

Date: 20210909

Dossier: 485-SC-42083

Référence: 2021 CRTESPF 103

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



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

AFFAIRE CONCERNANT
LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et un différend entre

l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et le Sénat du Canada, l'employeur,
relativement au groupe de l'Exploitation, à l'exception des employés faisant partie de
l'unité de négociation du sous-groupe des Services de protection

Répertorié
Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada

Devant : Ian R. Mackenzie, Joe Herbert et Kathryn Butler Malette, réputés
composer la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral

Pour l'agent négociateur : Morgan Gay et Silja I. Freitag, Alliance de la Fonction
publique du Canada

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate, et Jean-Michel Richardson, co-avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario)
les 7 et 14 mai 2021.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Affaire devant la Commission

[1] Le 19 avril 2018, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur » ou AFPC) a signifié un avis de négocier au Sénat du Canada (l'« employeur ») en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.); *LRTP*) au nom du Groupe de l'exploitation, à l'exception des employés faisant partie de l'unité de négociation du sous-groupe des Services de protection.

[2] L'unité de négociation est formée d'environ 93 employés qui travaillent à la section des Services des immeubles et à la Section de la gestion et logistique du matériel de la Direction des biens et services de l'employeur. Les postes représentés par l'unité de négociation comprennent ceux qui participent au soutien à la salle des comités et aux services de courrier, aux installations et au transport, à l'entretien et aux services d'impression.

[3] La dernière convention collective applicable à l'unité de négociation a expiré le 30 septembre 2017.

[4] Les parties se sont rencontrées pour cinq jours de négociation entre les mois de juin 2019 et de septembre 2020. Au cours de ces négociations, les parties ont approuvé 18 articles.

[5] Dans une lettre à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») du 24 septembre 2020, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *LRTP*.

[6] La présidente de la Commission a établi le mandat de la présente affaire dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada*, 2020 CRTESPF 98, qui comprend les propositions des parties concernant les articles et les annexes suivants de la convention collective :

Article 10 – Précompte des cotisations

Article 12 – Disponibilité d'espace sur les tableaux d'affichage et autres installations

Article 15 – Consultation mixte

Article 21 – Autres congés payés ou non payés

Article 22 – Congé de maladie

Article 26 - Prime de quart
 Article 29 - Temps de déplacement
 Article XX - Employés de session parlementaire nommés pour une durée indéterminée
 Article 43 - Durée de la convention
 Annexe A - Taux de rémunération

Annexe XX - Paiement forfaitaire
 Annexe XX - Mise en œuvre de la convention collective
 Article XX - Prime de bilinguisme

[7] Au début de l'audience, les parties ont indiqué que la question en suspens liée au congé pour deuil n'était plus en litige. Elles ont également indiqué qu'elles s'étaient entendues sur le congé de maternité et le congé parental.

[8] L'agent négociateur a remis des pièces à l'employeur et à la Commission le matin du premier jour de l'audience. L'audience a été ajournée afin de permettre à l'employeur d'obtenir des détails sur une pièce et d'examiner les pièces supplémentaires.

[9] L'audience s'est poursuivie le 14 mai 2021.

II. La décision

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

[...]

53 Dans la conduite de ses audiences et dans ses décisions arbitrales au sujet d'un différend, la Commission prend en considération les facteurs suivants :

- a) les besoins de l'employeur en personnel qualifié;*
- b) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant aux conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions;*
- c) la nécessité d'établir des conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualités requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;*
- d) tout autre facteur qui, à son avis, est pertinent.*

Elle tient aussi compte, dans la mesure où les besoins de l'employeur le permettent, de la nécessité de garder des conditions d'emploi comparables dans des postes analogues dans l'administration publique fédérale.

[...]

[11] La Commission a examiné ces facteurs au moment d'évaluer les propositions faites par les parties.

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

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

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

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

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

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

A. Article 10 – Précompte des cotisations

[15] L'employeur a proposé un changement à la disposition sur le précompte des cotisations dans la convention collective comme suit (le changement est indiqué en gras) :

*10.08 - L'employeur convient de maintenir la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées **lorsque cela est possible** sur présentation de documents appropriés.*

[16] L'employeur a fait cette proposition, car il s'inquiétait que le nouveau système de paye (Phénix) ne lui permette pas de traiter toutes les retenues, comme il le faisait par le passé. Il a indiqué qu'il n'avait eu aucun problème avec les retenues depuis que le nouveau système est en place. L'agent négociateur a soutenu que la nécessité d'apporter ce changement proposé n'avait pas été démontrée.

[17] En l'absence de besoin démontré, la Commission refuse d'accepter la proposition de l'employeur.

B. Article 12 – Disponibilité d'espace sur les tableaux d'affichage et autres installations

[18] L'agent négociateur a proposé de remplacer la disposition actuelle relative à l'utilisation des locaux de l'employeur (clause 12.03) par une nouvelle clause. La clause actuelle se lit comme suit :

L'employeur peut mettre ses locaux, installations et services à la disposition des organisations d'employés aux conditions suivantes :

a) l'accès aux locaux doit être approuvé au préalable par l'employeur;

b) cela ne doit pas entraîner de frais supplémentaires pour le Sénat. L'employeur peut déroger à cette règle si, à son avis, l'observation de cette disposition peut rendre presque impossible la communication entre l'agent négociateur et les membres de l'Alliance qu'il représente;

c) les réunions doivent avoir lieu en dehors des heures de travail des employés à moins, que, de l'avis de l'employeur, les circonstances le justifient.

[19] L'agent négociateur a proposé le libellé suivant en guise de remplacement :

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

[20] La Commission mentionne que d'autres unités de négociation dans la cité parlementaire ont un libellé semblable à celui proposé par l'agent négociateur. Elle mentionne aussi que la disposition applicable à l'unité de négociation des Greffiers de l'employeur renvoie à des représentants « accrédités ». La Commission accepte la clause de remplacement 12.03 suivante :

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

C. Article 15 – Consultation mixte

[21] L'agent négociateur a proposé de remplacer la clause 15.08 (« Politiques »). La disposition actuelle se lit comme suit :

L'employeur convient qu'aucune nouvelle politique touchant une majorité d'employés de l'unité de négociation ou de politiques existantes touchant de façon similaire une majorité d'employés de l'unité de négociation ne seront mises en place ou annulées sans avoir d'abord consulté l'agent négociateur.

[22] Voici le remplacement proposé :

L'employeur convient qu'aucune politique touchant les employés visés par la présente convention ne sera mise en œuvre, supprimée ou modifiée tant que l'AFPC n'ait eu une possibilité raisonnable d'étudier les propositions de l'employeur et de tenir des consultations à leur sujet.

[23] En l'absence de besoin démontré de modifier le libellé actuel, la Commission refuse d'accepter la proposition de l'agent négociateur.

D. Article 21 – Autres congés payés ou non payés**a. Clause 21.12 – Congé payé pour obligations familiales**

[24] L'agent négociateur a proposé des changements à la clause 21.12 (« Congé payé pour obligations familiales ») et une reformulation des droits existants.

[25] L'agent négociateur a proposé d'élargir la définition du terme « famille » afin d'inclure un bel-enfant et un enfant sous tutelle, un petit-enfant, un frère ou une sœur et un demi-frère ou une demi-sœur, une belle-mère, un beau-père, un grand-parent et un proche dont l'employé doit prendre soin.

[26] L'employeur a indiqué qu'il est d'accord avec l'étendue de la définition du terme « famille » afin d'inclure les grands-parents des employés. Il a indiqué qu'il a récemment négocié une entente avec les greffiers qui contenait des modifications mineures à la définition du terme « famille ».

[27] L'agent négociateur a également proposé une augmentation du nombre de jours de congé à six. L'employeur s'est opposé à la proposition au motif que cinq jours

correspondaient à la norme dans la cité parlementaire et dans l'administration publique fédérale.

[28] L'agent négociateur a proposé de remplacer l'alinéa b) de cet article par un nouveau libellé pour les droits existants, et de présenter des situations supplémentaires liées au congé pour obligations familiales. La disposition actuelle se lit comme suit :

b) L'employeur peut accorder un congé payé dans les circonstances suivantes :

(i) l'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous d'un membre à charge de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre à charge de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre à charge de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

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

(iii) un congé payé pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

(iv) un congé payé pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou du service de garde;

[...]

d) Pour obtenir un congé aux termes des alinéas (b) (i) et (ii), l'employé doit prouver à la satisfaction de l'employeur qu'aucune autre disposition ne pouvait être prise.

[29] La révision proposée par l'agent négociateur est la suivante :

[...] l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

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

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

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

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

(v) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été avisé le plus tôt possible de l'activité;

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

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

[30] L'agent négociateur a également proposé un paragraphe supplémentaire, qui prévoit ce qui suit :

d) Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa 21.12c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

[31] L'agent négociateur a également proposé d'éliminer l'alinéa d) de la convention actuelle. Cette disposition se lit comme suit :

d) Pour obtenir un congé aux termes des alinéas (b) (i) et (ii), l'employé doit prouver à la satisfaction de l'employeur qu'aucune autre disposition ne pouvait être prise.

[32] La Commission refuse d'accorder une augmentation du nombre de jours de congé pour obligations familiales, car la norme dans la cité parlementaire et dans l'administration publique fédérale est de cinq jours de congé.

[33] La Commission reconnaît que la définition du terme « famille » a récemment été élargie dans d'autres conventions collectives de la cité parlementaire, y compris à la Chambre des communes pour l'unité de négociation des sous-groupes des Comptes rendus et de Traitement de texte. Les modifications apportées à la définition pour

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

cette convention ont été négociées librement. Dans la convention collective pour les sous-groupes des Comptes rendus et de Traitement de texte, les parties ont négocié la définition suivante du terme « famille » :

a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui réside avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint légal de droit ou de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ou de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

[34] Par conséquent, la Commission accepte la proposition de l'agent négociateur pour la définition du terme « famille », avec l'ajout des beaux-enfants et des grands-parents, comme suit :

*a) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers, **les beaux-enfants** ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **des grands-parents de l'employé** ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.*

[35] La Commission fait aussi remarquer que le changement proposé aux circonstances pour accorder des congés pour obligations familiales a été négocié librement à la Chambre des communes. La Commission a déterminé que la proposition de l'agent négociateur (présentée précédemment en l'espèce) sera acceptée et désignée en tant qu'alinéa b).

[36] À cause des circonstances supplémentaires acceptées par la Commission, la numérotation de l'alinéa c) de la convention actuelle est modifiée comme suit :

*c) Le nombre total de jours de congé payés qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b) (i), (ii), (iii), **(iv), (v), (vi) et (vii)** ne dépasse pas cinq (5) jours dans un exercice.*

[37] À la lumière des changements acceptés aux circonstances liées à l'approbation de congés, l'alinéa d) actuel n'est plus pertinent et la Commission accepte qu'il soit supprimé.

[38] L'alinéa d) proposé par l'agent négociateur est conforme aux changements aux conventions collectives négociés librement dans la cité parlementaire et dans l'administration publique fédérale. Par conséquent, la Commission accepte la proposition de l'agent négociateur présentée précédemment en l'espèce.

b. Clause 21.18 – Rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste

[39] L'employeur a proposé d'apporter des modifications à cette clause. La disposition actuelle se lit comme suit :

*Un employé a droit à un congé payé de trois (3) heures pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.
L'employeur peut, à sa discrétion, déduire les heures de congé dépassant les trois (3) heures permises de la banque de congés de maladie de l'employé ou l'employée.*

[40] L'employeur a proposé d'apporter les modifications suivantes :

~~Un~~ *L'employé(e) a droit à un congé payé **allant jusqu'à de** trois (3) heures pour se rendre à **des rendez-vous de routine ou périodique** chez le médecin ou le dentiste. **Toute heure** L'employeur peut, à sa discrétion, déduire les heures de congé dépassant **excédant** les trois (3) heures permises **est déduite** de la banque de congés de maladie de l'employé(e) ~~ou l'employée.~~*

Lorsque les rendez-vous médicaux ou dentaires s'inscrivent dans une série de traitements sur une période prolongée, la totalité de l'absence reliée à ces rendez-vous est déduite de la banque de congés de maladie de l'employé(e).

[41] L'employeur a fait valoir que l'ajout des mots « allant jusqu'à » trois heures était nécessaire parce que les employés prenaient les trois heures au complet pour leurs rendez-vous chez le médecin.

[42] L'employeur a également soutenu qu'il devait être précisé que cet article s'applique seulement aux rendez-vous de routine ou périodiques chez le médecin ou le dentiste et que quand les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste sont liés à des traitements continus pendant une période prolongée, tout le temps passé à ces rendez-vous sera déduit de la banque de congés de maladie de l'employé.

[43] L'employeur a indiqué que sa proposition visait à s'assurer que les employés utilisent ce congé pour les rendez-vous de nature préventive et pas pour les rendez-vous en cas de maladie ou de blessure. L'employeur a fait valoir que le temps passé aux rendez-vous qui ne sont pas de nature préventive relevait clairement des dispositions relatives à l'article sur le congé de maladie et qu'il ne devrait pas être également couvert en vertu de cette clause. Il a également indiqué qu'il voulait préciser sa pratique existante selon laquelle toutes les heures passées à des rendez-vous au-delà de trois heures sont déduites des banques de congé de maladie des employés. L'employeur a indiqué que dans certains cas, par le passé, les superviseurs ne déduisaient pas les heures qui dépassaient les trois heures établies dans cette clause dans les banques de congés de maladie des employés.

[44] L'employeur a également soutenu que sa proposition visait à préciser que, quand les rendez-vous sont liés à des traitements continus pendant une période prolongée, tout le temps passé à ces rendez-vous doit être déduit de la banque de congés de maladie de l'employé. L'employeur a renvoyé aux directives du Conseil du Trésor à l'intention des ministères de l'administration publique fédérale.

[45] L'agent négociateur a soutenu qu'il n'y avait aucun besoin démontré pour les modifications proposées à l'article.

[46] La Commission estime que l'ajout de l'expression « allant jusqu'à » constitue une précision raisonnable qui lie le droit à la durée réelle prise par un employé pour un rendez-vous médical ou dentaire. L'employeur n'a pas démontré le besoin pour les autres éléments de sa proposition.

[47] Par conséquent, la Commission ordonne la clause révisée suivante :

[Traduction]

*Un employé a droit à un congé payé **allant jusqu'à** trois (3) heures pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. L'employeur peut, à sa discrétion, déduire les heures de congé dépassant les trois (3) heures permises de la banque de congés de maladie de l'employé ou l'employée.*

E. Article 22 – Congé de maladie**a. Clause 22.01 – Crédits**

[48] L'agent négociateur a proposé une augmentation du taux auquel les employés accumulent des crédits de congé de maladie de 8,75 heures à 9,92 heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé touche la rémunération d'au moins 70 heures.

[49] L'agent négociateur a soutenu que la formule qu'il propose pour le droit au congé de maladie était conforme à la norme pour les travailleurs par quarts ailleurs dans l'administration publique fédérale. L'employeur a fait valoir que le taux actuel est normatif pour les unités de négociation dans la cité parlementaire.

[50] La Commission refuse d'accepter la proposition de l'agent négociateur, car elle n'est pas conforme à l'accumulation de crédits de congé de maladie dans d'autres conventions collectives de la cité parlementaire.

b. Clause 22.03c) – Certificats médicaux

[51] L'employeur a proposé de modifier cette clause comme suit :

*L'employeur peut ~~seulement~~ demander à l'employé de présenter un certificat médical **seulement** pour une absence de plus de trois (3) jours consécutifs **pour toute période durant laquelle l'employé(e) a été absent pour raisons médicales moins de neuf (9) jours pendant une année civile. Lorsque l'employé s'est absenté pour des raisons médicales pendant neuf (9) jours ou plus au cours d'une année civile, il peut être tenu de fournir un certificat médical, à la discrétion de l'employeur.***

[52] L'employeur a fait valoir que la convention collective tel qu'elle est libellée actuellement l'empêche de gérer [traduction] l'« absentéisme excessif et abusif ». Il a fait valoir que le libellé actuel ne prévoit aucune option quand on soupçonne qu'il y a de l'abus. L'employeur a soutenu que cette absence de recours l'avait contraint à renvoyer des cas d'absentéisme excessif à un tiers afin de les gérer. Il a fait valoir que le fait de lui permettre de demander des certificats médicaux quand l'utilisation de congés de maladie devient suspecte lui permettrait de corriger le problème plus simplement et plus rapidement. L'employeur a soutenu qu'il devrait avoir un mécanisme pour surveiller et pour gérer la présence de ses employés. Il a indiqué que la disposition prévue dans la convention collective actuelle est la seule dans la cité parlementaire qui ne prévoit aucune mesure de protection pour prévenir l'abus.

[53] L'agent négociateur a soutenu que la clause actuelle est en vigueur depuis trois ans seulement et qu'aucun exemple n'a été donné lors des négociations pour justifier sa nécessité. Il a également fait valoir qu'il s'agissait d'un [traduction] « écart dramatique » de ce qui avait été accordé au cours de la ronde précédente. Il a donné l'exemple d'une maladie qui dure plus de neuf jours et qui donne lieu à l'exigence de présenter un certificat pour chaque jour de maladie subséquent pendant toute l'année.

[54] La Commission remarque que d'autres conventions collectives pour les employeurs parlementaires prévoient une exception au fait de ne pas exiger de certificat médical pour les absences de trois jours ou moins. La Commission juge toutefois que la proposition de l'employeur est trop générale. Dans la proposition, une demande de certificat médical pour une période de moins de trois jours pourrait devenir automatique après que l'employé atteint neuf jours de congé de maladie au cours d'une année civile, étant donné qu'il n'y a aucune exigence selon laquelle l'employeur doit avoir un motif raisonnable de croire qu'un employé a abusé du congé de maladie. La Commission est consciente qu'un employé peut prendre plus de neuf jours de congé de maladie sans abuser des dispositions relatives au congé de maladie prévues dans la convention collective. Par conséquent, conformément aux dispositions d'autres conventions collectives dans la cité parlementaire, la Commission accepte l'article suivant :

[Traduction]

L'employé peut être tenu de présenter un certificat médical seulement pour les absences de plus de trois (3) jours consécutifs, sauf si l'employeur a un motif raisonnable de croire que l'employé a abusé de son droit au congé de maladie.

F. Article 26 - Prime de poste

[55] L'agent négociateur a proposé les augmentations suivantes aux primes de quart :

À compter du 1^{er} juillet 2018, la prime de poste est de deux dollars et trente-cinq cents (2,35 \$) pour toutes les heures travaillées.

À compter du 1^{er} juillet 2019, la prime de poste est de deux dollars et quarante cents (2,40 \$) pour toutes les heures travaillées.

[56] L'agent négociateur a fait valoir que la majorité des employés en question sont des travailleurs par quarts. Les primes sont les mêmes depuis 2014. L'agent négociateur a fait remarquer que les primes de quart pour l'unité de négociation des spécialistes de la détection et des superviseurs de la détection des Services de protection parlementaire sont passées à 2,40 \$ l'heure en date du 1^{er} avril 2019 (2020 CRTESPF 70) et que la même augmentation a été accordée aux agents de protection/constables de l'Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes (2019 CRTESPF 104).

[57] L'employeur a fait valoir que l'unité de négociation n'avait pas prouvé l'existence d'un besoin démontré d'augmenter la prime de quart et de fin de semaine. Il a indiqué que les primes actuelles de 2,25 \$ sont conformes à celles payées à d'autres unités de négociation parlementaires. Il a aussi fait remarquer que les primes actuelles sont plus élevées que celles payées dans l'administration publique fédérale, où une seule unité de négociation a récemment négocié une augmentation à 2,25 \$. L'employeur a fait valoir que les décisions arbitrales invoquées par l'agent négociateur n'étaient pas normatives ou conformes à l'exigence prévue dans la *LRTP*, selon laquelle un conseil d'arbitrage doit tenir compte de la nécessité de garder des conditions d'emploi comparables dans des postes analogues dans l'administration publique fédérale.

[58] À la lumière des montants de prime de quart prédominants dans la cité parlementaire et dans l'administration publique fédérale, la Commission refuse d'accepter la proposition de l'agent négociateur.

G. Article 29 – Temps de déplacement

[59] L'employeur a proposé d'apporter la modification suivante à la clause 29.08 (Transport) :

*L'employé qui doit travailler en temps supplémentaire au-delà de 20 h a droit au **remboursement** ~~transport gratuit~~ **du coût du transport** pour se rendre à son domicile, à condition qu'il n'ait pas utilisé sa propre voiture pour se rendre au travail.*

[60] L'employeur a soutenu que le remboursement était la pratique actuelle. L'agent négociateur s'est opposé à la modification du libellé au motif que la disposition se

trouvait dans la convention collective depuis de nombreuses années et qu'aucun besoin n'avait été démontré pour la modification.

[61] La Commission accepte la proposition de l'employeur. Le remboursement des frais de transport est la pratique uniforme aux lieux de travail de l'employeur. L'agent négociateur a indiqué qu'il n'avait aucun problème avec la pratique actuelle. La Commission considère cette modification comme une mesure d'ordre administratif.

H. Article XX – Employés de session parlementaire nommés pour une durée indéterminée

[62] Les employés de session parlementaire nommés pour une durée indéterminée travaillent habituellement plus de 700 heures, mais moins de 1 820 heures au cours d'une année civile. L'employé de session parlementaire nommé pour une durée indéterminée qui travaille plus de 700 heures au cours d'une année civile est considéré comme un « employé » au sens de la *LRTP* et est un membre de l'unité de négociation. Les parties ont proposé l'ajout d'un nouvel article afin d'exposer les conditions de travail de ces nouveaux employés.

[63] La proposition de l'agent négociateur diffère de celle de l'employeur dans deux éléments. L'agent négociateur a proposé d'ajouter le libellé supplémentaire suivant :

m) L'employeur s'engage à ne pas créer une interruption artificielle de la période d'emploi d'une personne ni à réduire le nombre d'heures de travail prévues à son horaire de manière à l'empêcher de travailler 700 heures et d'acquérir ainsi le statut d'employée.

[64] L'agent négociateur a indiqué que cette disposition existe dans des conventions collectives à la Chambre des communes et l'employeur n'a fourni aucune justification convaincante pour expliquer pourquoi une protection aussi fondamentale que l'on trouve dans des conventions dont le contexte est pratiquement identique ne devrait pas être incluse.

[65] L'employeur a soutenu que la proposition m) de l'agent négociateur se fondait sur la disposition prévue pour la Chambre des communes, où le processus d'embauche des employés de session parlementaire est différent. L'employeur a indiqué que lorsqu'il embauche des employés de session parlementaire, ceux-ci font partie de l'unité de négociation immédiatement, tandis qu'à la Chambre des communes, ils

deviennent membres de l'unité de négociation seulement après avoir accumulé 700 heures d'emploi.

[66] L'agent négociateur a aussi proposé d'apporter une correction aux incohérences dans les heures consignées aux fins de la pension, qui indiquerait « au maximum une fois par trimestre financier ». L'employeur a proposé d'apporter des corrections une fois par année civile.

[67] L'agent négociateur a fait valoir que la proposition de l'employeur en ce qui concerne les corrections n'était pas conforme à la disposition de la convention collective à la Chambre des communes et à celles d'autres employeurs fédéraux. Il a soutenu que sa position était conforme à la réglementation qui s'applique aussi aux corrections.

[68] L'employeur a soutenu qu'une année civile est plus représentative d'une année pendant laquelle le Sénat siège aux fins de la correction des incohérences, s'il y a lieu. Il a indiqué que les trimestres financiers seraient trop fréquents, étant donné que les niveaux d'activités aux lieux de travail de l'employeur varient.

[69] La Commission n'accepte pas la proposition m) de l'agent négociateur au motif que les employés sont inclus dans l'unité de négociation dès leur embauche. La Commission accepte la proposition de l'agent négociateur pour les corrections aux fins de la pension au motif que les corrections en temps utile d'erreurs susceptibles d'avoir une incidence sur les prestations de pension devraient être encouragées.

[70] Par conséquent, le nouvel article accepté se lit comme suit :

[Traduction]

XX. Les employés de session parlementaire nommés pour une durée indéterminée sont embauchés pour une période de plus de 700 heures par année pendant que le Sénat siège. La création de postes de session parlementaire ne doit pas entraîner une réduction des heures des employés permanents à temps plein ou à temps partiel.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés de session parlementaire nommés pour une durée indéterminée :

Heures de travail

a) Les « heures de travail assignées » pour les employés de session sont établies en fonction du nombre de semaines que le Sénat siège.

b) Ces employés sont rémunérés au taux horaire pour toutes les heures effectuées, jusqu'à concurrence de sept (7) heures par jour ou de trente-cinq (35) heures par semaine.

c) Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-cinq (35) heures pendant la semaine.

d) Lorsque ces employés sont tenus de travailler un jour prévu comme étant un jour férié payé énuméré à la clause XX de la présente convention, ils sont rémunérés à tarif et demi (1½) pour les sept (7) premières heures effectuées et à tarif double (2) pour les heures suivantes.

Heures supplémentaires

e) (i) L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé à temps plein prévu dans la présente convention, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

(ii) Sous réserve de l'alinéa e)(i), lorsque ces employés sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires, ils sont rémunérés au tarif des heures supplémentaires indiqué dans la présente convention.

Congés

f) Sauf indication contraire dans le présent article, ces employés ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata des heures de travail assignées.

g) L'emploi continu de ces employés comprend toutes les heures dans l'unité de négociation établies au prorata dans le ratio des heures de travail de ces employés par rapport aux heures de travail des employés à temps plein (1 820 heures).

h) Le congé de deuil ne peut être accordé que pendant les heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé. Ces jours ne sont pas payés au prorata.

i) Les employés de session parlementaire acquièrent des crédits de congé de maladie au prorata pour les heures de travail assignées, pour chaque mois au cours duquel ils sont rémunérés pour au moins deux fois les heures de travail hebdomadaires assignées. Les crédits de congés de maladie accumulés seront ajoutés le quinze (15) du mois suivant et ne peuvent être réclamés que les jours normalement prévus à l'horaire de l'employé.

j) Les employés de session parlementaire ont droit au congé pour obligations familiales au prorata des heures de travail assignées.

k) Les employés de session parlementaire reçoivent une indemnité de 6 % au lieu des crédits de congés annuels. Ils ne

peuvent pas prendre de congés annuels (non payés) lorsque siège le Sénat.

l) Les employés de session parlementaire ne sont pas rémunérés pour les jours fériés désignés. Ils reçoivent plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures normales effectuées.

Régime de retraite et avantages sociaux

m) Les employés de session parlementaire cotiseront au régime de pension et recevront des avantages sociaux.

Semaine de travail assignée

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

o) L'employé qui estime que sa semaine de travail assignée, telle qu'elle a été consignée aux fins de la pension, n'est pas conforme aux heures de travail réellement effectuées peut demander que l'employeur l'examine. S'il y a des incohérences, l'employeur les corrigera en conséquence, sous réserve de toute limite législative applicable. Cette correction aura lieu au maximum une fois par trimestre financier.

I. Article 43 – Durée de la convention

[71] L'employeur a proposé que la convention collective arrive à échéance le 30 septembre 2022. L'agent négociateur a proposé une date d'arrivée à échéance du 1^{er} octobre 2021.

[72] La Commission a déterminé que la décision durera jusqu'au 30 septembre 2022. En plus de donner aux parties une pause avant la prochaine ronde de négociation, cette date d'échéance est conforme à celle d'autres conventions collectives dans le secteur parlementaire.

J. Annexe A – Taux de rémunération

[73] L'agent négociateur a proposé les rajustements salariaux suivants :

À compter du 1^{er} octobre 2017, avant l'augmentation économique générale :
0,75 %

À compter du 1^{er} octobre 2018, avant l'augmentation économique générale :
0,8 %

À compter du 1^{er} octobre 2019, avant l'augmentation économique générale :
0,2 %

[74] L'agent négociateur a proposé d'appliquer les augmentations économiques générales suivantes à tous les taux de rémunération :

À partir du 1^{er} octobre 2017 : 1,5 %

À partir du 1^{er} octobre 2018 : 2,0 %

À partir du 1^{er} octobre 2019 : 2,0 %

À partir du 1^{er} octobre 2020 : 1,5 %

[75] L'employeur a proposé d'appliquer les augmentations économiques générales suivantes à tous les taux de rémunération :

En vigueur le 1^{er} octobre 2017 : 1,25 %

En vigueur le 1^{er} octobre 2018 : 2,8 %

En vigueur le 1^{er} octobre 2019 : 2,2 %

En vigueur le 1^{er} octobre 2020 : 1,5 %

En vigueur le 1^{er} octobre 2021 : 1,5 %

[76] Comme le conseil d'arbitrage l'a indiqué dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2021 CRTESPF 45, les rajustements salariaux ont souvent été utilisés comme « [...] substituts ou suppléments aux augmentations économiques générales ». L'agent négociateur n'a pas présenté de motif convaincant pour justifier des rajustements salariaux distincts et la Commission refuse d'accepter les rajustements salariaux proposés.

[77] La Commission mentionne que les parties sont fondamentalement en accord avec les augmentations économiques pour les années 2018, 2019 et 2020. En ce qui concerne les tendances relatives aux règlements dans le secteur parlementaire, la Commission accepte ce qui suit :

À compter du 1^{er} octobre 2017 : 1,5 %

À compter du 1^{er} octobre 2018 : 2,8 %

À compter du 1^{er} octobre 2019 : 2,2 %

À compter du 1^{er} octobre 2020 : 1,5 %

À compter du 1^{er} octobre 2021 : 1,5 %

K. Annexe XX – Protocole d’entente concernant les paiements forfaitaires

[78] L’agent négociateur a proposé la nouvelle annexe suivante :

1. L’employeur versera à tous les employés actuels un montant forfaitaire de 2 500 \$ à titre d’indemnisation générale pour le stress, l’exaspération, la douleur et la souffrance qu’ils ont subis et pour la mise en œuvre tardive de la convention collective précédente.

2. Pour être admissible à l’indemnité prévue à la clause 1, l’employé doit avoir fait partie de l’effectif au moins une journée entre le 1^{er} octobre 2017 et la date de signature du présent protocole d’entente.

3. Les anciens employés seront admissibles à l’indemnité prévue aux clauses 1 et 2 après soumission et validation d’une demande à cet effet.

4. Pour être admissible à l’indemnité prévue à la clause 3, l’ancien employé doit avoir fait partie de l’effectif au moins une journée pendant l’année financière à laquelle se rapporte le montant forfaitaire.

[79] L’agent négociateur a fait valoir que sa proposition de paiement forfaitaire de 2 500 \$ est identique à ce qui est indiqué dans le règlement que l’AFPC a négocié avec le Conseil du Trésor pour l’administration publique fédérale en guise d’indemnisation pour les dommages causés par l’arrivée du système de paye Phénix. Il a fait valoir que la direction avait reconnu que des employés du Sénat avaient connu des problèmes de paye. L’agent négociateur a présenté des éléments de preuve sur les répercussions du système Phénix sur les employés du Sénat sous la forme de transcriptions de témoignages devant un comité sénatorial et de nouvelles.

[80] L’agent négociateur a également soutenu que des employés de l’Agence du revenu du Canada (ARC) avaient reçu des montants pour dommages même s’ils n’avaient pas connu de problèmes liés à Phénix.

[81] L’employeur a répondu qu’il avait renouvelé la convention collective avec l’autre agent négociateur sans accorder de montants pour les dommages causés par Phénix. Il a également mentionné que la Commission avait rejeté la même proposition dans une décision arbitrale récente pour la Chambre des communes (2021 CRTESPF 45).

L'employeur a également soutenu qu'elle n'avait pas connu des problèmes de paye de la même ampleur que les employés de l'administration publique fédérale.

[82] La Commission est d'accord avec le fait qu'un plus grand nombre d'éléments de preuve sur les problèmes causés par Phénix lui ont été présentés en l'espèce que dans *Alliance de la fonction publique du Canada c. Chambre des communes*. Dans cette décision, la Commission a noté (au paragraphe 82) :

[...] Elle n'accepte pas, en l'espèce, le fait que la concordance d'une indemnité pour dommages destinée à indemniser les employés pour les problèmes particuliers qui sont survenus dans la compétence du Conseil du Trésor soit justifiée par un argument de comparabilité sans qu'il y ait également une preuve plus claire que des problèmes d'une ampleur semblable ou substantielle sont survenus [...]

[83] Les employés du Sénat n'ont pas pu échapper à toutes les frustrations causées par le nouveau système de paye. Toutefois, l'employeur a agi pour corriger les problèmes. La Commission est d'avis que l'agent négociateur n'a pas présenté d'éléments de preuve de problèmes d'une « ampleur semblable ou substantielle » à ceux vécus dans l'administration publique fédérale.

[84] En ce qui concerne l'exemple de l'ARC, la Commission mentionne que les employés de l'ARC représentés par l'agent négociateur ont reçu une augmentation économique générale plus petite, pour 2020, que celle accordée par la Commission en l'espèce.

[85] La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne fera pas partie de la convention collective.

L. Annexe XX – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective

[86] L'agent négociateur a proposé la nouvelle annexe suivante :

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue par l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui concerne une approche modifiée pour le calcul et l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde actuelle de négociations.

1. Les augmentations de salaire seront appliquées dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification ou la décision arbitrale.

2. Recours de l'employé

a. Les employés qui font partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la nouvelle convention collective, ont droit à un montant de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature, en reconnaissance du long délai de mise en œuvre.

b. Les employé(e)s de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature ont droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension. Ils ont aussi droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants sont inclus dans leur paiement rétroactif final.

c. Les employés reçoivent une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et peuvent demander à l'employeur de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter l'AFPC au sujet du format de la ventilation détaillée.

[87] L'agent négociateur a soutenu que les règlements récents conclus dans l'administration publique fédérale par des unités de négociation représentées par l'AFPC comprenaient des articles robustes concernant la mise en œuvre des nouvelles conventions collectives. Il a indiqué que les conventions collectives étaient arrivées à échéance il y a plusieurs années et que des retards supplémentaires dans la paie étaient prévus à cause des problèmes causés par le système de paye Phénix. L'agent négociateur a soutenu que les employés devraient être indemnisés au même titre que les membres de l'AFPC employés dans l'administration publique fédérale.

[88] L'employeur a fait valoir que s'il est incapable de mettre en œuvre la décision arbitrale dans le délai de 90 jours établi dans la LRTP, celle-ci prévoit un mécanisme clair pour demander une prorogation (article 59), ou que l'agent négociateur et lui peuvent tenter de négocier un règlement mutuellement acceptable pour une période de mise en œuvre plus longue. Si ces mesures échouent, l'agent négociateur peut déposer une plainte devant la Commission.

[89] En temps normal, la LRTP exige à un employeur de mettre en œuvre les conditions d'emploi sur lesquelles statue une décision arbitrale dans les 90 jours à

compter de la date où la décision arbitrale lie les parties « [...] ou dans le délai plus long que la Commission juge raisonnable d'accorder sur demande de l'une des parties ». L'employeur n'a pas demandé une période de mise en œuvre plus longue dans ses propositions.

[90] La Commission indique que l'agent négociateur a demandé un paiement initial de 500 \$ à la date de mise en œuvre de 90 jours. Il s'agit de la période de mise en œuvre standard et pas d'une date de mise en œuvre plus longue. La Commission conclut qu'il n'y a aucun motif à effectuer un paiement après 90 jours. La Commission indique aussi qu'aucun besoin n'a été démontré pour une période de mise en œuvre plus longue. Si l'employeur est incapable de respecter la période de mise en œuvre de 90 jours, la *L RTP* prévoit un recours pour remédier à ce problème.

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

M. Article XX – Prime de bilinguisme

[92] L'agent négociateur a proposé une prime de 800 \$ pour les employés qui occupent un poste désigné bilingue.

[93] La prime au bilinguisme proposée n'est pas une caractéristique des conventions collectives des employés parlementaires. Les conseils d'arbitrage ont refusé de manière constante d'instaurer une prime au bilinguisme dans le secteur parlementaire.

[94] La Commission a conclu que la proposition de l'agent négociateur ne fera pas partie de la convention collective.

III. Renseignements généraux

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

Le 09 septembre 2021.

Traduction de la CRTESPF

**Ian R. Mackenzie,
pour la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**