

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AQ-1003-6511
Cas : CQ-2012-3846

Référence : 2012 QCCRT 0389

Québec, le 14 août 2012

DEVANT LA COMMISSAIRE : Anne Parent, juge administratif

Gouvernement du Québec
Centre de services partagés du Québec

Requérant
c.

**Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (Unité
fonctionnaires)**

Intimé

DÉCISION

[1] La Commission reçoit le 31 juillet 2012, une demande d'intervention du Centre de services partagés du Québec (CSPQ) dans laquelle il allègue que les pilotes d'avions d'affaires ralentissent les activités du Service aérien gouvernemental (SAG) en refusant, depuis le mois de mai 2012, d'effectuer des heures supplémentaires.

[2] Ces actions menées par les pilotes d'affaires auraient fait en sorte que les services d'évacuations aéromédicales auraient été interrompus. Ainsi, le public n'aurait

pu recevoir le service de l'avion-hôpital dans les délais attendus et requis par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

[3] Dès la réception de la demande d'intervention, la Commission mandate un conciliateur pour intervenir auprès des parties afin de les aider à trouver une solution à leurs difficultés.

[4] La conciliation n'ayant pas donné les résultats escomptés, la Commission convoque les parties à une audience publique qui se tient les 7 et 8 août 2012.

LES FAITS

[5] Le SAG, géré par le CSPQ, exploite une flotte diversifiée d'aéronefs composée de trois hélicoptères, un avion-hôpital de type challenger, un avion de type challenger en relève de l'avion-hôpital, aussi utilisé pour le transport du premier ministre, un Dash-8 (navette) pour les vols sanitaires programmés et le transport des équipes ministérielles et quatorze avions-citernes.

[6] Une des missions du SAG consiste à assurer à la population des régions éloignées l'accès rapide à des soins médicaux appropriés. Ce sont les pilotes d'avions d'affaires qui exécutent ce mandat.

[7] Il s'agit de transports sanitaires aériens qui se subdivisent en deux volets : les évacuations aéromédicales et les vols sanitaires programmés.

[8] Les évacuations aéromédicales se définissent comme suit :

En collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) qui administre le programme Évacuations aéromédicales du Québec (EVAQ), le SAG rend possible l'évacuation de patients de régions éloignées dont l'état de santé exige un transport rapide vers les grands centres hospitaliers du Québec et des soins médicaux intensifs en vol. Un médecin et une infirmière sont présents sur le vol.

[9] Dans le cas des vols sanitaires programmés, il s'agit d'un service sanitaire aérien prévu pour les personnes dont l'état ne nécessite pas de soins médicaux intensifs en vol. On peut retrouver la présence d'une infirmière sur ces vols.

[10] Pour réaliser ce mandat, le SAG doit pouvoir compter sur un effectif minimal de vingt et un pilotes, incluant le chef pilote et l'assistant-chef pilote. Actuellement, quatre pilotes ne sont pas disponibles en raison de congé de longue durée.

[11] Pour contrer ce manque d'effectif, le SAG a procédé en mai 2012 à l'embauche de deux pilotes occasionnels et d'un contractuel qui, après une période de formation de

dix à douze semaines, font partie intégrante de l'équipe de pilotes aptes à piloter les différents avions.

[12] Il a de plus, en mars 2012, fait l'acquisition d'un nouveau challenger pour un remplacement éventuel de l'avion-hôpital. En attendant cette transformation, cet avion sert au déplacement du premier ministre. En juillet 2012, on a fait l'achat d'un Dash-8 qui servira éventuellement d'avion ambulance. Il s'agit d'un nouveau service qui sera donné par le SAG.

ÉVÉNEMENTS DEPUIS AVRIL 2012

[13] Le 24 avril 2012, l'employeur avise le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (le syndicat) du retour à l'application des dispositions de la convention collective 2010-2015 pour les pilotes et copilotes d'avions d'affaires. Cette décision découle de l'échec des négociations entre les deux parties qui n'ont pu parvenir à une entente pour la mise en place d'un nouveau projet pilote qui aurait pu, pour ce groupe, avoir préséance sur les dispositions prévues à l'annexe A de la convention collective.

[14] Le 2 mai 2012, les pilotes d'avions d'affaires sont avisés par écrit de cette décision qui fait en sorte que, dorénavant et contrairement à la pratique jusqu'à ce jour, aucune heure supplémentaire ne sera autorisée pour la prise des repas en cours de vol. En ce qui concerne les déplacements en vue de participer à une activité de formation, seule la durée réelle du déplacement effectué sera rémunérée alors qu'avant, huit heures étaient reconnues.

[15] Ces changements entrent en vigueur le 28 mai 2012.

[16] Avant même cette entrée en vigueur soit le 11 mai, l'employeur avise, par un écrit, le syndicat de même que l'ensemble de ses pilotes qu'il constate, depuis cette annonce, qu'il a de la difficulté à rejoindre les pilotes en congé hebdomadaire afin de requérir leurs services en heures supplémentaires. Il indique qu'ils ne répondent pas aux appels sur les téléphones qu'il leur fournit et que, malgré les messages laissés de rappeler, ils ne le font pas.

[17] Il signale également que trois pilotes ont refusé de prendre en charge une affectation à laquelle il voulait les assigner à l'intérieur des cinq jours prévus à leur horaire, au motif qu'ils étaient fatigués.

[18] Il termine en qualifiant ces comportements d'inacceptables qui ont, à son avis, toutes les apparences d'actions concertées pour ralentir le travail. Il précise qu'il a dû recourir à un transporteur privé à quatre reprises pour un vol du premier ministre et à une reprise dans sa mission à l'endroit du MSSS soit, l'évacuation aéromédicale.

[19] Le 23 mai 2012, l'employeur confirme, dans un avis administratif écrit qui entre en vigueur le 28 mai suivant, les modalités d'application de l'horaire de travail des pilotes d'avions d'affaires.

[20] Cet avis est contesté par un grief syndical qui a été inscrit de façon prioritaire au rôle d'arbitrage pour être entendu le 17 septembre 2012 auprès de l'arbitre Denis Tremblay au motif qu'il contrevient aux dispositions de l'annexe A de la convention collective.

[21] Le syndicat dépose également deux autres griefs contestant d'une part, les allégations portant sur l'apparence d'actions concertées et d'autre part, la lettre du 2 mai 2012 concernant les modifications aux conditions de travail des pilotes et copilotes d'affaires. Ces deux griefs ne font toutefois pas l'objet d'une inscription prioritaire au rôle d'arbitrage.

[22] Le 31 mai 2012, tout en rappelant la nature imprévisible de certaines situations, l'employeur précise auprès de ses pilotes les conditions de travail qui leur sont applicables. Il leur demande de prendre leurs appels et de retourner leurs messages sans délai, même durant leurs jours de congé, sans enfreindre évidemment les temps de repos obligatoires prescrits par le *Règlement de l'aviation canadien* (RAC).

[23] En juin, à la suite d'une rencontre avec le directeur adjoint de la Gestion administrative des opérations aériennes, le syndicat propose, dans le but d'améliorer la situation actuelle, de reprendre les pourparlers afin d'en arriver à une entente sur leurs conditions de travail.

[24] L'employeur décline cette offre de reprise de négociation considérant l'écart de leurs positions respectives et invite le syndicat à explorer de nouvelles pistes de solutions pour la prochaine ronde de négociation prévue en 2015.

[25] Le 19 juillet 2012, un grief patronal est déposé.

BRIS DE SERVICE

[26] À l'audience, l'employeur explique que deux bris de service sont survenus en raison d'un manque de disponibilité de pilotes pour l'avion-hôpital qui n'a pu être utilisé de 21 h 15, le 7 mai 2012 jusqu'au 8 mai 2012 à 5 h, et de 21 h, le 18 mai 2012 jusqu'au 19 mai 2012 à 4 h 40. Il a dû faire appel à un transporteur privé pour assurer le service d'évacuations aéromédicales d'urgence.

[27] Bien qu'il arrive en d'autres occasions des bris de service liés à des bris mécaniques ou encore en raison d'une météo défavorable ou de mauvaises conditions

d'une piste d'atterrissage, il est clair pour l'employeur que la situation du mois de mai 2012 en est une préoccupante, car elle met en danger la mission même du SAG.

[28] L'employeur reconnaît l'existence d'un plan de contingence pour couvrir ces situations. On y retrouve un ensemble de mesures pour gérer les risques liés à sa capacité de remplir sa mission, dont celle de recourir à un transporteur privé.

[29] Il précise toutefois que le transporteur privé n'offre pas le même environnement physique à l'intérieur de l'appareil, il s'agit évidemment d'une solution de rechange pour répondre à la demande.

CROISSANCE DES ACTIVITÉS

[30] Le directeur médical du Programme médical d'évacuations aéromédicales du Québec (EVAQ), tout comme le directeur adjoint de la Direction nationale des urgences, des services de traumatologie et des services préhospitaliers d'urgence du MSSS témoignent de l'existence d'une croissance récurrente d'année en année du nombre de cas faisant appel aux services de l'EVAQ.

[31] Cette croissance est de l'ordre de 5 % à 7 % pour l'avion-hôpital et de 10 % pour la navette programmée (Dash-8) pour le transport des patients.

[32] Cet accroissement fait en sorte, comme le mentionnait l'assistant-chef pilote, que les horaires des pilotes sont comprimés. Tout le monde est davantage sollicité, on utilise au maximum les équipages. Ces propos sont confirmés par le syndicat.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

[33] L'horaire de travail d'un pilote est constitué alternativement d'une période de cinq jours consécutifs de travail suivie de trois jours consécutifs de congé.

[34] Les pilotes et copilotes travaillent sur des quarts de travail, de jour, de soir et de nuit. Ils doivent, dans le cadre de leur horaire régulier, être disponibles 120 heures. Lorsqu'ils sont requis pour un vol, à la suite d'un appel du SAG, ils doivent être prêts à décoller dans un délai d'une heure.

[35] Le temps en « *service de vol* » à l'intérieur de la période de disponibilité de 120 heures (5 jours x 24 heures = 120 heures) est de 45 heures.

[36] Le « *service de vol* » soit, la durée de travail d'un pilote, est définie au Manuel d'exploitation du Service aérien du gouvernement du Québec et au *Règlement de l'aviation canadien* (RAC).

[37] Le maximum d'heures de vol pour une journée est de quinze heures après quoi une période de repos doit être prise. Dans les faits, les équipages (pilote et copilote) demandent d'être relevés après quatorze heures de vol.

[38] À l'horaire sont également prévus des pilotes de réserve. Dans leur cas, à la suite d'un appel du SAG, ils doivent être prêts à décoller dans un délai de deux heures.

[39] À l'intérieur de leur horaire régulier, les équipages peuvent être appelés à faire des heures supplémentaires.

[40] Un pilote témoigne que dans le cadre de son horaire régulier du 1^{er} juin au 5 juin dernier, il a fait près de 50 heures de vol soit, un supplément de cinq heures à son horaire.

[41] Évidemment, en raison de la nature de la mission du SAG et de la présence d'événements fortuits comme l'absence d'un pilote pour maladie, une journée où il était inscrit à l'horaire, la planification des horaires est chamboulée faisant en sorte que, régulièrement, des corrections sont apportées.

[42] Il est clair que pour l'assistant-chef pilote, on ne peut envisager de gérer adéquatement un tel service sans pouvoir compter sur du « *surtemps* ».

Les heures supplémentaires pendant les trois jours de congé

[43] L'assistant-chef pilote explique qu'avant le 28 mai 2012, date à laquelle a été transmis l'avis administratif aux pilotes d'avions d'affaires portant sur les modalités d'application de leur horaire de travail, il appelait les pilotes un à un mais finissait toujours par en trouver un prêt à faire des heures supplémentaires. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

[44] Il procède de la façon suivante. Il essaie à trois reprises dans un délai de 10 minutes, de rejoindre le pilote sur son cellulaire. S'il n'y parvient pas, il appelle à la résidence de ce dernier. Il laisse un message dans lequel il explique la raison de l'appel et du changement à l'horaire et la nature du besoin. Il appelle dans un premier temps, les pilotes qui en sont à leur troisième journée de congé, par la suite ceux qui en sont à leur première journée et enfin, ceux qui en sont à leur deuxième journée de congé.

[45] En général, comme il y a douze pilotes à l'horaire régulier, il reste neuf pilotes qu'il peut appeler pour combler le besoin.

[46] En mai, certains ne répondent pas, d'autres l'informent qu'ils sont trop fatigués donc inaptes à voler et dans un cas, un pilote ne pouvait pas en raison d'obligations parentales.

[47] Il faut préciser qu'ils ne sont pas tenus d'être disponibles donc de répondre à leur cellulaire pendant cette période.

[48] L'assistant-chef pilote mentionne l'absence d'un processus de réquisition des pilotes pour effectuer des heures supplémentaires. En effet, en raison de la réglementation complexe à laquelle ils sont assujettis, il est très difficile de mettre en place un tel processus. De fait, un pilote ne peut voler s'il juge ne pas être en état de le faire. Il compte alors sur leur collaboration, tout se fait sur une base volontaire. Il qualifie d'ailleurs cet exercice de « *gamble* », un pari en quelque sorte.

[49] Lorsqu'il ne trouve personne, il arrive au chef pilote et à l'assistant-chef pilote de combler ces absences en effectuant eux-mêmes ces vols. D'ailleurs, l'assistant-chef pilote a effectué plusieurs heures supplémentaires pour la période d'avril à juillet 2012, mais il indique ne pas avoir encore rempli les formulaires de gains déclaratoires permettant de comptabiliser et de payer ses heures, et ce, depuis avril 2012. La preuve ne révèle donc pas le nombre d'heures qu'il a ainsi travaillé.

[50] À ce sujet, l'employeur dépose des statistiques sur le nombre d'heures supplémentaires réclamées par les pilotes d'avions d'affaires, y incluant le chef pilote et l'assistant-chef pilote, pour la période couvrant les mois d'avril à juillet des années 2009 à 2012.

[51] Il constate une baisse significative du nombre d'heures supplémentaires effectué pour la période de mai à juillet 2012.

[52] Le syndicat signale toutefois que la moyenne des heures supplémentaires réclamées diminue de façon constante depuis 2009 et non pas seulement pour la période 2012. En effet, il indique que pour 2009, on dénombre une moyenne de 170 heures; pour 2010, 110 heures; pour 2011, 95 heures et pour 2012, 43 heures.

[53] Cette baisse, à son avis, n'est pas liée au contexte de l'échec de la négociation, mais se veut plutôt le reflet d'un manque chronique de ressources.

[54] Le syndicat souligne que l'utilisation des jours de congé des pilotes est un problème récurrent au SAG qui existe depuis 2002. Il mentionne que l'employeur utilise ces jours pour inscrire des formations que doivent suivre les pilotes pour maintenir leurs qualifications, et ce, sans les prévenir. Il a d'ailleurs décrié cette situation à maintes reprises.

[55] Le but des jours de congé pour les pilotes est de leur permettre avant tout de se reposer et également de vaquer à leurs occupations personnelles. Il rappelle que dans le cadre de leur horaire régulier de travail les pilotes doivent être disponibles

120 heures et qu'avec la croissance marquée des activités du SAG, les horaires sont comprimés au maximum.

[56] Enfin, il précise qu'il est vrai que des pilotes acceptent occasionnellement de faire des heures supplémentaires pendant leurs jours de congé, mais, en général, ce sont 20 % des effectifs qui effectuent 80 % de ces heures.

MOTIFS DE LA DÉCISION

[57] Il est important de préciser, dès à présent, les deux principaux aspects du rôle de la Commission des relations du travail, division des services essentiels.

[58] La Commission exerce sa compétence à l'occasion de l'exercice légal du droit de grève. Elle doit alors s'assurer que des services essentiels suffisants soient fournis à la population pour éviter que la santé ou la sécurité du public ne soit mise en danger durant la grève. Il en est autrement lorsqu'il s'agit d'un conflit entre les parties en dehors de l'exercice légal du droit de grève, comme dans la présente affaire. Dans ce cas, la Commission doit s'assurer que le public reçoit le service auquel il a droit ou qu'il ne soit pas susceptible d'être privé d'un tel service

[59] Dès lors, la Commission doit déterminer s'il existe un conflit au sens du *Code du travail*, si ce conflit se traduit par des actions concertées et finalement, si ces actions concertées portent préjudice ou sont susceptibles de causer préjudice à un service auquel la population a droit.

LE CONFLIT

[60] La preuve démontre qu'il y a conflit entre les parties et que ce conflit découle notamment de l'échec de leurs négociations en vue de convenir de leurs conditions de travail. Plusieurs griefs ont été déposés, tant patronal que syndical, confirmant également l'existence du conflit.

L'ACTION CONCERTÉE

[61] Qu'en est-il de l'action concertée ?

[62] La doctrine et la jurisprudence québécoise confirment que le terme « concertée » n'implique pas préméditation, mais réfère plutôt à ce qui suit : « de concert », « d'accord » ou « ensemble ». La Commission réfère notamment aux affaires *Maurice Blais c. France Nadeau*, [1971] T.T. 176, *Richard Holland c. Antonio J. Francoeur*, [1973] T.T. 34 et *Beauchamp and Carriere*, [1980] 2 Can LRBR 165.

[63] Il n'est pas nécessaire d'établir l'intention de chacune des personnes d'agir en concertation avec les autres. C'est ce que mentionnent les auteurs D'Aoust et Dubé, dans leur Monographie n^o 16 intitulée *La notion juridique de grève en droit canadien*, aux pages 29 et 30 :

La concertation

Le critère de concertation peut généralement se prouver d'une manière objective. Pour qu'un arrêt de travail soit reconnu comme concerté, il suffira que le geste ait été posé collectivement, soit spontanément ou à la demande du syndicat, et que tous les intéressés aient su qu'il s'agissait d'une action collective.

En d'autres termes, le seul fait qu'un certain nombre d'employés cessent ou refusent simultanément de travailler crée une présomption à l'effet qu'ils agissent de manière concertée.

À l'opposé du concept de la concertation l'on peut se trouver face à une situation où une somme de motivations personnelles, indépendantes et individuelles n'ont fait que coïncider, donnant l'apparence d'une grève. Dans une telle situation, pour faire échec à la présomption, les individus concernés devront démontrer que le fait de cesser simultanément le travail n'était qu'une coïncidence et non le fruit d'un geste concerté. On pourra invoquer dans de tels cas, par exemple, la crainte de représailles, la croyance qu'il y avait danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou la croyance qu'on exerçait un droit défini dans la convention collective.

[...]

La Cour suprême a cependant déjà décidé que pour conclure à la concertation il faut qu'il y ait un minimum de préparation parmi au moins quelques participants « pour se mettre d'accord sur le principe et les modalités de la grève ».

(soulignement ajouté)

[64] La preuve révèle que le problème se situe essentiellement au niveau de la demande faite aux pilotes d'effectuer des heures supplémentaires lors de leurs journées de congé.

[65] En effet, des pilotes effectuent des heures supplémentaires pendant leur horaire régulier.

[66] La Commission retient de la preuve qu'il n'existe aucun processus précis au SAG pour exiger des pilotes qu'ils effectuent des heures supplémentaires pendant leurs jours de congé; tout se fait sur une base volontaire. On compte sur la collaboration des pilotes.

[67] La Commission comprend par ailleurs que l'existence d'une réglementation stricte et des obligations qu'elle impose quant à la gestion des périodes de repos à l'intérieur même de l'horaire régulier des pilotes restreint également la disponibilité des pilotes pour effectuer des heures supplémentaires.

[68] En effet, la preuve démontre qu'un pilote peut refuser de voler s'il considère ne pas pouvoir le faire, car il est fatigué. L'employeur ne peut exiger d'un pilote de voler dans ses conditions.

[69] En l'espèce, lorsque les pilotes ont été appelés pour effectuer des heures supplémentaires, les motifs à l'appui de leur refus sont justifiés par la fatigue ou des responsabilités parentales. Il s'agit ici de l'exercice d'un droit individuel d'accepter ou de refuser d'effectuer des heures supplémentaires et qui ne démontre aucune action concertée.

[70] Depuis toujours, il s'avère difficile de trouver un pilote pour faire des heures supplémentaires, c'est pourquoi l'assistant-chef pilote qualifie d'ailleurs cet exercice de « *gamble* ».

[71] Aucune preuve n'a par ailleurs été présentée quant à une possible concertation entre les pilotes quant à la réponse qu'il donnait lorsqu'ils étaient sollicités. La nature même de leur travail les amène à peu se côtoyer sur les lieux du travail.

[72] La Commission comprend que cet exercice complexe de faire les horaires et de combler les absences par des heures supplémentaires en est un de tous les jours. La collaboration sur laquelle l'employeur pouvait compter jusqu'à tout dernièrement s'est considérablement effritée en raison notamment d'un climat de travail difficile. Toutefois, peut-on conclure de ce seul fait à l'existence d'une action concertée?

[73] La Commission répond par la négative.

[74] La croissance des activités du SAG et la compression des horaires des pilotes confirment que ces derniers sont utilisés à leur maximum.

[75] De plus, considérant la responsabilité partagée des pilotes à l'égard de leur propre sécurité et de celle de leurs passagers, en l'occurrence des patients ayant besoin de soins, la Commission retient qu'ils doivent gérer leur temps de repos et par le fait même refuser de voler s'ils ne sont pas aptes à le faire.

[76] Rien dans la preuve ne convainc la Commission de l'existence d'une action concertée de la part des pilotes.

[77] En l'absence d'une action concertée, la Commission n'a pas à se prononcer sur le préjudice ou la vraisemblance d'un préjudice découlant d'une telle action.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

REJETTE la demande d'intervention.

Anne Parent

M^e François Bourget-Duclos
CREVIER, ROYER (JUSTICE QUÉBEC)
Représentant du requérant

M^e Pascale Racicot
POUDRIER, BRADET, S.E.N.C.
Représentante de l'intimé

Date de la dernière audience : 8 août 2012

/nc