

TRIBUNAL DE L'AVIATION CIVILE

ENTRE :

Aviation Lanaudière Enr., requérant(e)

- et -

Ministre des Transports, intimé(e)

LÉGISLATION:

Loi sur l'aéronautique, L.R.C., ch. A-2, par. 7.1(1)

ONA VII, No 3, al. 5(1)b)

Suspension du certificat d'exploitation, Personnel de direction qualifié

Décision à la suite d'une révision
Jean-Marc Fortier

Décision : le 10 avril 1992

L'avis de suspension du certificat d'exploitation émis par Transports Canada le 25 septembre 1991, lequel est en vigueur depuis le 28 octobre 1991, est maintenu jusqu'à ce que Aviation Lanaudière Enr. ait satisfait aux conditions d'établissement mentionnées à cet avis de suspension.

L'audience en révision s'est tenue le 12 mars 1992 à 9 h, au Holiday Inn Ste-Foy, à la salle Hochelaga, dans la ville de Ste-Foy, province de Québec.

HISTORIQUE

Le but de l'audience était d'examiner la demande de la requérante, Aviation Lanaudière, de réviser et d'annuler la suspension de son certificat d'exploitation par Transports Canada par Avis du 25 septembre 1991. Aux termes de cet avis, la suspension devait entrer en vigueur le 28 octobre 1991, à moins que la requérante ne se conforme à l'*Ordonnance sur la Navigation aérienne*, Série VII no. 3 (l'« ONA ») et n'embauche le personnel qualifié.

L'avis de suspension en vigueur depuis le 28 octobre 1991 a été émis par Transports Canada aux termes du paragraphe 7.1(1) de la *Loi sur l'aéronautique* puisqu'Aviation Lanaudière n'avait plus le personnel nécessaire, selon l'ONA pour poursuivre son opération sécuritaire.

L'Avis de suspension énonce comme conditions de rétablissement ce qui suit :

« Le transporteur devra soumettre à Transports Canada une candidature acceptable au poste de chef pilote, en conformité avec l'*Ordonnance sur la Navigation aérienne*, Série VII, no 3, Annexe « A », article 4. Le transporteur devra soumettre à Transports Canada une candidature acceptable au poste de directeur de l'exploitation en conformité avec l'*Ordonnance sur la Navigation aérienne*, Série VII, no 3, article 5(1)b. »

POSITION DE TRANSPORTS CANADA

À la demande du Tribunal, les représentants de Transports Canada ont déposé une volumineuse correspondance couvrant la période du 23 janvier 1991 au 28 février 1992. En déposant ces pièces, le représentant de Transports Canada a expliqué de façon extensive au Tribunal les éléments qui ont mené à l'Avis de suspension du 25 septembre 1991 jusqu'à la levée partielle de cet avis le 12 février 1992 permettant à la requérante d'exploiter un service aérien dans des conditions de vols VFR de jour sur monomoteurs seulement.

En résumé, selon les représentants de Transports Canada, MM. Trudel et Devost, Aviation Lanaudière n'a pas respecté les exigences du paragraphe 5(1) de l'ONA.

Le paragraphe 5(1) de l'ONA énonce ce qui suit :

« Le demandeur d'un certificat d'exploitation doit démontrer qu'il dispose du personnel de gestion qualifié nécessaire à l'exploitation du service de transport aérien envisagé et que ce personnel est employé à temps plein aux postes énumérés ci-après ou à des postes équivalents :

- a) administrateur délégué;
- b) directeur des opérations aériennes (ou directeur d'exploitation);
- c) chef-pilote; et
- d) chef-mécanicien d'entretien. »

En outre, le paragraphe 6(2) de la même ordonnance énonce que nul ne pourra exercer les fonctions de chef pilote ou de chef mécanicien d'entretien s'il ne satisfait aux conditions énoncées à l'Annexe A de l'ONA.

Le 25 septembre 1991, le ministère des Transports informait Aviation Lanaudière qu'il suspendait son certificat d'exploitation puisque M. Luc Gaudet, qui avait été autorisé pour le

cumul des fonctions de directeur de l'exploitation et de chef pilote ne travaillait plus pour cette compagnie. En conséquence, le transporteur devait soumettre à Transports Canada une candidature acceptable au poste de chef pilote ainsi qu'une candidature acceptable au poste de directeur de l'exploitation, le tout en conformité avec l'ONA.

Dans la correspondance déposée par Transports Canada, il s'en est suivi un échange de lettres au cours duquel Aviation Lanaudière a tenté de faire accepter comme chef pilote, M. Luc Lussier.

Les représentants de Transports Canada ont refusé la candidature de M. Lussier puisque ce dernier ne rencontrait pas les exigences de l'ONA. En effet, selon Transports Canada, M. Lussier ne peut être chef pilote puisqu'il possède déjà un emploi à temps plein à titre de co-pilote pour la société Inter-Canadien. La pièce M-14, déposée par Transports Canada, démontre le nombre d'heures de vols et le nombre d'heures en devoir de M. Lussier de juin à novembre 1991.

Selon les prétentions de Transports Canada, M. Lussier n'aura pas le temps et la disponibilité nécessaire pour s'acquitter normalement et de façon sécuritaire des charges qui lui incomberaient à titre de chef pilote auprès d'Aviation Lanaudière et qu'en conséquence, il ne pourra exercer son emploi à temps plein auprès de ce transporteur.

En contre-interrogatoire par M. Jenner, M. Trudel réaffirme que les motifs de refus de Transports Canada sont les suivants :

- i) M. Lussier est déjà à l'emploi d'une autre société aérienne;
- ii) M. Lussier ne peut remplir toutes les fonctions qui sont dévolues à un chef pilote puisqu'en raison des exigences et du temps consacré à son emploi chez Inter-Canadien, il ne dispose pas de temps suffisant pour remplir son poste de chef pilote à temps plein.

Selon le représentant de Transports Canada, M. Lussier doit passer de nombreuses heures chaque mois à titre de co-pilote de la société Inter-Canadien, ce qui le force à être absent régulièrement, au moins cinq jours par semaine. Cette absence coïncidera avec les heures d'opération d'Aviation Lanaudière surtout durant le jour.

Le Tribunal constate que la pièce M-14 indique que M. Lussier, pour la période de cinq mois de juin à novembre 1991, était en devoir sur une base mensuelle durant 156 heures environ, ce qui comprenait environ 80 heures de vol en moyenne. Durant certains mois, dont plus particulièrement les mois de juillet, août, septembre et octobre 1991, M. Lussier était en devoir pour plus de 160 heures par mois.

Même si M. Trudel n'a pas été en mesure de déterminer avec précision quel était le nombre d'heures minimum requis normalement pour effectuer les fonctions de chef pilote, ce témoin réitère la position que le transporteur ne pourra bénéficier de façon sécuritaire des services d'un chef pilote qui à toute fins pratiques sera absent durant les heures normales de travail durant la semaine.

Transports Canada admet qu'il a autorisé à certaines occasions qu'un chef pilote puisse travailler pour d'autres employeurs comme pilote ou à d'autres fonctions tout en occupant le poste de chef pilote auprès d'un transporteur. Toutefois, Transports Canada s'empresse de préciser que dans tous les cas, il s'agissait de conditions différentes de celles soumises au Tribunal. En outre, Transports Canada s'était assuré dans chaque cas que toutes les mesures de sécurité adoptées par le transporteur étaient respectées et que le chef pilote en question avait la disponibilité et le temps requis pour remplir entièrement et de façon sécuritaire ses fonctions de chef pilote, nonobstant l'autre emploi qu'il pouvait détenir.

Transports Canada réitère sa position que la présence régulière du chef pilote aux bureaux du transporteur est primordiale puisqu'il est le responsable de l'ensemble des opérations aériennes d'un transporteur et qu'il doit être disponible pour assurer le suivi de ces opérations. A cet égard, la présence physique et régulière du chef pilote aux bureaux du transporteur est requise selon la position de Transports Canada.

POSITION D'AVIATION LANAUDIÈRE

Aviation Lanaudière a présenté comme seul témoin M. Guy Prud'homme, son président et chef d'exploitation. Selon M. Prud'homme, la société Aviation Lanaudière n'est pas en mesure d'offrir à un chef pilote un poste complet dont la rémunération serait, selon ce dernier, beaucoup trop onéreuse. Une telle situation pourrait être justifiée en fonction du peu d'opérations d'Aviation Lanaudière.

M. Prud'homme réitère toutefois que M. Lussier est qualifié pour agir à ce titre et il prend l'engagement envers Transports Canada qu'Aviation Lanaudière n'effectuera aucun vol à moins que ce vol n'ait été approuvé au préalable par M. Lussier. Selon M. Prud'homme, si M. Lussier n'est pas en mesure d'approuver le vol parce qu'il n'est pas disponible ou qu'il oeuvre à ses autres occupations, Aviation Lanaudière n'effectuera pas le vol en question. Ce sont des restrictions volontaires que M. Prud'homme accepte d'imposer à Aviation Lanaudière dans les circonstances actuelles. En outre, selon M. Prud'homme, Aviation Lanaudière planifie la majorité de ses vols quelques jours à l'avance de sorte qu'il lui est possible d'informer au préalable M. Lussier pour s'assurer de sa disponibilité et obtenir son autorisation avant d'effectuer les vols requis.

CONCLUSION ET DÉCISION

En plaidoirie, chaque partie a repris de façon assez complète le bien fondé de leurs arguments.

Le Tribunal a pu dégager deux questions fondamentales qui ont été débattues sous plusieurs formes durant les audiences. Elles sont les suivantes :

- a) Quelle interprétation doit être donnée à l'expression « employé à temps plein » au sens de l'ONA?; et
- b) le candidat au poste de chef pilote présenté par Aviation Lanaudière sera-t-il en mesure de respecter les exigences de l'ONA?

La première question en est une de droit alors que la seconde doit être examinée en considérant les faits présentés par les parties à l'audience.

L'expression « temps plein » mérite qu'on l'examine dans son ensemble pour pouvoir lui donner l'interprétation la plus plausible et la plus susceptible de s'appliquer aux conditions requises par l'ONA.

Dans le volume « The Dictionary of Canadian Law » (991-Carswell Publication), l'expression « full time basis » est défini comme suit :

« In relation to an employee of a particular class, means engaged to work, throughout the year all or substantially all of the normally scheduled hours of work established for persons in that class of employees. »

Le même volume définit également l'expression « full time employee » comme étant « an employee whose regular work week exceeds 30 hours. »

En outre, l'expression « full time employment » est définie au même volume comme étant « employment requiring continuous service in an office or position, where the employee is normally required to work the minimum number of hours prescribed by the person having authority to establish the hours of such employment. »

Ces définitions nous permettent de constater que l'expression « employé à temps plein » doit se distinguer des critères d'emploi occasionnel. En effet, l'emploi à temps plein doit posséder un caractère de continuité, de régularité et doit être relié aux activités et aux services rendus par l'employés.

Ainsi, l'emploi de chef pilote au sens du paragraphe 5(1) de l'ONA ne peut être occasionnel, c'est-à-dire sans caractère de continuité, de régularité ou de retour périodique par l'employé aux bureaux ou à la place d'affaires du transporteur.

Cette interprétation empêche également que la fonction de chef pilote au sein d'un transporteur soit remplie par deux employés ou par un employé à temps partiel ou occasionnel.

L'expression « employé à temps partiel » ou « part-time employee » s'entend normalement de toute personne qui est employée pour des périodes de temps irrégulières, ou des périodes intermittentes, soit durant une journée, au cours d'une semaine, d'un mois ou d'une année et dont les services ne sont pas nécessairement requis durant les heures normales d'affaires.

Selon les critères élaborés par la jurisprudence et la doctrine canadienne, et tel que défini dans certaines législations canadiennes dont principalement la législation portant sur les normes de travail, sur la fonction publique ainsi que sur l'assurance-chômage, il ressort que l'interprétation donnée à l'expression « à temps plein » semble être plus restrictive que celle mise de l'avant par les parties à l'audience. Il ressort de cette interprétation que l'expression « à temps plein » semble favoriser beaucoup plus la position à l'effet qu'un employé à temps plein doit passer tout son temps durant les heures normales d'affaires à remplir ses fonctions auprès de son employeur.

Toutefois, le Tribunal n'est pas d'avis qu'une interprétation aussi restrictive doit prévaloir. En effet, à moins que des conditions comme celles touchant la sécurité aérienne ne l'exigent, il ne semble n'y avoir aucune particularité ou exigence découlant de la réglementation actuelle en vertu de l'ONA à l'effet qu'un chef pilote ne puisse exercer aucune autre fonction ou autre emploi que celui qu'il occuperait à ce titre au sein d'un transporteur aérien.

Par ailleurs, l'expression « employé à temps plein » au sens de l'ONA requiert nécessairement que l'employé puisse accomplir les fonctions qui lui sont dévolues à titre de chef pilote, qu'il possède l'expérience pour ce faire et qu'il soit en mesure d'assurer toutes les responsabilités qui découlent de son emploi conformément à la réglementation aérienne existante. L'ensemble de ces critères semble être plus important que le seul nombre d'heures passées à effectuer les fonctions de chef pilote.

Dans ces circonstances, le Tribunal est d'avis que l'exigence du paragraphe 5(1) de l'ONA à l'effet que le chef pilote doit être employé à temps plein n'empêcherait pas ce dernier d'avoir un autre emploi, ni d'exercer d'autres fonctions que celle de chef pilote dans la mesure où :

- i) il est le seul responsable habilité à prendre les décisions qui découlent de ses fonctions de chef pilote au sein du transporteur;
- ii) il a le temps et la disponibilité nécessaire pour accomplir dans le respect de la réglementation aérienne toutes les tâches qui incombent à un chef pilote d'un transporteur aérien; et
- iii) qu'il est effectivement en mesure d'effectuer de telles tâches et qu'il est physiquement sur place pour assurer la responsabilité des opérations aériennes d'un transporteur de façon régulière, adéquate et continue.

L'exercice de ces fonctions ne requiert pas que le chef pilote soit obligé nécessairement d'être présent à son emploi durant le nombre d'heures minimum par jour et un nombre de jours minimum par semaine, à moins bien sûr, d'entente contraire avec son employeur.

Après avoir déterminé les critères d'interprétation applicables à l'expression « à temps plein », nous devons maintenant répondre à la deuxième question pour déterminer si le candidat présenté par Aviation Lanaudière comme chef pilote sera en mesure de rencontrer les exigences qui incombent à une telle fonction au sein de cette société.

À cet égard, le Tribunal doute que M. Lussier, le candidat proposé par Aviation Lanaudière, soit en mesure d'accomplir toutes les tâches découlant d'un poste comme celui de chef pilote en raison principalement de ses activités et de ses responsabilités autres qui découlent de son emploi auprès de la société Inter-Canadien. La preuve a révélé que M. Lussier devait passer un nombre important d'heures comme pilote en devoir auprès de son employeur principal, ce qui lui aurait laissé très peu de temps pour assumer les responsabilités de chef pilote chez Aviation Lanaudière.

Bien que le Tribunal soit sympathique à la position d'Aviation Lanaudière à l'effet qu'en raison de son volume d'activités, elle n'a pas les moyens financiers d'engager un chef pilote qui aurait

comme seul emploi celui d'être responsable des opérations aériennes de la société, le Tribunal doit en conclure que les critères élaborés précédemment et qui s'appliquent aux responsabilités d'un chef pilote doivent prévaloir.

En outre, le Tribunal a également examiné soigneusement l'extrait du manuel d'exploitation d'Aviation Lanaudière qui décrit les responsabilités attribuables à un chef pilote.

Le Tribunal a conclu que même si les opérations d'Aviation Lanaudière sont actuellement peu importantes, les fonctions de chef pilote adoptées par la société sont quand même imposantes. Selon le manuel d'exploitation d'Aviation Lanaudière, un chef pilote est notamment responsable devant le directeur d'exploitation pour la supervision totale de toutes les activités aériennes de la compagnie et pour mettre sur pied un système de vérification de contrôle pour s'assurer que les règlements de Transports Canada et de la compagnie sont appliqués en tout temps et de prendre au besoin des mesures disciplinaires pour toute infraction émanant de la compagnie.

Le Tribunal est d'avis que le candidat proposé par Aviation Lanaudière, pour les motifs mentionnés ci-dessus, ne sera pas en mesure d'accomplir de façon sécuritaire toutes les tâches qui lui seront déléguées et qui font partie de ses responsabilités aux termes du manuel d'exploitation de l'entreprise.

EN CONCLUSION LE TRIBUNAL MAINTIENT L'AVIS DE SUSPENSION DU CERTIFICAT D'EXPLOITATION ÉMIS PAR TRANSPORTS CANADA JUSQU'À CE QUE AVIATION LANAUDIÈRE AIT SATISFAIT AUX CONDITIONS DE RÉTABLISSEMENT MENTIONNÉES À L'AVIS DE SUSPENSION DU 25 SEPTEMBRE 1991.