

Date: 20240715

Dossier: 485-SC-47964

Référence: 2024 CRTESPF 89

*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 Sénat du Canada, l'employeur,
relativement à l'unité de négociation du Groupe de l'exploitation

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

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

Devant : Christopher Rootham, Joe Herbert, et Steve Chaplin, 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 : David Plotkin et Élise Hurtubise-Loranger, avocats

Affaire entendue par vidéoconférence
le 16 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 au Sénat du Canada et qui sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

II. L'unité de négociation et l'employeur

[2] Le Sénat 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 fournit un soutien, notamment administratif, aux sénateurs.

[3] Les employés de cette unité de négociation travaillent à la section des Services des immeubles et à la Section de la gestion et logistique du matériel de la Direction des biens et services du Sénat. Les postes sont divisés en sept sous-groupes qui s'acquittent de diverses fonctions, dont le soutien à la salle des comités, les services de courrier interne, l'installation et l'aménagement des bureaux, l'entretien, les services d'impression, l'expédition et la réception, et la conduite des sénateurs et de leur personnel. Au 31 janvier 2024, l'unité de négociation comptait 79 employés.

[4] La convention collective précédente entre les parties découlait d'une décision arbitrale rendue le 9 septembre 2021 et citée *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada*, 2021 CRTESPF 103 (« *Sénat 2021* »). Cette convention et décision arbitrale ont expiré le 30 septembre 2022. L'AFPC a signifié un avis de négocier le 2 août 2022. Les parties se sont rencontrées pour négocier neuf jours entre février et juillet 2023. Elles ont réglé un certain nombre de questions entre elles au cours de ces séances de négociation.

[5] L'AFPC a demandé l'arbitrage au moyen d'une lettre à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») le 4 août 2023, et le Sénat a déposé sa réponse le 17 août 2023, laquelle comprenait certaines objections à la compétence de la Commission d'accorder un certain nombre des propositions de l'AFPC. La présidente de la Commission a établi le mandat du conseil d'arbitrage réputé constituer la Commission le 2 novembre 2023. L'AFPC a retiré l'une de ses propositions les plus controversées (la proposition concernant les

soi-disant dommages causés par Phénix) le 15 avril 2024 et avait retiré d'autres propositions auparavant.

[6] Cela signifie que les propositions suivantes sont demeurées en litige, les titres correspondant à une description préparée par la Commission pour en faciliter la compréhension et la ou les parties qui les ont proposées étant indiquées entre parenthèses :

- Clause 19.12 : Congés annuels (les deux parties)
- Clause 21.17 : Congé personnel (les deux parties)
- Clause 22.01 : Congé de maladie (AFPC)
- Clause 22.03 : Certificats médicaux (AFPC)
- Clause 26.01 : Prime de quart (AFPC)
- Clause 26.02 : Prime de fin de semaine (AFPC)
- Clause 34. XX : Procédure de règlement des griefs (AFPC)
- Divers articles : Uniformes et droits (les deux parties)
- Prime de bilinguisme (AFPC)
- Augmentations économiques (les deux parties)
- Paiement forfaitaire (les deux parties)

[7] Pour rendre sa décision, la Commission se fonde sur 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.

[8] La Commission est chargée de déterminer les conditions d'emploi des employés du Groupe de l'exploitation, un exercice généralement appelé arbitrage de différends. La Commission a récemment énoncé son approche à l'égard des principes de l'arbitrage de différends dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Service de protection parlementaire*, 2024 CRTESPF 73 (« SPP ») et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2024 CRTESPF 82 (« CC »), et elle se fonde sur ces mêmes principes dans le présent cas.

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

[9] Les deux parties conviennent que la décision arbitrale demeurera en vigueur jusqu'au 30 septembre 2025. La Commission convient qu'il s'agit d'une durée appropriée pour la présente décision arbitrale.

[10] L'AFPC a proposé une prime de bilinguisme annuelle de 800 \$. La prime de 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.

[11] Les parties ont convenu d'un paiement forfaitaire de 2 500 \$ à verser à tous les employés de l'unité de négociation à la date de la décision arbitrale. Les parties ont convenu que leur intention était que le paiement forfaitaire ouvre droit à pension, mais le Sénat a souligné à juste titre que la Commission n'a pas compétence pour le faire directement parce que la nature ouvrant droit à pension de ce paiement doit être déterminée en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (L.R.C. (1985), ch. P-36). Le Sénat a également exprimé des préoccupations quant au fait que la décision soit aussi précise que possible quant aux employés qui ont droit au paiement forfaitaire; toutefois, la Commission a conclu que ces préoccupations sont exagérées et a choisi de copier le libellé de ce paiement dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bibliothèque du Parlement*, 2023 CRTESPF 91 (« Bibliothèque du Parlement ») et l'administration publique fédérale au sens large (tel qu'elle est indiqué dans *Gilde de la marine marchande du Canada c. Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 585-02-44668 (20231221)).

[12] En ce qui concerne les augmentations salariales économiques, les parties ont convenu qu'il y aurait des augmentations annuelles les 1^{er} octobre 2022, 2023 et 2024.

[13] En ce qui concerne le 1^{er} octobre 2022, les propositions sont très semblables. L'AFPC a proposé une augmentation économique de 3,5 % suivie d'un rajustement salarial de 1,25 %; le Sénat 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).

[14] La Commission a accepté la proposition de l'AFPC parce que la tendance, tant chez les employeurs parlementaires (comme le montre *Bibliothèque du Parlement*, *SPP* et *CC*) et dans l'ensemble de l'administration publique fédérale (comme le montre *Guilde de la marine marchande du Canada*), est de répartir les augmentations salariales de la façon proposée par l'AFPC et de les faire composer.

[15] 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 %. Le Sénat a proposé une augmentation économique de 3 % sans aucun rajustement salarial.

[16] 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 Services de l'exploitation (le « 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.

[17] L'AFPC soutient que cette unité de négociation est la plus comparable au groupe SV de l'administration publique fédérale. Le Sénat n'a pas soutenu vivement le

contraire, même s'il a souligné que le groupe SV compte plus de 10 000 employés par rapport à seulement 79 employés dans cette unité de négociation.

[18] L'AFPC fait valoir que, comme une partie du groupe SV a obtenu un rajustement salarial de 3 %, l'ensemble de l'unité de négociation devrait obtenir un rajustement salarial de 3 %.

[19] Le Sénat a rejeté l'idée de comparer cette unité de négociation au groupe SV – ou à toute autre unité de négociation – aux fins de la détermination d'un rajustement salarial. Le Sénat a soutenu que les rajustements salariaux ne sont accordés dans le cadre d'un arbitrage de différends que lorsqu'un syndicat a établi qu'il existe un problème de maintien en poste ou de recrutement, et c'est la raison pour laquelle les rajustements salariaux sont différenciés des augmentations économiques. En réponse à la décision de la Commission dans *Bibliothèque du Parlement* (dans laquelle la Commission a ordonné un rajustement salarial fondé sur cet exercice de comparaison), le Sénat a affirmé que la Commission avait commis une erreur dans ce cas. Le Sénat a soutenu que la décision de la Commission dans *Sénat 2021* appuie son argument. Il invoque le paragraphe 76 de cette décision, qui énonce ce qui suit :

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

[20] Le Sénat a également invoqué *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes, 2021 CRTESPF 45*, où la Commission a formulé un commentaire semblable au par. 67 :

[67] La Commission n'accorde toutefois pas la proposition de rajustements salariaux distincts de l'agent négociateur. La Commission préfère tenir compte des renseignements présentés au sujet du modèle de rajustements salariaux distincts dans le cadre de son évaluation des augmentations économiques générales qui devraient être accordées à l'unité de négociation. En l'absence d'une raison convaincante propre à l'unité de négociation de distinguer les rajustements salariaux des augmentations économiques générales, la Commission estime qu'une approche regroupée est à la fois plus simple et mieux justifiée.

[21] Ces paragraphes sont des fils minces sur lesquels repose la théorie de l'arbitrage de différends de réajustements salariaux du Sénat. Ces cas ne portaient pas sur l'importance d'un rajustement salarial, mais plutôt sur la question de savoir si l'augmentation salariale totale devait être divisée entre une augmentation économique et un réajustement salarial (et composée) ou consolidée – c'est-à-dire la question traitée plus tôt pour 2022 dans la présente décision. La Commission ne disait rien au sujet du fardeau de la preuve imposé au syndicat pour justifier un rajustement salarial.

[22] Les arguments du Sénat révèlent un désaccord plus fondamental avec l'AFPC au sujet de l'objet de l'arbitrage de différends. Comme la Commission l'a expliqué dans *SPP* et *CC*, l'arbitrage de différends consiste à tenter de reproduire ce dont les parties auraient convenu si elles avaient pu déclencher une grève ou un lock-out. L'arbitrage de différends n'a pas pour objet d'établir le bien-fondé d'un cas dans un sens ou dans l'autre, et le fardeau de la preuve n'incombe à ni l'une ni l'autre des parties. Lorsqu'une partie souhaite un changement important ou révolutionnaire par rapport au statu quo dans la convention courante ou dans des conventions comparables, elle doit démontrer à un conseil d'arbitrage de différends qu'il existe un besoin démontré d'un tel changement révolutionnaire – parce que c'est ce qu'elle devrait faire également à la table de négociation. Autrement, la façon la plus courante pour les conseils d'arbitrage de différends de faire leur travail est de reproduire ce que les parties ont négocié dans des unités de négociation comparables.

[23] Subsidiairement, le Sénat a fait valoir que la Commission doit faire sa comparaison avec le groupe SV correctement et que la grande majorité du groupe SV a négocié un rajustement salarial de 0,5 % en 2023. La Commission convient que la comparaison doit être faite correctement et qu'elle ne peut accorder un rajustement salarial de 3 % pour cette unité de négociation simplement parce que la minorité des sous-groupes du groupe SV a négocié ce montant.

[24] Les deux parties ont convenu que la Commission ne devrait pas accorder de rajustement salarial pour des postes ou des bandes de classification particuliers – tout rajustement serait pour tout le monde ou pour personne.

[25] Aucune des parties n'a fourni une ventilation complète de l'unité de négociation à la date du présent arbitrage – le Sénat a fourni des renseignements pour le

31 janvier 2024, mais il a combiné les deux postes d'entretien (léger et lourd) dans son calcul. Toutefois, dans son mémoire antérieur, il a divisé l'unité de négociation en fonction de la classification et l'agent d'entretien (tâches légères) est la seule classification au niveau AFPC-01; par conséquent, la Commission pourrait effectuer un dénombrement plus précis de l'unité de négociation au 31 janvier 2024. L'AFPC a fourni des données pour 2022-2023. Les deux ensembles de données sont présentés ci-dessous :

Emploi	Classification	Nombre (2022-2023)	Nombre (au 31 janv. 2024)
Préposé à la salle des comités	PSC-SEN-04	9	12
Conducteur	PSC-SEN-04 (nouveau)	5	5
Spécialiste en impression électronique / Spécialiste en impression électronique et graphiques	PSC-SEN-05	5	4
Refinisseur de meubles	PSC-SEN-05	1	1
Technicien/technicienne en installation	PSC-SEN-04	9	8
Chef de l'entretien manuel	PSC-SEN-04	4	3
Chef de l'installation manuelle	PSC-SEN-05	1	1
Commis au courrier	PSC-SEN-02	6	4
Préposé à l'entretien (travaux lourds)	PSC-SEN-02	16	22
Préposé à l'entretien (en travaux légers)	PSC-SEN-01	11	17
Commis des postes	PSC-SEN-03	1	1
Superviseur, services d'imprimerie	PSC-SEN-07	1	1
Total		69	79

[26] Les conducteurs ont été reclassifiés au niveau salarial AFPC-04 à compter du 22 mars 2024. Le Sénat soutient que, dans l'examen du rajustement salarial de 2023, cette reclassification devrait être prise en compte. La Commission refuse de le faire; comme le Sénat l'a souligné à maintes reprises, la classification et les rajustements salariaux sont des choses différentes et il n'y a aucun précédent d'un exercice de classification ayant une incidence sur le rajustement salarial négocié dans le cadre des négociations collectives. Les conducteurs sont équivalents au sous-groupe GL-MDO qui a négocié un rajustement salarial de 3 % pour 2023.

[27] La principale divergence entre les parties concernait les postes de préposé à l'entretien (en travaux légers) et de préposé à l'entretien (travaux lourds). L'AFPC a déclaré que ces postes sont comparables au sous-groupe GL-MAM (entretien de machines) du groupe SV. Le Sénat indique qu'ils sont comparables aux sous-groupes GL-MAN (manipulation) ou GS-BUS (services dans des immeubles).

[28] L'AFPC s'appuie fortement sur le code de Classification nationale des professions (« code CNP ») pour les divers postes. Par exemple, elle souligne que la description de travail du préposé à l'entretien (en travaux légers) indique que son code CNP est 6733. Elle souligne ensuite que certains postes du sous-groupe GL-MAM comportent le même code CNP. Par conséquent, elle estime que les postes sont comparables.

[29] La Commission n'accepte pas l'utilisation de codes CNP à des fins de comparaison. Par exemple, le code CNP 6733 est défini comme suit : « [c]oncierges et surintendants/surintendantes d'immeubles ». Cela décrit les emplois du sous-groupe GS-BUS, qui indique dans sa définition qu'il comprend « des emplois comme ceux de nettoyeur, **concierge** » [je mets en évidence], ainsi qu'un plus petit nombre d'emplois du sous-groupe GL-MAM.

[30] La Commission a plutôt comparé les descriptions de travail pour chaque poste aux définitions pertinentes du sous-groupe SV. Les trois sous-groupes SV possiblement comparables pour les postes de préposé à l'entretien sont GL-MAM, GL-MAN et GS-BUS. Ils se lisent comme suit :

GL-MAM (entretien de machines)	GL-MAM (manipulation)	GS-BUS (services dans des immeubles)
Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de mécanicien d'appareils de climatisation et de réfrigération, de mécanicien-ajusteur, de serrurier, d'installateur et de réparateur de brûleurs à mazout, de technicien de services dans des immeubles , et leurs superviseurs aux niveaux de classification 5 à 14 inclusivement.	Exécuter ou superviser des fonctions qui exigent de la dextérité manuelle, de l'habileté dans l'emploi d'outils à main ou de dispositifs spéciaux pour travailler, déplacer, diriger ou placer des objets ou des matériaux, lorsqu'il faut faire preuve de jugement, dans une certaine mesure, pour choisir les outils, les objets ou	Exécuter ou surveiller des travaux relatifs aux services de nettoyage, d'entretien et d'exploitation des immeubles ou relatifs aux soins ménager d'ordre général et au nettoyage de laboratoires. Ce sous-groupe

<p>Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs</p> <p>L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils 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 l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.</p>	<p>matériaux appropriés, pour déterminer la méthode de travail et l'observation de la norme, et pour improviser dans des circonstances spéciales, bien que toutes ces exigences soient relativement évidentes. Le travail se fait souvent dans un endroit qui n'est pas conçu pour des machines et comporte surtout du travail d'établi et de charpente, de jardinage et de culture spéciale.</p> <p>Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de bobineur, d'ouvrier agricole et vacher, de jardinier, d'ouvrier d'isolation, de poseur de tuyaux, de soudeur et d'ouvrier à l'entretien des canaux.</p>	<p>comprend des emplois comme ceux de nettoyeur, concierge, liftier, gardien, aide de laboratoire et les postes connexes de surveillants.</p>
--	--	--

[31] Les principales responsabilités du préposé à l'entretien (en travaux légers) sont : passé l'aspirateur, l'époussetage, le polissage, le nettoyage, le restockage des toilettes avec du savon et du papier et la cueillette de la vaisselle. Ce poste est clairement analogue à un GS-BUS. Les principales responsabilités du préposé à l'entretien (travaux lourds) sont [traduction] « diverses tâches d'entretien et de nettoyage [...] » ainsi que le déplacement de [traduction] « meubles, équipements, accessoires et boîtes ». Le poste est semblable à celui d'un GS-BUS, mais il comporte également certains éléments du GL-MAM - en particulier, les tâches ressemblent quelque peu à celles d'un technicien des services du bâtiment, qui est un poste GL-MAM.

[32] La description de travail du technicien en installation indique qu'il est chargé des services d'installation, y compris la peinture, les réparations, l'aménagement des bureaux et l'entretien préventif. L'AFPC a tenté de comparer ces postes à une classification d'Équipage de navires, mais cette comparaison n'est pas appropriée, car travailler sur un navire est très différent de travailler sur la Colline du Parlement.

Toutefois, le poste n'est pas non plus semblable aux sous-groupes GS-BUS ou GL-MAN invoqués par le Sénat. Parmi tous les groupes de comparaison proposés, c'est le sous-groupe GL-MAM qui est le plus proche en raison de ses travaux d'aménagement et d'installation d'équipement. Même là, la comparaison est inexacte et il y a des éléments dans ce travail d'autres sous-groupes SV qui ont négocié un rajustement salarial de 0,5 %.

[33] Compte tenu de cette absence de comparaison parfaite avec un sous-groupe SV, la Commission a décidé que la comparaison la plus appropriée aux fins de la rémunération est le Groupe de l'exploitation à la Chambre des communes. Étant donné qu'il n'existe aucun comparateur parfait dans le groupe SV, les parties auraient fort probablement copié le résultat de l'unité de négociation semblable à la Chambre des communes. Comme il est indiqué dans la décision CC, la Commission a récemment accordé un rajustement salarial de 1,25 % pour 2023 à ce groupe. Pour ce motif, la Commission a accordé un rajustement salarial de 1,25 % pour 2023.

[34] Enfin, les parties se sont entendues sur une augmentation économique de 2,25 % pour 2024, de sorte que la Commission accordera également cette augmentation.

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

Le 1^{er} octobre 2022: augmentation économique de 3,5 %, plus un rajustement salarial de 1,25 %

Le 1^{er} octobre 2023: augmentation économique de 3 %, plus un rajustement salarial de 1,25 %

Le 1^{er} octobre 2024: augmentation économique de 2,25 %

(Il convient de noter 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 responsabilités régulières associées à son poste.

IV. Décision concernant d'autres conditions

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

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

Clause 22.01 : Crédits de congé de maladie (AFPC)

Clause 22.03 : Certificats médicaux (AFPC)

Clause 34. XX Procédure de règlement des griefs (AFPC)

[37] Pour chacune de ces propositions, la Commission n'est pas convaincue qu'il existe un besoin établi pour la modification proposée.

[38] 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 « travailleurs de quarts » au sens de la convention collective du groupe SV, et leurs quarts ne varient pas d'une manière qui justifierait l'attribution d'un plus grand nombre de congés de maladie.

[39] En ce qui concerne la proposition portant sur les certificats médicaux, l'AFPC a proposé de faire passer de trois à cinq jours la période de congé de maladie avant laquelle le Sénat peut demander un certificat médical. La Commission n'a pas accordé cette même proposition dans *SPP* et *CC* et ne l'accorde pas non plus dans le présent cas.

[40] Enfin, pour ce qui est de la procédure de règlement des griefs, l'AFPC a proposé qu'un représentant d'un fonctionnaire s'estimant lésé soit accordé un congé d'au moins une heure pour assister aux réunions relatives à un grief ou pour s'y préparer. La convention collective contient déjà des dispositions qui accordent un congé à un représentant pour assister à une réunion relative au grief (clauses 13.08 et 13.09). L'AFPC n'a pas été en mesure de mentionner une autre convention collective qui prévoit un congé payé pour qu'un représentant puisse se préparer à une réunion relative à un grief, et elle a admis franchement que cela établirait un précédent. La Commission refuse d'établir un précédent dans le présent cas.

2. Propositions incluses dans la décision arbitrale

[41] La Commission inclut les propositions suivantes dans la décision arbitrale. En ce qui concerne les modifications apportées au libellé des conventions collectives, les passages en gras correspondent à des ajouts et les passages barrés à des suppressions.

a. Congés annuels

[42] À l'heure actuelle, les employés peuvent reporter une année de congé annuel à l'année suivante. L'AFPC propose de porter ce nombre à 261 heures, soit 1,24 fois le nombre maximal de congés annuels attribués aux employés. Le Sénat propose deux choses. En premier lieu, il propose que tout report d'un exercice soit liquidé au cours du prochain exercice. En deuxième lieu, il propose qu'un employé puisse demander par écrit le report de plus d'un an, mais que l'employeur ait le choix de payer les congés annuels supplémentaires ou de prévoir le report supplémentaire au nom de l'employé. Le Sénat qualifie sa proposition comme une rencontre à mi-chemin la proposition de l'AFPC. Le Sénat a également expliqué que l'établissement du calendrier des vacances lui est difficile parce qu'il y a un certain nombre de périodes où les employés ne sont pas autorisés à prendre des vacances en raison des nécessités du service.

[43] La Commission est d'avis que la proposition du Sénat semble compliquée et difficile à administrer pour le Sénat et ses employés. La proposition de l'AFPC est également excessive, puisqu'elle augmente considérablement le report pour les employés qui n'ont pas encore gagné le maximum de congé annuel. Cependant, la norme dans l'administration publique fédérale est que les employés puissent reporter un an de vacances plus une semaine. La Commission ordonne quelque chose de semblable dans le présent cas, comme elle l'a fait dans *SPP* et *CC*. Puisque la semaine normale de travail est définie dans la convention collective comme 35 heures et que les mémoires des deux parties indiquent que les employés à temps plein travaillent 35 heures par semaine, le report des semaines de vacances supplémentaires est exprimé en heures. De plus, l'employeur dans *SPP* et *CC* s'est réservé le droit de fixer les congés annuels de ses employés. La Commission fait quelque chose de semblable en ce qui concerne le report supplémentaire.

[44] La Commission ordonne l'adoption du libellé suivant portant modification de la clause 19.12 :

[Traduction]

*19.12 Si, au cours d'une année de congé annuel donnée, l'employeur n'a pas accordé à l'employé tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé suivante. Tout report ne peut dépasser les droits à congé de plus d'un (1) an **plus trente-cinq (35) heures**. **L'employeur a le choix de prévoir un congé d'une durée supérieure à un (1) an au nom de l'employé en fonction des nécessités du service.***

b. Congé personnel

[45] L'AFPC propose de faire passer le congé personnel d'un jour à deux jours. La Commission rejette cette proposition, car aucun autre employeur parlementaire n'a 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 de bénévolat.

[46] Les deux parties ont convenu que les congés personnels pouvaient être pris par tranches de 3,5 heures. La Commission accorde une proposition conjointe et ordonne l'adoption du libellé suivant portant modification de la clause 21.17 :

[Traduction]

*21.17 - Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, d'au plus sept (7) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. **Ce congé peut être pris en périodes de sept (7) heures ou de trois virgule cinq (3,5) heures.***

c. Primes de quart et de fin de semaine

[47] L'ASFC propose d'augmenter les primes de quart et de fin de semaine de 2,25 \$ à 2,40 \$ l'heure. Cependant, les primes de quart 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 des comparateurs standard avec cette unité. La Commission n'accorde pas cette augmentation.

[48] L'AFPC a également proposé de modifier le libellé des primes de quart et de fin de semaine de manière à ce que la prime soit payée sur toutes les heures travaillées plutôt que sur les heures normales travaillées pendant les quarts de travail tôt ou tard ou les fins de semaine. Essentiellement, cela signifie que les primes de quart ou de fin

de semaine seront payées lorsque l'employé travaille des heures supplémentaires. Ce paiement est normatif dans l'administration publique fédérale, et il a été accordé dans *SPP* et *CC*, il est donc accordé ici aussi. La Commission ordonne l'adoption du libellé suivant portant modification de ces clauses :

[Traduction]

~~26.01 - L'employé, dont l'horaire régulier de quart comprend des heures de travail qui se situent~~ **qui travaille** entre 17 h et 7 h 30 le lendemain; a droit à une prime de quart de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures complètes travaillées entre 17 h et 7 h 30.

26.02 - a) Les employés reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche conformément à l'alinéa (b) ci-dessus.

b) La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux des heures normales, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

3. Propositions où il est ordonné aux parties de régler la question dans les 90 jours

a. Grille salariale

[49] À l'heure actuelle, la convention collective conclue entre les parties prévoit des salaires minimaux et maximaux pour chaque classification. L'employé qui n'est pas encore au salaire maximal pour sa classification est admissible à une augmentation de salaire de 4 % chaque année jusqu'à ce qu'il atteigne ce salaire maximal. L'AFPC propose de changer cela en une grille salariale à compter du 1^{er} octobre 2022. La grille salariale comporterait sept échelons, chacun étant supérieur de 4 % à l'échelon précédent. Il n'y aurait pas d'augmentation du taux de rémunération minimum ou maximum sur la grille.

[50] Le Sénat s'oppose à cette proposition. Toutefois, dans sa plaidoirie, il a admis qu'il n'avait aucune nécessité du service en vertu de laquelle il pouvait s'opposer à une grille salariale. Il craignait que la mise en œuvre d'une grille salariale comporte un coût, car la proposition de l'AFPC prévoyait que tout employé qui n'est pas actuellement à un échelon de la grille salariale soit rémunéré au prochain taux de rémunération plus élevé. En faisant cela en 2022, avant la première augmentation salariale, son effet serait cumulatif. L'AFPC reconnaît que sa proposition comporte un coût; elle estime son coût à 30 274 \$, mais elle ne tient pas compte de l'effet cumulatif

de sa proposition pour chaque augmentation de salaire après le 1^{er} octobre 2022. Le Sénat dit que le coût est beaucoup plus élevé, mais il ne l'a pas calculé.

[51] Les grilles salariales sont courantes dans les milieux de travail syndiqués et sont courantes pour les employeurs parlementaires et le reste de l'administration publique fédérale. Seuls quelques postes de haut niveau bien rémunérés utilisent encore des taux de rémunération minimaux et maximaux. Comme l'a fait valoir l'AFPC, les grilles salariales favorisent la transparence et la prévisibilité des taux de rémunération. La Commission n'a pas été convaincue par la réfutation du Sénat selon laquelle les employés comprennent ce qu'ils reçoivent et, dans le cas contraire, ils peuvent le demander. Une grille salariale a pour objet qu'ils n'ont plus à le demander. Le Sénat a également soutenu que s'il crée une grille salariale ici, il pourrait devoir le faire pour ses employés non syndiqués. Cela ne constitue pas une préoccupation de la Commission, mais même si c'était le cas, le Sénat n'a pas expliqué la raison pour laquelle la création d'une grille salariale lui imposerait des contraintes.

[52] La Commission ordonne aux parties de créer une grille salariale dans cette convention collective. La Commission ordonne également que la grille salariale entre en vigueur le 1^{er} octobre 2024 **après** la mise en œuvre des augmentations économiques ce jour-là. Enfin, la Commission ordonne aux parties de négocier toute autre disposition transitoire pour cette grille salariale, y compris ce qu'il faut faire à l'égard des employés dont les salaires au 1^{er} octobre 2024 ne se situent pas précisément à un point de cette grille. Si les parties ne sont pas en mesure de négocier ces règles transitoires ou de concevoir la grille salariale, elles peuvent retourner devant la Commission dans les 90 jours suivant la présente décision et la Commission réglera tout différend non réglé.

b. Uniformes

[53] À titre d'information, les employés de l'unité de négociation reçoivent des vêtements en fonction de leur poste. Les vêtements précis et la quantité de chaque élément varient en fonction du poste; par exemple, certains postes reçoivent des chaussures de sécurité et d'autres des chaussures normales. Pour donner un autre exemple, les commis des postes et les imprimeurs ne reçoivent pas de lunettes de soleil, probablement parce qu'ils travaillent à l'intérieur. La convention collective actuelle prévoit que chaque nouvel employé reçoit un ensemble complet de vêtements. Par la suite, selon la pratique, le Sénat remplacera les articles individuels lorsqu'ils

sont usés. Toutefois, l'employé qui souhaite un nouvel article de trousse doit apporter au Sénat l'article vestimentaire usé ou ruiné qui commandera un article de remplacement.

[54] L'AFPC explique que le processus de commande au Sénat prend des semaines, de sorte que les employés doivent utiliser des chapeaux, des bottes et d'autres articles vestimentaires usés en attendant la commande. Le Sénat admet qu'il faut de six à huit semaines avant de recevoir une nouvelle commande.

[55] Le Sénat indique que la solution à ce problème est la communication, car les employés devraient le dire plus tôt lorsqu'ils auront besoin de nouveaux vêtements.

[56] L'AFPC propose plutôt que chaque employé reçoive une attribution complète de vêtements chaque année. Par exemple, les nouveaux employés reçoivent sept chandails. L'AFPC propose que les employés reçoivent sept chandails neufs par année. Le Sénat qualifie cette proposition de gaspillage et de coûteux.

[57] L'AFPC propose également que les employés soient autorisés à garder tous leurs vêtements lorsqu'ils quittent le Sénat, à moins que l'article ne porte une pièce d'identité du Sénat (que le Sénat doit conserver pour des raisons de sécurité). L'AFPC n'avait aucune raison pour laquelle le Sénat devrait faire cela, si ce n'est pour souligner que les employés du Service de protection parlementaire peuvent garder leurs vêtements non identifiés. De même, le Sénat n'avait aucune raison de vouloir que les vêtements usés lui soient retournés. Il s'est plutôt appuyé sur le principe de la propriété : il est propriétaire des vêtements, il souhaite donc qu'ils lui soient retournés, moment auquel il les jette à la poubelle. Le Sénat a également donné l'exemple d'un employé qui utilisait ses bottes à la maison et qui souhaitait les remplacer en raison des dommages causés par l'utilisation de ces bottes à la maison. La Commission ne voit pas clairement comment le fait d'exiger des employés qu'ils retournent leurs bottes au moment de leur retraite réglera ce problème. Enfin, le Sénat s'est opposé à la proposition de l'AFPC de fournir de nouveaux vêtements chaque année pour des raisons environnementales, mais il souhaite que les vêtements usés lui soient retournés pour qu'il puisse les jeter.

[58] Le Sénat est également disposé à parvenir à un compromis en ne demandant plus aux employés qui quittent de rendre leurs chaussettes noires usagées.

[59] En réponse aux questions de chaque membre de la Commission, l'AFPC et le Sénat ont tous deux reconnu qu'il existe des solutions pratiques à ces problèmes et ont accusé l'autre partie de s'immiscer pour des motifs idéologiques. La Commission convient qu'il existe des solutions pratiques à ces problèmes et elle veut que les parties s'efforcent à les trouver.

[60] La Commission ordonne que les parties négocient la question relative aux uniformes. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre dans un délai de 90 jours, elles peuvent retourner devant la Commission qui tranchera la question pour eux.

[61] Afin d'aider les parties dans leurs discussions, voici ce que la Commission **n'ordonnera pas** si les parties lui reviennent aux fins de règlement. La Commission **n'ordonnera pas** le remplacement annuel de tous les articles vestimentaires fournis aux employés lorsqu'ils commencent à travailler. Le Sénat offre plus de vêtements que la Chambre des communes (par exemple, sept chandails au Sénat par rapport à cinq à la Chambre des communes), et la Commission n'ordonnera pas au Sénat de fournir sept chandails tous les ans. La Commission **n'ordonnera pas** non plus au Sénat de fournir un nouveau manteau d'hiver chaque année aux employés qui passent la grande partie de leur temps à l'intérieur ni de remplacer chaque année des articles semblables qui ne seraient pas usés rapidement. La Commission **n'ordonnera pas** non plus une solution qui équivaut à une promesse d'améliorer le délai de livraison des vêtements de remplacement, bien qu'un système qui garantit de meilleurs délais de livraison aura une grande influence sur la décision finale de la Commission si les parties ne peuvent s'entendre à ce sujet.

V. Ordonnance

[62] La Commission demeurera saisie de la présente affaire pendant une période de 90 jours, ou pour toute autre période que la Commission peut ordonner, au cas où les parties éprouveraient des difficultés à mettre en œuvre la décision arbitrale.

15 juillet 2024.

Traduction de la CRTESPF

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