



Public
Service
Labour
Relations
Board

Commission des
relations de
travail dans la
fonction
publique

Formule 16
(article 57)

PLAINTÉ VISÉE À L'ARTICLE 190 DE LA LOI

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

AVIS : L'original et une copie de la présente plainte doivent être déposés auprès du directeur général de la Commission.

1. Renseignements sur le plaignant :

ASSOCIATION DES PILOTES FÉDÉRAUX DU CANADA

130, rue Slater, Pièce 330
Ottawa (Ontario)
K1P 6E2

Téléphone : (613) 230-5476
Télécopieur : (613) 230-2668

Attention : Gregory Holbrook, Président national

Nom du représentant autorisé :

SHIELDS & HUNT

Avocats & procureurs
68, avenue Chamberlain
Ottawa (Ontario)
K1S 1V9

Téléphone: (613) 230-3232
Télécopieur : (613) 230-1664

Attention : Phillip G. Hunt

Ajoutez au besoin des feuilles supplémentaires de même format lorsque des renseignements sur plusieurs personnes sont requis ou si l'espace fourni n'est pas suffisant.

2. Renseignements sur le défendeur :

Directeur général, Ressources humaines
330, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 0N5

Téléphone : (613) 991-6317
Télécopieur : (613) 990-1880

Attention : Linda Brouillette, Directrice générale, Ressources humaines

ET

Secrétariat du Conseil du Trésor
400, rue Cooper
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

Téléphone: (613) 952-3000
Télécopieur: (613) 952-3009

Attention: Hélène Laurendeau, Secrétaire adjointe

3. Alinéa de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* sur lequel se fonde la plainte :

- 190(1)a) Contravention à l'article 56 (obligation de respecter les conditions d'emploi).
- 190(1)b) Contravention à l'article 106 (obligation de négocier de bonne foi).
- 190(1)c) Contravention à l'article 107 (obligation de respecter les conditions d'emploi).
- 190(1)d) Contravention au paragraphe 110(3) (obligation de négocier de bonne foi).
- 190(1)e) Contravention aux articles 117 (obligation de mettre en application une convention collective) ou 157 (obligation de mettre en oeuvre la décision arbitrale).
- 190(1)f) Contravention à l'article 132 (obligation de respecter les conditions d'emploi).
- 190(1)g) Pratique déloyale au sens de l'article 185.

4. Court exposé de chaque action, omission ou situation reprochée, incluant les dates et noms des personnes en cause :

Ajoutez au besoin des feuilles supplémentaires de même format lorsque des renseignements sur plusieurs personnes sont requis ou si l'espace fourni n'est pas suffisant.

1. L'Association des Pilotes Fédéraux du Canada (ci-après nommée « APFC »), anciennement le Groupe de la Navigation aérienne, est l'agent négociateur pour tous les employés du Groupe de la Navigation aérienne, tel que décrit dans la Partie I de la Gazette du Canada du 27 mars 1999 et dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (anciennement la « Commission ») le dix-huit (18) janvier 2001.
2. Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *Loi sur les Relations de travail dans la fonction publique* (« *LRTFP* »), édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (« *LMFP* »), L.C. 2003, ch. 22, est entrée en vigueur. En vertu du paragraphe 48(1) de la *LMFP*, l'agent négociateur reste certifié en tant qu'agent négociateur pour l'unité de négociation.
3. L'APFC et le Conseil du Trésor sont liés par la convention collective signée le ou vers le 10 octobre 2006 avec une date d'expiration prévue pour le 25 janvier 2008 (la « Convention collective »).
4. Le ou vers le 27 septembre 2007, avant la date d'expiration de la convention collective entre l'APFC et le Conseil du Trésor, l'APFC a adressé un avis de négociation en vue d'entamer des négociations afin de conclure une nouvelle convention collective (voir copie l'onglet 1).
5. En vertu des dispositions légales de la *LRTFP* sur le gel, les termes et conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation ont été gelés en date de la signification de l'avis.
6. Des négociations ont eu lieu entre les parties, sans qu'une nouvelle convention collective n'ait été conclue pour l'instant.
7. Avant cette ronde de négociations, et notamment au cours des rondes de négociations antérieures, l'APFC a maintenu que certains postes occupés par ses membres étaient incorrectement classifiés. Il y a eu des discussions avec l'employeur concernant l'exactitude des descriptions de tâches, des évaluations de poste et des classifications. L'APFC a toujours maintenu que 150 à 200 de ses membres environ, classés aux groupe et niveau AO-CAI-02 ont rempli pendant des années des tâches du groupe et niveau AO-CAI-03 et devraient être classifiés en conséquence.
8. Au cours de la précédente ronde de négociations, qui a donné lieu à la signature de la convention collective du 10 octobre 2006, une nouvelle disposition a été adoptée et insérée dans la convention collective à l'article 33.1. L'article prévoit :

33.1 Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.
9. De nombreux griefs ont été déposés concernant des dérogations à l'article 33.1 de la convention collective par l'employeur (voir copie de l'article 33.1 de la convention collective à l'onglet 2).

Ajoutez au besoin des feuilles supplémentaires de même format lorsque des renseignements sur plusieurs personnes sont requis ou si l'espace fourni n'est pas suffisant.

10. Le ou vers le 1^{er} avril 2008, Transports Canada a amorcé un processus d'émission d'offres d'emploi à un groupe sélectionné d'employés indéterminés pour doter un « poste » nouvellement créé d'« inspecteur de la sécurité de l'Aviation civile » - Voilure fixe (gros aéronefs). Le poste a été classifié au groupe et niveau AO-CAI-03 (voir à l'onglet 3 copie des offres d'emploi faites par l'employeur à ce sujet).
11. Le nouveau « poste » a été offert à un groupe sélectionné d'environ 22 employés indéterminés à titre temporaire seulement. À la fin de la période de nomination de deux ans environ, l'employé peut soit trouver un autre poste au groupe et niveau AO-CAI-03 ou un autre groupe et niveau équivalents, soit être déclaré excédentaire. En outre, la lettre d'offre indique clairement que les services de l'employé peuvent être requis pour une période inférieure à la période mentionnée.
12. En annexe aux lettres d'offre d'emploi, une lettre informant les employés que la rémunération des personnes identifiées avait été mise à jour et qu'en conséquence l'employé en question avait droit à salaire rétroactif pour la période pendant laquelle il a effectué des tâches d'inspection concernant des gros aéronefs. Dans certains cas, un salaire rétroactif de vingt (20) ans est offert (voir à l'onglet 4 copie des lettres de l'employeur concernant le salaire rétroactif).
13. Les mesures prises par l'employeur concernant les offres d'emploi à terme et le salaire rétroactif à environ 22 employés sont des dérogations flagrantes à la disposition légale sur le gel prévues à l'article 107 de la *Loi*.
14. Le but de la disposition légale sur le gel est de permettre aux parties de négocier collectivement d'après un ensemble de conditions de travail établies afin d'amorcer des négociations. Outre l'obligation de négocier de bonne foi, le gel légal est essentiel à l'établissement de bonnes négociations collectives.
15. La disposition légale sur le gel exige que l'employeur négocie tout changement aux taux de rémunération, aux heures de travail et aux autres conditions d'emploi avec l'APFC et cesse toute négociation directe avec un employé en particulier en ce qui concerne les termes et conditions d'emploi de ses employés.
16. Le « poste » « offert » à un petit groupe d'employés reflète simplement le travail effectué présentement par ce même petit groupe, et d'autres membres de l'APFC, et qui a fait l'objet de nombreux griefs en vertu de l'article 33 de la convention collective. Cet incitatif sélectif offert aux employés constitue dans ce cas une dérogation à la disposition légale sur le gel en vertu de la *Loi*. En outre, les mesures prises par l'employeur ne servent qu'à diviser les membres et miner l'autorité de l'APFC.
17. L'expérience récente a montré que Transports Canada modifie les termes et conditions d'emploi chaque fois que des négociations collectives avec l'APFC sont amorcées. En 2001, une plainte pour pratique de travail déloyale a été déposée au début des négociations pour dérogation aux dispositions légales sur le gel en vertu de la *Loi* (voir à l'onglet 5, copie de la plainte datée du 13 juillet 2001). La plainte a été réglée grâce à l'intervention du vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (voir à l'onglet 6, copie du procès-verbal du règlement daté du 15 février 2002).

Ajoutez au besoin des feuilles supplémentaires de même format lorsque des renseignements sur plusieurs personnes sont requis ou si l'espace fourni n'est pas suffisant.

18. Le 18 avril 2006, une plainte pour pratique de travail déloyale a encore été déposée au début des négociations pour dérogation aux dispositions légales sur le gel en vertu de la *Loi* (voir à l'onglet 7, copie de ladite plainte). À l'issue d'une audience en date du 12 juillet 2006, la Commission a décidé (dossier 561-02-106) que l'employeur avait dérogé à l'article 107 de la *Loi* (onglet 8). L'employeur a demandé une révision juridique devant la Cour d'appel fédérale mais a renoncé à poursuivre deux jours avant l'audience.
19. De nouveau au cours de la ronde actuelle de négociations et en dérogation au gel légal, l'employeur a modifié les termes et conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation.
20. Les mesures prises par l'employeur au cours de rondes de négociations successives démontrent à cet égard une attitude pour essayer de perturber les négociations et de diviser les membres de l'unité de négociation, en violation du devoir de négocier de bonne foi en vertu de l'article 106 de la *Loi*.

5. Date à laquelle le plaignant a pris connaissance de l'action, de l'omission ou de la situation ayant donné lieu à la plainte :

Le ou vers le 1^{er} avril 2008

Remplir les points 6 et 7 seulement si la plainte a trait à une pratique déloyale visée aux alinéas 188b) ou c) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et si l'organisation syndicale a établi une procédure en matière de grief ou d'appel.

6. Date de présentation du grief ou de l'appel, conformément à la procédure établie par l'organisation syndicale :

(jj/mm/aaaa)

7. Date à laquelle l'organisation syndicale vous a fourni une copie de la décision rendue à l'égard du grief ou de l'appel :

(jj/mm/aaaa)

8. Démarches entreprises par le plaignant ou en son nom en vue de remédier à l'action, l'omission ou la situation ayant donné lieu à la plainte :

L'agent négociateur a encouragé activement l'employeur à ne pas aller de l'avant avec son projet d'offrir les « postes » en question pendant la durée de la période de gel légal.

Ajoutez au besoin des feuilles supplémentaires de même format lorsque des renseignements sur plusieurs personnes sont requis ou si l'espace fourni n'est pas suffisant.

9. Mesure corrective recherchée au titre du paragraphe 192(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique :

L'APFC demande les mesures de redressement suivantes :

- a. une déclaration selon laquelle le Conseil du Trésor du Canada et Transports Canada ne se sont pas conformés à l'article 106 de la *Loi*, et notamment à l'obligation de négocier de bonne foi;
- b. une déclaration selon laquelle le Conseil du Trésor du Canada et Transports Canada ne se sont pas conformés à l'article 107 de la *Loi*, et notamment à l'obligation de respecter les conditions d'emploi pendant une période de gel;
- c. l'émission d'une ordonnance demandant au Conseil du Trésor du Canada et à Transports Canada de mettre immédiatement fin à la pratique d'offrir les postes à terme en question et les ajustements de paye rétroactifs concernant le « poste » d'« inspecteur régional (gros aéronefs) » pendant le reste de la période de gel.
- d. une déclaration à l'effet que toute entente concernant une offre ou une acceptation censément avoir été conclue entre Transports Canada et un employé est nulle et non avenue;
- e. tout autre redressement que la Commission estime juste.

10. Autres renseignements pertinents à la plainte :

(Étant dûment autorisé(e) à cet effet,) Je (je) soussigné(e) présente la *Plainte visée* à l'article 190 de la *Loi*.

Date : 24 avril 2008

Phillip G. Hunt

Procureurs du plaignant, l'APFC.

SHIELDS & HUNT

Avocats & procureurs
68, avenue Chamberlain
Ottawa (Ontario)
K1S 1V9

Téléphone: (613) 230-3232
Télécopieur : (613) 230-1664
