

DANS L'AFFAIRE DE L'ARBITRAGE

ENTRE :

AIR CANADA

- et -

AVEOS

et

L'AIMTA

Mises à pied

MARTIN TEPLITSKY, c.r.
Arbitre

COMPARAISSANT :

Au nom d'Air Canada : Denis Boucher

Au nom d'AVEOS : Denis Villeneuve

**Au nom de l'AIMTA : Fred Hospes
Gary Sinclair**

Audience tenue le 23 avril 2010

La compagnie a émis des lettres de mise à pied aux employés visés par des mises à pied temporaires à Vancouver et dans d'autres escales à travers le pays.

La compagnie a ensuite émis une lettre de prolongation de la fin de la période de mise à pied temporaire pour l'escale de Vancouver.

Cette prolongation a soulevé l'inquiétude des employés qui se sont prévalus du programme d'atténuation de l'impact des mises à pied dont le but était d'atténuer les mises à pied temporaires à l'escale de Vancouver.

Les employés s'inquiètent d'un éventuel rappel pouvant désavantager les employés qui devaient être épargnés par le programme d'atténuation de l'impact des mises à pied.

Les employés de certaines escales se sont prévalus du programme d'atténuation de l'impact des mises à pied dans leurs escales respectives afin de sauver l'emploi de leurs collègues de travail.

Des anomalies, découlant des programmes sans précédent d'atténuation de l'impact des mises à pied qui ont fait l'objet d'une entente durant cette ronde de mises à pied doivent être abordées de façon à atteindre l'objectif de sauver l'emploi de compagnons de travail qui sont dans certaines escales.

Les parties ont expliqué la complexité de la procédure de supplantation de même que les difficultés à persuader les employés à participer aux programmes d'atténuation de l'impact des mises à pied. Les employés sont plus enclins à participer à un tel programme s'ils sauvent l'emploi de compagnons de travail de leur escale.

La question qui m'a été présentée est la suivante : si un employé sujet à une mise à pied a conservé son emploi grâce à la participation de ses collègues de travail au programme d'atténuation de l'impact des mises à pied ou à la suite d'un besoin opérationnel temporaire et que cette atténuation couvre la durée de la période de mise à pied originale, la disposition de la convention collective sur le rappel s'applique-t-elle lorsque le poste doit être comblé sur une base permanente?

Ma décision est que si un employé informé d'une mise à pied conserve son emploi à son port d'attache (escale) pour la durée de la période de mise à pied prévue, il verra sa mise à pied annulée à la suite d'un besoin opérationnel permanent. Le but de la procédure d'atténuation de l'impact des mises à pied n'a jamais été de procurer à un autre employé la possibilité d'occuper le poste d'un employé n'ayant jamais quitté la compagnie, en dehors de la procédure de supplantation.

Par conséquent, des employés ayant profité des mesures d'atténuation pour la durée prévue des mises à pied ont le droit de conserver le poste qu'ils n'ont jamais quitté.

Je conserve juridiction pour traiter de tout ce qui pourrait survenir entre les parties

DATÉE le 26^e jour du mois d'avril 2010.

MARTIN TEPLITSKY, c.r.
Arbitre

TRADUCTION