

Date : 20240527

Dossier: 485-PP-47720

Référence: 2024 CRTESPF 73

*Loi sur les relations de travail
au Parlement*



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

AFFAIRE CONCERNANT LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et un différend entre
l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et le Service de protection parlementaire, l'employeur,
relativement à l'unité de négociation du Groupe de la détection

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

Affaire concernant la *Loi sur les relations de travail au Parlement*

Devant : Christopher Rootham, Joe Herbert et Kathryn Butler Malette, réputés
constituer la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral

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

Pour l'employeur : Sébastien Huard, Paula Campbell et Tess Brown, avocats

Affaire entendue par vidéoconférence
les 1^{er} et 13 février 2024
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Affaire devant la Commission

[1] La présente décision arbitrale vise à déterminer les conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation du Groupe de la détection au sein du Service de protection parlementaire (SPP), qui sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). La décision est structurée de la façon suivante :

- Partie I : Présent résumé.
- Partie II : Renseignements généraux sur l'unité de négociation et l'employeur.
- Partie III : Historique procédural de la présente décision arbitrale.
- Partie IV : Principes appliqués pour la prise de la présente décision arbitrale.
- Partie V : Décision arbitrale relative à la durée, aux taux de rémunération et aux paiements forfaitaires.
- Partie VI : Décision arbitrale relative à d'autres questions renvoyées à l'arbitrage.
- Partie VII : Ordonnance.

II. L'unité de négociation et l'employeur

[2] Le SPP est l'un des sept employeurs assujettis à la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.); *LRTP*). Il s'agit de l'entité parlementaire responsable de la sécurité matérielle du Parlement du Canada. Créé en 2015, il réunit en un seul service de protection le Service de sécurité de la Chambre des communes, le Service de sécurité du Sénat et le détachement de la Gendarmerie royale du Canada dont les membres patrouillent sur la colline du Parlement. À la suite des modifications apportées à la *LRTP* en 2015, le SPP est devenu l'employeur des membres de ces services qui travaillaient alors pour la Chambre des communes et le Sénat. Les employés syndiqués du SPP ont été divisés en deux unités de négociation : l'une pour les agents de protection (et leurs superviseurs) et l'autre pour les spécialistes en détection (et leurs superviseurs). Le présent cas porte sur la deuxième unité de négociation, communément appelée le Groupe de la détection. L'autre unité de négociation sera appelée le groupe Protection dans les présents motifs.

[3] Les employés du Groupe de la détection se servent des appareils de détection utilisés sur les personnes qui accèdent à la colline du Parlement. Par ailleurs, il leur arrive parfois de fouiller des personnes, notamment les effets personnels de celles-ci, de confisquer des articles dangereux et de signaler aux agents de protection tout manquement à la sécurité. Bien que la convention collective du Groupe de la détection comprenne 10 niveaux de classification pour fins de rémunération, il n'y a actuellement que 3 catégories de postes occupés par les quelque 102 employés du groupe : les spécialistes en détection (niveau 5, environ 90 personnes), les superviseurs (niveau 6, environ 10 personnes) et les formateurs (niveau 7, environ 2 personnes). Les autres employés du SPP, qui en compte 786, travaillent au sein du groupe Protection (environ 485 personnes) ou ils ne sont pas représentés (environ 199 personnes).

III. Historique procédural

[4] L'AFPC a signifié un avis de négociation au SPP le 6 juillet 2020. Les parties ont tenu huit séances de négociations : les 12 octobre et 19 décembre 2022 ainsi que les 26 janvier, 9 février et 6, 8, 20 et 21 juin 2023. Lors de ces négociations, les parties se sont entendues sur 12 questions.

[5] Le 29 juin 2023, l'AFPC a demandé l'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *LRTP* et elle a alors fourni une liste de conditions de travail qu'elle souhaitait renvoyer à l'arbitrage. Le 13 juillet 2023, le SPP a fourni sa position sur les conditions de travail proposées par l'AFPC et une liste de conditions de travail supplémentaires qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage. Le 14 juillet 2023, l'AFPC a répondu au SPP, déclarant qu'elle était d'accord avec la position de ce dernier relativement à deux questions (elle s'était déjà dit d'accord avec cette position et c'est par erreur qu'elle avait mentionné ces questions dans sa demande d'arbitrage), tout en maintenant la position qu'elle lui avait déjà communiquée relativement à l'ensemble des autres questions.

[6] Le 8 août 2023, le mandat confié au conseil d'arbitrage réputé constituer la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a été communiqué aux membres de la Commission par la présidente de celle-ci.

[7] L'AFPC a modifié sa proposition salariale avant l'audience et le SPP a abandonné deux de ses propositions au cours de celle-ci. Les propositions qu'il restait à trancher, dont les titres proviennent d'une description préparée par la Commission par souci de

commodité et dont la partie présentant la proposition est mentionnée entre parenthèses, étaient les suivantes :

- Clause 7.02 : Compétence des représentants des employés (AFPC)
- Clause 10.02 : Copies de la convention collective (les deux parties)
- Clause 10.04 : Orientation des nouveaux employés (AFPC)
- Clause 14.04 : Consultation sur les modifications (AFPC)
- Clause 16.09 : Liquidation des congés annuels payés (les deux parties)
- Clause 16.14 : Périodes de restriction des congés annuels (AFPC)
- Clause 17.05 : Travail les jours fériés (AFPC)
- Clause 18.02 : Membres de la famille pour les fins du congé de deuil (AFPC)
- Clause 18.12 : Congés payés pour raisons familiales (les deux parties)
- Clause 18.16 : Crédit unique de congé annuel (SPP)
- Clause 18.17 : Congé de nature personnelle (AFPC)
- Clause 19.01c) : Congés de maladie des travailleurs de quarts (AFPC)
- Clause 19.03 : Attestation pour les congés de maladie (AFPC)
- Clause 21.11 : Périodes de repos (AFPC)
- Clause 21.16 : Absence de garantie du nombre d'heures de travail minimum ou maximum (AFPC)
- Clause 21.xx (NOUVEAU) : Heures supplémentaires en remplacement d'un quart de travail (AFPC)
- Clause 21.xx (NOUVEAU) : Besoins opérationnels (AFPC)
- Clause 22.07 : Administration des augmentations salariales (AFPC)
- Clause 22.09 : Date des augmentations salariales (AFPC)
- Clause 22.10 : Taux de rémunération en cas de promotion (AFPC)
- Clause 22.XX (NOUVEAU) : Pause-repas d'une demi-heure payée (AFPC)
- Clause 25.01 : Prime de quart (AFPC)
- Clause 25.02 : Prime de fin de semaine (AFPC)

Clause 28.01 : Mesures disciplinaires progressives (AFPC)

Clause 28.02 : Échéancier relatif aux mesures disciplinaires (AFPC)

Clause 29.08 : Délai pour déposer un grief (AFPC)

Clauses 36.03 et 36.04 : Formation (AFPC)

Nouvel article : Prime de bilinguisme (AFPC)

Annexe D : Lignes directrices pour l'établissement des horaires (SPP)

Annexe U : Uniformes et matériel (AFPC)

Annexe (NOUVEAU) : Prime relative au matériel et aux déplacements (AFPC)

Annexe A : Augmentations économiques (les deux parties)

Annexe A : Paiement d'un montant forfaitaire unique (AFPC)

Annexe A : Dommages (AFPC)

Annexe A : Paiement en cas de retard de la mise en œuvre de la décision arbitrale (AFPC)

IV. Principes appliqués pour la prise de la présente décision arbitrale

[8] Pour rendre sa décision, la Commission a suivi 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.

[9] La Commission s'est vu confier la tâche de déterminer les conditions de travail des employés du Groupe de la détection. Dans la plupart des compétences, un tel exercice s'appelle l'arbitrage des différends. Les arbitres de différends ont développé plusieurs principes qu'ils appliquent dans le cadre de la prise de leurs décisions. Ces principes sont généralement reflétés à l'article 53 de la *L RTP*. La Commission s'est inspirée de ces principes dans le cadre de la présente décision.

[10] L'arbitrage des différends remplace les grèves et les lock-out. Par conséquent, la tâche d'un conseil d'arbitrage consiste fondamentalement à déterminer ce sur quoi les parties se seraient entendues après une grève ou un lock-out ou à la suite d'une menace à cet égard. Les arbitres de différends appellent communément cela le principe de la répétition, à savoir que la tâche du conseil d'arbitrage consiste à [traduction] « répéter ce que le processus de négociation aurait produit » (voir *Construction and Labour Relations Assn. of British Columbia v. Operative Plasters' and Cement Masons' International Assn., Local 919*, [2006] B.C.C.A.A.A. No. 11, au par. 7). Ce principe ne permet pas à la Commission de faire des conjectures au sujet de la façon dont les questions auraient été réglées à la table des négociations; il l'invite plutôt à [traduction] « rendre une décision fondée sur des critères objectifs » (voir *Beacon Hill Lodges of Canada v. H.E.U.* (1985), 19 L.A.C. (3d) 288 au par. 59). L'article 53 de la *L RTP* énumère certains de ces critères objectifs. Cependant, même si la Commission fait de son mieux, la négociation collective et l'arbitrage des différends ne sont pas des exercices précis, comme il est expliqué au paragraphe 15 de la décision *Sudbury (City) v. The Sudbury Professional Fire Fighters Association Local 527, International Association of Fire Fighters*, 2017 CanLII 54143 comme suit :

[Traduction]

15. La négociation collective n'est pas un exercice mathématique précis. Il peut donner lieu à des désaccords légitimes considérables entre des praticiens expérimentés en matière de relations de travail quant au résultat de l'arbitrage qui répéterait le mieux une entente négociée librement en présence d'un droit de grève ou de lock-out. L'arbitre de différends ne peut que s'efforcer de rendre une décision faisant partie d'une fourchette de décisions raisonnables. L'analyse de diverses données ne lui permet pas d'aboutir à la « bonne » réponse, à savoir la réponse qui ne susciterait aucun débat musclé ni aucune divergence crédible d'opinions.

[11] La façon la plus importante dont les arbitres de différends tentent d'en arriver à une entente collective qui équivaldrait à une entente négociée librement consiste à

examiner les ententes qui ont été conclues dans des milieux de travail similaires. C'est ainsi qu'ils en arrivent à répéter une telle entente, à savoir en faisant des comparaisons, voire en adoptant les résultats obtenus dans des milieux de travail similaires. Comme l'a dit un arbitre de différends chevronné, [traduction] « l'établissement de comparaisons est à la base de la répétition, car il s'agit de la méthode la plus efficace pour déterminer ce que les parties auraient probablement fait, dans les circonstances, dans le cas où la convention collective aurait été le fruit de négociations libres et complètes » (voir *Bridgepoint Hospital v. Canadian Union of Public Employees, Local 79*, 2011 CanLII 76737 (ON LA), à la p. 4).

[12] Les critères énumérés à l'alinéa 53b) et dans la disposition qui suit l'alinéa 53d) reflètent le principe de la comparabilité - l'alinéa 53b) portant sur la « comparabilité interne » (soit la comparabilité au sein du même employeur) et la disposition à la fin de l'article 53 portant sur la « comparabilité externe » (soit la comparabilité avec d'autres employeurs, dans le présent cas l'administration publique fédérale). L'article 53 prévoit essentiellement qu'un conseil d'arbitrage doit établir des comparaisons comme s'il s'agissait de cercles concentriques imbriqués l'un dans l'autre. Au centre se trouvent les conditions de travail au sein du même employeur parlementaire. Le prochain cercle contient celles au sein des autres employeurs parlementaires, alors que le suivant contient celles au sein de l'administration publique fédérale. Enfin, un conseil d'arbitrage peut tenir compte de celles au sein d'autres employeurs pertinents. En général, un conseil d'arbitrage accorde plus d'importance au cercle concentrique le plus près du centre et l'importance qu'il accorde aux autres cercles concentriques diminue selon la distance entre chaque cercle et le centre.

[13] Dans le présent cas, l'utilité du cercle le plus près du centre a été grandement débattue - notamment en ce qui concerne la question de savoir si le groupe Protection était un comparateur convenable par rapport au Groupe de la détection. Chaque partie a présenté des arguments tendancieux en réponse à la question de savoir si le groupe Protection constituait un comparateur convenable. L'employeur a insisté sur le fait qu'il ne devait pas dépasser ce que prévoyait la convention collective du groupe Protection, tout en insistant pourtant sur le fait que les deux groupes diffèrent l'un de l'autre et que, par conséquent, les employés du Groupe de la détection ne devaient pas obtenir certains des avantages dont jouissent ceux du groupe Protection. De même, l'AFPC a avancé, d'une part, que ses membres ont étroitement collaboré avec les membres du groupe Protection et que l'un de ses objectifs principaux dans le cadre

des négociations visait à atteindre la parité avec le groupe Protection, mais, d'autre part, que l'AFPC a toujours cherché à obtenir de meilleures conditions que celles dont jouissent les membres d'autres groupes, ce qui était la raison pour laquelle le groupe Protection avait cherché à obtenir une clause de parité qui lui permettrait d'obtenir, le cas échéant, les mêmes augmentations salariales que celles qu'obtiendrait l'AFPC pour les membres du Groupe de la détection.

[14] En bref, l'une et l'autre partie a estimé que le groupe Protection était un comparateur convenable lorsque cela était à son avantage, tout en considérant qu'il n'était pas un bon comparateur relativement aux conditions qui lui étaient défavorables.

[15] Un tel problème survient souvent lorsqu'une entité responsable du maintien de l'ordre est divisée entre une unité regroupant les employés civils et une unité regroupant les agents en uniforme. Dans un tel cas, l'approche générale qu'adoptent les arbitres de différends est que les deux unités ne sont pas entièrement équivalentes, mais également que l'unité regroupant les employés civils n'est pas non plus entièrement équivalente au reste du secteur public. Comme l'a dit un arbitre de différends chevronné : [traduction] « Bien qu'elle n'accepte pas que le travail accompli par des employés civils au sein d'une force policière soit équivalent à celui accompli par les policiers en uniforme vu les dangers inhérents au travail accompli par ces derniers, la Commission accepte que les employés civils au sein d'une force policière peuvent raisonnablement chercher à obtenir une prime que ne sauraient avoir d'autres employés du secteur public, et ce compte tenu du caractère particulier et de la nature critique de certaines des tâches qu'ils accomplissent » (voir *North Bay Police Services Board v. North Bay Police Assn.* (1999), 88 L.A.C. (4^e) 231, à la p. 234).

[16] La Commission a adopté la même approche dans le présent cas : le groupe Protection est le comparateur le plus approprié, sauf dans le cas où la différence entre les tâches accomplies par les membres de l'un et l'autre groupe justifie des conditions de travail divergentes.

[17] Enfin, en ce qui concerne la comparabilité, la Commission a accordé une grande importance aux ententes en matière de rémunération récemment conclues entre le Conseil du Trésor et l'AFPC pour les employés de l'administration publique centrale. Ces ententes ont été conclues après une grève d'environ deux semaines et elles constituent donc un indicateur fiable de ce dont les parties auraient conclu si elles

étaient elles-mêmes parvenues à des ententes et non par l'entremise d'un arbitrage. La Commission est également parvenue à cette conclusion en se fondant sur le fait que d'autres unités de négociation au sein de l'administration publique fédérale ont essentiellement copié les ententes conclues entre le Conseil du Trésor et l'AFPC.

[18] Outre la comparabilité, la Commission s'est également inspirée de deux autres approches générales en matière d'arbitrage des différends. La première de ces approches est l'approche graduelle. Comme il ressort de l'ouvrage principal en la matière, [traduction] « l'arbitrage des différends est un processus conservateur qui ne donne pas lieu à des résultats spectaculaires sur le plan du libellé ou de l'issue » (voir Sanderson & Cole, *The Art of Collective Bargaining*, 3^e édition, à la p. 156). La partie qui souhaite obtenir un résultat spectaculaire ou un changement important doit le faire à la table des négociations. La seconde approche est celle de la rémunération globale. Tout au long de la présente décision, la Commission a tenu compte du coût ou de l'impact global des propositions de chaque partie sur la rémunération. À cette fin, chaque partie a fourni des renseignements détaillés sur les coûts liés à leurs propositions. À cet égard, la Commission souhaite remercier les parties de lui avoir fourni ces renseignements détaillés et de lui avoir présenté des arguments qui, de façon générale, étaient complets et de qualité.

[19] Sur le fondement de ces principes, la Commission a pris les décisions suivantes.

V. Détermination de la durée, des taux de rémunération et des paiements forfaitaires

1. Durée

[20] Les parties avaient initialement proposé, d'un commun accord, une durée de quatre ans pour cette décision arbitrale, à savoir du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2024. Cependant, 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.

[21] La Commission s'inquiétait du fait que l'audience relative au présent arbitrage devait avoir lieu en février 2024 et que le résultat le plus probable était que la décision arbitrale expirerait presque immédiatement après qu'elle soit rendue, voire avant qu'elle ne le soit. C'est pourquoi la Commission a demandé aux parties de lui présenter leurs arguments sur la question de savoir si la durée d'application de la décision arbitrale devait prendre fin le 31 mars 2025 et, dans l'affirmative, si elles avaient d'autres modifications à proposer.

[22] L'AFPC a fait valoir que la durée d'application de la décision arbitrale devait prendre fin le 31 mars 2024 comme elle en avait originalement convenu, et ce principalement en raison du fait qu'elle avait été incapable de formuler de nouvelles propositions de négociation vu que sa première rencontre avec l'employeur avait eu lieu en 2022 et que, depuis lors, de nouvelles questions à régler relativement au milieu de travail avaient été soulevées. Malheureusement, l'AFPC a été incapable de mentionner une seule de ces questions – les deux questions qu'elle a mentionnées (les mesures disciplinaires et l'établissement du calendrier des vacances) font déjà l'objet de propositions dans le cadre de la présente ronde de négociations. De façon subsidiaire, l'AFPC a proposé une augmentation salariale de 2 % et un rajustement salarial de 0,25 % au cours de la dernière année d'application de la décision arbitrale, mais elle n'a pas proposé d'autres modifications.

[23] De son côté, le SPP a soutenu que la durée d'application de la décision arbitrale devait prendre fin seulement le 31 mars 2025 dans l'intérêt de la stabilité des relations de travail. Le SPP a également proposé une augmentation salariale de 2 % et un rajustement salarial de 0,25 % au cours de la dernière année d'application de la décision arbitrale, mais il n'a pas proposé d'autres modifications.

[24] Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bibliothèque du Parlement*, 2023 CRTESPF 91 (la « décision relative à la Bibliothèque du Parlement »), un conseil d'arbitrage a récemment prolongé la durée d'application de sa décision arbitrale en

fixant la date d'expiration au 31 août 2025 (au lieu de dates antérieures proposées par les parties). Il a déclaré ce qui suit :

[...]

[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.*

[...]

[25] La Commission souscrit à la *décision relative à la Bibliothèque du Parlement*. En fait, la nécessité de prolonger la durée d'application de la présente décision arbitrale jusqu'en 2025 est même plus indiquée dans le présent cas que dans le cas de la *décision relative à la Bibliothèque du Parlement*. Les parties devraient avoir l'occasion d'appliquer la présente décision arbitrale, ne serait-ce que durant un peu moins d'une année, avant de décider des modifications qu'elles souhaiteraient obtenir dans le cadre de négociations à venir. Comme l'a dit un autre conseil d'arbitrage, cette fois dans la *décision Association des employés du Conseil de recherches c. Conseil national de recherches du Canada*, 2014, non publiée (mais disponible en ligne sur le site Web de la Commission), « l'adoption d'une convention collective qui expirerait peu après la date de la décision aurait peu de sens sur le plan des relations de travail. Les parties devraient entreprendre des négociations collectives presque immédiatement et

n'auraient pas l'occasion de constater le fonctionnement de la nouvelle convention collective ».

[26] Enfin, dans le présent cas, l'AFPC et le SPP s'entendent quant aux conditions qui s'appliqueraient durant l'année « supplémentaire » de la durée d'application de la présente décision.

[27] La Commission a décidé que la convention collective expirera le 31 mars 2025.

2. Taux de rémunération et paiement forfaitaire unique

[28] Les parties ne sont pas parvenues à s'entendre principalement à trois égards en ce qui concerne le taux de rémunération et le paiement forfaitaire unique.

[29] D'abord, les parties ne se sont pas entendues au sujet des augmentations salariales pendant les deux premières années de la convention (du 1^{er} avril 2020 au 1^{er} avril 2021). L'AFPC souhaitait obtenir une augmentation de 2 % pour chaque année, reprenant essentiellement ce que les employés de la Bibliothèque du Parlement avaient obtenu dans le cadre de négociations ou par voie d'arbitrage. De son côté, le SPP souhaitait une augmentation de 1,5 % pour ces deux années, reprenant essentiellement ce qui avait été accordé au groupe Protection, par les autres employeurs au sein du Parlement, ainsi que dans la grande majorité des conventions collectives librement conclues au sein de l'administration publique fédérale.

[30] Ensuite, les parties ne se sont pas entendues en ce qui concerne les années 2022 et 2023. À titre d'exemple, dans l'administration publique fédérale, les conventions collectives prévoyaient une augmentation salariale de 3,5 % en plus d'un rajustement salarial de 1,25 % en 2022, ainsi qu'une augmentation salariale de 3 % en plus d'un rajustement salarial de 0,5 % en 2023.

[31] Dans le présent cas, les parties ont toutes les deux proposé une augmentation salariale de 4,2 % pour 2022, ce qui équivalait à ce que le SPP avait accordé dans le cadre de négociations relatives au groupe Protection. L'AFPC a ensuite proposé un rajustement salarial de 0,6 % pour 2021, expliquant que l'entente conclue avec le groupe Protection contenait une clause de parité qui s'appliquait aux augmentations salariales pour 2022. Elle souhaitait permettre au SPP d'éviter l'application de cette clause en repoussant le rajustement salarial à 2021. Elle jugeait également que, comme l'effet combiné de l'augmentation salariale de 3,5 % et du rajustement salarial de

1,25 % donnait lieu à une augmentation de 4,8 %, il devait y avoir un rajustement salarial de 0,6 % en 2021. Enfin, elle a proposé une augmentation salariale de 3,5 % pour 2023.

[32] Le SPP a déclaré qu'il n'avait pas demandé d'obtenir cette structure afin d'éviter l'application de la clause de parité. Il a plutôt proposé une augmentation de 3,55 % pour 2023, qui, selon lui, était le résultat de la combinaison d'une augmentation de 3 % et du 0,55 % manquant pour 2022, reconnaissant ainsi implicitement que sa proposition relative à l'année 2022 était modeste. Il n'a pas expliqué pourquoi il proposait une augmentation de 3 % pour 2023 (en plus d'un taux additionnel de 0,55 %). En particulier, le SPP n'a mentionné aucune unité de négociation comparable qui n'aurait obtenu qu'une augmentation salariale de 3 % en 2023 sans rajustement salarial additionnel. L'entente conclue avec le groupe Protection prenait fin après l'augmentation salariale de 2022.

[33] Enfin, l'AFPC a proposé le paiement d'une somme forfaitaire de 2 500 \$ ouvrant droit à pension, soit l'équivalent de ce que contenaient les conventions collectives récemment négociées au sein de l'administration publique fédérale et de ce qui avait été accordé dans la *décision relative à la Bibliothèque du Parlement*. Bien que le SPP n'ait pas expressément consenti à cette proposition, il ne s'y est pas non plus fortement opposé, invitant plutôt la Commission à garder à l'esprit les autres propositions de l'AFPC en matière de rémunération et à veiller à ce que l'effet du libellé qui serait adopté soit que les membres de l'unité de négociation n'obtiennent ce paiement qu'une seule fois. Le SPP s'inquiétait particulièrement du fait que les employés qui quittaient le Groupe de la détection pour se joindre au groupe Protection recevraient ce paiement à deux reprises dans le cas où un tel paiement était accordé aux employés du groupe Protection. La Commission refuse de prévoir un libellé particulier à cet égard, car cette inquiétude est hypothétique à ce stade-ci et le SPP pourra traiter de cette question dans le cadre de négociations à venir avec le groupe Protection.

[34] La Commission a décidé de répéter l'entente conclue entre l'AFPC et le Conseil du Trésor pour l'administration publique fédérale, ce qui est conforme aux positions adoptées dans le cadre des négociations collectives menées par les employeurs au sein du Parlement et, de façon plus générale, au sein de l'administration publique fédérale.

En outre, cela constitue la meilleure façon de répéter ce dont les parties auraient ultimement convenu au terme de négociations librement menées.

[35] Bien que cela signifie que l'entente visant 2022 diffère du résultat des négociations menées avec le groupe Protection (c.-à-d. les cercles concentriques les plus près du centre), la proposition du SPP reconnaît qu'il est nécessaire de refléter les positions adoptées dans le cadre des négociations relatives à 2022 qui diffèrent de cette entente. Autrement dit, les deux parties reconnaissent que le groupe Protection est un comparateur imparfait pour l'année 2022.

[36] Cela signifie également que le résultat en ce qui concerne les années 2020 et 2021 diffère de celui auquel la *décision relative à la Bibliothèque du Parlement* a donné lieu. Cependant, la Bibliothèque du Parlement est le seul comparateur pertinent bénéficiant d'augmentations économiques plus importantes que 1,5 % pour les années 2020 et 2021. La Commission suivra les positions générales adoptées par le SPP, les autres employeurs au sein du Parlement et la majorité des employeurs au sein de l'administration publique fédérale relativement à ces années-là.

[37] Par conséquent, la Commission accorde les augmentations suivantes :

1 ^{er} avril 2020 :	augmentation économique de 1,5 %
1 ^{er} avril 2021 :	augmentation économique de 1,5 %
1 ^{er} avril 2022 :	augmentation économique de 3,5 % en plus d'un rajustement salarial de 1,25 %
1 ^{er} avril 2023 :	augmentation économique de 3 % en plus d'un rajustement salarial de 0,5 %
1 ^{er} avril 2024 :	augmentation économique de 2 % en plus d'un rajustement salarial de 0,25 %

(À noter que les rajustements salariaux sont composés.)

[38] La Commission accorde également le paiement d'une somme forfaitaire de 2 500 \$ à chaque employé au sein de l'unité de négociation à la date d'entrée en vigueur de la décision, conformément à ce que prévoient les conventions collectives négociées à partir de 2023 au sein de l'administration publique fédérale. L'entente conclue avec le groupe Protection ne prévoit pas ce paiement forfaitaire, mais cette entente a été conclue avant l'inclusion de ce paiement à partir de 2023. Le paiement

visent l'exécution des tâches ordinaires ainsi que les responsabilités liées aux postes en question.

3. Autres paiements forfaitaires et indemnités

[39] L'AFPC a proposé le versement d'une prime annuelle de bilinguisme de 800 \$, d'une allocation annuelle de 1 000 \$ pour l'exécution de fonctions liées à la sécurité publique, d'une somme de 2 500 \$ en guise de compensation générale relativement aux problèmes suscités par le système de paie Phénix et la mise en œuvre tardive de la décision arbitrale précédente et enfin le versement unique d'une somme de 500 \$ en plus d'une somme additionnelle de 50 \$ pour chaque période de 90 jours avant la mise en œuvre de la présente décision, dans le cas où le SPP retarderait celle-ci.

[40] La Commission n'accorde pas la prime de bilinguisme, l'allocation annuelle relative à la sécurité publique, la compensation générale ni le versement unique d'une somme de 500 \$.

[41] D'abord, chaque membre de l'unité de négociation est déjà bilingue. Par conséquent, la prime de bilinguisme n'en est pas vraiment une; il s'agit plutôt d'une prime universelle, ce qui n'en a jamais été l'objectif au sein de l'administration publique fédérale. Par ailleurs, le versement d'une telle prime n'est pas répandu chez les employeurs au sein du Parlement.

[42] Ensuite, l'allocation relative à la sécurité publique constituerait un gain, car l'AFPC a été incapable de désigner à titre de comparateur un quelconque groupe d'employés qui auraient reçu une telle allocation. En effet, les allocations versées aux agents de libération conditionnelle, celles versées aux agents responsables de l'application de la loi en matière de protection de l'environnement et celles versées aux agents des pêches sont le résultat de négociations en faveur d'employés du Conseil du Trésor dont les fonctions diffèrent grandement de celles des employés en cause dans le présent cas.

[43] Par ailleurs, le versement d'une compensation générale de 2 500 \$ n'a jamais été accordé à tout autre groupe d'employés au sein du Parlement, et la Commission n'est pas disposée à accorder un tel gain dans le cadre de la présente décision. En outre, des griefs sont en cours au sujet de problèmes de paye au sein du SPP. Ainsi, s'il y a lieu d'accorder une telle compensation, cette dernière devrait l'être par l'entremise de ces griefs et non dans le cadre de la présente décision.

[44] Enfin, aucun autre employeur au sein du Parlement n'a jamais été contraint de verser une telle somme, que ce soit aux termes d'une décision arbitrale ou d'une quelconque entente résultant de négociations. L'AFPC a également expliqué dans ses arguments que l'intention qui sous-tend le versement unique d'une somme de 500 \$ vise à fournir une compensation aux membres de l'unité de négociation en raison de la mise en œuvre tardive de la décision arbitrale précédente. Or, un certain nombre de griefs sont en cours relativement à cette question. Bien que le représentant de l'AFPC ait indiqué que cette dernière pourrait être disposée à abandonner ces griefs dans le cas où la Commission accorderait ce versement, il était incapable de prendre un engagement ferme à cet égard. La Commission n'accordera pas un tel versement dans ces circonstances.

[45] Pour ce qui est du versement d'une somme de 50 \$ pour chaque période de 90 jours avant la mise en œuvre de la présente décision dans le cas où le SPP retarderait celle-ci, ce dernier a fait valoir que, s'il souhaitait retarder la mise en œuvre de la décision, il devait présenter une demande de prorogation du délai à la Commission en vertu de l'article 59 de la *LRTP*. Cela est vrai. Cependant, l'article 59 de la *LRTP* n'empêche pas la Commission d'anticiper tout retard dans la mise en œuvre de sa décision et de remédier aux conséquences d'un tel retard afin d'éviter que les parties doivent soulever cette question plus tard.

[46] L'AFPC se fonde également, pour ce qui est de tels versements périodiques d'une somme de 50 \$, sur des ententes similaires conclues avec l'administration publique fédérale. Encore une fois, cela est vrai. Cependant, ces ententes prévoyaient leur mise en œuvre dans un délai de 180 jours et de tels versements ont été faits après l'expiration de ce délai. Or, la Commission ne peut écourter le délai de mise en œuvre de sa décision à moins de 90 jours en raison de l'article 59 de la *LRTP*.

[47] Cela dit, la Commission s'est dit fortement préoccupée après avoir entendu que le SPP avait attendu plusieurs années avant d'accorder les augmentations salariales et de faire les paiements rétroactifs prévus dans la décision arbitrale précédente, et ce retard dans la mise en œuvre de cette décision fait toujours l'objet de différends. L'unité de négociation ne contient qu'une centaine d'employés environ, et quelque 61 anciens employés pourraient aussi avoir droit à des paiements rétroactifs (selon le nombre de départ d'employés entre 2020 et 2023 mentionné par le SPP). Les augmentations salariales et les paiements rétroactifs sont faciles à calculer.

[48] À chaque employé qui fait partie de l'unité de négociation à la fois à la date de la présente décision arbitrale et 90 jours suivant cette date et qui ne reçoit pas d'augmentation salariale, de rajustement salarial ou de paiement rétroactif dans les 90 jours suivant cette date, le SPP versera 1) la somme de 200 \$ dans le cas où la somme qui lui est due est supérieure à 500 \$, ainsi que 2) la somme additionnelle de 50 \$ pour chaque période de retard de 90 jours. Je précise que les anciens employés (c.-à-d. les quelques 61 employés qui pourraient avoir droit à un paiement rétroactif) ne sont pas admissibles à recevoir ce paiement même si le SPP attend plus de 90 jours avant de mettre en œuvre la présente décision arbitrale. En outre, tout employé qui quitte le Groupe de la détection au cours de la période de 90 jours suivant la date de la présente décision arbitrale n'est pas admissible à recevoir ce paiement même si le SPP attend plus de 90 jours avant de mettre en œuvre cette dernière. La Commission a fixé la somme en cause à 200 \$, car il s'agit du paiement forfaitaire dont le Conseil du Trésor et l'AFPC ont convenu pour l'administration publique centrale en cas de retard dans la mise en œuvre de la convention collective. Même si, advenant un tel cas, la somme était versée immédiatement peu importe que la mise en œuvre soit retardée ou non, cela constitue néanmoins une façon de déterminer approximativement ce dont les parties auraient convenu si elles étaient parvenues elles-mêmes à une entente sur cette question.

[49] Il est entendu que la Commission n'ordonne pas aux parties de faire en sorte que ce paiement ouvre droit à pension.

4. Indemnité relative au matériel et pause-repas rémunérée

[50] L'AFPC a fait deux autres propositions ayant une incidence importante sur le plan monétaire. D'abord, elle a proposé le versement d'une prime mensuelle de 270 \$ aux employés qui doivent mettre leur uniforme, se doter de leur équipement et se rendre à leur poste de travail avant le début de leur quart. L'AFPC a fondé cette proposition sur le fait que les employés du groupe Protection reçoivent une prime mensuelle de 300 \$ à cet égard. Cependant, cette prime n'est versée qu'aux employés qui portent une arme à feu. Or, aucun des employés du Groupe de la détection ne porte une arme à feu et c'est pourquoi la Commission ne fait pas droit à cette proposition.

[51] Ensuite, l'AFPC a proposé que les employés soient rémunérés pendant la moitié de l'heure à laquelle ils ont droit pour leur pause-repas. L'autre moitié de cette heure

demeurerait impayée. L'AFPC a fondé cette proposition sur le fait que les employés du groupe Protection reçoivent une telle rémunération.

[52] Pour établir le contexte, je fais remarquer que, dans *Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes c. Service de protection parlementaire*, 2019 CRTESPF 104, un autre conseil d'arbitrage a ordonné que les employés du groupe Protection reçoivent une telle rémunération en réponse à une proposition, formulée par l'agent négociateur, selon laquelle la semaine de travail devrait passer de 35 à 40 heures. Voici ce que ce conseil d'arbitrage a dit dans sa décision :

[...]

[11] *Une semaine de travail de 40 heures représenterait un changement majeur pour l'unité de négociation. La semaine de travail régulière est maintenant définie comme étant de 35 heures.*

[12] *La justification sous-jacente de cette demande est la rémunération de la pause-repas. L'agent négociateur soutient que les agents de protection, compte tenu de la nouvelle exigence **de porter leur uniforme complet pendant leur pause-repas ou d'entreposer leurs armes, leur vaporisateur de poivre et leur radio dans une zone sûre et dans un casier**, ne peuvent pas jouir entièrement de leur pause-repas comme dans le passé.*

[...]

[14] *La Commission a entendu un témoignage approfondi de M. Lapensée selon lequel l'exigence en vertu de laquelle il devait continuer de porter son uniforme ou d'entreposer de manière sûre ses armes et ses radios avait une incidence considérable sur la qualité de la pause-repas des agents de protection. Par exemple, ils pouvaient aller courir ou aller s'entraîner auparavant pendant leur pause-repas; maintenant, ces activités sont très compliquées en raison de la nécessité de verrouiller de manière sûre certains articles. Ce témoignage n'est pas contredit par les conclusions de fait dans Volpi.*

[15] *La Commission a conclu que la semaine de travail devrait demeurer à 35 heures. Même si elle ne retient pas la proposition de l'agent négociateur d'une pause-repas rémunérée au complet, elle estime que **les éléments de preuve permettent d'établir que la pause-repas des agents de protection est souvent interrompue**. Par conséquent, la Commission a conclu que, pour chaque jour travaillé, les agents de protection ont droit à une rémunération de trente minutes au taux normal pendant la pause-repas et que les autres trente minutes demeurent non rémunérées.*

[...]

[Je mets en évidence]

[53] Dans le présent cas, aucune preuve n'a été présentée à la Commission au sujet de la qualité de la pause-repas des employés du Groupe de la détection. Dans son mémoire, l'AFPC a mentionné que la pause-repas des employés est souvent interrompue par des membres du public et par leurs superviseurs, et que les employés doivent retirer leur uniforme afin de quitter la cité parlementaire pour leur pause-repas. Le SPP conteste le deuxième argument, mentionnant que les employés du Groupe de la détection peuvent porter leur uniforme à l'extérieur de la cité parlementaire à condition de recouvrir le revers de l'uniforme et que c'est ce qu'ils font déjà. Dans sa plaidoirie, le représentant du SPP a déclaré que ce dernier prenait des mesures en vue d'établir des distinctions entre les uniformes portés par les employés provenant de groupes différents, et ce afin de minimiser leurs interactions avec les membres du public, reconnaissant ainsi implicitement qu'il arrive parfois que les employés aient des contacts avec des membres du public durant leur pause-repas.

[54] Aucune preuve claire allant dans un sens ou dans l'autre n'ayant été présentée à la Commission, celle-ci se trouve dans une position fort différente de celle dans laquelle elle se trouvait en 2019 à l'égard du groupe Protection.

[55] En outre, les employés du Groupe de la détection ne portent pas d'armes à feu, de vaporisateur de poivre ou de radio, à savoir les éléments clés de l'équipement que le conseil d'arbitrage avait invoqué dans ce cas.

[56] Les parties dans ce cas n'ont jamais mis en œuvre la disposition prévoyant qu'une demi-heure de pause-repas serait rémunérée. Elles sont plutôt parvenues à une entente selon laquelle une prime annuelle d'au moins 3 600 \$ et pouvant atteindre 5 700 \$ serait versée à chaque employé. Elles ont également prévu que cette prime augmenterait au même taux que le salaire annuel des membres de l'ensemble de l'unité de négociation. La prime équivaut à environ six et deux tiers pour cent du salaire de base pour chaque catégorie de postes, ce qui représente l'équivalent d'une rémunération supplémentaire de 30 minutes pour chaque semaine de 35 heures. Il ne s'agit pas exactement d'une rémunération relative à 30 minutes de travail par jour, mais plutôt d'un calcul approximatif de ce montant, peu importe l'échelon auquel se trouve l'employé dans la grille salariale.

[57] Cela signifie qu'en pratique, l'AFPC propose le versement d'une prime qui équivaut à environ six et deux tiers pour cent du salaire de base.

[58] D'autres aspects de la façon dont le groupe Protection a mis en œuvre la rémunération de la pause-repas méritent notre attention. Le paiement forfaitaire sur lequel les parties se sont entendues prévoit expressément que [traduction] « il est entendu par les parties que la présente entente s'applique à l'ensemble du personnel de protection du SSG, peu importe leurs fonctions, le nombre de fois que leurs pauses-repas sont interrompues et ce qu'ils font durant leurs pauses-repas ». Autrement dit, les parties ont séparé la pause-repas de l'idée d'une interruption du travail pour la pause-repas.

[59] Le versement d'une somme forfaitaire n'est pas permanent, car les parties ont convenu que : [traduction] « [e]n cas de modification des conditions de travail de telle sorte que les employés qui fournissent des services de protection auraient suffisamment de temps, durant leurs quarts de travail ordinaires et lorsqu'ils travaillent des heures supplémentaires, pour enlever leur uniforme et se débarrasser de leur équipement et jouir d'une pause-repas ininterrompue pendant une heure complète, le versement de la prime prendra fin. » Par ailleurs, le paiement forfaitaire n'est pas versé aux répartiteurs ou à leurs superviseurs au sein du groupe Protection probablement parce qu'ils ne doivent pas ranger le même équipement durant leur pause-repas.

[60] La Commission ne fait pas droit à la proposition de l'AFPC pour deux raisons. D'abord, certaines des conditions qui ont mené la décision arbitrale à imposer cette condition au groupe Protection ne sont pas réunies dans le présent cas, à savoir que les employés du Groupe de la détection ne portent pas d'armes à feu, de vaporisateurs de poivre ou de radios. Par ailleurs, la preuve au sujet des interruptions durant la pause-repas n'est pas non plus claire. Ensuite, la Commission s'inquiète de l'incidence de cette proposition sur la rémunération globale de l'unité de négociation. Le cas du groupe Protection démontre que cette proposition constitue, en réalité, une demande visant à obtenir une allocation annuelle importante.

[61] Cependant, certains éléments de preuve semblent indiquer que les pauses-repas des employés du Groupe de la détection sont parfois interrompues (parfois par leurs superviseurs et parfois par des membres du public), et le SPP n'a pas déclaré qu'il n'y avait jamais d'interruptions. La Commission a également pris en considération le lien qui existe entre les employés du groupe Protection et ceux du Groupe de la détection. Les employés du groupe Protection ont droit à une allocation au lieu d'une pause-repas

réénumérée; il est peu probable que les parties auraient, en fin de compte, convenu de ne rien accorder aux employés du Groupe de la détection. Enfin, la Commission reconnaît qu'aucune autre convention collective au Parlement (et très peu au sein de l'administration publique fédérale) n'accorde une pause-repas rémunérée. Cependant, le principe énoncé dans *North Bay Police Services Board* est pertinent pour ce qui est du présent cas, à savoir que les groupes d'employés en uniforme ont tendance à obtenir davantage que ceux qui ne portent pas d'uniformes, mais que ces derniers ont tendance à obtenir davantage que d'autres fonctionnaires.

[62] Pour cette raison, la Commission ordonne ce qui suit :

[Traduction]

Les employés qui occupent un poste de spécialiste en détection recevront une prime annuelle de 1 000 \$ pour compenser les interruptions de leurs pauses-repas, qui ne sont pas rémunérées.

La prime entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

La prime expirera le 31 mars 2025.

[63] Cette indemnité provisoire ne sera versée qu'aux spécialistes en détection, car rien n'indique à la Commission que les heures de pause-repas des formateurs ou celles des superviseurs ont déjà été interrompues; en fait, ce sont les superviseurs eux-mêmes qui interrompent parfois les pauses-repas.

[64] Si la Commission avait accordé une allocation équivalant à une demi-heure de pause-repas, cela représenterait un versement d'un peu plus de 5 000 \$ aux spécialistes en détection qui se trouvent au dernier échelon de la grille salariale, ou d'un peu plus de 4 000 \$ à ceux qui se trouvent au premier échelon. La somme de 1 000 \$ reflète la force probante relative des éléments de preuve présentés dans le présent cas par rapport à ceux qui avaient été présentés dans le cas des employés du groupe Protection (notamment l'absence d'armes à feu et le fait que, de façon générale, les pauses-repas sont interrompues moins souvent).

[65] La répétition des résultats d'une négociation n'est pas une science exacte. En effet, la Commission ne saurait dire, par exemple, que la force probante de la preuve dans le présent cas n'est que 25 % de celle dans le cas du groupe Protection et que, par conséquent, l'allocation devrait être exactement la même. La Commission doit souvent tenter de deviner ce dont les parties auraient convenu au terme de négociations. Or, ce

résultat est la meilleure détermination à laquelle la Commission puisse parvenir et la Commission estime qu'une telle détermination fait partie de la fourchette des décisions raisonnables au sens de *Sudbury Professional Fire Fighters*.

[66] L'indemnité provisoire entre en vigueur le 1^{er} avril 2024, soit à la dernière année de la convention collective. L'indemnité est provisoire dans le sens où elle expirera à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective conclue par les parties, à moins qu'elle soit expressément renouvelée (voir *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2005 CRTFP 36, au par. 39, conf. par 2006 CAF 185 pour une explication de la raison pour laquelle l'indemnité provisoire continuera d'être en vigueur durant la période de gel prévu par la loi jusqu'à ce que les parties conviennent d'une nouvelle convention collective). Cela donnera aux parties l'occasion d'avoir de véritables pourparlers au sujet des pauses-repas. Par exemple, si le SPP apporte ou se propose d'apporter des modifications à l'uniforme des spécialistes en détection qui font en sorte que les pauses-repas de ces derniers ne soient plus interrompues, les parties pourraient vouloir discuter des conséquences d'un tel changement.

[67] Enfin, la Commission souligne le fait que la présente décision arbitrale est le résultat des circonstances uniques dans lesquelles se trouve le SPP.

VI. Décisions relatives à d'autres conditions

1. Propositions que la Commission n'inclura pas dans la décision arbitrale

[68] La Commission n'inclura pas les propositions suivantes dans la décision arbitrale :

Clause 7.02 : Compétence des représentants des employés

Clause 14.04 : Consultation sur les modifications

Clause 17.05 : Travail les jours fériés

Clause 18.17 : Congé de nature personnelle (à l'exception de ce dont les parties ont convenu lors des négociations)

Clause 19.01c) : Congés de maladie des travailleurs de quarts

Clause 19.03 : Attestation pour les congés de maladie

Clause 21.11 : Périodes de repos

Clause 21.16 : Absence de garantie du nombre d'heures de travail minimum ou maximum

Clause 21.xx (NOUVEAU) : Heures supplémentaires en remplacement d'un quart de travail

Clause 21.xx (NOUVEAU) : Besoins opérationnels

Clause 22.07 : Administration des augmentations salariales

Clause 22.09 : Date des augmentations salariales

Clause 22.10 : Taux de rémunération en cas de promotion

Clause 25.01 : Prime de quart

Clause 28.01 : Mesures disciplinaires progressives

Clause 28.02 : Échéancier relatif aux mesures disciplinaires

Clause 29.08 : Délai pour déposer un grief

Annexe D : Lignes directrices pour l'établissement des horaires

Annexe U : Uniformes et matériel

[69] Pour chacune de ces propositions, la partie qui l'a fait n'a pas convaincu la Commission que la modification proposée était nécessaire.

2. Propositions que la Commission inclura dans la décision arbitrale

[70] La Commission inclura les propositions suivantes dans la décision arbitrale. S'agissant de modifications à apporter au libellé des conventions collectives, les mots en caractères gras indiquent les ajouts et les mots rayés indiquent les retraits.

a. Clause 10.02 – copies de la convention collective

[71] Les parties ont accepté d'abandonner les copies papier de la convention collective en faveur de copies électroniques. Cependant, l'AFPC souhaitait obtenir la garantie que tout employé estimant que la copie électronique ne se prête pas à la consultation pourrait obtenir une copie papier de la convention collective. L'AFPC souhaitait également que tout poste et tout bureau où les employés travaillent soit doté d'une copie papier de la convention collective.

[72] La Commission a conclu que des copies électroniques de la convention collective devraient être suffisantes dans la plupart des cas, à l'instar de ce qui se fait ailleurs au sein de l'administration publique fédérale. La Commission ordonne donc que le libellé de la clause 10.02 soit modifié de la façon suivante :

[Traduction]

10.02 ~~L'Employeur convient de fournir à chaque employé(e) un exemplaire de la convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur. L'employeur convient de mettre une copie signée de la convention collective sous forme électronique à la disposition de l'ensemble des employés dès que possible suivant la ratification. Dans le cas où l'employé(e) ne peut accéder à la convention sous forme électronique parce qu'il ou elle estime qu'elle n'est pas disponible ou qu'elle ne se prête pas à la consultation, il ou elle aura droit d'obtenir une copie de la convention, sur demande, une fois durant la période d'application de celle-ci.~~

b. Clause 10.04 – Orientation des nouveaux employés

[73] Les parties ont convenu d'augmenter la durée des séances d'orientation que l'AFPC offre aux nouveaux employés, celle-ci passant de 15 à 30 minutes. La Commission a décidé de ne pas inclure la proposition de l'AFPC selon laquelle ces séances devraient durer au moins 30 minutes, car l'AFPC n'a pas démontré en quoi cela était nécessaire. La Commission ordonne donc que le libellé de la clause 10.04 soit modifié de la façon suivante :

[Traduction]

10.04 Dans le cadre de son initiation, on accorde à tout nouvel employé(e) une période de ~~quinze (15)~~ **trente (30)** minutes avec rémunération, pendant les heures de travail normales, pour rencontrer son délégué syndical ou le représentant local de l'AFPC. Lorsque cela est possible, cette rencontre d'initiation peut être organisée de façon à grouper un nombre d'employés.

c. Clause 16.09 – Liquidation des congés annuels

[74] Les parties ont convenu que les employés doivent avoir le droit de liquider les crédits de congés annuels qu'ils ont accumulés. Le SPP a proposé que la liquidation de ces crédits soit assujettie à son approbation, qui serait entièrement discrétionnaire. La Commission n'est pas d'accord avec cette proposition. Les crédits de congés annuels constituent un avantage que l'employé a mérité et leur paiement ne devrait pas être à l'entière discrétion de l'employeur. L'AFPC a proposé qu'il soit permis aux employés de liquider leurs crédits de congés annuels sans limites une fois par trimestre d'exercice.

La Commission n'est pas non plus d'accord avec cette proposition, car la possibilité de liquider ces crédits sur une base trimestrielle engendrerait un fardeau administratif trop lourd pour le SPP. La Commission rejette également la proposition de l'AFPC de calculer la valeur des crédits de congés annuels au moment où la demande est faite au lieu de se rapporter à l'année précédente, car cela créerait une divergence entre la valeur du paiement ordonné par l'employeur en vertu de ce qui deviendra la clause 16.09a)(ii) (anciennement la clause 16.09b)) et celle du paiement initié par l'employé.

[75] La Commission ordonne que le libellé de la clause 16.09 soit modifié de la façon suivante :

[Traduction]

16.09 Liquidation des congés annuels

a) Afin de réduire au minimum les crédits de congé annuels à reporter lorsque la réserve de l'employé(e) contient plus que l'équivalent d'une (1) année de crédits de congé acquis mais non utilisés, l'Employeur se réserve le droit de :

- i) prévoir au calendrier le congé annuel de l'employé(e); ou**
- ii) payer en espèces à l'employé(e) ses crédits au taux de rémunération calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 décembre de l'année précédente.**

b) Au cours de l'année, l'employé(e) peut demander la liquidation des crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés au-delà de quinze (15) jours, mais qu'il ou elle n'a pas utilisés. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans raison. Tout crédit de congé annuel qui fait l'objet d'une demande de liquidation sera payé le 31 décembre au taux de rémunération quotidien de l'employé(e) selon la classification mentionnée dans la certification de nomination de l'employé(e) à son poste d'attache.

d. Clause 16.14 - Périodes de restriction des congés annuels

[76] Le SPP a l'habitude de restreindre la possibilité de prendre des congés annuels près de la fête du Canada. L'AFPC s'est dit préoccupée du fait que le SPP a aussi récemment restreint la possibilité de prendre des congés annuels à d'autres occasions. Cependant, l'AFPC n'a mentionné qu'une seule occasion à laquelle cela s'était produit, à savoir une visite d'État d'un dirigeant étranger en 2023. La Commission a conclu que l'AFPC n'avait pas établi qu'il était nécessaire de restreindre le pouvoir de l'employeur à cet égard.

[77] Cela dit, la Commission est consciente du fait que l'imposition inattendue d'une restriction quant à la possibilité de prendre des congés annuels peut avoir une incidence importante sur les employés, notamment parce qu'ils ne peuvent faire de demande de congés annuels qu'aux six mois. C'est pourquoi la Commission ordonne l'ajout de la clause suivante à la convention collective :

[Traduction]

16.14 Avis relatif aux périodes de restriction des congés annuels

L'Employeur accepte de fournir à l'AFPC le plus long préavis possible relativement à toute période de restriction des congés annuels.

[78] L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission de faire droit à la proposition de l'AFPC au titre du paragraphe 5(3) de la *LRTP* sur le fondement que la proposition portait atteinte à son droit de gérer lui-même son organisation en limitant sa capacité de restreindre la possibilité de prendre des congés annuels durant certaines périodes. Étant donné que le libellé qu'elle a ordonné ne porte pas atteinte à ce droit, la Commission n'a pas à se pencher sur cette objection.

e. Clause 18.02 – Congé de deuil payé

[79] L'AFPC propose d'ajouter les oncles et les tantes à la liste des membres de la famille dont le décès rendrait les employés admissibles à se prévaloir du congé de deuil payé.

[80] La Commission accepte cette proposition. La Commission est consciente du fait que ce libellé n'existe pas pour les autres employeurs du Parlement. Cependant, il s'agissait d'un nouveau point convenu dans le reste de l'administration publique fédérale en 2023. La liste des membres de la famille mentionnés dans cette clause a toujours été la même que celle négociée dans le reste de l'administration publique fédérale. La Commission ordonne donc que la liste soit modifiée à cet effet. Par conséquent, la Commission ordonne que le libellé de la clause 18.02c) soit modifié de la façon suivante :

[Traduction]

[...]

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

f. Clause 18.12 – Congé payé pour obligations familiales

[81] L'AFPC propose que les employés puissent se prévaloir de ce congé par tranches de 0,25 jour (le quart d'une journée) au lieu de devoir s'en prévaloir en journées entières. Le SPP propose que le libellé de cette clause soit modifié de telle sorte que les employés auraient droit à 35 heures de congé au lieu de 5 jours. Chaque partie s'oppose à la proposition de l'autre partie.

[82] La Commission estime que la proposition du SPP selon laquelle le congé devrait se calculer en nombre d'heures au lieu d'un nombre de jours est conforme aux autres types de congé prévus dans la convention collective. Par ailleurs, la Commission accepte en partie la proposition de l'AFPC et elle permettra aux employés de se prévaloir de ce congé par tranches de 0,5 jour (une demi-journée) pour les mêmes motifs qui ont sous-tendu une modification similaire qui a été apportée au congé personnel dans la *décision relative à la Bibliothèque du Parlement*. La Commission ordonne donc que le libellé de la clause 18.12 soit modifié de la façon suivante :

[Traduction]

18.12 [...]

b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent alinéa ne doit pas dépasser ~~cinq (5) jours~~ **trente-cinq (35) heures** au cours d'une année civile. **Ce congé peut être pris à la demi-journée ou en journées entières.**

g. Clause 18.16 – Congé annuel unique

[83] Les parties ont convenu d'apporter certaines modifications à cette clause afin d'en retirer les dispositions provisoires qui n'étaient plus valables et de clarifier que les employés ne peuvent se prévaloir de ce congé qu'une seule fois au cours de leur carrière au sein de la fonction publique. Le SPP a proposé un libellé qui répéterait cette clarification, mais la Commission a décidé de ne pas adopter ce dernier, car il serait redondant. La Commission ordonne donc que le libellé de la clause 18.16 soit modifié de la façon suivante :

[Traduction]

18.16 Congé annuel unique
[...]

b) Pour plus de précision, les employés ont droit au crédit pour le congé prévu à la clause 18.16a) une (1) seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique, que cette période soit continue ou non.

b) Dispositions transitoires

~~Les employés de l'unité de négociation transférés au Service de protection parlementaire le 23 juin 2015, qui avaient alors plus de deux années d'emploi continu à la Chambre des communes et qui avaient déjà bénéficié du crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé, ne recevront aucun crédit de congé supplémentaire en vertu du présent article.~~

~~Les employés de l'unité de négociation mutés au Service de protection parlementaire le 23 juin 2015 et qui, à ce moment là, n'avaient pas reçu le droit exceptionnel, seront crédités après deux années de service continu combiné à la Chambre des communes et au Service de protection parlementaire.~~

h. Clause 25.02 Prime de fin de semaine

[84] L'AFPC a proposé une augmentation de la prime de fin de semaine, qui passerait de 2,40 \$ à 2,50, et ce rétroactivement au 1^{er} avril 2020. La Commission n'accordera pas cette augmentation. La prime de 2,40 \$ est déjà supérieure à la prime de fin de semaine accordée par tous les autres employeurs au sein du Parlement et au sein des autres unités de l'AFPC qui relèvent du Conseil du Trésor. C'est également la raison pour laquelle la Commission n'a pas ordonné une augmentation de la prime de quart.

[85] L'AFPC a également proposé que le libellé de la prime de fin de semaine soit modifié de sorte qu'il prévoie que la prime sera versée à l'égard de **toutes** les heures travaillées au lieu de l'être à l'égard des heures de travail normalement prévues à l'horaire et rémunérées au taux des heures normales.

[86] Le renvoi au « [...] taux des heures normales pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire » dans la clause 25.02 n'a pas d'effet normatif. Dans son mémoire, le SPP fait valoir que les autres conventions collectives que s'appliquent aux autres employeurs au sein du Parlement et qui contiennent une telle disposition (sauf une unité au sein du Sénat du Canada et le groupe Protection) ne contient pas les mots « normalement prévues ». En outre, il fait valoir que le libellé adopté par le Conseil du Trésor va encore plus loin, car il prévoit que la prime de fin de semaine doit être versée relativement à [traduction] « toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires » bien que, comme je viens de le souligner, la prime de fin de

semaine que contient la présente convention collective soit supérieure à celle qu'accorde le Conseil du Trésor.

[87] Tout bien considéré, la Commission a décidé de modifier cette disposition de sorte que son libellé soit le même que celui qui se trouve dans les conventions collectives applicables au reste de l'administration publique fédérale. Cependant, la Commission fait remarquer que cette modification n'entrera en vigueur qu'à la date de la présente décision arbitrale.

[88] Enfin, les parties ont convenu de retirer les dispositions transitoires que contient la convention collective présentement en vigueur.

[89] La Commission ordonne donc que le libellé de la clause 25.02 soit modifié comme suit :

[Traduction]

25.02 Prime de fin de semaine

a) Les employé(e)s reçoivent une prime supplémentaire **de deux dollars et quarante cents (2,40 \$)** pour le travail effectué **toutes heures travaillées** le samedi ou le dimanche ~~conformément à la clause 25.02b) ci-dessous.~~

~~(i) 1. À compter du 1^{er} avril 2017, la prime sera de deux dollars et trente cents (2,30 \$) pour toutes heures travaillées.~~

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

~~3. À compter du 1^{er} avril 2019, la prime sera de deux dollars et quarante cents (2,40 \$) pour toutes heures travaillées.~~

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

i. Article 36 - Formation

[90] L'AFPC a proposé que le SPP soit tenu de fournir de la formation à l'ensemble des employés chaque six mois. Elle a également proposé certaines règles au sujet du calendrier de formation. Or, une telle proposition n'a essentiellement pas d'effet normatif à l'égard des employeurs au sein du Parlement ou de l'administration publique fédérale. La Commission rejette donc cette proposition. Cependant, l'AFPC a également proposé de corriger une erreur typographique dans la version de la

clause 36.03 présentement en vigueur. Par conséquent, la Commission ordonne que le libellé de la clause 36.03 soit modifié comme suit :

[Traduction]

36.03 La direction doit faire connaître à l'AFPC et aux employé(e)s ses priorités et plans généraux, ses stratégies et orientations, ainsi que les plans de formation **de l'Employeur** ~~des Services de sécurité~~.

VII. Ordonnance

[91] La Commission demeurera saisie de la présente affaire pendant une période de 120 jours, au cas où les parties rencontreraient des difficultés à mettre en œuvre la décision arbitrale.

Le 27 mai 2024.

Traduction de la CRTESPF

**Christopher Rootham,
pour la Commission des relations de travail et
de l'emploi dans le secteur public fédéral**