutenu que les questions à être négociées pour les spécialistes de la détection étaient très différentes des préoccupations des officiers de protection. Les priorités n'étaient pas les mêmes. La planification des horaires ne fonctionne pas de la même façon pour les officiers de protection, qui travaillent toute l'année à de nombreux postes. Les échelles salariales ne sont pas comparables étant donné que les fonctions sont très différentes.

[174] M. Gay a répété ce que M. Graham avait énoncé, soit que les spécialistes de la détection travaillent à partir de trois horaires différents : un horaire maître, un horaire trimestriel et un horaire de changement de fonctions. Contrairement aux officiers de protection, les spécialistes de la détection ne sont pas affectés à des postes, mais à des heures de travail. L'emplacement exact du lieu de travail peut changer à la dernière minute. Cette incertitude dans les affectations (heure et emplacement) génère beaucoup de frustration.

[175] M. Gay a témoigné que la relation tendue avec l'employeur antérieur, la Chambre des communes, s'est aggravée avec le SPP.

2. Témoignage de M. McCool

[176] M. McCool est spécialiste de la détection au SPP depuis 2017. Avant cette date, il travaillait aux opérations du contrôle de sécurité pré-embarquement à l'aéroport d'Ottawa depuis 2009.

[177] En tant qu'instructeur par intérim, M. McCool est responsable de la formation des recrues; il participe également à leur évaluation. Les recrues doivent obtenir une moyenne de 75 % pour toutes les évaluations.

[178] Les candidats à un poste de spécialiste de la détection doivent faire ce qui suit : soumettre un curriculum vitae, passer un test de connaissances générales, passer une entrevue et fournir une évaluation médicale récente. Les spécialistes de la détection nouvellement recrutés suivent maintenant un cours de quatre semaines (auparavant de trois semaines), que M. McCool a repassé en détail à l'audience (pièce P-2).

[179] La formation commence avec une orientation générale au travail et aux sites de travail. Le deuxième module donne le détail des postes de spécialiste de la détection. Lorsqu'il a été questionné à ce sujet, M. McCool a répondu ce qui suit : Rayons X (scanographie), fouille, responsables de l'accueil, PCV et bureau des articles interceptés. Il a confirmé qu'il n'y avait pas d'autre poste de spécialiste de la détection au SPP.

[180] La formation couvre une variété de sujets. Certains sujets sont de nature plus générale, notamment : intégrité et éthique, tenue et comportement, Parlement et privilège parlementaire. Certains sujets sont liés au travail, notamment : communication radio, prise de notes, rédaction de rapports. La plupart des cours se rapportent directement au travail de détection, aux procédures d'urgence, à l'analyse du comportement, à la façon de filtrer les gens et les articles physiques, aux procédures du PCV, à la façon de se servir d'une machine à rayons X et de s'occuper d'armes et d'autres articles dangereux, et à reconnaître les armes, les explosifs et les dispositifs explosifs dans les images radioscopiques (rayons X).

[181] Une longue période est consacrée à la formation fondée sur des scénarios afin que les recrues expérimentent les nombreuses situations qui peuvent survenir. Une grande partie de la formation porte sur l'analyse des images radioscopiques. M. McCool et le témoin suivant, M. Senman, ont mis l'accent sur le fait qu'interpréter une image radioscopique nécessite beaucoup de formation et d'expérience. Pour cette raison,

lorsqu'un contenu suspect est découvert, le spécialiste de la détection avertira un officier de protection, mais restera sur place pour expliquer l'image à l'officier de protection, étant donné que l'interprétation de l'image est une compétence que les officiers de protection n'acquièrent pas dans le cadre de leurs propres formations ou fonctions.

[182] Les spécialistes de la détection doivent obtenir une note parfaite en détection aux rayons X; s'ils échouent, ils ont droit à une autre chance avec un cours d'appoint de deux heures. Annuellement, ils doivent suivre une formation d'appoint spécifique d'une semaine sur cet aspect ou un autre de leur travail. Cette année, il s'agit de la machine à rayons X. Ils ne peuvent pas travailler avec la machine à rayons X avant de réussir la formation de renouvellement de l'agrément. D'autres domaines d'intérêts lors de la semaine d'appoint ont été les fouilles manuelles ou les fouilles des fauteuils roulants.

[183] M. McCool a témoigné que les spécialistes de la détection sont formés à réagir aux crises, de concert avec les officiers de protection. Les rôles sont bien définis en fonction des forces de chaque groupe. Pour les spécialistes de la détection, il s'agit d'identifier les menaces potentielles par des moyens de détection spécialisés; pour les officiers de protection, il s'agit de réagir et de prendre des mesures en réponse à la situation.

[184] En contre-interrogatoire, M. McCool a confirmé que la plupart des spécialistes de la détection aspirent à devenir officiers de protection. Selon lui, plus de la moitié de ceux qui ont été formés en tant que spécialistes de la détection deviennent éventuellement des officiers de protection. Dans sa propre cohorte, formée en 2017, 37 étudiants diplômés faisaient partie du programme de formation. De ce nombre, cinq seulement sont toujours spécialistes de la détection. Les autres sont devenus officiers de protection ou se sont trouvés un emploi ailleurs.

[185] M. McCool a confirmé que la cérémonie de remise des diplômes se tenait parfois conjointement pour les spécialistes de la détection et les officiers de protection. L'exercice cérémonial était fait par des instructeurs qui étaient des officiers de protection. Les officiers de protection ont leur propre uniforme de cérémonie (utilisé à la remise des diplômes et pour des événements officiels). Les spécialistes de la détection n'ont pas d'uniforme de cérémonie, par conséquent, ils en empruntent un et le retournent par la suite.

[186] Toujours en contre-interrogatoire, M. McCool a été interrogé au sujet de la description d'emploi des opérateurs de scanographe. Sous « relations de travail »,

plusieurs personnes-ressources sont indiquées. En ce qui concerne les superviseurs de scanographes, on énonce ceci : [traduction] « Obtenir des directives et des lignes directrices. » En ce qui concerne les constables, les caporaux et les sergents, on énonce ceci : [traduction] « Partager des renseignements et des préoccupations pour faciliter le flux des visiteurs ou pour gérer les situations d'urgence. » On a demandé à M. McCool si cela était exact, et il a répondu que de telles préoccupations seraient adressées au superviseur de scanographie, et non à un constable.

[187] Bien que ce point n'ait pas été abordé par M. McCool, je remarque que les mêmes items sont devenus, dans la mise à jour de la description d'emploi de spécialiste de la détection : [traduction] « Partager des renseignements et des préoccupations pour faciliter le flux des visiteurs et des véhicules ou pour gérer les situations d'urgence ». Selon ma visite du site Web (voir plus loin), il semble qu'au PCV du moins, les spécialistes de la détection avaient à interagir avec les officiers de protection pour soulever toute préoccupation; il n'y a pas de superviseur de la détection dans le PCV.

3. Témoignage de M. Senman

[188] M. Senman est un spécialiste de la détection depuis 2007; il est actuellement superviseur de la détection par intérim. Il est également un formateur agréé. Il est vice-président de la section locale de son syndicat.

[189] Il a confirmé les témoignages entendus jusqu'à maintenant au sujet de la différence entre l'équipement des spécialistes de la détection et celui des officiers de protection, et au sujet du fait que les spécialistes de la détection travaillent seulement dans les immeubles parlementaires où les membres du public peuvent voir ou rencontrer les parlementaires.

[190] Au Centre d'accueil des visiteurs (CAV), il y a une rotation de quatre équipes; trois d'entre elles ont trois membres, et la quatrième a quatre membres. L'équipe 1 commence à 7 h 30 et travaille jusqu'à 15 h 30. Les équipes 2 et 4 travaillent de 8 h à 16 h. Finalement, l'équipe 3 travaille de 9 h à 17 h comme équipe de remplacement, c'est-à-dire qu'elle prend la relève pendant les pauses des autres équipes.

[191] La première équipe vérifie toutes les machines de détection. Le CAV ouvre habituellement à 8 h, parfois plus tôt, et les visites guidées commencent à 9 h. M. Senman a expliqué les cinq secteurs de travail comme suit :

- Accueil : le premier contact avec les visiteurs, ils expliquent la procédure. De plus, comme ils ont été formés en analyse des comportements, ils surveillent tout signe laissant croire que quelque chose ne va pas;
- Portique de détection : ils font une vérification quand le détecteur sonne, tout d'abord avec le bâton Garrett et, si nécessaire, en faisant une fouille manuelle;
- Machine à rayons X : ils regardent les images radioscopiques, les analysent constamment; ils peuvent soulever une alerte si un sac doit être fouillé davantage, ou déclencher l'alarme si nécessaire;
- Fouille des sacs : différentes réactions sont possibles, selon ce qui est trouvé. Des bombes et des armes entraînent des procédures d'urgence. Certains articles non permis sur les lieux peuvent être temporairement confisqués, comme des outils, des dispositifs pour faire du bruit, des couteaux de poche, etc. Des articles illégaux, comme du poivre de cayenne ou des poings américains sont confisqués. Le superviseur envoie un message radio et l'article est remis à la GRC ou à l'EMI, qui disposera de l'objet.
- Position des sacs bleus : les articles qui sont temporairement confisqués sont placés dans des sacs bleus, et gardés jusqu'à ce que la personne sorte, moment auquel les articles sont retournés.

[192] Quand un article illégal est découvert, à la fois le spécialiste de la détection et le superviseur de la détection remplissent un rapport et le consignent dans un logiciel appelé SiteSecure. Le spécialiste de la détection remplit un rapport sur l'article, et le superviseur remplit un rapport sur les renseignements du visiteur.

[193] Les horaires varient selon si le Parlement est en session ou non. Le CAV est situé à l'entrée de l'édifice de l'Ouest, où la Chambre des communes siège pendant les rénovations (qui devraient durer au moins dix ans). Les procédures de détection sont également en place à l'endroit où le Sénat siègera pendant les dix prochaines années, soit à l'ancien centre de conférence. Exceptionnellement, si la Chambre des communes siège pendant la nuit, les spécialistes de la détection effectueront le contrôle des personnes assises dans les galeries.

[194] Le seul quart de travail de nuit pour les spécialistes de la détection est au CAV. L'équipe de jour a besoin de dix spécialistes de la détection; l'équipe du soir, quatre. Les spécialistes de la détection travaillent rarement à l'extérieur, sauf au CAV. Le travail à l'extérieur a lieu lors d'événements majeurs, comme la fête du Canada ou la veille du jour de l'An, où des foules se rassemblent sur la Colline parlementaire.

[195] M. Senman a confirmé l'horaire général pour les spécialistes de la détection, conformément à ce qu'ont dit M. Graham et M. Gay, avec quelques variations en ce qui

concerne les délais. En tant que superviseur de la détection par intérim, M. Senman participe directement à la planification de l'horaire. Par conséquent, je crois que sa preuve est la plus convaincante.

[196] Une ébauche d'horaire, avec des blocs de trois mois, est communiquée deux mois à l'avance. Cet horaire permet aux spécialistes de la détection de présenter leurs demandes de congé, selon l'ancienneté. L'Unité de mobilisation opérationnelle (UMO) décidera si elle accordera le congé. L'UMO fait partie des RH; elle produit une ébauche de l'horaire. L'UMO utilise essentiellement des rotations de 10 semaines, représentant 350 heures.

[197] Le deuxième horaire est le changement de fonctions hebdomadaire, communiqué 15 jours à l'avance. Il prend en considération les congés, les arrangements et l'équilibre entre les sexes. Finalement, un superviseur crée un horaire quotidien de déploiement pour couvrir tous les postes, qui est publié la journée précédente.

[198] Il y a douze superviseurs de la détection pour dix équipes. Chaque équipe a un superviseur; les deux autres sont un superviseur administratif qui aide le gestionnaire des services de la détection, et un superviseur de la formation. Au cours d'une journée typique, 5 ou 6 superviseurs travaillent. Les spécialistes de la détection s'adressent à leur propre superviseur ou au superviseur en fonction pour tout problème ou préoccupation. La première tâche du superviseur est de veiller à ce que tous les postes soient comblés, et à autoriser les heures supplémentaires s'il y a des congés non planifiés.

[199] Lorsqu'on lui a demandé si les superviseurs assistaient aux séances d'information avec les officiers de protection, M. Senman a répondu que cela se produisait s'il y avait un événement spécial, mais pas régulièrement.

[200] M. Senman a déclaré que la formation s'était grandement améliorée depuis son embauche en 2007, alors que la formation se limitait à un cours d'une fin de semaine, puis 35 heures de formation au travail pour la machine à rayons X et le bâton Garrett. Les tâches en soi n'ont pas réellement changé depuis, sauf pour les améliorations technologiques. L'autre changement majeur pour les spécialistes de la détection est le travail au PCV depuis 2015. En 2007, 35 spécialistes de la détection travaillaient dans 4 ou 5 immeubles; il y a actuellement plus de 120 spécialistes de la détection qui travaillent dans 12 immeubles.

[201] Depuis la création du SPP, une formation continue a été mise en place. Alors qu'il n'y avait pas de renouvellement d'agrément auparavant, celui-ci est désormais requis tous les deux ans en ce qui concerne les machines à rayons X. De plus, chaque année, il y a une semaine de formation sur des outils et techniques variés. Lorsque M. Senman a commencé à travailler à la Chambre des communes, la formation était donnée par des personnes externes. Le SPP a créé un ensemble de formateurs.

[202] M. Senman a témoigné que la relation avec les officiers de protection avait légèrement changé maintenant qu'ils sont armés. Ils ont maintenant une fonction de surveillance, mais se fient toujours aux spécialistes de la détection pour la détection. M. Senman croyait que le titre du poste des spécialistes de la détection avait changé avec raison - ils sont de véritables spécialistes, avec une technologie plus avancée. Selon lui, l'imagerie des rayons X est difficile à interpréter et demande une expérience approfondie.

E. Visite sur le terrain

[203] Le 17 avril 2019, les parties ont organisé une visite sur le terrain pour le commissaire Bertrand. Elles m'ont invité à refaire l'exercice le 12 novembre 2019, et je résume ci-dessous mes observations.

[204] La visite a débuté à l'édifice où se trouvent des vestiaires uniquement pour les officiers de protection. Chaque casier cadenassé comporte à l'intérieur un deuxième casier verrouillé, destiné à contenir l'équipement protégé - arme à feu, munitions, poivre de cayenne, radio encryptée. Le vestiaire contient également des postes de décharge des armes à feu.

[205] Le sous-sol de l'édifice comprend une entrée réservée aux entrepreneurs et aux employés, où ne travaillent généralement que des officiers de protection, malgré la présence d'appareils de détection. Le courrier entrant a déjà fait l'objet d'un balayage à un centre de tri situé à l'extérieur de l'enceinte parlementaire. On m'a expliqué que si un entrepreneur se présente avec son matériel, les effets de celui-ci, généralement des outils de travail, font l'objet d'une fouille, mais les appareils de détection (scanographe ou bâton Garrett) ne sont pas utilisés. Le véhicule de l'entrepreneur fait l'objet d'un contrôle au PCV.

[206] Les parties m'ont montré comme exemple de point d'accès l'entrée sud de l'édifice, situé au 180 Wellington, sur la rue Sparks. Cette entrée permet l'accès du public aux bureaux de députés et aux salles de comités. L'accueil est fait par un officier de protection, qui prend les renseignements des visiteurs, puis les dirige au contrôle par les spécialistes de la détection, qui vérifient les effets personnels du visiteur en les passant dans le scanographe. Les spécialistes de la détection disposent également d'un bâton Garrett pour les fouilles corporelles si le visiteur a déclenché la sonnerie du portail électronique. Une fois le contrôle de détection effectué, le visiteur revient au poste des officiers de protection, qui lui remettent un laissez-passer. Le visiteur doit être accueilli et escorté en tout temps par un employé du Parlement. On me confirme que la procédure est sensiblement la même dans tous les édifices qui donnent accès au public.

[207] Il convient de faire la distinction entre deux types de publics : les visiteurs qui se présentent pour comparaître en comité, rendre visite à leur député ou rencontrer des ministres à des fins de lobbying, et les touristes qui viennent découvrir le Parlement, et faire une visite guidée (édifices de l'Ouest et du Sénat).

[208] Pour la visite guidée du visiteur « touriste » à la Chambre des communes, il faut se présenter au nouveau Centre d'accueil des visiteurs, situé entre l'édifice du Centre et l'édifice de l'Ouest. Dans ce cas, le visiteur est dirigé immédiatement aux installations de détection.

[209] Les vestiaires des spécialistes de la détection sont situés dans l'édifice de la Confédération. Les casiers ne comportent pas le second casier verrouillé, puisque les spécialistes de la détection ne portent pas d'équipement protégé, et les vestiaires n'ont pas de postes de décharge.

[210] Le PCV est situé en face de l'édifice de la Confédération. Les tâches sont bien définies. Lorsqu'un véhicule se présente pour entrer sur la colline parlementaire, le chauffeur est accueilli par un officier de protection, qui relaie l'information pertinente (nom du chauffeur, numéro de plaque d'immatriculation, raison de la présence sur la colline parlementaire) à un officier de protection à l'intérieur du poste, qui vérifie ces informations. Les spécialistes de la détection vérifient le véhicule au moyen d'appareils de détection. Certains sont postés à l'extérieur, pour l'inspection du véhicule, d'autres à l'intérieur pour étudier les données ainsi recueillies. Les spécialistes de la détection sont chargés des bornes mobiles (sortie) et des barrières (entrée). Les officiers de protection

au PCV travaillent selon un horaire rotatif de dix semaines, les spécialistes de la détection selon un horaire rotatif de cinq semaines.

[211] Nous avons également visité le Centre de communications opérationnelles (CCO), où ne travaillent que des officiers de protection. Il s'agit du point névralgique en cas d'urgence. Le CCO est principalement une grande salle remplie d'écrans, qui donnent une vue sur l'ensemble de l'enceinte parlementaire. Quotidiennement, le CCO est le lieu où les absences ponctuelles sont rapportées pour remplacement. Comme les témoins l'ont dit, la procédure est différente pour les officiers de protection et les spécialistes de la détection.

[212] Dernier édifice visité, le nouvel édifice qui loge le Sénat pendant les rénovations de l'édifice de l'Est, l'ancien centre des conférences. L'accueil à l'entrée est fait par des officiers de protection qui dirigent les visiteurs au contrôle où travaillent les spécialistes de la détection. Des officiers de protection sont en poste dans l'ensemble de l'édifice.

IV. Résumé de l'argumentation

[213] Je note que les parties ont cité des décisions provenant des commissions qui ont précédé la présente Commission. Aux fins de l'argumentation et de l'analyse, je ferai simplement référence à la « Commission », étant entendu qu'elle a porté, depuis ses débuts en 1967, divers titres.

A. Pour l'employeur

[214] Bien que les deux groupes, officiers de protection et spécialistes de la détection, ont des fonctions bien différentes, ce que l'employeur ne conteste pas, ils travaillent en vue d'un but commun, soit assurer la protection du Parlement. Il convient donc d'envisager un seul groupe, uni par son mandat, et constituant le groupe des services de protection. Rien n'empêche d'avoir au sein de ce groupe des sous-groupes spécialisés. Les spécialistes en détection et les officiers de protection se trouvent dans le groupe des opérations du SPP, comme en fait foi l'organigramme. Aux termes de l'article 110 de la *LP AE(1)2015*, qui parle de « groupes professionnels », il s'agit donc d'un groupe professionnel unique.

[215] L'employeur donne pour exemple quelques décisions de la Commission dans lesquelles cette dernière a déclaré qu'il était préférable d'avoir des unités de négociation plus larges.

[216] Dans *Agence Parcs Canada c. Institut professionnel de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 109, la demande portait sur les droits du successeur lorsqu'un ministère devient un organisme distinct. Le libellé des dispositions dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* était très similaire à celui de la *LPAE (1) 2015*, en ce sens que la Commission doit déterminer « si les employés [...] qui sont liés par la convention collective ou la décision arbitrale constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement; [...] ».

[217] Dans ce cas, l'employeur, la nouvelle Agence Parcs Canada (l'« Agence »), voulait regrouper les nombreuses unités de négociation préexistantes en deux unités, aux côtés de deux secteurs de programme de l'Agence : l'exécution et l'élaboration. Le côté de l'élaboration interagissait davantage au sein de l'Agence, alors que le côté de l'exécution était davantage axé sur le public. L'Agence croyait qu'il y avait une communauté d'intérêts suffisante pour créer deux unités de négociations viables.

[218] Plusieurs agents négociateurs avaient représenté différents groupes au sein du ministère avant la création de l'Agence. Certains agents négociateurs n'étaient pas intéressés à représenter les employés de la nouvelle Agence. Trois sont restés : l'AFPC, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique (AGFFP). L'AFPC représentait les catégories administratives et du travail, l'IPFPC représentait les professionnels, et l'AGFFP représentait les agents financiers (catégorie FI).

[219] La Commission a décidé de créer une seule unité de négociation, comme étant l'unité la plus appropriée. La Commission a précisé que les classifications existantes et les structures d'unités de négociation ne reflétaient plus le travail spécialisé de l'Agence. De plus, le travail d'équipe et les chevauchements importants dans le travail exécuté par les divers groupes exigeaient une structure d'unité de négociation plus générale. Le raisonnement de la Commission peut se résumer en citant le paragraphe 136 de la décision :

[136] Compte tenu du caractère spécialisé du mandat et de la mission de l'Agence, nous croyons que tous les fonctionnaires de l'Agence ont un lien commun et partagent une vaste communauté d'intérêts. Par exemple, il est ressorti de la preuve, que ce soit dans le soutien administratif ou dans les domaines scientifiques, que tous les employés accordent de l'importance à la formation, au perfectionnement et à la rémunération adéquate.

[220] Au moment de déterminer l'unité de négociation habile à négocier collectivement, la Commission considère comme élément fondamental la notion de communauté d'intérêts. Elle peut s'exprimer notamment par le fait d'avoir un but commun, et en travaillant de façon conjointe pour réaliser le mandat essentiel de l'employeur.

[221] L'employeur soutient que la décision de la Commission doit tendre vers l'avenir afin de favoriser des relations de travail harmonieuses, et cite à cet égard *Parcs Canada* et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Commission de la capitale nationale*, dossiers de la CRTFP 142-29-312 et 142-29-313 (19940824), [1994] C.R.T.F.P.C. no 112 (QL).

[222] Lorsque la Commission de la capitale nationale est devenue un organisme distinct, l'AFPC et l'IPFPC ont demandé l'accréditation comme agent négociateur des deux unités de négociation proposées. La CCN a demandé à la Commission de déclarer une seule unité de négociation. La CCN avait procédé à une restructuration complète de son plan de classification, fondé sur un système différent de celui du Conseil du Trésor. Les multiples groupes professionnels auxquels appartenaient les employés de la CCN étaient éliminés dans le nouveau plan de classification, fondé sur des regroupements établis en fonction de critères généraux et applicables à tous les employés. Les agents négociateurs ont émis des doutes sur ce qu'ils jugeaient être un plan d'évaluation plutôt que de classification.

[223] La Commission a donné raison à l'employeur et a déclaré une seule unité de négociation. Elle ne s'est pas prononcée sur le plan, à savoir s'il s'agissait d'un plan d'évaluation ou de classification, mais elle a reconnu les nouveaux modes de fonctionnement à la CCN, axés sur le travail d'équipe.

[224] Selon la Commission, dans cette affaire, il ne s'agissait pas de faciliter la vie à l'employeur, mais plutôt de veiller à ce que l'unité de négociation soit adéquate aux fins de la négociation collective. Compte tenu du parti pris de la Commission pour des unités plus larges, la Commission était convaincue que les intérêts des employés seraient bien représentés à l'intérieur d'une seule unité de négociation. Somme toute, les préoccupations étaient assez semblables (formation et avancement professionnel).

[225] D'après l'employeur, la partie qui cherche à fractionner les unités de négociation a le fardeau de prouver qu'une telle décision est préférable au maintien d'une unité unique. Il invoque en ce sens *Association des agents financiers de l'Agence canadienne*

d'inspection des aliments c. Agence canadienne d'inspection des aliments, 2015 CRTEFP 68.

[226] Lorsque l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) est devenue un organisme distinct, la Commission a accrédité deux agents négociateurs, l'AFPC et l'IPFPC. Les agents financiers (FI), qui avaient été représentés par l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique (l'« AGFFP »), étaient désormais représentés par l'AFPC. Les agents financiers sont devenus de plus en plus insatisfaits de leur représentation par l'AFPC, notamment en raison de l'écart entre leurs salaires et ceux qui avaient été obtenus (par décision arbitrale) par l'AGFFP pour les agents financiers dans l'administration centrale. Ils ont donc créé l'Association des agents financiers de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (AAF), qui a demandé la reconnaissance d'une unité de négociation FI et l'accréditation à titre d'agent négociateur pour cette nouvelle unité. Selon la preuve présentée par l'AFPC, son intention dans les négociations avec l'ACIA était d'assurer la parité des conditions d'emploi (rémunération et avantages) pour tous les groupes avec leurs groupes homologues de l'administration centrale.

[227] L'AAF avait le fardeau de prouver que le fractionnement serait dans l'intérêt de meilleures relations de travail. Selon la Commission, l'AAF n'a pas réussi à établir qu'il serait préférable de créer une unité de négociation distincte pour les FI à l'ACIA.

[228] L'employeur poursuit son argumentation en soulignant les éléments de preuve qui, selon lui, démontrent que la Commission devrait déclarer une seule unité comme étant habile à négocier. Il mentionne à plusieurs reprises l'expression « rouage dans la machine », (« *cog in the machine* »), pour illustrer l'interdépendance des employés de protection au SPP, et donc leurs intérêts communs. Il cite à cet égard la décision *Syndicat canadien de la fonction publique c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2017 CRTEFP 36, où la Commission a jugé que les employés des trois unités proposées faisaient essentiellement le même travail et que, par conséquent, ils devraient être dans la même unité. J'en cite l'extrait suivant :

87 *La preuve a clairement établi que les TO et les IM ont davantage d'intérêts communs que de différences. Bien qu'ils desservent différentes parties prenantes, puisque les TO servent le public et que les IM servent des clients internes, la nature de leurs fonctions démontre la communauté d'intérêts et l'objectif commun. Dans ces circonstances, ils travaillent conjointement afin de veiller à ce que*

le mandat de base de l'employeur soit satisfait. La communauté d'intérêts existe dans l'objectif commun. Le demandeur ne m'a pas convaincu que les TO et les IM ne partagent pas une communauté d'intérêts. Il y a une communauté d'intérêts suffisante, puisque chaque rouage de la [traduction] « machine » est essentiel à sa viabilité globale.

[229] M. Duheme a fait valoir que l'unification des services de protection était cruciale pour leur bon fonctionnement, de façon à réaliser les trois piliers du SPP : protection, détection et intervention. Les officiers de protection et les spécialistes en détection collaborent à la réalisation de ce triple mandat. Ils portent le même uniforme, et travaillent dans un même but.

[230] L'objectif du SPP, manifesté par tous les témoins de l'employeur, est de réaliser la pleine intégration des services de protection. Selon l'employeur, les opérations constituent une seule unité. Toujours selon l'employeur, l'idée même de créer le SPP à la suite de l'incident du 22 octobre 2014, découle de la nécessité d'assurer la cohésion des différents groupes chargés d'assurer la sécurité, dont les spécialistes de la détection.

[231] D'après les témoins de l'employeur, le fait d'avoir à traiter avec trois différents groupes, régis par trois conventions collectives, gêne les opérations de l'employeur; les témoins ont parlé notamment des différents horaires.

[232] Par ailleurs, les témoignages des témoins des agents négociateurs démontrent l'interdépendance entre les rôles des deux groupes. Cette interdépendance va dans le sens de l'intégration dans un même groupe à des fins administratives comme la négociation collective.

B. Pour l'AESS

[233] D'après l'AESS, le fardeau de la preuve dans cette affaire revient entièrement à l'employeur. La Commission doit se prononcer sur sa demande de fusionner les unités de négociation existantes en une seule. Les deux groupes professionnels qui seraient ainsi réunis ne font pas le même travail et n'ont pas les mêmes enjeux de négociation.

[234] La création du SPP fait suite à des recommandations pour unifier les opérations afin de mieux assurer la sécurité au Parlement. Aucune recommandation n'a été faite au sujet des unités de négociation.

[235] L'AESS représente les officiers de protection de la Chambre des communes, alors que l'AFPC représente les opérateurs de scanographe (maintenant spécialistes de la détection) depuis 2003. À l'époque de l'accréditation de l'AFPC, la Chambre des communes s'opposait à intégrer les opérateurs de scanographe dans l'unité de négociation des officiers de protection, au motif qu'ils ne partageaient pas une communauté d'intérêts. La décision *Chambre des communes c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 23, a confirmé cette position, et maintenu la séparation des unités de négociation.

[236] Étant donné leur travail, leur formation et leurs horaires différents, les enjeux ne sont pas les mêmes pour les spécialistes de la détection et les officiers de protection. Les différences se sont en fait accentuées avec le temps, avec une spécialisation accrue des deux groupes. La préoccupation principale des spécialistes de la détection, d'après la preuve, est la question des horaires. Cette question est essentiellement résolue pour les officiers de protection. Les problèmes d'horaires pour les spécialistes de la détection reflètent le fait que leurs conditions de travail sont très différentes.

[237] Le SPP n'a pas présenté un plan de classification qui justifierait l'intégration des spécialistes de la détection dans l'unité de négociation des officiers de protection. Depuis ses débuts, le SPP a plutôt choisi d'organiser ses opérations en cinq divisions. Les officiers de protection et les spécialistes de la détection ne sont pas dans la même division.

[238] Malgré l'objectif déclaré du SPP d'unifier tous les employés opérationnels dans une même unité de négociation pour créer un esprit de corps, une des divisions, celle qui regroupe les membres de la GRC, ne pourra jamais être intégrée dans l'unité de négociation, puisque les membres de la GRC relèvent d'un autre employeur et travaillent sous contrat pour le SPP. Pourtant, leur participation aux opérations de sécurité est beaucoup plus semblable à celle des officiers de protection que ne l'est celle des spécialistes de la détection.

[239] Il est clair d'après la preuve que les spécialistes de la détection et les officiers de protection ne sont pas interchangeables, ils ne font pas le même travail et ne travaillent pas selon les mêmes horaires. Les spécialistes de la détection se rapportent à leur propre superviseur, sauf s'il y a urgence immédiate. Ils ne font pas partie d'équipes spécialisées comme l'équipe de renseignements, le CCO, l'EMI, l'équipe de planification, l'équipe de

protection du Premier ministre. Là où travaillent les spécialistes de la détection, il y a des officiers de protection, mais l'inverse n'est pas vrai. Compte tenu de la diversité de leurs tâches, les officiers de protection se trouvent à beaucoup d'endroits où il n'y a pas de spécialistes de la détection. En situation d'urgence, les spécialistes de la détection n'ont pas un rôle d'intervention.

[240] La formation des deux groupes est très différente, vu leurs fonctions respectives. Pour passer d'un groupe à l'autre, il faut suivre la formation complète.

[241] Les motivations de l'employeur de créer une seule unité de négociation sont de deux ordres : créer l'esprit de corps, selon Mme MacLatchy, et faciliter les horaires d'après M. Duheme. Sauf de vagues déclarations, aucun lien n'a été fait entre ces préoccupations et le fait d'avoir une seule unité de négociation.

[242] Si l'on considère la volonté des employés, il est clair que les officiers de protection sont d'accord avec la fusion en une seule unité de négociation, et que les spécialistes de la détection préfèrent garder leur propre unité de négociation, représentée par l'AFPC.

[243] Les unités de négociation sont maintenues par la *LPAE (1) 2015*, et le SPP est un employeur successeur. Par conséquent, il faut des raisons impératives pour modifier la structure existante des unités de négociation. Cette modification doit tenir compte de l'historique des négociations pour les différents groupes, et aussi de la volonté des employés.

[244] Dans la décision *Personnel des fonds non publics c. Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864*, dossier de la CRTFP 125-18-78 (19981104), [1998] C.R.T.F.P.C. no 99 (QL), la Commission a souligné l'importance d'aborder la question de modifications de structures de négociation existantes avec prudence. Elle a de plus indiqué que la décision doit reposer sur de solides assises; le président Tarte l'a exprimé comme suit (p. 60-61) :

[...] Les demandes de révision telle la présente visant la fusion d'unités de négociation établies de longue date doivent être abordées avec précaution.

En pareil cas, on doit présenter une preuve solide et probante afin de justifier la modification de la structure de négociation existante, qui semble avoir bien fonctionné pendant nombre d'années. En bref, la Commission estime que l'on doit établir une distinction entre les demandes d'accréditation présentées en vertu de l'article 28 de la Loi et les demandes de révision d'une structure de négociation

établie de longue date fondées sur l'article 27. Je ne suis pas persuadé que le requérant a présenté une telle preuve en l'occurrence.

[245] En ce qui concerne la volonté des employés, l'AESS est d'avis que la jurisprudence de la Cour suprême du Canada sur la liberté d'association, particulièrement l'arrêt *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1 (APMO), a considérablement accru cette préoccupation pour les commissions de relations de travail. L'AESS donne comme exemple la décision *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB) CTC-FTQ c. Association syndicale des employés(es) de production et de services (ASEPS)*, 2017 QCCA 737 (*Renaud-Bray*), où la Cour d'appel du Québec a insisté sur l'importance de tenir compte de la volonté des employés dans le contexte de l'accréditation syndicale.

[246] Dans l'affaire *Chambre des communes c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2009 CRTFP 23, la Chambre des communes cherchait à réunir tous ses employés en une seule unité de négociation. La Commission a déclaré que son analyse devait se faire en deux temps : d'abord décider si des changements importants étaient survenus qui rendaient la structure des unités de négociation insatisfaisante, et le cas échéant, quelle serait la structure qui devrait la remplacer dans l'intérêt des relations de travail.

[247] À cet égard, l'AESS cite la décision *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada*, 2006 CRTFP 61, qui considère la communauté d'intérêts et les fonctions exercées comme des indicateurs importants pour déterminer les unités habiles à négocier :

[65] L'élément clé et le but essentiel de la détermination du caractère approprié d'une unité de négociation et de la composition de celle-ci, c'est la négociation collective et la représentation. Pour ce motif, ce qui guide notre commission, c'est la communauté d'intérêts des membres d'un groupe et les fonctions accomplies, de même que la détermination, par l'employeur, des groupes professionnels.

[248] Il est important de souligner que la Commission dit explicitement que le but de la détermination de l'unité de négociation, c'est la négociation collective et la représentation.

[249] En l'espèce, la preuve démontre que les deux groupes chargés de la protection parlementaire (outre la GRC, dont les membres ne sont pas des employés du SPP) se sont spécialisés au cours des années, pour devenir des groupes dont les fonctions, bien que complémentaires, sont de plus en plus divergentes.

[250] Les changements ne vont pas dans le sens d'un rapprochement. De plus, dans une perspective de représentation, il n'y a aucune raison de changer une structure où les unités existantes se sont avérées déjà, et depuis longtemps, habiles à négocier.

[251] Les arguments de l'employeur en faveur d'une fusion sont insuffisants. L'employeur parle d'horaires, mais il est clair que les horaires des deux groupes seront toujours différents, pour des raisons de fonctions. En outre, l'employeur semble confondre deux choses : la structure des unités de négociation, et le contenu des conventions collectives.

C. Pour l'AEISS

[252] L'AEISS appuie entièrement les arguments de l'AEISS, mais fait ressortir les points additionnels suivants.

[253] Selon l'AEISS, l'employeur commet une erreur en présentant sa demande de fusion comme une demande de novo, alors que le SPP est un employeur successeur, qui hérite d'une structure existante. Par conséquent, comme le soulignait la Commission dans *Personnel des fonds non-publics*, les critères qui s'appliquent sont différents d'une première demande de reconnaissance d'unités de négociation, puisqu'il s'agit ici d'une modification de la structure. L'employeur doit donc démontrer que la structure actuelle n'assure pas la représentation adéquate des employés. La création du SPP répondait à un besoin de rationaliser les services de protection, ce qui n'a rien à voir avec la négociation collective.

[254] La preuve démontre clairement à quel point les fonctions des spécialistes de la détection et des officiers de protection sont différentes. Dans son témoignage, M. Senman a clairement dit, et n'a pas été contredit à cet égard: les tâches de chaque groupe deviennent de plus en plus spécialisées et différentes. L'écart qui a toujours existé ne fait que s'accroître. Les officiers de protection sont maintenant armés, ce qui représente un nouveau niveau de responsabilité; désormais, ils deviennent responsables des interventions en cas d'urgence.

[255] De leur côté, les spécialistes de la détection n'ont jamais eu, et continuent de ne pas avoir, de responsabilités d'intervention en cas d'urgence. Cela dit, leur travail est essentiel à celui des officiers de protection, lorsqu'il s'agit d'identifier toute matière ou objet suspect. Leurs rôles sont simplement très différents.

[256] Les témoins de l'employeur ont été incapables d'expliquer en quoi la structure de négociation causait des problèmes opérationnels. Les conventions collectives de l'AESS et de l'AESSS ont été modifiées pour assouplir les horaires afin de faciliter le travail de l'EMI. Le problème d'horaire pour les spécialistes de la détection est tout autre, et leur est particulier.

[257] L'employeur a donné comme exemple d'intégration réussie le PCV. Cette réussite découle d'une définition précise des rôles des spécialistes de la détection et des officiers de protection dans le PCV. Autrement dit, l'esprit d'équipe tient à l'organisation du travail, pas à la négociation collective.

[258] Dans une perspective de relations de travail, l'intégration d'environ 150 spécialistes de la détection au groupe des officiers de protection, environ au nombre de 400, ne serait pas dans l'intérêt des spécialistes de la détection. Leurs conditions de travail, fort différentes de celles des officiers de protection, ne seraient pas prioritaires à la table de négociation.

[259] L'employeur a parlé de favoriser la mobilité des spécialistes de la détection, qui aspirent à être officiers de protection. Cela ne règle pas le problème de l'ancienneté, difficilement transférable entre deux occupations aussi différentes. Les problèmes de mobilité et d'ancienneté mentionnés par l'employeur ne seraient pas résolus; au contraire, ils seraient exacerbés.

D. Pour l'AFPC

[260] L'AFPC a présenté une demande en vertu de l'article 108, parce qu'elle avait déjà signifié son intention de négocier à l'employeur précédent, la Chambre des communes. La Commission est saisie de la question de déterminer les unités habiles à négocier. La demande de l'AFPC ajoute un autre élément : qui sera l'agent négociateur?

[261] Il est important pour répondre aux questions posées de considérer attentivement le libellé de l'article 110. La *LPAE (1) 2015* enjoint la Commission de tenir compte de la classification des groupes et des sous-groupes établis par le SPP.

[262] Or, le SPP n'a présenté aucun plan de classification à la Commission, et n'a pas défini les groupes et sous-groupes. Il n'a présenté à la Commission qu'un projet de définition pour le groupe des opérations de protection. Le projet du SPP ne tient pas compte de la volonté des employés, ce qui est contraire à la liberté d'association telle que définie par la Cour suprême du Canada. Il ne tient pas compte non plus de la communauté des intérêts, qui renvoie à la nature du travail et aux conditions d'emploi. Il néglige l'historique des relations de travail à la Chambre des communes.

[263] La preuve de l'ensemble des témoins concorde : les spécialistes de la détection et les officiers de protection ne font pas le même travail, et les différences se sont accentuées depuis la création du SPP. La formation des deux groupes est entièrement différente, parce que le processus de qualification pour le travail est différent. Il existe bien sûr quelques points communs, vu le même milieu de travail, c'est-à-dire le Parlement. Toutefois, les fonctions exercées divergent complètement.

[264] Les deux groupes n'utilisent pas le même équipement, pour lequel chaque groupe reçoit une formation approfondie – armes à feu et outils d'intervention pour les officiers de protection, machines à détection (rayon-X et bâton Garrett) pour les spécialistes de la détection. Il en va de même pour les techniques qu'apprennent les deux groupes, centrées sur la défense et l'intervention, dans le cas des officiers de protection, et sur les fouilles, dans le cas des spécialistes de la détection.

[265] L'employeur n'a présenté aucune preuve que la fusion des unités de négociation améliorerait la cohésion. Quoi qu'il en soit, tel n'est pas l'objectif de la représentation syndicale. L'objectif, tel que l'énonce l'article 110, est une « représentation adéquate des employés » qui font partie d'une unité de négociation.

[266] Pour conclure, l'AFPC cite une phrase tirée de la décision *Agence des douanes et du revenu du Canada c. Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique*, 2001 CRTFP 127, qui portait également sur la composition d'unités de négociation après la création d'un nouvel employeur. Les faits sont complètement différents, mais la phrase reflète l'argument de l'AFPC. Elle se lit comme suit (para. 527) :

[...] *La création de deux groupes est une décision logique et sensée sur le plan de l'organisation du travail; elle a en outre le mérite de tenir compte des affiliations historiques avec les agents négociateurs* [...].

[267] L'AFPC demande à la Commission de déterminer deux unités de négociation pour les employés de la protection au SPP, l'une composée d'officiers de protection, l'autre de spécialistes de la détection, celle-ci représentée par l'AFPC.

V. Ordonnance de confidentialité

[268] La Commission a comme politique générale de tenir des audiences publiques et de permettre la consultation de ses dossiers par le public, ce qui inclut les pièces déposées dans le cadre d'une audience. La Cour suprême du Canada a affirmé l'importance du caractère public des débats judiciaires dans l'arrêt *Dagenais c. Société Radio-Canada*, [1994] 3 R.C.S. 835. Dans l'arrêt *Sierra Club du Canada c. Canada (Ministre des Finances)*, 2002 CSC 41, la Cour suprême du Canada, tout en réitérant l'importance du caractère public des affaires judiciaires et quasi-judiciaires, a énoncé les conditions applicables à une ordonnance de confidentialité : 1) elle est nécessaire pour protéger un intérêt important, et 2) ses effets bénéfiques l'emportent sur ses effets préjudiciables.

[269] Dans le cadre des dossiers qu'entend la Commission, deux intérêts importants font généralement surface lorsque la Commission envisage une ordonnance de confidentialité : la sécurité et la protection de renseignements dont la divulgation causerait plus de tort que ne le justifie le principe du caractère public des dossiers de la Commission. Par exemple, les renseignements personnels d'individus (adresse domiciliaire, numéro d'assurance-sociale, etc.) peuvent avoir une importance à des fins d'identification dans un dossier, mais n'ont aucune pertinence pour la transparence et l'intelligibilité d'une décision. Leur divulgation pourrait causer du tort à un individu, alors que cette divulgation n'est pas nécessaire pour assurer un processus public de prise de décision.

[270] Dans le cadre des présents dossiers, le commissaire qui a débuté l'audience a déclaré un huis clos pour la durée de l'audience, et ordonné la mise sous scellés de toutes les pièces déposées à l'audience. L'ordonnance a été rendue au bénéfice des parties en cours d'audience. Elle aurait été rendue par écrit, avec justification à l'appui, au moment où le commissaire Bertrand aurait rendu sa décision finale. Malheureusement, les choses se sont passées autrement, et c'est moi aujourd'hui qui dois rendre une ordonnance de confidentialité dans le cadre des dossiers qui m'ont été assignés en 2019.

[271] Tel que je l'ai exprimé aux parties à l'audience, je comprends l'ordonnance de huis clos et je suis d'accord. Des raisons de sécurité la justifient. La question en litige est la composition des unités de négociation au sein du SPP. Un des éléments fondamentaux dans la distinction des unités de négociation est la notion de groupe professionnel. Il est essentiel, pour définir le groupe professionnel, de bien comprendre les tâches du groupe. Les trois groupes en cause sont chargés de la sécurité au Parlement. Il n'est pas dans l'intérêt de la sécurité des parlementaires, des employés, des visiteurs ou des lieux, de détailler publiquement les opérations, installations et préoccupations du Service de protection parlementaire; par conséquent, le huis clos était justifié.

[272] Par contre, je trouve difficile de justifier la mise sous scellés de toutes les pièces déposées, dont certaines n'ont aucune incidence sur les préoccupations de sécurité et devraient être publiques, par exemple, les conventions collectives. Il existe toutefois dans le dossier des pièces dont le scellé est bien fondé. La justification se fonde essentiellement sur la sécurité du Parlement et des personnes qui y travaillent. Cette préoccupation l'emporte sur les effets préjudiciables.

[273] Par conséquent, puisque les pièces suivantes ont trait au détail des opérations de sécurité qui concernent le Parlement du Canada, il est d'intérêt primordial de les protéger. Par conséquent, j'ordonne la mise sous scellés des pièces suivantes : E-1, onglet 1, E-5, E-6, E-7 et S-11; j'ordonne également la mise sous scellés des onglets 7, 8, 9 et 10 des pièces jointes à la demande du SPP.

[274] L'employeur a déposé en preuve des photos qui montrent les employés à leurs postes ainsi qu'une photo faisant supposément état d'activités conjointes des représentants des différents agents négociateurs. Afin d'assurer la sécurité des personnes qui apparaissent dans ces photos, les pièces suivantes sont également mises sous scellés : E-1, onglet 12 et E-8.

VI. Analyse

[275] Les parties ont convenu de réduire le nombre d'unités de négociation au SPP. Les deux unités qui représentent les officiers de protection du Sénat et de la Chambre des communes deviendront une seule unité de négociation. L'employeur admet que telle est la volonté des officiers qui composent ces deux unités. À l'audience, les procureurs des deux agents négociateurs, l'AESS et l'AESSS, ont confirmé la volonté des deux associations de s'unir. Compte tenu de la communauté d'intérêts, je conclus que les deux

unités fusionnées constitueraient une unité habile à négocier. Je suis prête à déclarer une nouvelle unité de négociation composée de tous les officiers de protection du Sénat et de la Chambre des communes. Toutefois, l'agent négociateur reste à être accrédité. Afin d'assurer la représentation continue des membres de la nouvelle unité, la structure actuelle des deux unités de négociation sera maintenue jusqu'à ce qu'un agent négociateur soit accrédité pour la nouvelle unité de négociation.

[276] La question qui demeure est celle de savoir si les spécialistes de la détection devraient être intégrés à cette nouvelle unité, ou s'ils devraient continuer de composer une unité de négociation distincte, avec l'AFPC comme agent négociateur. Les agents négociateurs sont d'accord qu'il devrait y avoir deux unités de négociation; l'employeur demande à la Commission de déclarer une seule unité de négociation.

[277] La preuve n'est généralement pas contradictoire. Les témoins de l'employeur ont insisté sur l'importance d'encourager un « esprit de corps », et d'assurer la cohésion du SPP. Ils ont admis avoir peu d'expérience des relations de travail avec représentation syndicale. Ils ont admis que le travail des spécialistes en détection et des officiers de protection est très différent, et que l'un ne peut faire le travail de l'autre. Ils ont également admis que même si on réunissait les deux groupes en une seule unité de négociation, leurs tâches et responsabilités resteraient complètement distinctes. Enfin, le SPP a admis à l'audience qu'il reconnaît la volonté des membres de l'AESS et de l'AESSS de former une unité fusionnée.

[278] À l'audience, l'employeur a fourni les données suivantes au sujet des trois unités de négociation, y compris les superviseurs et gestionnaires qui font partie de l'unité de négociation :

- Officiers de protection du Sénat : 145
- Officiers de protection de la Chambre des communes : 245
- Spécialistes de la détection : 143

[279] Les agents négociateurs ont présenté beaucoup de preuve pour montrer combien le travail du spécialiste de la détection est différent du travail de l'officier de protection.

[280] Cette différence commence avec la formation, dont l'exposé détaillé établit bien que les tâches des deux groupes ne sont pas du tout les mêmes. Les spécialistes de la

détection sont formés à la détection, les officiers de protection à la surveillance, la protection et l'intervention.

[281] La différence est également manifeste dans le fait que les officiers de protection peuvent occuper plusieurs postes différents et être affectés à différents services. Outre les postes de surveillance statique, les officiers peuvent participer à l'EMI, être affectés au CCO ou faire partie de l'équipe de protection du Premier ministre. Ils sont appelés à jouer un rôle de protection dans les grands événements et les manifestations. Ils ont un rôle protocolaire dans le cadre de diverses cérémonies, qu'il s'agisse de parade, d'escorte ou de la cérémonie du changement de page des Anciens Combattants. Les spécialistes de la détection, pour leur part, sont affectés à la détection.

[282] La diversité des rôles des officiers de protection, et la spécialisation des spécialistes de la détection, ont une incidence sur leurs horaires de travail respectifs, qui ne peuvent coïncider, vu la différence dans les tâches.

[283] Enfin, les différences entre les deux occupations se font sentir au quotidien, par exemple, la réalité d'être armés pour les officiers de protection, ce qui nécessite d'user de précautions pour entreposer leur équipement et qui crée une différence marquée dans les vestiaires des deux groupes.

[284] À mon sens, la preuve établit clairement que les officiers de protection et les spécialistes en détection forment deux groupes distincts, comme en témoignent leur formation et leurs fonctions. D'ailleurs, le SPP ne conteste pas les différences dans leurs fonctions, ni le fait que l'un ne peut faire le travail de l'autre.

[285] Pour la demande de l'AFPC, le point de départ de l'analyse est l'article 110 de la *LPAE (1) 2015*, qui se lit comme suit :

110. (1) Pour l'application des alinéas 103(1)a) et 108a), la Commission tient compte, pour décider si le groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement, de la classification des postes établis par le Service et de celle des personnes qu'il emploie, notamment des groupes ou sous-groupes professionnels qu'il a établis.

(2) La Commission est tenue de définir des unités de négociation correspondant aux groupes ou sous-groupes professionnels établis par le Service, sauf dans le cas où elles ne constitueraient pas des unités habiles à négocier collectivement au motif qu'elles ne

permettraient pas une représentation adéquate des employés qui en font partie.

[286] Comme on le constate à la lecture de cet article, il s'applique directement à toute demande présentée en vertu de l'alinéa 103(1)(a) de la *LPAE(1)2015* en vertu duquel la demande de l'AFPC a été présentée à la Commission.

[287] L'employeur soutient qu'il convient de considérer le milieu de travail comme reflétant une nouvelle réalité de cohésion et que, par conséquent, il est préférable d'envisager une seule unité de négociation afin d'encourager « l'esprit de corps ».

[288] D'après la preuve reçue, j'ai quelques difficultés avec cet argument. L'absence de cohésion et d'esprit de corps, qui a mené directement à la création du SPP afin d'unifier les services de protection sur la colline parlementaire, n'était pas attribuée, dans les rapports pertinents, au fait que les spécialistes en détection ne faisaient pas partie de la même unité de négociation que les officiers de protection. Tous sont d'accord que l'événement déclencheur est l'incident du 22 octobre 2014, qui a fortement secoué le Parlement. L'unification des services sert à rationaliser les modes de prévention et d'intervention, en armant les officiers de protection à l'intérieur des édifices du Parlement, et en créant une équipe d'intervention d'urgence qui unit les membres de la GRC et les officiers de protection. Lorsque les rapports font référence à trois entités distinctes, ils renvoient aux services de protection de la Chambre des communes et du Sénat et de la GRC.

[289] Dans sa demande, l'employeur souligne d'ailleurs la difficulté de mouvoir des ressources entre les services de protection de la Chambre des Communes et du Sénat. Dans une large mesure, ce problème est réglé par l'accord des parties de réunir les deux unités de négociation qui regroupent les officiers de protection. La preuve établit clairement que le travail des spécialistes en détection ne peut être effectué par les officiers de protection, et vice-versa. Les deux professions sont trop spécialisées, et requièrent une formation approfondie. Ce ne sont donc pas des ressources interchangeables. Le SPP l'admet dans sa demande, lorsqu'il dit que le travail de détection sera réorganisé pour n'être effectué que par des spécialistes en détection.

[290] Les spécialistes de la détection ont certes un rôle très important à jouer dans le plan du SPP pour assurer la sécurité du Parlement. Il est crucial que les lignes de communication soient claires et ouvertes entre les services de détection et

d'intervention. Cela dit, la cohésion souhaitée se manifeste en milieu de travail grâce à une attribution précise des rôles afin que chacun sache comment agir en tout temps. Cela n'a rien à voir avec la négociation des conditions de travail, surtout lorsque ces conditions de travail sont tellement différentes.

[291] L'employeur a parlé des horaires comme étant un exemple de problème qui serait plus facilement réglé si l'employeur ne traitait qu'avec une seule unité de négociation.

[292] Pour reprendre cet exemple d'horaires, il n'est pas certain que le fait d'avoir une seule unité réglerait quoi que ce soit, étant donné les différentes conditions de travail des officiers de protection et des spécialistes en détection. M. Senman a fait état des complications dans la planification de l'horaire des spécialistes en détection, parce que les contraintes sont différentes. Il faut assurer à tous les postes la présence d'au moins un homme et une femme, l'arrivée au travail est échelonnée pour couvrir la période complète et les horaires de poste diffèrent considérablement selon que le spécialiste de détection est affecté au PCV ou à un édifice où le public a accès. Bref, si l'unité devait être unique, la négociation des horaires des spécialistes de la détection devrait quand même être distincte. Pour ce qui est des horaires des officiers de protection, ils ont déjà été modifiés dans le cadre de la négociation collective de 2018-2019. Avec la fusion des deux unités de négociation des officiers de protection, les horaires pourront être négociés pour l'ensemble des membres de l'unité amalgamée.

[293] Il convient de prendre un pas de recul pour considérer, à la lumière des exigences de l'article 110, si les officiers de protection et les spécialistes de la détection constituent un groupe professionnel. L'employeur soutient que tel est le cas, puisque tous travaillent à la protection du Parlement. Les agents négociateurs soutiennent que, bien au contraire, les différences dans leurs tâches respectives font en sorte qu'il s'agit de deux groupes professionnels distincts.

[294] L'employeur fait valoir qu'il a l'intention de regrouper tous les services de protection en un seul groupe, le groupe de la protection. Pour le moment, cependant, il n'existe pas de plan de classification ni de groupes clairs. La seule organisation manifeste est la séparation des opérations en cinq divisions, dont trois regroupent des officiers de protection, une les membres de la GRC, et la cinquième les spécialistes de la détection (ainsi que les services de formation).

[295] L'article 110 comporte une présomption que le groupe professionnel détermine les unités de négociation, sauf si ces unités n'offrent pas une représentation adéquate pour la négociation collective. Par conséquent, au-delà des groupes professionnels, il importe surtout de déterminer quelle structure favorisera la représentation adéquate des employés. Dans tous les cas, les membres de l'unité de négociation doivent former une communauté d'intérêts pour une représentation efficace à la table de négociation.

[296] Comme l'écrit la Commission dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, la représentation est au cœur de la définition des unités habiles à négocier. « Pour ce motif, ce qui guide notre commission, c'est la communauté d'intérêts des membres d'un groupe et les fonctions accomplies, de même que la détermination, par l'employeur, des groupes professionnels. »

[297] Dans *Commission de la capitale nationale*, la Commission prend soin de souligner que ce n'est pas la commodité de l'employeur qui prime, comme suit (p. 37-38) :

L'employeur a déployé d'énormes efforts au cours de la présente audience pour faire ressortir la nécessité d'une seule unité de négociation regroupant tous les fonctionnaires de la CCN. Il a produit une abondance de preuves afin de montrer comment les buts, les mandats et les méthodes de travail de la CCN ont évolué au cours des ans. Malgré leur valeur indiscutable, il n'en reste pas moins que ces preuves tendent toutefois à montrer ce qui avantage l'employeur plutôt que ce qui convient à une unité habile à négocier collectivement.

[298] L'employeur a invoqué la décision *Parcs Canada* pour illustrer le fait que la Commission préfère les larges unités de négociation. Dans cette affaire, l'Agence réunissait un grand nombre de groupes. Que la Commission ait reconnu une ou deux unités de négociation, chacune regroupait « [...] un travail et des fonctions très variés » (par. 130).

[299] Dans cette affaire, la communauté d'intérêts était manifeste dans le projet commun d'une agence où les différents groupes devaient collaborer dans un but commun. L'employeur souhaiterait convaincre la Commission de l'analogie avec la situation au SPP. Toutefois, les situations sont très différentes. La présomption de l'article 110 ne s'appliquait pas dans *Parcs Canada*, vu la diversité et le nombre de groupes. Cette présomption s'applique en l'espèce, car il est clair d'après la preuve que nous sommes en présence de deux groupes professionnels, même si l'employeur veut les regrouper en un seul.

[300] La décision dans *Commission de la capitale nationale* donne aussi l'exemple de la fusion de plusieurs groupes en une seule unité de négociation. Comme dans *Parcs Canada*, la Commission a choisi comme facteur de communauté d'intérêts le travail commun pour atteindre un but. La preuve démontrait aussi beaucoup de travail interdisciplinaire, ce qui n'est pas le cas au SPP.

[301] L'employeur a donné comme exemple de fusion d'unités de négociation la décision *SCFP c. GRC*. Un des points qui a déterminé la fusion des unités est le fait que le travail effectué par les différentes unités était essentiellement le même. La similarité des tâches a été confirmée dans la preuve par le fait qu'aucune formation n'était requise pour passer d'un groupe à l'autre, ce qui distingue clairement la situation en l'espèce.

[302] Dans la décision *Chambre des communes*, l'employeur (la Chambre des communes) demandait la fusion de toutes les unités de négociation de la Chambre. La Commission a considéré comme point de départ l'absence de preuve de changements justifiant un changement dans la structure de négociation. Fait intéressant, que les agents négociateurs n'ont pas manqué de souligner devant moi, la Chambre des communes s'était opposée à l'inclusion des opérateurs de scanographe (aujourd'hui les spécialistes de la détection) dans le groupe des services de protection, représenté par l'AESS. L'AFPC a obtenu en 2003 l'accréditation pour l'unité de négociation formée par les opérateurs de scanographe. La Commission écrit ce qui suit dans la décision *Chambre des communes* :

619 [...] Or, depuis l'accréditation du Groupe des opérateurs de scanographe, il n'y a eu aucune indication qu'un changement serait survenu dans le travail ou le fonctionnement des services de scanographie au sein des Services de protection qui justifierait une modification de la structure des unités de négociation.

[303] À plusieurs reprises, la Commission mentionne qu'il n'y a aucun changement dans l'exécution du travail qui ferait en sorte que la structure existante de négociation ne serait plus satisfaisante.

[304] Le même raisonnement pourrait s'appliquer ici; il n'y a pas eu de véritable changement dans le travail des membres de l'unité de négociation. Bien sûr, il y a eu des changements dans le service de protection, et de nouvelles tâches ont été assignées aux spécialistes de la détection, par exemple, le travail au PCV. Mais l'employeur donne le PCV justement comme exemple d'intégration réussie – sans qu'il ait été nécessaire de modifier les structures de négociation collective.

[305] Dans la décision *Personnel des fonds non-public*, la Commission reprend de longs passages d'une décision du Conseil canadien des relations de travail (tel qu'il était connu à l'époque), *Énergie atomique du Canada Limité et Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatial et autres*, (1995) 99 di 37 (décision n° 1135 du CCRT). Je reproduis ici la conclusion du Conseil, parce qu'elle reflète mon raisonnement en l'espèce.

La preuve devant nous, disons-le sans détour, n'établit pas le bien-fondé de la demande de l'employeur. [...] Même si, dans le cadre de l'administration des conventions collectives, l'entreprise trouve plus pratique de traiter avec une seule unité de négociation plutôt qu'avec quatre, cette considération ne l'emporte pas dans les circonstances sur l'importance de maintenir les traditions de la représentation des employés par les agents de négociation dont il est question en l'espèce. Cela ne signifie pas que les intérêts institutionnels des syndicats constituent des facteurs prépondérants dans des affaires comme celle-ci; le Conseil, à raison, se préoccupe davantage des intérêts des employés. Contrairement aux cas de restructuration importante auxquels on a fait allusion, il n'y a eu en l'espèce aucune manifestation de mécontentement de la part des employés à l'égard de la structure actuelle. D'ailleurs, l'employeur n'a pas établi qu'une structure modifiée servirait mieux les intérêts des employés.

[306] Il se dégage de la jurisprudence citée trois idées principales : la Commission préfère les grandes unités, lesquelles doivent être appropriées aux fins de la négociation collective. Pour établir une telle unité de négociation, il faut considérer la communauté d'intérêts, notamment les tâches et les conditions de travail des employés qui composent l'unité ou les unités de négociation. Il convient également de considérer l'historique, s'il existe, des négociations collectives.

[307] En l'espèce, nous avons deux professions, historiquement représentées par des agents négociateurs très différents. L'employeur demande la fusion des unités de négociation pour sa propre convenance. Il admet que les deux occupations sont très différentes, et que les employés ne peuvent passer d'une occupation à l'autre sans une formation complète.

[308] L'employeur tente de mettre en lumière ce que les deux groupes ont de commun : l'uniforme, et la mission de protéger le Parlement. Le rapprochement s'arrête là. Les spécialistes de la détection et les officiers de protection n'ont pas les mêmes tâches, les mêmes horaires ni la même formation. Ils travaillent parfois ensemble, aux points d'entrée du public et des véhicules, mais les officiers de protection sont affectés à

beaucoup d'autres postes où il n'y a pas de spécialistes de la détection, par exemple les différents postes statiques ou actifs à l'intérieur ou à l'extérieur des édifices du Parlement (Sénat, Chambre des communes, édifices parlementaires ailleurs qu'à l'entrée, tribune, contrôle de manifestations, sécurité dans le cadre de grands événements, etc.). De plus, les officiers de protection peuvent être affectés à des tâches plus spécialisées, par exemple, le centre de contrôle, la protection immédiate du premier ministre, l'équipe d'intelligence, l'équipe d'intervention mobile et ainsi de suite.

[309] Les groupes sont bien distincts, d'après toute la preuve reçue. Est-ce que cela entraîne nécessairement la nécessité d'avoir deux unités de négociation? À mon sens, et je donne raison aux agents négociateurs sur ce point, on ne peut dans cette analyse exclure la preuve historique de l'analyse. Le fait est que l'AFPC représente les opérateurs de scanographe, devenus spécialistes de la détection, depuis 2003. L'AESS et l'AESSS représentent les constables, caporaux et sergents chargés de protéger la Chambre des communes et le Sénat depuis 1987. L'employeur, créé en 2015, soutient qu'il s'agit de créer l'unité de négociation qui correspond au mandat dont il est chargé, mais néglige l'idée qu'il est en fait employeur successeur, qui hérite d'unités de négociation constituées.

[310] Je retiens de la décision *Personnel des fonds non publics* l'importance accordée au maintien des structures existantes à moins d'une démonstration claire que les circonstances justifient un changement afin de favoriser de meilleures relations de travail. La décision dans *Chambre des communes* va dans le même sens.

[311] La lecture de toute la jurisprudence présentée par les deux parties m'amène à la conclusion, avec tout égard pour la Commission, que la détermination des unités de négociation n'est pas un exercice scientifique, mais bien une expression de la volonté de la Commission de favoriser autant que possible la négociation collective, un droit maintenant reconnu constitutionnellement, qu'accordent les lois fédérales sur les relations de travail, tant la *LRTSPF* que la *LRTP*.

[312] Dans les présentes circonstances, l'employeur avait le fardeau de démontrer que la Commission devait modifier une situation existante dans l'intérêt de la négociation collective. Déjà, la situation sera considérablement modifiée du fait de la fusion de l'AESS et de l'AESSS. Les postes de ces deux unités sont interchangeable, les employés

reçoivent maintenant la même formation, il n'y a pas de raison de ne pas négocier les mêmes conditions de travail.

[313] Par contre, l'employeur ne s'est pas acquitté de son fardeau de démontrer que les changements survenus dans la création du SPP avaient rapproché le groupe des officiers de protection et le groupe de spécialistes de la détection. L'employeur ne m'a présenté aucun argument valable qui milite en faveur d'une unité de négociation unique. L'esprit de corps que prône l'employeur est fonction d'une bonne organisation des tâches. L'employeur a donné comme exemple le PCV, qui fonctionne déjà de façon optimale, malgré le casse-tête des horaires. Le fait de négocier avec un seul agent négociateur ne changerait rien à ce casse-tête, puisqu'il est clair que les horaires des spécialistes en détection et des officiers de protection ne peuvent pas coïncider, vu la diversité de leurs tâches. S'il y a des questions communes, par exemple l'uniforme, qui concernent les deux unités de négociation, rien n'empêche d'asseoir à une même table les agents négociateurs.

[314] De façon anecdotique, Mme MacLatch a fait valoir que des spécialistes de la détection ne se sentent pas respectés par des officiers de protection. Il y aurait, paraît-il, une hiérarchie dans les rôles.

[315] Si tel était le cas, la fusion forcée des tous les employés dans une même unité de négociation ne ferait qu'aggraver les rivalités, puisqu'ils auraient maintenant à se faire concurrence pour voir leurs intérêts présentés en tête de liste à la table de négociation. La preuve démontre que nombre de spécialistes de la détection (pas tous) aspirent à devenir officiers de protection. Le fait d'être dans la même unité de négociation ne faciliterait en rien le transfert d'un poste à l'autre. Les conditions d'entrée demeurerait les mêmes, avec la nécessité d'une formation spécialisée. La question de l'ancienneté est un faux problème, parce que l'ancienneté dans un poste ne peut signifier l'ancienneté dans un autre poste, à moins que l'employeur ne souhaite susciter énormément de ressentiment. Tout changement d'emploi implique des gains et des pertes. Le calcul revient à l'employé.

[316] J'ai bien entendu l'argument constitutionnel de l'AESS, selon lequel la Cour suprême du Canada reconnaît dans l'arrêt *AMPO* l'importance de la volonté des employés d'être représentés par un agent négociateur de leur choix. L'arrêt *Renaud Bray* de la Cour d'appel du Québec se fonde sur ce principe.

[317] Je crois qu'il n'est pas nécessaire, dans la présente décision, d'aborder la question de front. La décision *Association des membres de la Police Montée du Québec c. Conseil du trésor*, 2019 CRTESPF 70, rendue l'été dernier par notre Commission, met un bémol sur l'idée de la volonté des employés comme facteur de détermination des unités de négociation. Le juge Mainville, dans l'arrêt *Renaud Bray*, reconnaît lui-même que les employés peuvent avoir à céder à la majorité en ce qui concerne le choix d'agent négociateur. De toute façon, en l'espèce, il semble y avoir une heureuse concordance entre la volonté des employés et la détermination de deux unités habiles à négocier. La situation aurait pu être autre, c'est-à-dire que les groupes auraient été tellement semblables qu'il aurait été préférable de les unir; dans un tel cas, je ne sais pas comment la Commission choisirait de traiter la volonté des employés par rapport à une longue tradition de favoriser de grandes unités de négociation.

[318] Dans le présent cas, j'ai eu fortement l'impression que ce que souhaite l'employeur, c'est d'avoir à négocier avec un seul agent négociateur, et non pas deux ou trois. Là n'est pas la question. Je tiens compte de l'article 110 et des principes élaborés par la Commission et présentés plus haut, pour ce qui est de déterminer l'unité habile à négocier. Je conclus que les intérêts des spécialistes de la détection, d'une part, et les intérêts des officiers de protection, d'autre part, sont mieux servis en les maintenant dans des unités de négociation distinctes, vu l'absence de communauté d'intérêts quant à leurs tâches, leur formation, leurs conditions de travail et leurs horaires, et compte tenu de la représentation dont les employés ont bénéficié depuis nombre d'années de la part de leurs agents négociateurs respectifs. Pour maintenir la représentation adéquate de cette communauté distincte, compte tenu de la preuve devant moi, je conclus qu'il est nécessaire de maintenir la séparation entre les spécialistes de la détection et les superviseurs de la détection, d'une part, et les officiers de protection, les superviseurs de protection et les gestionnaires de protection, d'autre part.

[319] Par conséquent, je déclare une unité de négociation pour les spécialistes de la détection et les superviseurs de la détection. L'AFPC est accréditée comme agent négociateur.

[320] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[321] Les pièces suivantes sont mises sous scellés : onglet 1 et onglet 12 de E-1, E-5, E-6, E-7, E-8 et S-11. J'ordonne aussi de sceller les onglets 7, 8, 9 et 10 des pièces en pièces jointes à la demande du SPP.

[322] La demande 425-PP-00012 est accueillie.

[323] La demande 425-PP-00013 est partiellement accueillie.

[324] La Commission définit deux unités de négociation pour les opérations de protection au sein du SPP.

[325] La Commission définit une unité 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.

[326] L'agent négociateur de l'unité ainsi définie continuera d'être l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Un nouveau certificat d'accréditation sera émis.

[327] La Commission définit une autre unité comme suit :

Tous les employés du Service de protection parlementaire qui travaillent à titre d'officiers de protection, de superviseurs de protection et de gestionnaires de protection.

[328] Cette définition demeure en suspens en attendant l'accréditation d'un agent négociateur.

[329] Toute condition d'emploi applicable aux employés faisant partie de l'unité de négociation qui était représentée par l'Association des employés du service de sécurité de la Chambre des communes, et toute condition d'emploi applicable aux employés faisant partie de l'unité de négociation qui était représentée par l'Association des employés du service de sécurité du Sénat, pouvant figurer dans une convention collective, et qui était encore en vigueur à la date de la présente décision, continue de lier le Service de protection parlementaire, l'Association des employés du service de sécurité de la Chambre des communes et l'Association des employés du service de sécurité du Sénat, jusqu'à ce que la Commission en décide autrement.

Le 3 février 2020.

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