

Commission des relations de travail dans la fonction publique  
Devant une commission de l'intérêt public

ENTRE

L'ASSOCIATION DES PILOTES FÉDÉRAUX DU CANADA

AGENT NÉGOCIATEUR

ET

LE CONSEIL DU TRÉSOR

EMPLOYEUR

Objet : Rapport d'une commission de l'intérêt public  
Groupe Navigation aérienne (AO)

Devant : Yvon Tarte, président, et  
Frederick von Veh et Anthony Boettger, membres

Pour l'agent négociateur : Greg Holbrook

Pour l'employeur : Cynthia Nash

---

Affaire entendue à Ottawa  
le 29 octobre 2012

- (1) Le 22 décembre 2011, l'Association des pilotes fédéraux du Canada (l'« agent négociateur ») a demandé le recours à la conciliation pour faire avancer le processus de négociation collective avec le Conseil du Trésor (l'« employeur »).
- (2) Cette ronde de négociation collective a commencé le 27 septembre 2010 à la suite du dépôt par l'agent négociateur d'un avis de négociier en vertu de l'article 105 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »).
- (3) Après l'expiration de l'ancienne convention collective le 25 janvier 2011, les parties ont échangé des propositions le 15 février 2011.
- (4) Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises dans le cadre de leur négociation collective, durant les mois de février, juin, octobre, novembre et décembre 2011.
- (5) Le groupe Navigation aérienne (AO) comprend les postes qui sont liés principalement aux activités d'inspection, de délivrance de permis et de réglementation visant les aéronefs, le personnel de l'aviation, les transporteurs aériens, les utilisateurs d'aéronefs, les aéroports et les installations de soutien; à la certification; à l'élaboration de lois, de normes et d'information en matière d'aéronautique, et à assurer qu'on s'y conforme; et, au pilotage d'aéronefs.
- (6) Au 30 septembre 2010, l'unité de négociation des AO comptait 419 employés dont la grande majorité travaillait pour le ministère fédéral Transports Canada. Environ deux douzaines des membres de l'unité de négociation travaillaient au sein du Bureau de la sécurité des transports.
- (7) Au 30 septembre 2010, le groupe AO était composé majoritairement d'hommes, la répartition des genres étant de 91,2 % d'hommes et de 8,8 % de femmes. Plus de la moitié des membres de l'unité de négociation comptaient moins de onze années de service au sein de l'administration fédérale. La moyenne d'âge des membres du groupe AO était supérieure à celle de la moyenne d'âge dans la fonction publique fédérale, bien qu'ils comptaient moins d'années de service.
- (8) Une commission de l'intérêt public (CIP) a été établie le 28 février 2012 afin de conférer avec les parties et les aider à conclure ou à modifier leur convention collective existante.

- (9) Le 19 octobre 2012, avant la tenue de l'audience au sujet de la présente affaire, les parties ont échangé des mémoires. Ces mémoires ont été déposés auprès de la CIP avant la tenue de l'audience.
- (10) La CIP a rencontré les parties le 29 octobre 2012; les parties ont alors eu la possibilité de faire des observations.
- (11) Après l'audience, la CIP s'est réunie pour discuter et étudier la preuve et les arguments respectifs des parties, en tenant compte des facteurs énoncés à l'article 175 de la *Loi*.
- (12) Selon la CIP, il faut prendre en considération tous les facteurs énoncés à l'article 175 de la *Loi* lors de la formulation des recommandations; aucun facteur n'est plus important qu'un autre. En outre, chaque facteur doit être apprécié et appliqué en fonction des circonstances propres à chaque affaire soumise à une CIP, sur la base des mémoires, de la preuve et des arguments qui lui sont présentés.
- (13) Les facteurs énumérés à l'article 175 de la *Loi* ont trait au recrutement et au maintien du personnel, à la comparabilité de la rémunération par rapport à des comparateurs tant internes qu'externes, au maintien de rapports appropriés entre les divers échelons de classification au sein de la fonction publique, à la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables, et à l'état de l'économie canadienne. La CIP peut également tenir compte de tout autre facteur qu'elle estime pertinent à l'affaire en question.
- (14) En l'espèce, il ne semble pas y avoir de problème particulier de recrutement ou de maintien en poste des employés du groupe AO, et aucun élément de preuve ne démontre l'existence d'écarts entre le groupe et ses comparateurs externes ou internes.

#### Les points en litige et les recommandations de la CIP

##### Taux de rémunération, indemnité de départ et autres indemnités

- (15) À l'instar de ce que l'on voit souvent à l'occasion des négociations collectives, la plupart des différends entre les parties ont trait à des questions pécuniaires. L'employeur propose des augmentations économiques étalées dans le cadre d'une convention collective de quatre (4) ans, comme suit :

À compter du 26 janvier 2011 : 1,5 %

À compter du 26 janvier 2012 : 1,5 %

À compter du 26 janvier 2013 : 1,5 %

À compter du 26 janvier 2014 : 1,5 %

Il convient de noter que la première année de la convention collective proposée, soit du 26 janvier 2011 au 25 janvier 2012, est assujettie aux dispositions de la *Loi sur le contrôle des dépenses* (2009), prescrivant notamment que l'augmentation des taux de salaire pour cette période ne puisse être supérieure à un et demi pour cent (1,5 %).

- (16) L'employeur propose également la suppression des clauses prévoyant le versement d'une indemnité de départ en cas de démission volontaire et de départ à la retraite. L'indemnité de départ serait maintenue en cas de décès, de mise en disponibilité et de licenciement pour motif d'incapacité ou d'incompétence.
- (17) Dans le cadre des propositions de l'employeur, les fonctionnaires auraient des choix relativement à l'encaissement des prestations accumulées. Enfin, l'employeur offre de majorer les augmentations proposées, soit 0,25 % de plus pour la deuxième année et 0,5 % pour la quatrième année dans le cadre d'une convention collective de quatre ans, en contrepartie de la suppression de l'indemnité de départ dans les cas de démission et de départ à la retraite.
- (18) Une des modifications proposées à l'article 23 de la convention collective portant sur les congés annuels est en lien direct avec les modifications proposées au titre de l'indemnité de départ. Les paragraphes 48 et 49 du présent rapport traitent plus en détail de cette question.
- (19) L'employeur fait remarquer que, dans le cadre de la présente ronde de négociation, dix conventions collectives visant plus de 100 000 fonctionnaires syndiqués ont été ratifiées. Toutes ces conventions collectives comprenaient des dispositions visant la suppression de l'indemnité de départ dans les cas de démission volontaire et de départ à la retraite. En outre, ces indemnités de départ ont également été supprimées à l'égard de quelque 13 000 cadres ou fonctionnaires non représentés ainsi qu'à l'égard des membres des Forces armées canadiennes et de la GRC. De plus, des décisions arbitrales visant les groupes EC, EL, TR et SR(C) ont supprimé l'indemnité de départ dans les cas de démission volontaire et de départ à la retraite.
- (20) L'agent négociateur accepte les augmentations économiques proposées par l'employeur, pourvu que l'indemnité du personnel navigant (IPN) et l'indemnité de fonction supplémentaire (IFS) soient intégrées à la grille de rémunération à compter du 26 janvier 2012. Il est tenu compte de ces indemnités aux fins des prestations de retraite, mais elles ne font pas partie du salaire.
- (21) L'agent négociateur soutient que puisque les avantages « non salariaux » sont une composante importante de la rémunération globale des membres du

groupe AO, il n'est pas acceptable de les exclure de façon arbitraire de l'application de quelque augmentation des taux de salaire.

- (22) La CIP recommande que la proposition de l'employeur en ce qui a trait aux taux de rémunération et à la suppression de l'indemnité de départ soit adoptée dans le cadre de la nouvelle convention collective. Il est impossible d'en arriver à une autre recommandation que celle-ci au vu des règlements et des décisions arbitrales actuels.**
- (23) L'IPN a été négociée et intégrée à la convention collective vers la fin des années 1990 afin de composer avec des problématiques de recrutement et de maintien des effectifs. Quelques années plus tard, son application a été étendue à tous les membres de l'unité de négociation et rebaptisée « indemnité du personnel navigant ». Étant donné la nature de cette indemnité, son caractère universel et le fait qu'elle existe depuis plus d'une quinzaine d'années, la CIP recommande que l'IPN soit reconduite pour les trois (3) premières années de la nouvelle convention, après quoi (le 25 janvier 2014) elle devrait être intégrée à la grille des taux de salaire. L'augmentation économique recommandée à compter du 26 janvier 2014 (voir les paragraphes 15 et 17 ci-dessus) s'appliquerait alors à la grille révisée des taux de salaire.**
- (24) La CIP recommande de plus que l'IFS soit renouvelée telle quelle pour la durée de la nouvelle convention.**
- (25) Enfin, la CIP recommande que le salaire et les avantages sociaux des employés de l'unité de négociation faisant partie de classifications autres que celles du groupe AO devraient être établis dans le cadre de la convention collective de ces autres groupes. Les paragraphes 62 à 66 de ce rapport traitent plus en détail de cette question.**

#### Article 2 – Interprétation et définitions

- (26) L'employeur propose que le renvoi dans cet article à l'élément « *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique de l'Employeur* » soit supprimé, car ce règlement n'existe plus et a été remplacé par la « *Directive sur les conditions d'emploi* ».
- (27) L'agent négociateur propose que la *Directive sur les conditions d'emploi* du Conseil du Trésor, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009, soit intégrée à la nouvelle convention collective. L'agent négociateur propose de plus que l'on ajoute à cet article la définition de ce qu'on entend par un niveau de classification plus élevé.

- (28) La CIP recommande que le libellé proposé par l'employeur soit adopté dans le cadre de la nouvelle convention collective.**
- (29) La CIP recommande également que le reste de l'article 2 soit renouvelé sans modification.**

Article 3 – Champ d'application

- (30) L'agent négociateur propose ici encore que la *Directive sur les conditions d'emploi* du Conseil du Trésor d'avril 2009 soit intégrée à la nouvelle convention collective.
- (31) La CIP recommande que l'article 3 soit renouvelé sans modification.**

Article 18 – Durée du travail

- (32) L'employeur propose que la journée normale de travail se déroule entre 6 h et 22 h au lieu de se dérouler entre 7 h et 18 h comme c'est actuellement le cas.
- (33) L'employeur propose également que le préavis qu'il doit donner lorsqu'il souhaite modifier l'horaire de travail normal d'un fonctionnaire passe de douze (12) jours à cinq (5) jours.
- (34) L'employeur propose ces modifications afin de disposer d'une plus grande souplesse dans l'établissement des horaires de travail et aussi afin de tenir compte du fait que des fonctionnaires demandent à travailler selon un horaire variable en dehors des heures normales de travail de 7 h à 18 h.
- (35) La CIP recommande que les heures normales de travail continuent à se situer entre 7 h et 18 h.**
- (36) La CIP recommande également que le préavis devant être donné à un fonctionnaire afin de modifier son horaire de travail passe de douze (12) jours à huit (8) jours.**
- (37) La CIP est d'avis que la question des horaires variables en dehors des heures normales de travail devrait faire l'objet d'autres négociations entre les parties, et qu'il vaut mieux la traiter plus tard dans le cadre d'un protocole d'entente entre les parties.**

Article 19 – Heures supplémentaires

- (38) L'employeur propose que les congés compensateurs soient épuisés en congés ou en espèces selon les directives de l'employeur ou à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur.
- (39) L'employeur souhaite également inclure une disposition indiquant que l'employeur pourrait exiger qu'un employé prenne un congé compensateur lorsqu'il est d'avis que l'employé a besoin d'une période de repos adéquate avant de retourner au travail.
- (40) La CIP recommande que le libellé proposé par l'employeur relativement à l'épuisement des congés compensateurs soit intégré à la nouvelle convention.**
- (41) La CIP recommande également que le reste de l'article 19 soit renouvelé sans modification. La CIP est d'avis que les questions liées à la sécurité soulevées par l'employeur seraient plus judicieusement traitées au niveau local dans le cadre de discussions entre le syndicat et la direction.**

#### Article 20 – Temps de déplacement

- (42) Tant l'employeur que l'agent négociateur proposent que des modifications soient apportées aux dispositions de l'article 20 de la convention collective portant sur le temps de déplacement.
- (43) La CIP recommande que l'article 20 portant sur le temps de déplacement soit renouvelé sans modification.**

#### Article 21 – Administration de la rémunération

- (44) Comme pour l'article 2, l'employeur propose que le renvoi dans cet article au « *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique de l'Employeur* » soit supprimé et remplacé par un renvoi à la « *Directive sur les conditions d'emploi* ».
- (45) L'agent négociateur propose l'ajout d'une disposition à cet article afin de tenir compte des situations où un employé accepte d'exercer des fonctions d'un poste dont l'échelle de rémunération est moindre.
- (46) La CIP recommande que les modifications proposées par l'employeur relativement à la « *Directive sur les conditions d'emploi* » soient intégrées à la nouvelle convention collective.**

- (47) La CIP recommande également que le reste de l'article 21 portant sur l'administration de la rémunération soit renouvelé sans modification.**

Article 23 – Congés annuels

- (48) Au cours de l'audience, les parties ont fait savoir à la CIP qu'elles avaient paraphé un protocole d'entente traitant des congés annuels et que la seule question à régler à cet égard était celle ayant trait à la modification correspondante devant être apportée à l'article 23 en raison de la suppression de l'indemnité de départ dans les cas de démission et de départ à la retraite.

- (49) La CIP recommande que les modifications correspondantes à l'article 23 proposées par l'employeur soient intégrées à la nouvelle convention collective.**

Article 25 – Autres congés payés ou non payés

- (50) L'agent négociateur propose des modifications à cet article, en ce qui a trait au congé de deuil et au congé pour des obligations familiales.
- (51) La CIP recommande que le libellé proposé par l'agent négociateur se rapportant au congé de deuil payé soit intégré à la nouvelle convention collective.**
- (52) La CIP recommande également que le libellé se rapportant au congé payé pour des obligations familiales apparaissant dans la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration soit intégré à la nouvelle convention collective du groupe AO.**

Article 43 – Rappel au travail

- (53) L'employeur propose l'application d'une prime unique de rappel au travail pour chaque période de huit (8) heures de travail effectuées, à condition que la période de travail effectuée par l'employé à la suite d'un tel rappel ne soit pas contigüe aux heures normales de travail de l'employé.
- (54) La CIP recommande que les modifications à la prime de rappel au travail proposées par l'employeur soient intégrées à la nouvelle convention collective. La CIP suggère en outre que le libellé du texte se rapportant à la question de la période de travail contigüe aux clauses 43.01b) et 43.02 soit relié au corps du texte par l'emploi de la**

**conjonction « et ». À titre d'exemple, à la clause 43.02 le nouveau libellé se lirait en partie comme suit : [traduction] « [...] à compter du moment où il commence à travailler et pourvu que la période pendant laquelle l'employé accomplit le travail n'est pas contiguë aux heures normales de travail de l'employé ».**

Article 47 – Maintien de la compétence professionnelle en aviation

(55) L'employeur propose que le renvoi à l'expression « contrôle de la compétence du pilote » soit supprimé de l'article 47, car tous les employés faisant partie de l'unité de négociation ne sont pas requis d'obtenir une attestation de contrôle de la compétence du pilote pour exercer leurs fonctions. L'employeur est d'avis qu'il conviendrait plutôt que les parties discutent de cette question dans le cadre des réunions du Comité directeur de la Politique sur le maintien de la compétence professionnelle en aviation.

**(56) La CIP recommande que l'article 47 portant sur le maintien de la compétence professionnelle en aviation soit renouvelé sans modification. La CIP est d'avis qu'il faut avoir des données plus complètes établissant l'existence d'un problème pour justifier la suppression du renvoi au contrôle de la compétence du pilote dans la convention collective.**

Article 52 – Sécurité d'emploi

(57) L'agent négociateur propose que la réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'échange d'emploi et de l'attrition. Dans son libellé actuel, cette clause ne prévoit que l'attrition. De plus, l'agent négociateur propose qu'un renvoi spécifique à la *Politique sur le système de classification et la délégation de pouvoir* de l'employeur et à la *Directive sur le réaménagement des effectifs* soit intégré à la nouvelle convention.

**(58) La CIP recommande que l'article 52 portant sur la sécurité d'emploi soit renouvelé sans modification.**

Article 54 – Durée et renouvellement

**(59) La CIP recommande que la nouvelle convention soit en vigueur du 26 janvier 2011 jusqu'au 25 janvier 2015.**

Nouvel article XX – Indemnité provisoire, groupe TI

- (60) L'agent négociateur propose que les membres de l'unité de négociation des AO occupant un poste classifié dans le groupe Inspection technique (TI) reçoivent pour la première année de la nouvelle convention collective, une indemnité calculée sur une année de 9 118 \$.
- (61) La CIP recommande que le libellé proposé par l'agent négociateur relativement à une indemnité provisoire pour le groupe TI ne soit pas intégré à la nouvelle convention collective.**

Nouveau – Protocole d'entente portant sur les conditions d'emploi de certains employés des groupes Gestion des programmes (PM) et Inspection technique (TI) faisant partie de l'unité de négociation des AO

- (62) L'employeur propose un protocole d'entente qui traiterai des situations où des employés dont le poste n'est pas classifié selon la structure de classification des AO sont néanmoins réputés faire partie de l'unité de négociation des AO.
- (63) Les propositions de l'employeur à cet égard font suite à une décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) (2008 CRTFP 42) portant sur l'inclusion d'un poste PM et de deux postes TI dans l'unité de négociation du groupe AO. Une demande de contrôle judiciaire de cette décision, tant en Cour fédérale qu'en Cour d'appel fédérale, a été rejetée.
- (64) La CIP est d'avis que les parties devraient régler ces questions en poursuivant leurs négociations à cet égard. Par conséquent, la CIP recommande que le libellé proposé par l'employeur ne soit pas intégré à la nouvelle convention collective.**
- (65) La CIP estime inacceptable le cadre législatif actuel en vertu duquel la CRTFP peut déterminer l'unité de négociation d'un poste, tout en conférant à l'employeur le pouvoir exclusif d'établir la classification de ce même poste. Un tel régime incongru nous mène à des situations où des postes appartenant aux groupes PM et TI font maintenant partie de l'unité de négociation des AO.**
- (66) Ces problèmes dépassent le cadre des négociations entre les parties dans la présente affaire, et nécessitent une révision du cadre législatif qui permet qu'un tel paradoxe subsiste.**

Nouveau – Annexe B – Protocole d'entente – Protection salariale

- (67) L'agent négociateur propose l'intégration à la convention collective d'un protocole d'entente visant à protéger les indemnités prévues au titre de l'IPN et de l'IFS dans les cas où un employé est classifié à l'extérieur du groupe AO.
- (68) La CIP recommande que la proposition de l'agent négociateur portant sur la protection salariale ne soit pas intégrée à la nouvelle convention collective. La CIP désire signaler que cette question a été réglée dans une certaine mesure par l'intégration proposée de l'IPN à compter du 25 janvier 2014 (voir le paragraphe 23 ci-dessus).**

---

Yvon Tarte, pour la CIP

Ottawa, le 9 novembre 2012.