

**Date:** 2019-12-18

**Dossier:** 585-02-39309

---

DANS L'AFFAIRE DE LA  
*LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL*  
et une demande d'arbitrage entre  
l'Association des pilotes fédéraux du Canada, l'agent négociateur,  
et le Conseil du Trésor, l'employeur,  
relativement à l'unité de négociation du groupe Navigation aérienne

**Devant :** Ian R. Mackenzie, président; Phillip Hunt et Anthony Boettger; membres  
du conseil d'arbitrage

**Pour l'agent négociateur :** G. Holbrook, AFPC

**Pour l'employeur :** D. Duggan, Conseil du Trésor

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
Du 3 au 6 et du 24 au 26 septembre 2019.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**Introduction**

[1] Le 30 octobre 2018, l'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC ou l'« agent négociateur ») a demandé l'arbitrage en ce qui concerne l'unité de négociation du groupe Navigation aérienne (AO). Le groupe AO est composé de tous les employés du Conseil du Trésor du Canada (l'« employeur ») du groupe AO décrit dans la *Gazette du Canada*, partie I, du 27 mars 1999 et dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 18 janvier 2001.

[2] Dans sa réponse à la demande d'arbitrage, l'employeur a aussi soulevé un certain nombre d'objections à la compétence.

[3] Le mandat de ce conseil d'arbitrage (le « conseil ») a été établi par la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 11 avril 2019 (2019 CRTESPF 41). La présidente a aussi tranché les objections à la compétence de l'employeur.

[4] Au début des jours d'audience prévus du 3 au 6 septembre 2019, les parties ont collaboré de façon diligente afin de régler un certain nombre de questions en suspens. La formation a apprécié les efforts de bonne foi des deux parties pour en venir à une entente sur un certain nombre de questions.

**Historique des négociations**

[5] Le 24 septembre 2014, l'employeur a signifié son avis de négocier. Les parties se sont rencontrées pour un total de 11 séances de négociation entre le 16 janvier 2015 et le 29 mars 2018. Les parties se sont entendues sur un certain nombre d'articles de la convention collective qu'elles ont approuvés.

**L'unité de négociation**

[6] Le groupe AO comprend des postes qui concernent principalement les inspections de l'aviation, les tests en vol de pilote, la délivrance des licences, l'application de la réglementation, la certification des exploitants, la certification d'appareils de vol d'essai et l'élaboration de normes d'opérations. D'autres postes comprennent l'exploitation des hélicoptères de la Garde côtière, les enquêtes sur les

accidents de l'aviation, les analyses de sécurité et l'élaboration des lois, normes et renseignements en matière d'aviation et la conformité.

[7] L'unité de négociation AO compte environ 370 employés. La majorité des membres de l'unité de négociation sont des inspecteurs d'aviation civile (CAI) - environ 332. Il y a 30 pilotes d'hélicoptères et surveillants (HPS) et 8 pilotes ingénieurs d'essai (ETP). La majorité des employés de l'unité de négociation (95 %) travaillent pour Transports Canada (TC). Les autres employés (19) travaillent pour le Bureau de la sécurité des transports (BST).

### **Questions en litige**

[8] Les parties se sont entendues sur un certain nombre de questions avant la constitution du conseil. Ces ententes conclues sont incluses à l'annexe 1 de la présente décision et font partie de cette dernière.

[9] Un certain nombre de propositions ont été retirées, ce qui a entraîné le renouvellement des articles suivants :

Article 4 - Interprétation de la convention

Article 23 - Congés annuels

Article 24 - Congés de maladie

Article 33 - Exposé des fonctions

Article 41 - Droits de licence et frais médicaux

Article 43 - Rappel au travail

Article 44 - Disponibilité

Article 53 - Aide juridique

[10] Les parties ont accepté au début de l'audience de participer à un processus de discussion facilitée, dirigé par le conseil. Environ cinq des sept jours prévus pour l'audience ont été consacrés à cette discussion facilitée. Avec l'aide du conseil, un progrès considérable a été réalisé, en particulier en ce qui concerne les questions suivantes qui ont été réglées :

Article 20 - Temps de déplacement (20.04a)

Article 21 - Administration de la rémunération

Article 49 - Normes de discipline

Nouveau mémoire d'entente sur le report des congés annuels

Nouveau mémoire d'entente sur le mieux-être des employés

Nouveau PE sur la mise en œuvre de la convention collective

[11] Les modifications à la convention collective effectuées avec l'aide du conseil sont incluses dans la présente décision à l'annexe 2.

[12] Les questions suivantes demeurent en litige :

Article 10 - Droits des employés

Article 18 - Durée du travail

Article 45 - Indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale

Article 46 - Indemnité de fonctions supplémentaires

Article 54 - Durée

Annexe A - Taux de rémunération annuels

[13] Quand il s'agit de rendre une décision sur les questions en litige, le conseil est régi par l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF ou la « Loi ») :

*148. Dans la conduite de ses séances et dans la prise de ses décisions, le conseil d'arbitrage prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :*

*a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;*

*b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge importantes;*

*c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;*

*d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;*

*e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.*

[14] Le conseil a examiné tous ces facteurs pour rendre une décision sur les questions en litige. Pour tirer ses conclusions sur les questions en litige non réglées, le conseil a aussi été guidé par les principes reconnus de longue date en matière d'arbitrage de différends, notamment la répétition et la comparabilité, la rémunération

totale et le besoin démontré. Nous avons examiné les propositions dont nous sommes saisis et avons fait les échanges et les compromis nécessaires compte tenu de la position des parties et des facteurs susmentionnés.

## Décision

[15] Nous ordonnons aux parties de conclure une convention collective de renouvellement pour la période du 26 janvier 2015 au 25 janvier 2023 (il sera question de la durée plus loin dans cette décision). La convention collective comprendra les questions inchangées figurant dans la convention collective qui est arrivée à échéance le 25 janvier 2015, les questions convenues et approuvées par les parties elles-mêmes, ainsi que la décision du conseil à l'égard des questions présentées en l'espèce. Toute proposition qui n'est pas abordée de façon explicite dans la présente décision est rejetée. Toutes les questions, qu'elles aient été convenues par les parties ou accordées par le conseil, entrent en vigueur à la date de la décision, sauf indication contraire.

## Article 10 - Droits des employés

[16] L'agent négociateur a proposé un libellé supplémentaire à l'article qui prévoirait le droit des employés de se conduire conformément au Code de valeurs et d'éthique, sans aucune crainte de représailles ou de discipline et le droit d'effectuer leurs tâches conformément à la législation, aux politiques et directives applicables de manière neutre et impartiale. À l'audience, l'agent négociateur a proposé une version modifiée de la disposition dans la convention collective EC.

[17] L'employeur a indiqué qu'il acceptait le libellé tel qu'il était indiqué dans la convention collective EC.

[18] Le conseil a décidé d'accorder la modification suivante à l'article :

[Traduction]

*10.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tout autre droit d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.*

*10.02 Les parties reconnaissent que fournir des analyses et des conseils objectifs, fondés sur des données factuelles et non partisans est un élément fondamental des valeurs et de l'éthique de la fonction publique, comme le prévoit le Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Il ne doit être attendu*

***d'aucun employé qu'il agisse de façon incompatible avec le principe de fournir des analyses et des conseils objectifs, fondés sur des données probantes et non partisans.***

#### **Article 18 – Durée du travail**

[19] La journée normale de travail est située entre 7 h 00 et 18 h 00. L'employeur a proposé un changement dans la journée normale de travail qui serait située entre 6 h 00 et 20 h 00. L'agent négociateur a proposé un changement dans la journée normale de travail qui serait située entre 6 h 00 et 18 h 00.

[20] Le conseil a décidé d'accorder le changement à l'heure de début de la journée normale de travail et il a révisé la clause 18.01 comme suit :

[Traduction]

*18.01 La semaine de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée normale de travail est une période continue de sept virgule cinq (7,5) heures située entre 7 h 00 **6 h 00** et 18 h 00, à l'exclusion d'une pause-repas non payée, qui doit être précisée par écrit entre chaque employé et son supérieur. À l'exception de ce qui est prévu à l'alinéa c) ci-dessous, de telles heures ne varient pas quotidiennement. Nonobstant ce qui précède, les pilotes d'hélicoptères embarqués sont assujettis aux dispositions de l'article 45.*

*À la demande de l'employé, l'Employeur peut faire varier les heures quotidiennes de travail pour permettre la semaine de travail comprimée.*

*L'Employeur peut modifier les heures normales de travail situées en 7 h 00 **6 h 00** et 18 h 00 et, lorsqu'un préavis de moins de huit (8) jours ouvrables est signifié à l'employé, une telle modification ne peut être effectuée qu'avec le consentement mutuel de l'employé et de l'Employeur.*

*L'Employeur s'efforce d'aviser les pilotes d'hélicoptères affectés à des missions à bord d'un navire au moins deux (2) semaines à l'avance des dates et heures de départ du navire et des dates prévues de changement d'équipage, et le plus longtemps possible à l'avance de toute modification apportée à ces dates et à ces heures.*

#### **Article 45 – Indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale**

[21] Cet article s'applique aux employés travaillant comme pilotes d'hélicoptère (de la catégorie HPS) sur les navires de la Garde côtière canadienne. L'agent négociateur a proposé que l'indemnité hebdomadaire actuelle de 30 heures à tarif et demi soit augmentée à 60 heures.

[22] L'employeur a proposé que l'article actuel soit renouvelé.

[23] Le conseil a décidé de ne pas accepter la proposition de l'agent négociateur.

#### **Article 46 – Indemnité de fonctions supplémentaires**

[24] L'indemnité de fonctions supplémentaires (IFS) est une indemnité non salariale ouvrant droit à pension pour le maintien des qualifications professionnelles obligatoires. Elle est actuellement établie à 7 480 \$. Elle n'a pas été modifiée depuis 2007.

[25] L'agent négociateur a proposé que l'IFS soit modifiée au moyen d'augmentations salariales pendant la durée de la convention collective. L'employeur a proposé que l'indemnité soit accrue par le montant composé de la proposition de rémunération de l'employeur, à compter de la date de la signature de la décision.

[26] Le conseil a conclu que l'IFS devait tenir compte des augmentations économiques annuelles qui sont indiquées plus loin dans la présente décision, à compter du 26 janvier 2018. À compter du 26 janvier 2018, l'IFS augmentera au taux composé des augmentations économiques, jusqu'au 26 janvier 2018, inclusivement. À compter du 26 janvier 2019, l'IFS augmentera en fonction de l'augmentation économique annuelle.

#### **Article 54 – Durée**

[27] L'agent négociateur a proposé que la durée de la convention collective soit de 8 ans (jusqu'au 25 janvier 2023). Il a fait remarquer que les parties ne suivaient pas le cycle de négociation de l'administration publique centrale (APC).

[28] L'employeur s'est opposé à une fin de la convention collective autre que le 25 janvier 2019. Il a fait valoir que le conseil ne devrait pas examiner les propositions qui ne figuraient pas dans son mandat.

[29] Le paragraphe 150(2) de la *LRTSPF* indique que sont exclues du champ de la décision arbitrale les conditions d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage. La durée de la convention collective faisait l'objet de négociations avant la demande d'arbitrage et elle a été incluse dans le mandat. Rien n'empêche une partie de modifier ses propositions de négociation

pendant le processus d'arbitrage. La restriction vise la présentation de toute nouvelle demande à l'étape d'arbitrage du processus.

[30] Le paragraphe 156(3) de la *LRTSPF* indique que « [l]a décision arbitrale ne peut avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans à compter du moment où elle lie les parties, à moins que le conseil arbitral ne juge qu'une autre durée est appropriée dans les cas d'application des alinéas (2)a) et b) ». Les alinéas 2 a) et b) se lisent comme suit :

(2) Pour établir cette durée, il tient compte :

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

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

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

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

[31] Dans les circonstances, le conseil est d'avis qu'une durée d'application supérieure aux périodes prescrites est justifiée et que l'exception prévue au sous-alinéa 156(2)b)(ii) s'applique. Les conventions collectives antérieures applicables à cette unité de négociation correspondaient traditionnellement aux cycles de négociation et aux conventions collectives en vigueur dans l'APC. La conformité aux périodes prévues au paragraphe 156(3) ferait en sorte que la convention collective accuserait du retard dans le cycle de négociation actuel et nécessiterait le commencement immédiat de la négociation collective pour ces parties. De l'avis du conseil, cela constituerait une situation intenable. Compte tenu de l'application du sous-alinéa 156(2)b)(ii), nous déclarons donc que la durée de la convention collective sera du 26 janvier 2015 au 25 janvier 2023, inclusivement.

## **Annexe A – Taux de rémunération annuels**

### **Augmentations économiques**

[32] L'agent négociateur a proposé les augmentations économiques suivantes :

Le 26 janvier 2015	1,25 %
Le 26 janvier 2016	1,25 %
Le 26 janvier 2017	1,25 %
Le 26 janvier 2018	1,25 %



---

Le 26 janvier 2019	2,00 %
Le 26 janvier 2020	2,00 %
Le 26 janvier 2021	1,50 %
Le 26 janvier 2022	1,50 %

[33] L'employeur a proposé les augmentations économiques suivantes :

Le 26 janvier 2015	1,25 %
Le 26 janvier 2016	1,25 %
Le 26 janvier 2017	1,25 %
Le 26 janvier 2018	1,25 %

[34] L'employeur a répété son objection à une durée plus longue de la convention collective et il a soutenu que la deuxième période de quatre ans proposée par l'agent négociateur ne nous avait pas été soumise. Il a fait valoir que si le conseil devait envisager une durée plus longue, toute augmentation devra être conforme à la tendance déjà établie dans l'APC.

[35] Les parties s'entendent sur les augmentations économiques pour les quatre premières années de la convention. Le conseil accorde donc les augmentations économiques établies du 26 janvier 2015 au 26 janvier 2018 dans les propositions des deux parties. L'agent négociateur a proposé un régime d'augmentations économiques pour l'APC pour les années jusqu'au 26 janvier 2022, inclusivement. Le conseil accepte la proposition de l'agent négociateur pour chacune de ces années. Les augmentations économiques pour la nouvelle convention collective sont les suivantes :

Le 26 janvier 2015	1,25 %
Le 26 janvier 2016	1,25 %
Le 26 janvier 2017	1,25 %
Le 26 janvier 2018	1,25 %
Le 26 janvier 2019	2,00 %
Le 26 janvier 2020	2,00 %
Le 26 janvier 2021	1,50 %
Le 26 janvier 2022	1,50 %

### **Modifications des taux salariaux et des grilles**

[36] Le conseil n'a pu parvenir à un consensus sur les modifications des taux salariaux, et les commentaires dissidents du membre de la partie patronale sont inclus

à la fin de la présente section. La partie qui suit représente la décision de la majorité du conseil.

[37] L'employeur a proposé une modification du taux salarial à compter du 26 janvier 2017 de 0,5 %. L'employeur a aussi proposé une prime à la signature de 650 \$.

[38] L'agent négociateur a proposé des ajustements au marché de 12 % à compter du 26 janvier 2015 et un ajustement au marché de 1,5 % à compter du 26 janvier 2017 et de 1,5 % à compter du 26 janvier 2018. L'agent négociateur a aussi proposé des rajustements salariaux de 0,8 % à compter du 26 janvier 2019 et de 0,2 % à compter du 26 janvier 2020, conformément aux tendances de règlement dans l'APC.

[39] L'agent négociateur a aussi proposé d'ajouter un échelon supplémentaire à la partie supérieure des échelles salariales des CAI-01, CAI-02, ETP et HPS à compter du 26 janvier 2016 et un échelon supplémentaire à la partie supérieure des échelles salariales des CAI-01 et HPS à compter du 26 janvier 2017.

[40] L'employeur s'est opposé à l'ajustement au marché ainsi qu'aux changements à la grille des salaires au motif qu'il n'y a pas de problème de recrutement et de maintien dans l'unité de négociation AO. Comme nous l'avons mentionné, l'employeur s'est opposé à une entente allant au-delà de 2018. L'employeur a aussi déclaré que les ajustements au marché dans les autres conventions collectives étaient tous entrés en vigueur au cours de la troisième année de la convention en raison d'un gel du budget de fonctionnement.

[41] Le conseil s'en est remis aux facteurs figurant à l'article 148 de la *LRTSPF* indiqué au paragraphe 14 de la présente décision et, en particulier, aux critères suivants :

- la nécessité de recruter et de maintenir des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- la nécessité d'offrir une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public;
- la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

- l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État.

[42] Nous aborderons chacun de ces critères dans l'ordre indiqué dans la *Loi*.

### **Recrutement et maintien**

[43] L'employeur a reconnu l'existence d'un taux élevé d'attrition et de recrutement dans une présentation publique à l'Association du transport aérien du Canada en 2016, lorsqu'on a fait remarquer que l'âge moyen des inspecteurs d'aviation civile était de plus de 50 ans et que le taux d'attrition et de recrutement était supérieur à 25 % pour les trois années précédentes et qu'on s'attendait à ce qu'il demeure ainsi plusieurs années à venir. La présentation a indiqué qu'un [traduction] « examen approfondi » était en cours.

[44] Le répertoire de recrutement pour les employés du groupe AO est l'industrie de l'aviation et, en particulier, ceux qui ont de l'expérience en pilotage. Des renseignements ont été transmis aux membres de la formation quant au manque de pilotes dans l'industrie de l'aviation et des tendances globales qui indiquent que la concurrence relativement aux pilotes d'expérience est à la hausse.

### **Rémunération comparable**

[45] Il n'y a aucune occupation semblable à celle du groupe AO dans l'APC.

[46] L'agent négociateur et l'employeur ont fourni des renseignements sur des occupations comparables dans les secteurs privé et parapublic. Il ne s'entendent pas sur la pertinence de ces renseignements pour établir une rémunération comparable.

[47] L'étude sur la rémunération de l'employeur a démontré que certains emplois dans l'unité de négociation AO accusent du retard par rapport au taux du marché. Selon l'employeur, la rémunération plus ou moins 10 % est considérée comme se situant dans les normes concurrentielles et elle est [traduction] « harmonisée au marché ». L'étude sur la rémunération de l'employeur indiquait que les postes d'enquêteur chargé de l'application de la loi - Opérations aériennes et de pilote de formation à voilure fixe se situaient dans les normes concurrentielles (- 5,4 % et - 3,8 %, respectivement). Toutefois, un pilote de surveillance se situait à - 17,9 %; un pilote d'hélicoptère était à -16,7 % et un chef d'équipe technique - Opérations aériennes se trouvait à -13,1 %. L'employeur a [traduction] « partiellement expliqué » les différences de marché en faisant remarquer que la comparaison visait les taux salariaux AO de

2014 et les taux de 2019 parmi les organisations participantes et que les postes du marché comportent de plus grandes responsabilités dans le cadre de leurs fonctions d'emploi. Dans sa proposition originale relative à la rémunération, l'employeur a calculé une augmentation salariale cumulative de 5,6 % pour la période 2014 à 2019. La formation n'avait pas les descriptions de travail pour les postes du marché figurant dans l'étude sur la rémunération et nous ne disposons pas d'éléments suffisants pour déterminer le niveau relatif des responsabilités.

[48] L'agent négociateur a produit des renseignements sur les salaires pour un éventail d'occupations de pilote. Les comparateurs les plus pertinents selon le point de vue du conseil sont les postes à NAV Canada qui étaient anciennement des postes CAI à Transports Canada. Au 1<sup>er</sup> mai 2014, la classification NC SDP-03 à NAV Canada était de 117 768 \$ et celle de NC FIP-04 était de 131 423 \$. Si l'on prend le taux inférieur à NAV Canada, la partie supérieure du niveau CAI-03 (où se trouvent la plupart des employés) est inférieure d'environ 9,3 %. Le taux ETP-01 est très légèrement inférieur au taux FIP-04. Le taux HPS-01 est inférieur, mais il ne semble pas être un bon comparateur pour cette occupation à NAV Canada.

[49] Le conseil est d'avis que l'information fournie par les parties démontre que les taux salariaux AO n'évoluent pas au rythme de ceux des employés ayant des occupations semblables dans les secteurs privé et parapublic.

### **Rémunération juste et raisonnable en ce qui concerne les qualifications requises, le travail accompli, la responsabilité assumée et la nature du travail**

[50] Le groupe AO est composé d'employés qui sont hautement qualifiés et expérimentés. Il n'y a pas de poste de niveau d'entrée pour les nouveaux pilotes au sein de l'unité de négociation AO. Le conseil est d'avis que le salaire actuel des employés de l'unité de négociation AO n'est pas juste et raisonnable en ce qui concerne les compétences et l'expérience requises, la nature du travail et le niveau de responsabilité exigées de tous les employés de l'unité de négociation.

### **L'économie canadienne et la situation fiscale**

[51] Le conseil note tout d'abord que le nombre total d'employés touchés par cette décision est inférieur à 400. Nous notons également que l'unité de négociation AO n'a

pas de groupes comparateurs dans l'APC. Nous concluons que ces critères ont peu d'incidence sur notre de décision en ce qui concerne les salaires.

### **Décision du conseil sur les salaires et les grilles des salaires**

[52] L'agent négociateur a proposé un ajustement au marché de 12 % en janvier 2015, invoquant l'ajustement au marché attribué à la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) en 2018. L'agent négociateur a proposé d'autres ajustements au marché en 2017 et en 2018, de 1,5 % pour chaque année.

[53] Nous concluons que le montant de l'ajustement au marché accordé dans la décision relative à la GMMC n'est pas pertinent à notre décision. L'unité de négociation de la GMMC n'est pas un comparateur approprié à l'unité de négociation AO.

[54] Une majorité du conseil conclut qu'un ajustement approprié au marché est de 9 %, à compter de la troisième année de la convention renouvelée (26 janvier 2017). Il fonde sa décision sur la différence entre les postes qui étaient auparavant à l'unité de négociation AO (maintenant NAV Canada) ainsi que la différence dans les taux salariaux indiqués dans l'étude sur la rémunération de l'employeur.

[55] De plus, le Conseil accorde les rajustements salariaux conformément aux tendances des récentes conventions collectives de l'APC de 0,8 % en 2019 et de 0,2 % en 2020.

[56] Le conseil refuse d'accorder les changements à la grille des salaires.

[57] Les rajustements salariaux accordés sont les suivants :

Le 26 janvier 2017	9 %
Le 26 janvier 2019	0,8 %
Le 26 janvier 2020	0,2 %

[58] Les rajustements salariaux doivent être appliqués après l'application des augmentations économiques accordées plus tôt.

### **Membre de la partie patronale dissident**

[59] Je ne souscris pas à la conclusion du conseil selon laquelle une décision de rajustement salarial général de 9 % est appropriée, puisqu'elle est fondée

principalement sur les comparaisons de salaire avec les pilotes de NAV Canada et d'autres données présentées sur les salaires des pilotes.

[60] Comme la décision l'indique, des renseignements ont été présentés pour indiquer que les membres du groupe AO participent principalement aux activités suivantes : « les inspections de l'aviation, les tests en vol de pilote, la délivrance des licences, l'application de la réglementation, la certification des exploitants, les tests en vol par les pilotes ingénieurs d'essai et l'élaboration de normes d'opérations. D'autres postes comprennent l'exploitation des hélicoptères de la Garde côtière, les enquêtes sur les accidents de l'aviation, les analyses de sécurité et l'élaboration des lois, normes et renseignements en matière d'aviation et la conformité » (paragraphe 7). Il convient de noter que les principales fonctions ne comprennent pas le pilotage. En d'autres termes, il s'agit principalement de postes fondés sur la réglementation (à l'exception de HTS et de ETP), accompagnés de certaines exigences de pilotage.

[61] Il existe une différence importante dans le travail réel et les conditions de travail qui se distinguent de la qualification à l'entrée pour l'emploi dans le groupe AO. Le mémoire de l'employeur a clairement indiqué la nature de réglementation du travail de la majorité des membres du groupe AO et le fait qu'il s'agit de leurs fonctions principales. Cela ne déprécie en rien les responsabilités importantes du groupe AO, mais met en évidence le fait qu'il y a une différence entre un pilote commercial et une autorité de réglementation dans le système de l'aviation.

[62] Bien que le recrutement actuel pour les postes dans ce groupe provienne du répertoire des pilotes commerciaux brevetés, les fonctions et les responsabilités réelles quotidiennes ainsi que les modes de vie sont considérablement différents de ceux des pilotes principalement commerciaux. Les membres du groupe AO travaillent habituellement au même endroit et ont un horaire de travail en général routinier portant sur les activités quotidiennes et qui leur permet de revenir à la maison à la fin de la journée, contrairement aux pilotes de ligne qui auront des horaires de travail variables qui nécessiteront des escales régulières à l'extérieur. Les bouleversements du mode de vie des pilotes commerciaux sont très différents de ceux d'un fonctionnaire de réglementation qui reste à la maison. Ces facteurs auraient dû se voir accorder une plus grande importance dans la détermination de tout rajustement salarial.

[63] Bien qu'il convienne de noter qu'il y a une concurrence accrue pour les pilotes commerciaux, cette situation ne s'est pas traduite par des problèmes de recrutement

pour l'employeur. Le mémoire de l'employeur appuyait clairement sa position selon laquelle il n'a pas de problème de recrutement pour ce groupe malgré le fait qu'il recrute toujours aux taux de rémunération de 2014. Dans un environnement de travail concurrentiel, il s'agit d'un facteur important lorsque l'on tient compte des rajustements salariaux de cette ampleur et il aurait dû atténuer l'importance de tout rajustement salarial pour le sous-groupe CAI.

[64] La comparaison avec les pilotes de NAV Canada n'est pas un comparateur suffisamment fort sur lequel fonder un rajustement salarial de cette ampleur. Même s'ils faisaient partie de ce groupe, leurs fonctions principales de pilote se distinguent encore une fois de celles d'un inspecteur d'aviation.

[65] Ces facteurs soulèvent des préoccupations légitimes sur le fait de dépendre uniquement des données sur les salaires pour la détermination des salaires de ce groupe, et un meilleur examen de ces différences est nécessaire pour comparer les régimes de rémunération.

[66] Même si l'application d'un rajustement salarial pour les sous-groupes de pilote (HPS, ETP) a un certain mérite, l'application d'un rajustement salarial de 9 % à tout le groupe AO n'est pas appropriée à mon avis dans les circonstances, particulièrement dans un environnement d'augmentation générale de 1 % à 2 %.

### **Date de mise en œuvre**

[67] L'employeur a proposé un PE concernant la mise en œuvre de la convention collective qui reprenait les PE conclus avec d'autres agents négociateurs dans cette ronde de négociation collective. L'agent négociateur a approuvé cette approche.

[68] Le conseil accepte le PE de l'employeur en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention collective (figurant à l'annexe 3 de la présente décision).

### **Conclusion**

[69] Toutes les propositions soumises au conseil qui ne sont pas traitées dans la présente décision doivent être considérées comme rejetées.

[70] Le conseil demeurera saisi de la présente affaire pour une période de quatre semaines à compter de la date de la présente décision, dans l'éventualité où les parties ont des difficultés à la mettre en œuvre.

Le 18 décembre 2019.

Traduction de la CRTESPF

**Ian R. Mackenzie,  
Pour le conseil d'arbitrage**