

Date: 20240619

Dossier: 485-HC-47919

Référence: 2024 CRTESPF 82

*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 Chambre des communes, l'employeur,
relativement à l'unité de négociation du groupe de l'Exploitation

Répertorié
Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes

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

Devant : Christopher Rootham, Joe Herbert et Luc Presseau, réputés former 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 et Jean-Michel Richardson, avocats

Affaire entendue par vidéoconférence
les 2 et 3 avril 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(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 l'Exploitation qui travaillent à la Chambre des communes (CDC) et qui sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

II. L'unité de négociation et l'employeur

[2] La CDC 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.); *L RTP*). Elle fournit un soutien, notamment administratif, aux membres du Parlement.

[3] L'unité de négociation du groupe de l'Exploitation était auparavant divisée en deux unités de négociation : le groupe de l'Exploitation et le sous-groupe des Services postaux. Le 8 novembre 2019, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission », terme qui désignera également les trois personnes réputées former la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral aux fins du présent arbitrage) a regroupé les deux unités de négociation au sein de l'unité actuelle du groupe de l'Exploitation. Selon les dernières données fournies à la Commission lors de cette audience, l'unité de négociation compte 293 employés. La plupart des employés travaillent à temps plein, mais certains d'entre eux, soit les employé(e)s saisonniers accrédités indéterminé (SAI), travaillent plus de 700 heures, mais moins de 1 820 heures au cours d'une année civile. Les employés sont répartis en deux directions générales : les services de soutien aux immeubles (qui assurent l'entretien des immeubles) et la prestation de services aux clients. Le groupe le plus important de la Direction générale de la prestation des services aux clients est celui des services alimentaires, qui fournit divers services d'accueil aux parlementaires, à leur personnel, aux autres employés et aux visiteurs de la Colline du Parlement. Pour une raison que nous ignorons, le mémoire de la CDC met l'accent sur la qualité de la nourriture produite et sur le fait qu'elle comprend des [traduction] « produits gastronomiques » tels que des [traduction] « conserves de canapés ». Les autres groupes de la Direction générale de la prestation des services aux clients sont les services postaux et de messagerie, les services de transport et les services commerciaux.

[4] Le nombre d'employés à temps plein et d'employés SAI dans chaque emploi de l'unité de négociation, réparti par direction générale et par groupe, était le suivant en juin 2023 (les données complètes les plus récentes dont dispose la Commission, tirées de la référence 1E fournie à la Commission par l'AFPC) :

Emploi	Total
Entretien et exploitation des immeubles	99
Réparation et shampooinage des tapis	2
Entretien et manutention	89
Technicien de réparation et d'entretien préventif	1
Superviseur (Services d'entretien et de manutention)	7
<i>Prestation de services aux clients</i>	
Services d'alimentation	99
Cuisinier	11
Laveur de vaisselle et d'ustensiles de cuisine	16
Préposé aux services d'alimentation	43
Aide de cuisine	4
Chef pâtissier	1
Cuisinier-pâtissier	1
Serveur	4
Cuisinier de casse-croûte	6
Chef de partie	7
Superviseur	6
Services postaux et de messagerie	41
Agent des services de messagerie	12
Messenger	5
Opérateur d'impression numérique et d'impression à partir de plaques	2
Opérateur de finition	9
Spécialiste de la finition	9
Opérateur de presse	4
Services de transport et d'expédition/de réception	31
Chauffeur	20
Coordonnateur de la réception, de l'expédition et des opérations	4
Expéditeur-réceptionnaire	7
Métiers	23

Ébéniste	4
Tapissier-garnisseur de meubles	3
Peintre	3
Rénovateur	3
Superviseur, peintre et rénovateur	1
Encadreur de tableaux, services de postes de travail, menuiserie sur place	4
Technicien en serrurerie	2
Superviseur, tapissier, encadrement, poste de travail, menuiserie sur place	1
Chef d'équipe, charpentier sur place et encadrement	2

III. Historique de la procédure

[5] La convention collective actuelle conclue entre les parties a expiré le 20 avril 2020. L'AFPC a signifié l'avis de négociation le 9 avril 2020. Les parties se sont rencontrées **sept** fois : **quatre** fois (les 2 et 3 mars et les 25 et 26 juillet 2023) avant que l'AFPC ne présente une demande d'arbitrage conformément à l'article 50 de la *LRTP* le 28 juillet 2023, et de nouveau les 5, 6 et 11 septembre 2023. Les parties ont réussi à résoudre environ 23 questions au cours de leurs négociations.

[6] Comme nous venons de l'indiquer, l'AFPC a présenté sa demande d'arbitrage le 28 juillet 2023. La CDC a transmis son avis de demande d'arbitrage de questions supplémentaires le 10 août 2023. Après que les parties se sont rencontrées en septembre 2023, elles ont toutes deux déposé des propositions et des réponses révisées les 13, 26 et 27 septembre et le 3 octobre 2023.

[7] Le mandat de la commission d'arbitrage réputée former la Commission a été transmis aux commissaires le 22 janvier 2024 par la présidente de la Commission.

[8] Enfin, l'AFPC a retiré ou modifié certaines propositions le 5 mars 2024. La CDC a également retiré une objection relative à la compétence lorsqu'elle a déposé son mémoire d'arbitrage.

[9] Cela signifie que les propositions suivantes sont demeurées litigieuses. Les titres correspondent à une description préparée par la Commission pour en faciliter la compréhension et la ou les parties qui les ont proposées sont indiquées entre parenthèses :

- 18.05 Établissement du calendrier des congés annuels (AFPC)

- 18.08 Report et paiement des congés annuels (AFPC)
- 20.12 Congé payé pour obligations familiales (AFPC)
- 20.19 Congé personnel (les deux parties)
- 21.01 Crédits de congé de maladie (AFPC)
- 21.09 Certificats médicaux (AFPC)
- 21.10 Rendez-vous médicaux et de soins dentaires (CDC)
- 24.04 Modification des quarts de travail prévus (les deux parties)
- 24.19 Indemnité de repas en cas d'heures supplémentaires (les deux parties)
- 28.01 Prime de poste (AFPC)
- 28.02 Prime de fin de semaine (AFPC)
- 45 Durée (CDC)
- Annexe C, article 11 Horaires de travail pour les employés SAI (AFPC)
- Prime au bilinguisme (AFPC)
- Augmentations économiques (les deux parties)
- Paiement forfaitaire unique (les deux parties)
- Paiement de dommages (AFPC)
- Paiement pour l'exécution tardive d'une décision arbitrale (AFPC)

IV. Principes justifiant la présente décision arbitrale

[10] Pour rendre sa décision, la Commission se fonde sur l'article 53 de la *L RTP*, dont voici le libellé :

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 est appelée à déterminer les conditions d'emploi des employés du groupe de l'Exploitation. Dans la plupart des administrations, cet exercice s'appelle l'arbitrage de différends. Les arbitres de différends ont élaboré et appliqué plusieurs principes qu'ils suivent lorsqu'ils prennent leurs décisions. Ces principes sont largement reflétés à l'article 50 de la *LRTP*, et la Commission s'est également inspirée de ces principes pour rendre sa décision.

[12] L'arbitrage de différends est un substitut aux grèves et aux lock-out. Par conséquent, le rôle d'une commission d'arbitrage est essentiellement de déterminer ce dont les parties auraient convenu après une grève ou un lock-out, ou la menace d'une telle grève ou d'un tel lock-out. Les arbitres de différends parlent de principe de la reproduction : la tâche de la présente commission d'arbitrage est de « reproduire ce que la négociation conventionnelle 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. No. 11, au par. 7). Cela ne permet pas à la Commission de formuler des hypothèses sur la façon dont les questions auraient été réglées à la table des négociations; nous sommes plutôt « tenus d'agir comme des arbitres et de fonder le résultat final sur des critères rationnels et objectifs » (voir *Beacon Hill Lodges of Canada v. H.E.U.* (1985), 19 L.A.C. (3d) 288 at para 59.) L'article 53 de la *LRTP* tente d'énumérer certains de ces critères objectifs. Toutefois, malgré les meilleurs efforts de la Commission, la négociation collective et l'arbitrage de différends ne sont pas des exercices précis, comme il est expliqué dans *Sudbury (City) v. The Sudbury Professional Fire Fighters Association Local 527, International Association of Fire Fighters*, 2017 CanLII 54143 (ON LA), au paragraphe 15 :

15. La négociation collective n'est pas un exercice mathématique précis. Les praticiens chevronnés des relations de travail peuvent avoir des désaccords légitimes sur le résultat arbitral qui reproduirait le mieux une entente si elle avait été négociée librement dans un contexte de droit de grève ou de lock-out. Tout

ce qu'un arbitre de différends peut espérer faire, c'est de rendre une décision qui se situe dans une gamme raisonnable. L'analyse de diverses données ne dicte pas une seule « bonne » réponse échappant à un débat rigoureux et à des opinions divergentes crédibles.

[13] Le moyen le plus important dont disposent les arbitres de différends pour tenter de reproduire une convention collective librement négociée est d'examiner les ententes conclues dans des milieux de travail similaires. De cette manière, l'objectif de la reproduction est atteint par la comparabilité, c'est-à-dire en comparant ou même en copiant les résultats obtenus dans des milieux de travail similaires. Comme l'a déclaré un arbitre de différends de renom, « [l]a comparabilité donne de la chair aux os de la reproduction, en fournissant le guide le plus sûr pour déterminer ce que les parties auraient vraisemblablement fait, dans toutes les circonstances, si la convention collective avait été négociée pleinement et librement » (*Bridgpoint Hospital v. Canadian Union of Public Employees, Local 79*, 2011 CanLII 76737 (ON LA), à la p. 4).

[14] Les critères énumérés à l'alinéa 53b) et dans la disposition qui suit l'alinéa 53d) reflètent le principe de comparabilité – l'alinéa 53b) prévoyant la « comparabilité interne » (comparabilité au sein d'un employeur) et la disposition finale de l'article 53 prévoyant la « comparabilité externe » (comparabilité avec d'autres employeurs, en l'occurrence au sein de l'administration publique fédérale). En substance, l'article 53 prévoit qu'une commission d'arbitrage examine les éléments de comparaison comme s'il s'agissait de cercles concentriques imbriqués les uns dans les autres. Au centre se trouvent les conditions de travail du même employeur du Parlement; le cercle suivant est celui des autres employeurs du Parlement; le cercle suivant est celui de l'administration publique fédérale; et enfin, une commission d'arbitrage peut tenir compte d'autres employeurs pertinents. En règle générale, une commission d'arbitrage accorde plus de poids au cercle concentrique le plus proche, puis accorde un poids décroissant à chacun des cercles successifs.

[15] Dans le présent cas, l'AFPC a fait valoir que l'unité de négociation en question est naturellement comparable au groupe SV du Conseil du Trésor. Cette unité de négociation comprend des employés du groupe de classification Services de l'exploitation (SV) du Conseil du Trésor, dont la définition est la suivante :

Définition du groupe Services de l'exploitation (SV)

Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à la fabrication, l'entretien, la réparation, l'utilisation et la protection de machines, d'équipement, de véhicules et d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles, les navires, les installations fixes ou flottantes, les entrepôts, les laboratoires et l'équipement; et la prestation de services d'alimentation, de services personnels et de services d'appui à la santé.

[16] La CDC n'a pas contesté l'utilité de prendre le groupe SV comme élément de comparaison, bien qu'elle ait demandé à la Commission de tirer des conclusions différentes de l'utilisation de ce groupe comme élément de comparaison le plus approprié.

[17] La Commission convient que le groupe SV est l'élément de comparaison le plus utile dans le présent cas en matière de rémunération, et ce pour deux raisons. Premièrement, le travail effectué par les employés de cette unité de négociation s'y rapproche beaucoup. Deuxièmement, le Conseil du Trésor et l'AFPC ont conclu une entente pour le groupe SV en mai 2023 après une grève d'environ deux semaines. Le résultat obtenu pour le groupe SV est donc un bon indicateur de ce que les parties auraient convenu si elles avaient conclu une entente sans recourir à l'arbitrage, ainsi qu'un indicateur récent. La plupart des autres unités de négociation du Parlement comparables à celle-ci n'ont pas conclu d'ententes récentes couvrant la période visée par la présente convention.

[18] En ce qui concerne les aspects de la présente décision arbitrale qui ne sont pas directement liés à la rémunération, la Commission utilisera généralement les exemples fournis par la CDC ou d'autres employeurs du Parlement, c'est-à-dire qu'elle utilisera le cercle concentrique qui se trouve le plus à l'intérieur avant de se tourner vers le Conseil du Trésor pour effectuer une comparaison. Cela permet de tenir compte des différences importantes qui existent entre les conditions de travail régnant sur la Colline du Parlement et celles qui prévalent ailleurs dans l'administration publique fédérale.

[19] Outre la comparabilité, la Commission a également été guidée par deux autres approches générales en matière d'arbitrage de différends. La première est le gradualisme. Comme l'indique le texte de référence dans ce domaine, [traduction] « l'arbitrage de différends [est] un processus conservateur, peu enclin à des percées majeures dans l'une ou l'autre des langues » (voir Sanderson et Cole, *The Art of*

Collective Bargaining, 3^e éd. (2017), à la p. 156). Si l'une ou l'autre des parties souhaite une avancée ou un changement important, elle doit l'obtenir à la table de négociation. Le deuxième principe est celui de la rémunération totale. Tout au long de la présente décision, la Commission a tenu compte du coût total ou de l'incidence sur la rémunération de la proposition de chaque partie, lorsqu'il y avait lieu ou qu'il était possible de le faire.

[20] En gardant ces principes à l'esprit, la Commission a pris les décisions suivantes.

V. Décision relative à la durée, aux taux de rémunération et aux paiements forfaitaires

1. Durée

[21] Les parties conviennent que la décision arbitrale restera en vigueur jusqu'au 20 avril 2025.

[22] La CDC a demandé à la Commission de déclarer expressément que [traduction] « sauf disposition contraire expresse dans la présente convention, les dispositions de la présente convention prendront effet à la date de la décision arbitrale et demeureront en vigueur jusqu'au 20 avril 2025 ». On ne saurait dire pourquoi cela est nécessaire, car l'article 57 de la *LRTP* signifie qu'une décision arbitrale entre en vigueur à compter de la date à laquelle la Commission la rend, à moins que la Commission n'indique explicitement qu'elle entre en vigueur de manière rétroactive ou à une date ultérieure. Toutefois, étant donné que l'AFPC a également accepté la proposition de libellé de la CDC, il est entendu que les modifications accordées ici entrent en vigueur à la date de la décision arbitrale, à moins qu'il ne soit expressément indiqué qu'elles entrent en vigueur à une date antérieure ou postérieure.

2. Taux de rémunération

[23] Les parties divergent au sujet des augmentations salariales pour les deux premières années de la convention (21 avril 2020 et 21 avril 2021). L'AFPC voulait une augmentation de 2 % pour chaque année, reprenant pour l'essentiel ce qui avait été négocié ou fait l'objet d'un arbitrage à la Bibliothèque du Parlement. La CDC voulait une augmentation de 1,5 % pour ces deux années, reprenant pour l'essentiel ce qui a été négocié par la plupart des autres employeurs du Parlement et la grande majorité des conventions conclues volontairement au sein de l'administration publique fédérale (y compris le groupe SV).

[24] Comme nous l'avons déjà indiqué, en matière de rémunération, la Commission se fonde largement sur celle du groupe SV, pour lequel une augmentation de 1,5 % pour 2020 et 2021 a été décidée. Pour ces années, cela correspond également à la tendance générale qui prévaut en dehors de la Bibliothèque du Parlement. La Commission ordonne une augmentation salariale de 1,5 % pour 2020 et 2021.

[25] Pour l'année 2022, les propositions des parties sont très similaires. L'AFPC a proposé une augmentation économique de 3,5 % suivie d'un rajustement salarial de 1,25 %; la CDC a proposé une augmentation économique de 4,75 %. Bien que les deux propositions semblent identiques, la différence est que la proposition de l'AFPC serait composée (de sorte qu'elle équivaldrait à une augmentation de près de 4,8 % au total).

[26] La Commission accepte la proposition de l'AFPC parce que la tendance, tant chez les employeurs parlementaires (comme le montre *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bibliothèque du Parlement*, 2023 CRTESPF 91) que dans l'ensemble de l'administration publique fédérale (comme le montre *Guilde de la marine marchande du Canada c. Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 585-02-44668 (20231221)), est de répartir les augmentations salariales de la façon proposée par l'AFPC et de les faire composer.

[27] Le principal point de divergence entre les parties concerne l'augmentation salariale pour 2023. L'AFPC a proposé une augmentation économique de 3 % et un rajustement salarial de 3 %. La CDC a proposé une augmentation économique de 3,5 %.

[28] Pour situer le contexte, la majeure partie de l'administration publique fédérale s'est mise d'accord sur une augmentation économique de 3 % et un rajustement salarial de 0,5 % pour 2023. Toutefois, certains sous-groupes du groupe SV ont négocié des rajustements salariaux plus élevés. La plupart de ces rajustements salariaux plus élevés étaient de 3 % au lieu de 0,5 %. Plus précisément, les employés des sous-groupes GL-MAM, GL-COI, GL-VHE, GL-MDO et HP ont bénéficié d'un rajustement salarial de 3 %, les employés du sous-groupe SC d'un rajustement salarial de 4 % et les employés du sous-groupe FR d'un rajustement salarial de 6 %. Ces rajustements traduisent la crainte que certains métiers ou professions ne soient pas suffisamment rémunérés par rapport à l'ensemble du secteur public ou du secteur privé, ce qui entraînerait des problèmes de recrutement et de maintien en poste.

[29] Pour ce qui est des employés qui travaillent dans les services d'alimentation, l'AFPC a fait valoir qu'ils sont comparables aux SC (équipage de navires) qui ont bénéficié d'un rajustement salarial de 4 % en 2023 parce que cette unité de négociation comprend les employés qui préparent les aliments sur les navires. La Commission estime qu'il ne s'agit pas d'un élément de comparaison adéquat – la Colline du Parlement ne ressemble en rien à un navire. Le meilleur élément de comparaison est le sous-groupe SV employé dans les services d'alimentation (GS-FOS) qui a bénéficié d'un rajustement salarial de 0,5 %.

[30] La CDC a admis que, pour les chauffeurs et les serruriers, les sous-groupes du groupe SV qui ont bénéficié d'un rajustement de marché de 3 % (les sous-groupes GL-MDO et GL-MAM, respectivement), peuvent constituer un élément de comparaison. L'AFPC reconnaît également que les sous-groupes des autres métiers, de l'expédition et de la réception et des travailleurs et travailleuses des postes au sein du groupe SV n'ont bénéficié que d'un rajustement salarial de 0,5 % en 2023.

[31] Le point de divergence principal entre les parties concerne les employés qui travaillent à l'entretien et à l'exploitation des immeubles. Les parties fournissent à la Commission la description de travail du poste d'entretien et de manutention (qui comprend la grande majorité des employés). L'AFPC soutient que les postes sont comparables à ceux du sous-groupe GL-MAM (qui a négocié un rajustement salarial de 3 %). La CDC soutient qu'ils sont plutôt comparables au sous-groupe GS-BUS (qui a négocié un rajustement salarial de 0,5 %). Par souci de commodité, la description de travail du poste d'entretien et de manutention est placée à côté de la description des sous-groupes GL-MAM et GS-BUS ci-dessous (nous avons mis les passages en évidence) :

[Traduction]

Description de travail	GL-MAM (entretien de machines)	GS-BUS (services d'entretien d'immeubles)
Le préposé à l'entretien et à la manutention est tenu d'assurer un nettoyage efficace et de qualité de tous les espaces intérieurs afin de préserver l'apparence et l'état des finitions intérieures du campus parlementaire, de fournir des services de nettoyage efficaces et de qualité pour les cours	Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de mécanicien d'appareils de climatisation et de réfrigération, de mécanicien de machines, de serrurier,	Exécuter ou superviser des travaux relatifs aux services de nettoyage, d'entretien et d'exploitation des immeubles

extérieures et les entrées des bâtiments, les zones des services d'alimentation et les événements spéciaux, de livrer et de ramasser le matériel et les fournitures en temps opportun, d'aménager les salles et d'installer l'équipement pour les événements, d'effectuer les déménagements de bureau, de contribuer de manière significative au programme La colline verte en recueillant les matières recyclables et compostables et d'effectuer, au besoin, d'autres tâches physiques. Responsabilités principales 1. Assurer, en temps utile et en toute sécurité, la livraison et le ramassage de tous les matériaux et fournitures provenant des camions, des immeubles, des bureaux des membres du Parlement et de la Chambre; produire un manifeste et veiller à ce que la signature du client soit obtenue pour la confirmation de la livraison. 2. Installer et démonter les salles et l'équipement conformément aux spécifications pour les comités, les caucus, les visites d'État et d'autres activités sur la Colline du Parlement, ainsi que pour les événements spéciaux et les cérémonies à l'extérieur de la Colline. Retirer et installer les dispositifs d'écoute dans le cadre de l'installation et du démontage du mobilier, et effectuer une séquence de vérification préalable de la sélection des microphones, de la diffusion audio et de l'activation du pupitre de commande de la cabine afin d'assurer l'installation et le fonctionnement adéquats des installations et de l'équipement. 3. Fournir des services de déménagement aux députés, aux bureaux de l'administration de la Chambre et à la Bibliothèque du Parlement et réorganiser le mobilier dans le cadre du déménagement; fournir également des services de déménagement en dehors de la Colline pour répondre aux exigences du Parlement; emballer le contenu des	d'installateur et de réparateur de brûleurs à mazout, de technicien des services des immeubles, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 5 à 14 inclusivement. Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs Exécuter et superviser des fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, équipements, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage de l'équipement et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier	ou relatifs à l'entretien ménager général et au nettoyage de laboratoires. Ce sous-groupe comprend des emplois comme ceux de nettoyeur, concierge, liftier, préposé à l'entretien, aide de laboratoire et les postes connexes de superviseurs.
--	--	---

bureaux et les effets personnels, le cas échéant, et débrancher et réinstaller les composants du système d'équipement de bureau automatisé. 4. Fournir des services de nettoyage et d'entretien de niveau supérieur dans tous les espaces intérieurs ainsi que des services de nettoyage des cours extérieures et des entrées des immeubles, pour les cafétérias et les événements spéciaux; répondre aux demandes de nettoyage, y compris pour nettoyer et éliminer les éclaboussures de sang, les fluides corporels et toute autre zone contaminée ainsi que les marchandises dangereuses et les éclaboussures qui peuvent se produire dans les immeubles et sur les lieux de travail. 5. Fournir des services de recyclage aux députés, aux bureaux de l'administration de la Chambre, aux services alimentaires et à la Bibliothèque du Parlement en collectant les matériaux recyclables et compostables et en les vidant dans les conteneurs appropriés pour qu'ils soient ramassés; fournir des services de bouteilles d'eau à tous les clients en assurant un approvisionnement adéquat en eau filtrée et en veillant à ce que les bouteilles d'eau et les distributeurs soient nettoyés et désinfectés. 6. Effectuer des ajustements mineurs et des réparations de mobilier, tels que le serrage des vis sur les chaises, le remplacement des charnières sur les tables des comités, le graissage des roulettes des chaises et des glissières des tiroirs des classeurs, ainsi que l'assemblage de base des meubles, tels que les pieds des tables de conférence, des chaises et des étagères. 7. Décorer et installer des arbres de Noël d'une hauteur de 6 à 20 pieds, des guirlandes et des couronnes à l'intérieur du campus parlementaire; participer à des projets spéciaux, notamment le changement d'heure de toutes les horloges murales, le nettoyage de la maçonnerie et des pierres marbrées, y compris de toutes les statues, le nettoyage et la désinfection des	l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.	
--	---	--

microphones et des écouteurs, participer à des déménagements importants, à la mise en place d'événements spéciaux , etc.		
---	--	--

[32] Comme on peut le constater, la description du poste d'entretien et de manutention ne correspond pas parfaitement à celle des sous-groupes GL-MAM ou GS-BUS, car elle comporte des éléments des deux groupes. Le poste comprend le nettoyage (qui relèverait des postes GS-BUS), mais aussi des services aux immeubles plus généraux et la mise en place d'équipements (qui relèveraient des postes GL-MAM).

[33] La CDC a également fait valoir que la description du poste d'entretien et de manutention était similaire à celle du sous-groupe GL-MAN, qui comprend les employés chargés de manipuler des objets ou des matériaux. Bien que l'intitulé de ce poste puisse sembler à première vue similaire au poste d'entretien et de manutention, le sous-groupe professionnel GL-MAN indique qu'il « comprend entre autres des emplois de bobineur d'induits, d'ouvrier agricole chargé du bétail, de jardinier, d'ouvrier d'isolation, de poseur de tuyaux, de soudeur et d'ouvrier à l'entretien des canaux » - des emplois qui ne ressemblent en rien au poste d'entretien et de manutention. La norme de classification du sous-groupe GL-MAN comprend le poste repère d'« ouvrier à l'entretien général ». Bien que, en se basant uniquement sur l'intitulé du poste, celui-ci puisse sembler similaire à un poste d'entretien et de manutention, la description du poste-repère indique ce qui suit : « effectuer des réparations et des rénovations mineures sur des bâtiments à pans de bois; construire des armoires, des étagères et d'autres articles; préparer et peindre des surfaces intérieures et extérieures, nouvelles et anciennes; construire des coffrages à béton et couler du béton ». Ces tâches diffèrent de celles du poste d'entretien et de manutention. En d'autres termes, il existe une similitude apparente entre le sous-groupe GL-MAN et le poste d'entretien et de manutention, mais cette similitude perd de son importance lorsqu'on l'examine attentivement.

[34] L'AFPC a également fait valoir que le poste de superviseur se rapprochait beaucoup des postes du sous-groupe GL-COI; toutefois, la définition du sous-groupe GL-COI indique que le travail consiste à inspecter des travaux de construction à grande échelle, comme (par exemple) « agir à titre de représentant de l'architecte ou de l'ingénieur sur le chantier où l'on exécute des travaux aux termes d'un contrat [...] ». Rien n'indique que cela correspond au travail des superviseurs de cette unité de

négociation. Tout comme le poste d'entretien et de manutention, les superviseurs se rapprochent également des postes GL-MAM et GS-BUS du groupe SV.

[35] Toutefois, la description du poste de superviseur indique encore plus clairement que l'entretien et la manutention ne sont pas exclusivement liés au nettoyage ou à l'entretien, puisqu'elle précise que « le superviseur planifie, coordonne, supervise et inspecte les activités opérationnelles d'une **équipe d'agents de nettoyage et/ou de manutention** [...] » [nous mettons en évidence].

[36] Au total, cela signifie qu'il y a 22 employés (chauffeurs et serruriers) dont l'élément de comparaison a reçu un rajustement salarial de 3 % en 2023, 192 employés dont l'élément de comparaison a reçu un rajustement salarial de 0,5 % en 2023 et 99 employés sans élément de comparaison parfait, mais ayant des caractéristiques d'un élément de comparaison qui a reçu des rajustements salariaux de 0,5 % et de 3 % en 2023.

[37] Les parties auraient pu aborder cette question de deux manières lors des négociations collectives. Premièrement, elles auraient pu négocier des rajustements salariaux ciblés pour certains employés. Deuxièmement, les parties auraient pu négocier un rajustement salarial uniforme pour l'ensemble de l'unité de négociation, mais en le modulant de manière à ce qu'il se situe entre 0,5 % et 3 %.

[38] Lors de l'argumentation, la Commission a interrogé la CDC sur l'approche à adopter. La CDC a déclaré que ses employés étaient déjà mieux payés à l'heure que ceux de l'administration publique fédérale et qu'il ne devrait donc pas avoir de rajustement salarial supplémentaire. La Commission rejette cet argument. Comme l'a souligné l'AFPC dans sa réponse, si la CDC négociait réellement sur cette base avec ses employés, elle n'aurait pas fait d'autres propositions salariales qui reflètent ce qui a été négocié dans le reste de l'administration publique fédérale (en particulier le taux de 2022 qui comprenait ce qui équivaut à un rajustement salarial). Si les employés de la CDC gagnent davantage à l'heure que des employés similaires dans l'administration publique fédérale (ce qui n'est pas une conclusion de la Commission dans le présent cas), il y a une myriade de raisons pour lesquelles les taux de salaire peuvent évoluer de cette manière. Sans un aperçu historique détaillé de l'évolution des taux de salaire et des raisons pour lesquelles le taux horaire est différent entre la CDC et le Conseil du Trésor, la Commission ne formulera pas d'hypothèses sur les raisons pour lesquelles

les salaires peuvent être différents et ne rendra pas sa décision sur la base de ces différences.

[39] Lorsque la Commission a demandé à la CDC si elle préférerait l'augmentation ciblée ou l'augmentation modulée, celle-ci a déclaré qu'elle préférerait des augmentations salariales ciblées. Toutefois, elle a fait valoir (à titre subsidiaire par rapport à son argument principal selon lequel il ne devrait pas y avoir de rajustement salarial) que seuls 22 employés de l'unité de négociation bénéficieraient d'une augmentation salariale ciblée. Si la Commission devait accorder des augmentations salariales ciblées, elle le ferait pour 121 employés sur les 293 que compte l'unité de négociation (en date de juin 2023).

[40] L'AFPC n'a pas préconisé l'une ou l'autre de ces approches, car elle estime que tous les postes devraient faire l'objet d'un rajustement salarial de 3 % en 2023.

[41] La Commission a décidé d'opter pour l'augmentation modulée. Les parties ont une grille salariale générale, ce qui signifie que certains employés qui recevraient un rajustement salarial ciblé sont payés de la même façon ou placés sur la grille salariale au même échelon que les employés qui ne reçoivent pas de rajustement salarial ciblé. La Commission pourrait accorder des indemnités à certains employés, mais elle a décidé de ne pas le faire parce que cela serait compliqué à mettre en œuvre et créerait également des désaccords entre les employés de l'unité de négociation.

[42] La dernière question est donc de savoir quel est le taux de l'augmentation modulée. La Commission a conclu que le rajustement salarial devrait être de 1,25 % pour l'ensemble de l'unité. Cela permet de tenir compte de la proportion relative d'employés dans chaque poste et du fait que le poste d'entretien et de manutention comprend des éléments de différents sous-groupes SV qui ont négocié des rajustements salariaux différents pour 2023.

[43] Par conséquent, la Commission ordonne un rajustement salarial de 1,25 % en 2023, en plus de l'augmentation économique de 3 %.

[44] La Commission souligne qu'elle a simplement décidé que, compte tenu de la nature du travail et des rajustements salariaux dans le groupe SV en 2023, le scénario le plus vraisemblable est celui où les parties se seraient entendues sur un rajustement salarial de 1,25 % pour 2023. Cela ne signifie pas qu'il s'agit du seul résultat possible

ou du seul résultat correct; cela ne signifie pas non plus que c'est l'approche que les parties devraient adopter ou qu'elles adopteront lors du prochain cycle de négociations collectives. Toutefois, la Commission a conclu qu'il s'agissait de la décision la plus probable cette fois-ci et qu'elle était raisonnable compte tenu des circonstances.

[45] Enfin, la CDC affirme qu'il ne devrait pas y avoir de rajustement salarial pour 2023 parce que les rajustements salariaux devraient être réservés aux situations où il existe un problème avéré de maintien en poste ou de recrutement. La CDC a fait valoir que rien ne prouvait l'existence de tels problèmes de maintien ou de recrutement justifiant un rajustement salarial en 2023. L'argument de la CDC ne concorde toutefois pas avec sa proposition d'augmentation salariale de 3,5 % en 2023 (qui visait à copier le rajustement salarial de 3 % plus 0,5 % décidé dans la majorité de l'administration publique fédérale) et sa proposition de 4,75 % en 2022 (qui visait à copier le rajustement salarial de 3 % plus 0,5 % décidé dans l'administration publique fédérale). Elle n'a pas exigé de preuve des problèmes de maintien en poste et de recrutement pour ces rajustements salariaux, ce qui démontre que, dans ce cycle de négociation du moins, cette preuve n'était pas déterminante pour le résultat de la négociation.

[46] La Commission fait également remarquer que des organismes distincts de l'administration publique fédérale (comme Parcs Canada) ont repris les rajustements salariaux pour 2023, même si les données sur le maintien en poste et le recrutement préparées par l'AFPC portaient sur l'administration publique centrale. En d'autres termes, la tendance de la négociation n'a pas été d'exiger des données sur le recrutement et le maintien en poste propres à l'employeur, mais plutôt de s'appuyer sur des préoccupations plus générales en matière de recrutement et de maintien en poste dans l'ensemble du secteur public fédéral.

[47] Les parties ont toutes deux proposé une augmentation économique de 2,25 % en 2024, et la Commission ordonnera donc cette augmentation. L'AFPC n'a pas demandé qu'elle soit divisée en une augmentation économique et un rajustement salarial, de sorte qu'il n'y aura pas d'augmentation composée pour cette année-là.

[48] Enfin, les parties se sont entendues sur un paiement forfaitaire unique de 2 500 \$ qui ouvrira droit à pension. L'AFPC souhaitait qu'il soit versé à tous les employés à l'effectif en date du 21 avril 2023; la CDC a proposé qu'il soit versé à tous les employés à l'effectif à la date de la décision arbitrale. Ce paiement forfaitaire de

2 500 \$ a été négocié comme une forme de prime à la signature dans l'administration publique fédérale, payable à tous les employés à l'effectif à la date de signature de la convention collective (qui a eu lieu en 2023). Lorsque la Commission a demandé à l'AFPC pourquoi elle souhaitait fixer une date de versement différente, elle a expliqué que certains employés avaient pris leur retraite au cours des dernières années.

[49] Toute date de référence pour le paiement forfaitaire est arbitraire, car un employé peut quitter ou rejoindre la CDC quelques jours avant ou après cette date fixée. Puisque toutes les autres conventions comparables utilisent la date de signature, la Commission fait de même en utilisant la date de la décision arbitrale. C'est également l'approche adoptée dans *Bibliothèque du Parlement* et *Guilde de la marine marchande du Canada*.

[50] La CDC a demandé à ce que le libellé précise que si un employé a droit au versement du montant forfaitaire unique à la CDC, il ne recevra ce versement qu'une seule fois. Le libellé proposé par la CDC a été repris dans les conventions collectives de l'administration publique fédérale négociées après la première série d'ententes entre l'AFPC, le Conseil du Trésor et l'Agence du revenu du Canada (par exemple avec Parcs Canada), afin d'empêcher le double paiement de ces 2 500 \$. La Commission n'a reçu aucune information de l'une ou l'autre des parties quant à savoir s'il s'agirait du premier groupe d'employés de la CDC à recevoir ce paiement. Toutefois, l'AFPC ne s'est pas opposée à cette condition pour cette proposition. Par souci de prudence (au cas où la CDC aurait déjà versé ce montant de 2 500 \$ à d'autres employés), la Commission accepte l'idée maîtresse de la proposition de la CDC et ordonne qu'un employé qui a déjà reçu le montant forfaitaire pour ses services à la CDC ne puisse pas le recevoir une seconde fois.

[51] En conséquence, la Commission accorde les augmentations que voici :

21 avril 2020 :	augmentation économique de 1,5 %
21 avril 2021 :	augmentation économique de 1,5 %
21 avril 2022 :	augmentation économique de 3,5 %, plus 1,25 % de rajustement salarial
21 avril 2023 :	augmentation économique de 3 %, plus 1 % de rajustement salarial
21 avril 2024 :	augmentation économique de 2,25 %

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

Date de la décision arbitrale : montant forfaitaire de 2 500 \$ versé à chaque employé de l'unité de négociation pour l'exécution des fonctions et des responsabilités régulières associées à son poste. Si un employé a déjà reçu ce montant forfaitaire de la Chambre des communes pour ses services à la Chambre des communes, il n'est pas admissible à recevoir ce montant forfaitaire une seconde fois.

3. Autres paiements forfaitaires et indemnités

[52] L'AFPC a proposé une prime annuelle au bilinguisme de 800 \$. La prime au bilinguisme est peu courante chez les employeurs parlementaires, car elle n'est versée qu'à un petit nombre d'unités de négociation. La Commission n'ordonne pas l'adoption de cette proposition.

[53] L'AFPC a demandé un paiement de 2 500 \$ à titre de dommages généraux en raison d'une combinaison de problèmes liés au système de paye Phénix et de la mise en œuvre tardive de la décision arbitrale précédente. La somme de 2 500 \$ à titre de dommages généraux n'a jamais été accordée à un employeur parlementaire, et la Commission refuse cette percée dans le présent cas. Si les employés ont droit à des dommages en raison de ces problèmes, il convient de préciser que l'AFPC a entamé d'autres démarches judiciaires pour les obtenir et peut les poursuivre. L'arbitrage des différends n'est pas le cadre approprié pour réclamer des dommages pour détresse mentale.

[54] Enfin, l'AFPC a proposé un paiement de 500 \$ à chaque employé, plus 50 \$ supplémentaires pour chaque période de 90 jours de retard dans la mise en œuvre de la décision arbitrale par la CDC. Le paiement unique de 500 \$ n'a jamais été accordé ou négocié pour un employeur parlementaire, et l'AFPC n'a pas démontré pourquoi ce devrait être la première fois.

[55] Cela dit, la Commission a été très préoccupée par les retards dans la mise en œuvre de la précédente décision arbitrale par la CDC. Ces retards se sont étendus sur près d'un an : la décision arbitrale a été rendue le 19 décembre 2019, les paiements rétroactifs n'ont pas été effectués avant le 8 juillet 2020, et d'autres rapprochements salariaux ont été effectués le 10 novembre 2020 (voir *Chambre des communes c.*

Alliance de la Fonction publique du Canada, 2021 CRTESPF 49, au par. 19). La CDC a reconnu qu'il y avait eu des retards, mais a déclaré qu'elle avait mieux réussi à mettre en œuvre de nouvelles conventions avec ses autres unités de négociation plus récemment. C'est une bonne chose, mais cela ne rassure pas beaucoup les employés de cette unité : la CDC dit essentiellement « faites-moi confiance » à ses employés et à la Commission. À cela, la Commission répond : « pas encore ».

[56] La CDC a également fait valoir que toute mise en œuvre tardive l'obligeait à demander à la Commission, en vertu de l'article 59 de la *LRTP*, une prorogation du délai de mise en œuvre de la décision. C'est vrai; toutefois, l'article 59 de la *LRTP* n'empêche pas la Commission de prévoir la possibilité d'un retard dans la mise en œuvre et de prendre les mesures qui conviennent compte tenu du retard afin que les parties n'aient pas à soulever ce point lors d'une demande ultérieure.

[57] L'AFPC se fonde également sur des conventions similaires conclues dans l'administration publique fédérale pour proposer le versement d'un montant de 50 \$. Encore une fois, c'est vrai; toutefois, ces conventions prévoyaient une mise en œuvre dans les 180 jours et prévoyaient les paiements après cette date, et la Commission ne peut pas réduire le délai de mise en œuvre à moins de 90 jours en raison de l'article 59 de la *LRTP*.

[58] Compte tenu des antécédents de retard dans la mise en œuvre des modifications apportées à une convention collective ou à une décision arbitrale, la Commission rend l'ordonnance suivante. La présente décision arbitrale est la même que celle que la Commission a rendue récemment dans (voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Service de protection parlementaire*, 2024 CRTESPF 73 485-PP-47720).

[59] La CDC doit verser 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 après cette date et qui ne reçoit pas d'augmentation de salaire, de rajustement salarial ou de salaire rétroactif dans les 90 jours suivant la date de la présente décision, 1) la somme de 200 \$ si le montant dû est supérieur à 500 \$, plus 2) 50 \$ supplémentaires pour chaque période additionnelle de 90 jours de retard.

[60] Soyons bien clairs : les anciens employés n'ont pas le droit de recevoir ce paiement, même si la CDC met plus de 90 jours à mettre en œuvre la présente décision

arbitrale. De plus, tout employé qui quitte l'unité de négociation au cours de la période de 90 jours suivant la publication de la présente décision arbitrale n'est pas admissible à recevoir ce paiement, même si la CDC met plus de 90 jours à mettre en œuvre la présente décision arbitrale.

[61] La Commission a retenu le montant de 200 \$ parce qu'il s'agit du paiement forfaitaire convenu récemment par le Conseil du Trésor et l'AFPC dans l'administration publique centrale pour retard dans la mise en œuvre de la convention collective (les 500 \$ ont été décidés lors du cycle de négociation précédent). Même si, dans ce cas, le montant est versé immédiatement, que la mise en œuvre soit retardée ou non, il s'agit tout de même d'une façon de se rapprocher d'un résultat probable si les parties avaient négocié une convention dans le présent cas.

[62] Il est entendu que la Commission n'ordonne pas aux parties de décider d'un libellé permettant le versement d'un paiement ouvrant droit à pension.

VI. Décision concernant d'autres conditions

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

[63] La Commission n'inclut pas les propositions suivantes dans la décision arbitrale :

Clause 18.05 : Établissement du calendrier des congés annuels (AFPC)

Clause 21.01 : Crédits de congé de maladie (AFPC)

Clause 21.09 : Certificats médicaux (AFPC)

Clause 24.04 : Modification des quarts de travail prévus (les deux parties)

Clause 28.01 : Prime de poste (AFPC)

Annexe C, article 11 : Horaires de travail pour les employés SAI (AFPC)

[64] Pour chacune de ces propositions, l'auteur de la proposition n'a pas convaincu la Commission qu'il existe un besoin avéré de procéder à la modification proposée. La Commission exposera ses motifs pour les points qui nécessitent une explication.

[65] En ce qui concerne la proposition relative à la clause 18.05, l'AFPC a proposé de supprimer le droit de la CDC de planifier les congés annuels d'un employé parce qu'il a effectivement exercé ce droit au cours de rénovations récentes du restaurant. La CDC

s'oppose à cette proposition au motif qu'elle ne relève pas de la compétence de la Commission parce qu'elle porte atteinte à son droit de déterminer son organisation et d'assigner des tâches à ses employés, ce qui est contraire à l'article 5 de la *LRTP*.

[66] La Commission a décidé de ne pas donner suite à la proposition de l'AFPC parce qu'elle n'a pas démontré la nécessité d'apporter la modification proposée et que le libellé actuel est le même pour tous les employeurs parlementaires. La Commission n'a donc pas à se prononcer sur l'objection relative à la compétence.

[67] En ce qui concerne la proposition relative aux crédits de congé de maladie, l'AFPC a proposé de faire passer de 8,75 à 9,92 heures par mois le nombre d'heures de congé de maladie accumulées, afin de tenir compte de l'augmentation du nombre d'heures de congé de maladie accumulées par les travailleurs et travailleuses de quarts dans la convention collective du groupe SV. Bien que les employés de cette unité de négociation travaillent par quarts, ils ne sont pas des « employés qui travaillent par postes » au sens de la convention collective du groupe SV, et leurs quarts ne varient pas au point de justifier l'attribution d'un plus grand nombre de congés de maladie.

[68] L'AFPC a proposé d'augmenter les primes de poste et de fin de semaine de 2,25 \$ à 2,40 \$. Cependant, les primes de poste et de fin de semaine prévues dans la convention collective du groupe SV sont de 2,25 \$. Les unités que l'AFPC a identifiées comme ayant des primes plus élevées ne sont pas comparables à l'unité en question dans la présente décision.

[69] Les deux parties ont proposé d'ajuster l'avis de modification des quarts de travail prévus. La CDC a proposé de réduire l'avis à deux jours, et l'AFPC a proposé de le porter à sept jours. La Commission a décidé de ne pas modifier le statu quo prévoyant un avis de cinq jours.

[70] Enfin, l'AFPC a proposé de modifier l'annexe C de la convention collective afin d'obliger la CDC à établir les horaires de travail des employés SAI en tenant compte de l'ancienneté des employés, des besoins opérationnels et des préférences exprimées par les employés. Cependant, lorsqu'elle a expliqué sa proposition, l'AFPC a déclaré qu'elle ne visait qu'à exiger que les employés SAI se voient offrir des quarts de travail **vacants** sur la base de l'ancienneté. Ce n'est toutefois pas ce que sa proposition indique : sa proposition est bien plus large que cela. La Commission n'accorde pas la proposition, ni aucune modification de l'annexe C.

[71] Toutefois, la Commission tient à préciser ce qui suit. L'établissement des horaires des employés SAI est une question qui fait l'objet d'un différend de longue date entre les parties. Le type de proposition faite par l'AFPC peut avoir du sens en théorie, mais il peut aussi nécessiter des modifications détaillées et importantes des opérations de la CDC. C'est le genre de changement qui nécessite des négociations poussées. Les parties n'ont négocié que pendant quatre jours avant de soumettre ce différend à l'arbitrage. D'après le texte des questions convenues, il semble qu'elles se soient mises d'accord sur la plupart de ces questions pendant les trois jours de septembre 2023 où elles se sont rencontrées après avoir soumis leur différend à l'arbitrage. Avant de renvoyer cette question ou des questions similaires à l'arbitrage, toute commission d'arbitrage future souhaitera vraisemblablement constater que les parties ont tenté de manière significative de négocier cette question.

2. Propositions incluses dans la décision arbitrale

[72] La Commission inclut les propositions suivantes dans la décision arbitrale. Pour les modifications apportées au libellé des conventions collectives, les caractères gras indiquent ce qui est ajouté et les caractères biffés indiquent ce qui est supprimé.

a. Report et paiement des congés annuels

[73] L'AFPC a proposé deux modifications à la clause 18.08 de la convention collective. Premièrement, elle a proposé d'augmenter le report maximal de congés annuels d'une année à 261 heures (ce qui correspond à 1,24 fois le nombre maximal d'heures de congés annuels accumulées). Elle indique que le report dans la convention du groupe SV est de 280 heures, soit 1,24 fois le maximum de congés annuels accumulés dans une année (225 heures). Elle souhaite reprendre cette mesure dans le présent cas. La CDC précise que les congés annuels sont crédités en jours et non en heures. Elle affirme qu'une augmentation significative du nombre de congés annuels augmenterait sa responsabilité financière; toutefois, elle a également fait valoir qu'une telle proposition n'était guère nécessaire, étant donné qu'un maximum de 35 employés étaient tenus d'encaisser leurs congés annuels au cours d'une année donnée. Soit cela crée une responsabilité, soit ces congés ne sont pas utilisés très souvent, mais les deux ne peuvent pas coexister. Enfin, la CDC affirme de manière plus convaincante que d'autres employeurs parlementaires plafonnent le report à une année de congé annuel, le report excédentaire n'étant possible que sur accord mutuel (comme c'est le cas ici).

[74] La Commission a décidé d'adopter une version de la proposition de l'AFPC. En fin de compte, il s'agit des congés annuels de l'employé. De plus, la convention collective permet à la CDC de planifier les congés annuels d'un employé, de sorte que si ce report supplémentaire constitue un fardeau financier, il existe un mécanisme pour y remédier.

[75] L'AFPC a également proposé de modifier le libellé relatif au paiement afin que les crédits inutilisés dépassant 261 heures et non reportés soient payés en fonction du taux de rémunération actuel de l'employé au lieu d'appliquer la règle actuelle qui consiste à verser un montant en fonction du taux de rémunération en vigueur au 31 décembre de l'année d'acquisition des congés précédente. Ce libellé est la norme pour les employeurs parlementaires et le Conseil du Trésor (qui utilisent le 31 mars en raison d'un exercice différent). La Commission rejette donc cette proposition.

[76] La Commission ordonne l'adoption du libellé suivant portant modification de la clause 18.08 :

*18.08 Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un employé n'a pas bénéficié de tous les congés annuels portés à son crédit, la partie non utilisée des congés annuels de l'employé est reportée à l'année de congé annuel suivante. Le report au-delà d'une (1) année d'une (1) année de congé annuel **plus cinq (5) jours** sera décidée d'un commun accord.*

b. Congé payé pour obligations familiales

[77] L'AFPC a proposé d'ajouter une personne qui tient lieu de membre de la famille à la liste des personnes pour lesquelles un employé peut prendre un congé payé pour obligations familiales. Les parties ont convenu d'apporter cette modification pour le congé de deuil. La CDC a déclaré qu'elle était opposée à la même modification pour ce type de congé parce qu'il pourrait se produire plus souvent que le congé de deuil. Lorsque la Commission a fait remarquer à la CDC, lors de l'argumentation, que c'était toujours le cas pour le congé de deuil parce qu'un membre de la famille ne peut mourir qu'une fois, mais peut être malade plus d'une fois, la CDC n'a pu que déclarer qu'il était compliqué d'établir le calendrier des congés. Compte tenu de l'accord des parties sur ce point pour le congé de deuil, la Commission ordonne la même modification dans le cas présent, dans le libellé que voici :

20.12 Congé payé pour obligations familiales

a) Aux fins de l'application de la présente disposition, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris les beaux-parents ou les parents nourriciers), ~~ou~~ de tout autre parent résidant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence, 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 [...]

c. Congé personnel

[78] L'AFPC a proposé de faire passer le congé personnel d'un jour à deux jours. La Commission rejette cette proposition, car aucun autre employeur parlementaire n'offre deux jours de congé personnel. Le Conseil du Trésor offre deux jours de congé personnel, mais il s'agit simplement de la conversion en congé personnel de ce qui était auparavant un jour de congé bénévole.

[79] La CDC a proposé d'autoriser les employés à prendre le congé par tranches de 3,5 heures. L'AFPC a proposé d'autoriser les employés à prendre deux périodes de congé (mais elle a couplé cette proposition avec celle de doubler le nombre de jours de congé). La Commission accepte la proposition de la CDC. Voici le libellé de la clause 20.19 dans sa version modifiée :

20.19 Congé personnel

a) Sous réserve des nécessités du service, déterminées par l'Employeur, et moyennant un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année civile, une seule période d'au plus sept (7) heures ou deux (2) périodes de trois virgule cinq (3,5) heures chacune de congé payé pour raisons personnelles [...]

d. Rendez-vous médicaux et de soins dentaires

[80] L'employeur a proposé deux modifications au libellé actuel concernant les rendez-vous chez le médecin et le dentiste.

[81] Tout d'abord, l'employeur a proposé de modifier la disposition actuelle de manière à ce que les rendez-vous successifs concernant le même problème de santé soient comptabilisés comme des congés de maladie au lieu d'être considérés comme des rendez-vous médicaux. Les conventions collectives des employeurs parlementaires sont diverses sur ce point, certaines contenant un libellé similaire, d'autres non. La Commission n'est pas convaincue que la CDC ait démontré la nécessité de préférer sa

proposition au statu quo. La Commission note également qu'il s'agit de la même conclusion que celle à laquelle elle est parvenue dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada*, 2021 CRTESPF 103, au paragraphe 46 (« Groupe de l'Exploitation du Sénat 2021 »).

[82] Deuxièmement, l'employeur a proposé d'ajouter les mots « jusqu'à » pour modifier la période actuelle de trois heures pour les rendez-vous médicaux. La Commission considère qu'il s'agit d'une précision raisonnable qui établit un lien entre le droit et les heures effectivement prises par un employé – à l'instar de ce qu'ont proposé d'autres commissions d'arbitrage dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2021 CRTESPF 45, au paragraphe 18 et *Groupe de l'Exploitation du Sénat 2021*, au paragraphe 46.

[83] La Commission ordonne que le libellé de la clause 21.10 soit ainsi modifié :

21.10 Rendez-vous médicaux et de soins dentaires

*L'employé-e a droit à **un maximum de** trois (3) heures payées par visite pour se présenter à des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. Toute heure passée à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en sus des trois (3) heures peut, à la discrétion de l'employeur, être déduite des congés de maladie de l'employé-e.*

e. Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

[84] L'AFPC a proposé d'augmenter l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires de 11,50 \$ à 15 \$, et la CDC a proposé de la porter à 12 \$. La Commission ordonne le versement de l'indemnité de repas proposée par la CDC parce qu'il s'agit de l'indemnité de repas négociée pour le groupe SV.

24.19 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

a) L'employé(e) qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage,

(i) juste avant ses heures de travail à l'horaire et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de sa période de travail précédente à l'horaire,

ou

(ii) juste après ses heures de travail à l'horaire,

bénéficie du remboursement de ~~onze~~ **douze** dollars ~~cinquante cents (11,50)~~ **(12,00 \$)** pour (1) un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé(e) est remboursé d'une autre façon. Une période de temps

- payé raisonnable (au maximum trente (30) minutes), est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b) Lorsque l'employé(e) effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption au delà de la période citée en a) ci-dessus, l'employé(e) est remboursé d'un montant de ~~onze~~ **douze** dollars ~~cinquante cents (11,50)~~ **(12,00 \$)** pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail par la suite, sauf lorsque des repas sont fournis gratuitement ou que l'employé(e) est remboursé d'une autre façon. Une période de temps payé raisonnable (au maximum trente (30) minutes), est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c) La présente disposition ne s'applique pas à l'employé qui est en déplacement et qui a le droit de demander le remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

f. Prime de fin de semaine

[85] L'AFPC a proposé de modifier le libellé des primes de fin de semaine de manière à ce que la prime s'applique à toutes les heures travaillées et non seulement aux heures normales. La Commission a décidé d'accepter cette proposition pour les mêmes raisons que dans 485-PP-47720. La Commission ordonne donc ce qui suit :

28.02 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées ~~au taux normal~~ le samedi et/ou le dimanche.

VII. Ordonnance

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

Le 19 juin 2024.

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