

Date : 20231013

Dossiers : 485-LP-45132 et 45134

Référence : 2023 CRTESPF 91



*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 la Bibliothèque du Parlement, l'employeur,
à l'égard de tous les employés des sous-groupes Bibliothéconomie (Référence) et
Bibliothéconomie (Catalogage) de l'unité de négociation du groupe Services de
recherche et de bibliothéconomie et du sous-groupe Techniciennes et techniciens de
bibliothèque du groupe Services de recherche et de bibliothéconomie, et tous les
employés du groupe Services généraux de bureau

Répertorié

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bibliothèque du Parlement

Devant : Marie-Claire Perrault, Kathryn Butler Malette et Joe Herbert, 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 Freitag, Alliance de la Fonction
publique du Canada

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

Affaire entendue par vidéoconférence
le 3 février et le 26 juin 2023.
Arguments supplémentaires reçus le 26 juillet et les 16 et 23 août 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Affaire devant la Commission

[1] La présente décision arbitrale vise deux unités de négociation : les sous-groupes Bibliothéconomie (Référence) et Bibliothéconomie (Catalogage) de l'unité de négociation du groupe Services de recherche et de bibliothéconomie (LS), et le sous-groupe Techniciennes et techniciens de bibliothèque du groupe Services de recherche et de bibliothéconomie et tous les employés du groupe Services généraux de bureau (CGS-LT). Dans l'ensemble, les revendications sont les mêmes pour les deux unités de négociation; au besoin, une distinction sera faite entre les revendications.

[2] L'unité de négociation LS est composée d'environ 52 employés. Ils travaillent dans trois domaines de service : le Service d'information et de recherche parlementaires (SIRP); le Service de ressources d'information et de documentation (SRID); les Services de gestion. Les bibliothécaires du SIRP fournissent des informations aux parlementaires et aux membres de leur personnel, tandis que les bibliothécaires du SRID sont responsables de la gestion des catalogues et des bases de données électroniques, et apportent leur soutien aux employés du SIRP.

[3] Le 30 août 2020, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur » ou AFPC) a signifié à la Bibliothèque du Parlement (l'« employeur ») un avis de négocier 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 de l'unité de négociation LS.

[4] Les négociations ont commencé en novembre 2021; les parties se sont réunies lors de six séances de négociation. Elles ont abouti à une impasse en juillet 2022.

[5] L'unité de négociation CGS-LT regroupe environ 83 employés. Ces employés travaillent dans les trois mêmes domaines de service que les membres de l'unité de négociation LS. Les employés appartenant au sous-groupe Techniciennes et techniciens de bibliothèque (LT) effectuent des recherches, des travaux de référence, du catalogage et d'autres tâches connexes pour aider les bibliothécaires. Les employés appartenant au groupe Services généraux de bureau (CGS) travaillent à titre de commis et d'assistants administratifs; ils travaillent également dans le domaine de la technologie de l'information (IT), de la conception graphique et dans les centres d'appels.

[6] Le 30 août 2020, l'agent négociateur a signifié à l'employeur un avis de négocier au nom de l'unité de négociation CGS-LT. Les négociations ont débuté en décembre 2021; les parties se sont réunies lors de cinq séances de négociation au total. Elles ont abouti à une impasse en juillet 2022.

[7] Les deux conventions collectives ont expiré le 31 août 2020.

[8] Dans une lettre du 7 juillet 2022, l'agent négociateur a demandé à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») de rendre une décision arbitrale en vertu de l'article 50 de la *LRTP* pour les deux unités de négociation.

[9] Le 29 septembre 2022, la présidente de la Commission a rendu deux décisions, 2022 CRTESPF 80 et 2022 CRTESPF 81, établissant le présent conseil d'arbitrage et énumérant les questions à trancher dans le cadre de la présente décision arbitrale.

[10] Le 30 janvier 2023, l'agent négociateur a informé la Commission et l'employeur qu'il retirait sa proposition relative à l'article 10.

[11] Les propositions suivantes restent en suspens. À moins d'indication contraire, les articles sont communs aux deux conventions collectives.

Article 17 - Congés annuels

Article 18 - Jours fériés désignés payés

Article 19 - Autres congés payés ou non payés

Article 20 - Congé de maladie

Article 21 - Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle

Article 23 - Durée du travail

Article 26 (CGS-LT) / 36 (LS) - Prime de poste

Article 34 (CGS-LT) - Régime d'assurance-maladie et de bien-être

Article 38 (CGS-LT) / 35 (LS) - Utilisation de taxis

Clause 39.01 (LS) / Annexe XX (CGS-LT) - Télétravail et travail à distance

Clause 41.01 (CGS-LT) / 40.01-0-40.02 (LS) - Durée de la convention

Annexe XX - Mise en œuvre de la convention collective

Annexe XX - Paiement forfaitaire au titre du système de paye Phénix

Annexe XX - Fonds de justice sociale

Annexes A et B - Taux de rémunération

II. La décision

[12] La Commission a choisi d'adopter une démarche globale pour rendre une décision dans la présente affaire. Nous sommes conscients de l'article 53 de la *LRTP*, qui se lit comme suit :

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

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

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

[13] En particulier, la Commission a cherché à reproduire ce qui s'est produit au cours des négociations dans l'administration publique fédérale.

[14] Après examen des points de vue respectifs des parties pour parvenir à une décision qu'elle considère à l'unanimité comme équitable pour les deux parties, la Commission a décidé de maintenir le statu quo pour un certain nombre de dispositions existantes. Cela ne veut pas dire que les propositions étaient sans fondement. Elles pourront être soulevées de nouveau au cours des prochaines rondes de négociation. Il est évident qu'une solution négociée est préférable à une solution imposée par une tierce partie. Nous espérons que les parties pourront, après une réflexion approfondie, se mettre d'accord sur la marche à suivre pour un certain nombre de questions qui n'ont pas encore été réglées. C'est dans cette optique que

nous rendons notre décision. En ce qui concerne les modifications apportées au libellé des conventions collectives, les passages en gras correspondent à des ajouts et les passages barrés à des suppressions.

A. Articles pour lesquels le statu quo est maintenu

17.04 - Fraction de journée

17.07 - Report des congés annuels

18.05 - Valeur en temps d'un jour férié désigné payé

19.15 (CGS-LT) / 19.14 (LS) - Congé pour comparution

19.20 (CGS-LT) / 19.19 (LS) - Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

19.22 (CGS-LT) / 19.20 (LS) - Congé à salaire différé

20.03 - Crédits de congé de maladie anticipé

21.03 - Indemnité de congé d'études

21.07 - Frais de scolarité

21.08 - Assistance aux conférences et aux congrès

23.02 - Horaire annuel

23.04 - Périodes de repos

26.01-26.02 (CGS-LT) / 36.01-36.02 (LS) - Prime de poste

29.19 (dans la version française uniquement) (LS) - Procédure de règlement des griefs

Article 38 (CGS-LT) / 35 (LS) - Utilisation de taxis

Annexe A - Restructuration de la grille salariale

B. Articles pour lesquels des modifications sont apportées

1. 18.01 - Liste des jours fériés désignés payés

[15] Les parties conviennent d'ajouter la **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation** (30 septembre) à la liste des jours fériés désignés payés. Il s'agit de la seule modification apportée à la liste des jours fériés désignés payés.

2. 19.24 – Congé personnel

[16] Le libellé est modifié pour se lire comme suit :

[Traduction]

Sous réserve des nécessités du service et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employée ou l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'un (1) jour ouvrable payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris par tranches d'une demi-journée ou d'une journée.

3. 20.09 – Certificat médical

[17] L'agent négociateur propose de préciser qu'un certificat médical ne peut être exigé qu'après une absence de trois jours consécutifs, à moins que l'employeur n'ait une raison valable de croire que l'employé a abusé des congés de maladie auxquels il a droit.

[18] L'employeur s'oppose à cette proposition.

[19] La proposition de l'agent négociateur est normative et est accordée. La clause se lit maintenant comme suit :

[Traduction]

20.09 Certificat médical

a) L'employée ou l'employé à qui l'employeur demande de fournir un certificat médical a droit au remboursement par l'employeur d'un montant égal au coût du certificat.

b) À moins qu'il ait une raison valable de croire que l'employée ou l'employé abuse des congés de maladie auxquels elle ou il a droit, l'employeur peut lui demander de présenter un certificat médical uniquement pour les absences de plus de trois (3) jours consécutifs.

4. 23.01 Durée du travail (CGS-LT) – Généralités

[20] À la demande des deux parties, les mots « À compter du 1^{er} novembre 1999 » qui apparaissent à la clause 23.01c) sont supprimés. Aucune autre modification n'est apportée à la clause.

5. 34.01 - 34.04 – Régime de soins dentaires (CGS-LT)

[21] À l'heure actuelle, des dispositions différentes s'appliquent aux groupes LT et CGS. Les parties souhaitent les uniformiser, mais pour des desseins différents.

[22] L'agent négociateur souhaite que la disposition s'appliquant au groupe CGS s'applique également au groupe LT, tandis que l'employeur souhaite l'inverse.

[23] La Commission convient que la même disposition devrait s'appliquer aux deux groupes et considère que la proposition de l'employeur est la plus normative. Par conséquent, la proposition de l'employeur est retenue.

[24] Les clauses se liront comme suit :

~~Ces paragraphes s'appliquent seulement aux employées et employés du groupe CSH:~~

~~34.01 Régime de soins dentaires :~~

~~Les employés et employées doivent devenir membres du Régime de soins dentaires qui est offert à eux, de la même façon qu'il est offert aux employés et employées de la Fonction publique du Canada. L'employeur s'engage à contribuer au plein montant des primes.~~

~~34.02 a) Les pratiques courantes sont maintenues pour la durée de la présente convention, sauf que, tout changement aux régimes d'assurance médicale, hospitalier et d'invalidité, incluant les primes versées par les employés et employées, applicables à la majorité des employés et employées de la Fonction publique du Canada pour qui le Conseil du Trésor est l'employeur, sera aussi applicable aux employées et employés régis par la présente convention pour sa durée.~~

~~b) L'employée ou employé qui, avant la signature de la présente convention collective, était couvert par le régime d'assurance pour les cadres de gestion de la Fonction publique, continue de l'être et a droit à toutes améliorations apportées à ce régime au cours de la durée de la présente convention, à moins qu'elle ou qu'il veuille ne plus être assuré.~~

~~Ces paragraphes s'appliquent seulement aux employées et employés du groupe LT:~~

~~34.03 Régime de soins dentaires:~~

~~L'employeur, en coopération avec l'Alliance, s'engage à demander l'approbation du Secrétariat du Conseil du Trésor pour que le régime de soins dentaires soit accordé aux membres de l'unité de négociation de la même façon que ce régime est offert aux employés et employées de la Fonction publique du Canada.~~

De plus, l'employeur s'engage à contribuer au paiement des primes dans la même proportion que le Conseil du Trésor du Canada à l'égard des employées ou employés de la Fonction publique du Canada.

34.02 a) Les pratiques courantes sont maintenues pour la durée de la présente convention, sauf que, tout changement aux régimes d'assurance médicale, hospitalier et d'invalidité, incluant les primes versées par les employés et employées, applicables à la majorité des employés et employées de la Fonction publique du Canada pour qui le Conseil du Trésor est l'employeur, sera aussi applicable aux employées et employés régis par la présente convention pour sa durée.

b) L'employée ou employé qui, avant la signature de la présente convention collective, était couvert par le régime d'assurance pour les cadres de gestion de la Fonction publique, continue de l'être et a droit à toutes améliorations apportées à ce régime au cours de la durée de la présente convention, à moins qu'elle ou qu'il veuille ne plus être assuré.

C. Articles qui ne seront pas ajoutés

19.XX – Congé de transition à la retraite

Annexe XX – Protocole d'entente relatif au paiement d'un montant forfaitaire (système de paye Phénix)

Annexe XX – Fonds de justice sociale

Annexe XX – Protocole d'entente relatif à la mise en œuvre de la convention collective

D. Articles qui seront ajoutés

1. 19.XX – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

[25] Nous laissons aux parties le soin de rédiger un libellé en s'inspirant de l'entente de règlement conclue entre l'AFPC et le Conseil du Trésor, laquelle prévoit deux jours de congé payé et trois jours de congé non payé (nouvel article 55 de la convention collective du groupe PA, qui expire le 20 juin 2025).

E. Articles qui peuvent être ajoutés

1. Clause 39.01 (LS) / Annexe XX (CGS-LT) – Télétravail et travail à distance - Lettre d'entente

[26] L'agent négociateur souhaite modifier la clause 39.01 de la convention collective du groupe LS et intégrer une lettre d'entente à la convention collective du groupe

CGS-LT. La clause et la lettre d'entente proposées contiennent les mêmes dispositions concernant le télétravail et le travail à distance (tels que définis dans la politique de télétravail de l'employeur), afin de garantir un recours aux employés qui se voient refuser cette possibilité. La proposition prévoit des mécanismes de consultation entre l'employeur et l'agent négociateur concernant le télétravail et le travail à distance. La première clause de l'article et la première déclaration figurant dans la lettre d'entente sont libellées comme suit : « L'employeur ne doit pas refuser sans motif valable une demande de télétravail d'une personne salariée. »

[27] L'employeur a déjà élaboré une politique de télétravail à la suite, a-t-il décrit, d'une consultation approfondie avec l'agent négociateur.

[28] La Commission estime qu'il est préférable de renvoyer cette question aux parties pour qu'elles la négocient, tout en leur laissant la possibilité de saisir de nouveau la Commission pour qu'elle rende une décision dans un délai de 90 jours à compter de la date de la présente décision si elles ne parviennent pas à se mettre d'accord.

[29] Les parties doivent garder à l'esprit les considérations suivantes lors de la rédaction de leur entente.

[30] Toute entente de télétravail doit tenir compte des éléments suivants :

- les nécessités inhérentes aux activités de la Bibliothèque du Parlement, qui offre des services très importants aux parlementaires, gardiens de la démocratie canadienne;
- la *Lettre d'entente concernant les régimes de travail virtuels* signée par l'AFPC et le Conseil du Trésor;
- la *Politique en matière de télétravail* de 2021 de la Bibliothèque du Parlement.

[31] La Commission acceptera plus volontiers une proposition qui tient compte de manière équitable des intérêts de l'employeur et des employés.

F. Clause 41.01 (CGS-LT) / 40.01-0-40.02 (LS) – Durée de la convention

[32] L'agent négociateur demande que la date d'expiration soit le 31 août 2023. L'employeur demande que la date d'expiration soit le 31 août 2022. La Commission a demandé que des arguments soient déposés au sujet d'une date d'expiration fixée au 31 août 2024.

[33] La Commission a finalement décidé que les conventions collectives prendront fin le 31 août 2025.

[34] L'article 58 de la *LRTP* se lit comme suit :

58 (1) *La Commission spécifie la durée d'application de chaque décision arbitrale dans le texte de celle-ci. Pour l'établir, elle tient compte*

a) de la durée de la convention collective applicable à l'unité de négociation, qu'elle soit déjà en vigueur ou seulement conclue

b) si aucune convention collective n'a été conclue :

i) soit de la durée de toute convention collective antérieure qui s'appliquait à cette unité de négociation,

ii) soit de la durée de toute autre convention collective qu'elle estime pertinente.

(2) *Toute décision arbitrale rendue sans que soient appliqués les critères énoncés par les alinéas (1)a) ou b) ne peut avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans, à compter du moment où elle lie les parties.*

[35] La Commission s'appuie sur le sous-alinéa 58(1)b)ii) et le paragraphe 58(2) pour fixer la durée.

[36] Les conventions collectives précédentes ont expiré le 31 août 2020. La présente décision arbitrale est rendue plus de trois ans après l'expiration des conventions collectives. Les négociations collectives seraient peu productives si les parties devaient toujours essayer de rattraper leur retard pour que la convention collective soit pertinente pour les membres de l'unité de négociation et qu'elle réponde à leurs besoins.

[37] Les intérêts des employés et de l'employeur sont mieux défendus à la table de négociation. Ils sont les mieux placés pour connaître le milieu et les conditions de travail. Nous souhaitons, en fixant une date en 2025, permettre le déroulement normal du processus de négociation.

[38] Le sous-alinéa 58(1)b)ii) de la *LRTP* indique que « [...] la Commission [...] tient compte [...] de la durée de toute autre convention collective qu'elle estime pertinente ».

[39] L'AFPC a récemment conclu un certain nombre de conventions collectives avec des employeurs de la fonction publique fédérale. Leurs durées vont jusqu'en 2025. Le

modèle économique a été établi pour la fonction publique fédérale, et nous ne voyons aucune raison de ne pas le suivre dans le cadre de la présente décision, afin d'offrir des conditions de travail équitables aux membres des unités de négociation.

G. Annexes A et B – Taux de rémunération

[40] La Commission a examiné les propositions des deux parties. La restructuration de la grille salariale demandée par l'agent négociateur ne sera pas accordée.

[41] Nous avons finalement décidé de suivre les modèles établis lors des négociations. Pour 2020 et 2021, nous adoptons l'augmentation économique que l'employeur a négociée avec l'Association canadienne des employés professionnels. Pour les années 2022, 2023 et 2024, nous nous conformons au modèle établi par les conventions conclues entre l'AFPC et le Conseil du Trésor.

[42] Par conséquent, les augmentations suivantes sont accordées :

1^{er} septembre 2020 : augmentation économique de 2 %

1^{er} septembre 2021 : augmentation économique de 2 %

1^{er} septembre 2022 : augmentation économique de 3,5 %;
rajustement salarial de 1,25 %

1^{er} septembre 2023 : Groupe LS : augmentation économique de 3 %;
rajustement salarial de 1 %

Groupe CGS-LT : augmentation économique de 3 %;
rajustement salarial de 0,5 %

1^{er} septembre 2024 : augmentation économique de 2 %;
rajustement salarial de 0,25 %

(Il convient de préciser que les rajustements salariaux sont composés.)

[43] La Commission a également tenu compte de l'indemnité forfaitaire convenue entre le Conseil du Trésor et l'AFPC, notamment en raison de l'inflation marquée au cours des années visées par la présente décision. Par conséquent, une indemnité forfaitaire ponctuelle de 2 500 \$ ouvrant droit à pension sera versée à tous les employés de l'unité de négociation à compter de la date de la présente décision.

III. Généralités

[44] La Commission demeurera saisie de la présente affaire pendant une période de 90 jours au cas où les parties éprouveraient des difficultés à mettre en œuvre la décision arbitrale.

Le 13 octobre 2023.

Traduction de la CRTEPSF

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