

**AFFAIRE CONCERNANT**  
**LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL**  
**et une demande d'arbitrage entre**  
**l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, section locale 5454, l'agent**  
**négociateur,**  
**et le Conseil du Trésor, l'employeur,**  
**relativement à l'unité de négociation composée du groupe Contrôle de la circulation**  
**aérienne**

**Devant :** Allen Ponak, président,  
Luc Presseau, personne nommée par le Conseil du Trésor,  
Gordon Howe, personne nommée par l'agent négociateur

**Pour l'agent négociateur :** Jennifer Duff

**Pour l'employeur :** Daniel Asselin

---

Affaire entendue à Ottawa les 24 et 25 juin 2025.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

**Décision arbitrale****(Traduction de la CRTESPF)**

---

[1] Le Conseil du Trésor et l'ACCTA sont parties à une convention collective qui relève de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF* ou la « *Loi* »). L'unité de négociation est composée de 11 employés du groupe Contrôle de la circulation aérienne (appelé le groupe « AI<sup>1</sup> ») qui fait partie de l'administration publique centrale. Les employés de ce groupe exercent une importante fonction de réglementation du système de contrôle du trafic aérien du Canada.

[2] La responsabilité opérationnelle des opérations de contrôle du trafic aérien civil au Canada incombe à Nav Canada, une société privée à but non lucratif sans actions qui relève du *Code canadien du travail*. Les revenus de Nav Canada proviennent principalement des droits d'utilisation des compagnies aériennes et des aéroports. Son conseil d'administration, composé de 15 membres, compte 3 personnes nommées par le gouvernement du Canada. La grande majorité du personnel de Nav Canada est en poste dans les aéroports partout au Canada et travaille directement avec les pilotes des avions qui atterrissent, décollent et volent. Le groupe non opérationnel de Nav Canada représente moins de 10 % de son personnel. En plus de Nav Canada, les Forces armées canadiennes ont leur propre personnel opérationnel de contrôleurs du trafic aérien. Tous les membres de l'unité de négociation AI doivent avoir une expérience opérationnelle préalable substantielle en tant que contrôleur aérien, civil ou militaire.

[3] La convention collective régissant l'unité de négociation AI a expiré le 30 juin 2022. Les parties n'ont pas réussi à négocier une nouvelle convention collective et l'affaire a été renvoyée à l'arbitrage exécutoire. Une audience a eu lieu à Ottawa les 24 et 25 juin 2025, au cours de laquelle les parties ont présenté leurs arguments de vive voix et écrits respectifs. Avant l'audience, les parties avaient convenu que la durée de la convention collective serait du 1er juillet 2022 au 30 juin 2026. Les parties prévoient entamer les négociations en vue de leur prochaine convention collective au cours du premier semestre de 2026.

[4] La plupart des questions soumises au conseil d'arbitrage (le « Conseil ») étaient de nature monétaire, la plus importante étant la grille salariale. Essentiellement,

---

<sup>1</sup> L'abréviation « AI » pour ce groupe a précédé la popularisation de l'intelligence artificielle, communément appelée « AI » en anglais. Les deux abréviations n'ont aucun rapport entre elles.

l'employeur a fait valoir que plus de 98 % des employés syndiqués de l'administration publique centrale avaient conclu leurs conventions collectives, la plupart par négociation (y compris un arrêt de travail) et certains par arbitrage, qu'une structure salariale claire avait été établie et qu'il n'y avait aucune raison logique de s'écarter de cette structure. L'employeur a offert le modèle salarial à l'unité de négociation AI. Le syndicat a soutenu que les membres de l'unité de négociation ne devraient pas être comparés au reste de la fonction publique, mais aux employés non opérationnels de Nav Canada, ce qui justifie une augmentation de salaire supérieure au modèle de base de la fonction publique. L'augmentation proposée serait réalisée en ajoutant un échelon supérieur supplémentaire à la grille salariale.

[5] Dans leurs arguments, les deux parties se sont appuyées sur l'article 148 de la *LRTSPF*, qui énonce les critères que les conseils d'arbitrage doivent prendre en considération. L'article 148 se lit comme suit :

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.

[6] Conformément à ces facteurs statutaires, les conseils d'arbitrage des différends ont longtemps été guidés par le principe de la reproduction. L'arbitre Keller, dans un arbitrage de différends impliquant le groupe Navigation aérienne (AO) en 2024 en

vertu de la *LRTSPF*, a écrit que « le principe de la répétition exige qu'un arbitre ou un conseil d'arbitrage se mette à la place des parties et tente de reproduire ce que les parties auraient fait si elles avaient pu conclure une convention collective librement négociée » (*Association des pilotes fédéraux du Canada et Conseil du Trésor* (2024) CanLII 116305 (Keller) au paragraphe 4).

[7] Le Conseil a examiné les arguments des parties concernant les critères de l'article 148 et le principe de reproduction et a conclu que les rajustements de la grille salariale et la majorité des autres questions monétaires pour la durée du mandat de la convention collective devraient suivre le modèle clairement établi dans l'administration publique centrale. Le syndicat n'a pas été en mesure de persuader le Conseil qu'il existe une base suffisante pour que le groupe AI s'écarte du modèle général. Le principe de reproduction, fondé sur le modèle pour plus de 98 % des employés qui ont conclu ou se sont fait imposer des conventions collectives par arbitrage, est un facteur puissant en faveur de l'employeur.

[8] Premièrement, il est incontestable que le personnel non opérationnel de Nav Canada, dont bon nombre s'acquittent de fonctions administratives et réglementaires qui s'apparentent quelque peu, mais pas exactement, à celles de l'unité de négociation AI, reçoit des salaires plus élevés que les membres de l'unité de négociation AI. Toutefois, le personnel non opérationnel est une petite composante au sein de Nav Canada; il est raisonnable de déduire que la rémunération du personnel non opérationnel dépend de l'offre et de la demande de contrôleurs du trafic aérien opérationnels (c.-à-d. les personnes qui guident directement les avions) et qu'il est un bénéficiaire de la force de négociation du groupe opérationnel, c'est-à-dire qu'une marée montante soulève tous les bateaux. Le Conseil n'est pas convaincu que les salaires plus élevés du groupe non opérationnel au sein de Nav Canada justifient que le groupe AI s'écarte du modèle général de la fonction publique fédérale.

[9] Deuxièmement, les membres de l'unité de négociation AI ne sont pas les seuls employés chargés de la réglementation au sein de la fonction publique fédérale. Dans le domaine des transports, il y a des organismes de réglementation ferroviaire et maritime. En dehors des transports, des employés de la fonction publique fédérale réglementent les mines, les forêts et la sécurité alimentaire. Rien n'indique que ces autres employés chargés de la réglementation au sein du gouvernement fédéral se sont écartés de la tendance générale.

[10] Troisièmement, un problème de recrutement et de maintien en poste pourrait justifier un écart par rapport à la tendance générale. Toutefois, la preuve a établi que le groupe AI a été très stable. Sur les 11 employés, 7 venaient des Forces armées canadiennes, 3 de Nav Canada et 1 de la fonction publique australienne (avec une expérience antérieure à Nav Canada). Ils ont été embauchés entre 2011 et 2024, et rien n'indique qu'il était difficile de recruter de nouveaux employés. Il est vrai que 9 employés sont à la fin de la cinquantaine ou plus (le plus âgé a 62 ans) et qu'un seul employé a moins de 50 ans. Leurs années de service à Transports Canada vont de 2 à 18 ans.

[11] Un membre de l'unité de négociation (M. Martin Gagnon) a pris la parole à l'audience et a déclaré qu'un groupe important d'employés prévoit partir à la retraite d'ici deux ou trois ans. M. Gagnon a convenu que ces départs à la retraite ne seraient probablement pas retardés même si la proposition du syndicat était acceptée, mais il a suggéré qu'une meilleure rémunération aiderait les futurs recrutements. Il a également souligné les risques qu'il y aurait à attendre qu'un problème de recrutement se pose en raison de la période de formation requise pour les nouveaux membres du groupe AI et de l'attente selon laquelle les membres actuels du groupe seraient nécessaires pour former les nouvelles recrues.

[12] Il est difficile pour le Conseil d'accepter la position du syndicat selon laquelle d'importants problèmes de recrutement et de maintien en poste sont à l'horizon et devraient être carrément abordés dans la présente décision puisque ces problèmes ne se sont pas manifestés pendant la durée de la convention collective faisant l'objet de l'arbitrage. Bien que le Conseil reconnaisse qu'il y a un avantage potentiel à devancer la question du recrutement et du maintien en poste, nous savons également que les parties reviendront à la table de négociation dans moins d'un an. Si le recrutement et le maintien en poste sont devenus un problème dans l'intervalle, les parties seront en mesure d'en discuter à la table de négociation. Selon le Conseil, il n'y a pas suffisamment de preuves d'un problème réel de recrutement et de maintien en poste pour justifier un écart par rapport à la tendance générale.

[13] Pour en arriver à la conclusion qu'un problème de recrutement et de maintien en poste ne s'est pas encore manifesté, ce qui nuit à la position du syndicat, le Conseil a examiné deux décisions d'arbitrage soumises par les parties : *ACCTA et le Conseil du Trésor* (2005) CanLii 35719 (Norman) et *ACCTA et le Conseil du Trésor* (2024) CanLII

116305 (Keller). La décision de l'arbitre Norman mettait également en cause le groupe AI et un argument concernant le maintien en poste et le recrutement. L'arbitre a rejeté une proposition du syndicat, fondée sur une rémunération plus élevée de Nav Canada, pour une décision en excès de la tendance générale. Il a conclu à « l'absence de nécessité opérationnelle **confirmée** » (au paragraphe 7, nous mettons en évidence) et que l'article 148 « n'invite pas le présent conseil à se lancer dans une restructuration préventive de la grille salariale » (au paragraphe 8). La décision Norman a été confirmée lors d'un contrôle judiciaire. Nous arrivons à une conclusion similaire - il n'y a pas encore de nécessité démontrée et nous devons être prudents en ce qui concerne la « restructuration préventive », en particulier compte tenu des négociations de renouvellement de contrat à venir.

[14] La décision Keller pour le groupe Navigation aérienne (AO) a en fait accordé une augmentation salariale supérieure au modèle, mais seulement à une partie précise de l'unité de négociation, soit les 13 % de l'unité de négociation travaillant dans le domaine du pilotage. Reconnaisant une grave pénurie de pilotes et l'augmentation des salaires des pilotes, le conseil d'arbitrage a accordé une rémunération plus élevée au groupe des pilotes. Toutefois, le groupe de la réglementation (76 % de l'unité de négociation) et le groupe de la formation (11 % de l'unité de négociation) ont reçu le régime de rémunération en vigueur. Appliquant cette logique au cas présent, si les membres de l'unité de négociation AI étaient impliqués dans le contrôle direct du trafic aérien, l'argument en faveur d'une augmentation salariale plus élevée serait plus fort. Cependant, tous les membres de l'unité de négociation exercent une fonction de réglementation et non une fonction opérationnelle. La décision Keller appuie la position de l'employeur selon laquelle un écart par rapport à la tendance générale n'est pas justifié.

[15] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil rend les décisions suivantes en ce qui concerne les questions en litige :

#### **AUGMENTATIONS DE LA GRILLE SALARIALE (ANNEXE A)**

**A. Hausses économiques** 1er juillet 2022 - 3,5 %

1er juillet 2023 - 3,0 %

1er juillet 2024 - 2,0 %

1er juillet 2025 - 2,0 %

**B. Rajustements salariaux** 1er juillet 2022 - 1,25 %

1er juillet 2023 - 0,5 %

1er juillet 2024 - 0,25 %

C. Paiement unique pour la mise en œuvre de la convention collective (non ajouté à la grille salariale)

2 500 \$ pour chaque membre de l'unité de négociation.

D. Rétroactivité

Les augmentations susmentionnées sont rétroactives aux dates indiquées et doivent être mises en œuvre conformément à la langue de mise en œuvre de la convention collective applicable.

**ÉCHELONS SUPPLÉMENTAIRES DANS LA GRILLE SALARIALE (ANNEXE A)**

Le nombre d'échelons de la grille salariale du groupe AI ne change pas.

**HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ARTICLE 17.02)**

Il n'y aura pas de changement aux tarifs des heures supplémentaires prévus à l'article 17.02.

**JOURS FÉRIÉS (ARTICLE 20.02)**

Il n'y aura pas de changement aux taux de rémunération des jours fériés prévus à l'article 20.02.

**DÉPLACEMENTS (ARTICLE 24.02)**

Le syndicat s'inquiétait du fait que la rémunération pour les temps de déplacement était plafonnée à 15 heures, ce qui faisait en sorte que les employés ne recevaient pas de rémunération pour des voyages très longs (par exemple Bangkok, Singapour). Il a également été allégué que le système actuel incitait les employés à diviser artificiellement les voyages afin d'assurer le paiement de la totalité du temps de déplacement, ce qui n'est dans l'intérêt de personne. Le Conseil est sensible à cette préoccupation, mais il n'était pas clair dans quelle mesure ce plafond de déplacement était un problème réel plutôt qu'hypothétique. Le Conseil recommande que l'article 24.02 fasse l'objet de consultations patronales-syndicales. Toutefois, pour la présente convention collective, aucune modification ne sera apportée à cette disposition.

**CONGÉ ANNUEL (ARTICLE 26.01)**

Les dispositions actuelles relatives aux congés annuels ne seront pas modifiées.

**FONCTIONS D'UN NIVEAU DE CLASSIFICATION SUPÉRIEUR (ARTICLE 41.03)**

À l'article 41.03, le point a) est modifié par substitution, remplaçant les termes « au moins quatre (4) jours ouvrables consécutifs » par les termes « au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs ».

Le reste de l'article 41.03 est inchangé.

### **TROP PAYÉ (ARTICLE 41.05)**

L'article 41.05 est modifié par l'insertion de la nouvelle formulation suivante comme deuxième phrase de l'article 41.05 (après les mots « récupérer le trop-payé »).

« Un tel avis sera donné dès que possible après la découverte du trop-payé ». Le reste de l'article 41.05 est inchangé.

### **NOUVEL APPENDICE C, ARTICLE 2C)**

La disposition suivante est ajoutée au nouvel appendice C en tant qu'article 2c).

« Les augmentations de rémunération potentielles et les montants rétroactifs qui nécessitent un traitement manuel seront mis en œuvre dans les trois cent soixante (360) jours suivant la signature de la présente convention ».

### **CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES, NOUVEL ARTICLE**

La proposition de l'employeur concernant le congé pour pratiques autochtones traditionnelles, telle qu'elle figure à la page 79 de son mémoire d'arbitrage, est acceptée et doit être ajoutée à la convention collective à un endroit approprié.

### **MISE EN OEUVRE ET MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE**

La présente décision arbitrale doit être mise en œuvre conformément à l'appendice « C » : *Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'ACCTA Unifor, section locale 5454 concernant la mise en œuvre de la convention collective.*

Le Conseil conservera sa compétence pour régler toute question qui pourrait survenir relativement à l'application ou à la mise en œuvre de toute disposition de la présente décision arbitrale.

Le 21 juillet 2025.

« Allen Ponak »

---

Allen Ponak, président du conseil d'arbitrage

*Je suis d'accord.* « Luc Presseau »

---

Luc Presseau, personne nommée par le Conseil du Trésor

*Je ne suis pas d'accord. Dissidence jointe.*

---

Gordon Howe, personne nommée par l'agent négociateur

## **Dissidence de la personne nommée par l'agent négociateur**

Je conviens que la question principale est celle de la nécessité démontrée. La question est de savoir comment ce concept devrait être appliqué. Conformément à la décision Norman, la présente décision applique une approche statique, voire rétrospective, aux questions soulevées. Cette approche implique toutefois nécessairement de résoudre les problèmes une fois qu'ils se produisent plutôt que d'anticiper les problèmes et d'essayer de les prévenir.

Une approche prospective examinerait non seulement ce qui s'est passé (avec les précautions habituelles concernant les conclusions à tirer à partir de très petits nombres), mais également les facteurs qui peuvent être identifiés comme importants dans un avenir proche. La norme de preuve devrait être élevée, en particulier en ce qui concerne la pertinence, mais des conclusions peuvent tout de même être tirées. En effet, l'employeur a adopté exactement cette approche dans sa présentation sur les facteurs économiques et les tendances futures potentielles. À mon avis, elle devrait également s'appliquer aux questions plus vastes en matière de dotation et de prestation de services.

Le syndicat a présenté des preuves importantes, certaines anecdotiques - ce qui demeure une forme de preuve - pour appuyer sa position selon laquelle certaines mesures devraient être prises dès maintenant pour régler un problème prévisible. Les caractéristiques démographiques inhabituelles de l'unité en termes d'âge, le marché du travail restreint dans lequel les employés sont recrutés, l'écart de rémunération sans cesse croissant entre l'employeur et les autres personnes dans ce marché restreint, la dynamique des petits groupes et la concurrence pour les talents disponibles sont des facteurs identifiables et peuvent être évalués. Cela permettrait de prendre des mesures pour commencer à s'attaquer au problème à venir.

Nous n'en sommes toutefois pas là. Je pense que la décision sous-estime un « avantage potentiel à devancer la question du recrutement et du maintien en poste » plutôt que d'attendre la prochaine ronde de négociations. Ce qui me préoccupe, c'est que même un intervalle relativement court entre les rondes de négociation risque de causer un grave problème de dotation au mauvais moment. Les événements de dotation qui se sont produits dans les quelques années qui ont suivi la décision Norman ne nous rassurent pas sur cette question.

Le contrôle du trafic aérien subit actuellement des changements radicaux en matière de prestation de services, de formation et d'ensembles de compétences, tous motivés par les nouvelles technologies. Si Nav Canada atteint ses objectifs, nous assisterons au cours des six prochaines années à une transition vers une prestation automatisée et entièrement intégrée des services de contrôle (opérations basées sur trajectoire, ou TBO); certains de ces changements ont déjà eu lieu. Toutefois, ces développements risquent de se produire dans un vide réglementaire, auquel il faut remédier, et les membres de cette unité de négociation sont les personnes qui doivent relever le défi. Ce n'est pas le moment d'avoir un problème de personnel.

La décision est conforme à la décision Norman et, en partie, à la décision Keller, et elle présente une justification claire de la décision. En effet, elle adopte une approche qui est courante dans la fonction publique. Ces circonstances particulières méritent toutefois une approche différente - une approche qui aborde des questions claires

dans un avenir immédiat qui auront un impact délétère sur le travail de cette unité à un moment critique. Malheureusement, cet argument n'a pas été retenu.

Je déplore l'occasion manquée de reconnaître une situation unique, même pour ce groupe de négociation, et de prendre des mesures pour remédier à des problèmes graves et facilement identifiables qui se profilent à l'horizon. Je suis respectueusement en désaccord avec la majorité.

Gordon Howe,  
personne nommée par l'agent négociateur