

**CONCERNANT UN ARBITRAGE EN VERTU DU
CODE CANADIEN DU TRAVAIL**

ENTRE :

**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L' AÉROSPATIALE/ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DE L' AÉROSPATIALE, DISTRICT 140**

-et-

AVEOS FLEET PERFORMANCE INC.

-et-

**AIR CANADA / STAC, SOCIÉTÉ EN COMMANDITE / AC CARGO, SOCIÉTÉ
EN COMMANDITE / SSAC, SOCIÉTÉ EN COMMANDITE**

**EXPOSÉ DE L' ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DE L' AÉROSPATIALE**

Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish
474, rue Bathurst, bureau 300
Toronto, Ontario
M5T 2S6

Tél. : 416-964-1115

James K.A. Hayes
Amanda J. Pask

**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L' AÉROSPATIALE**

EXPOSÉ D' ARBITRAGE

**ARBITRAGE D' UN DIFFÉREND CONCERNANT UN PROTOCOLE
D' ENTENTE**

INTRODUCTION

1. Le présent arbitrage de différend concerne les procédures qui s'appliqueront et les options qui seront mises à la disposition des membres de l'AIMTA, dans le cas où le Conseil canadien des relations industrielles ordonne la scission des unités de négociation de l'AIMTA représentant Air Canada, en conséquence de la vente à Aveos de l'ancien service interne d'entretien, de réparation et de remise en état d'Air Canada en 2007.

2. Le 14 décembre 2006, l'AIMTA a déposé au Conseil canadien des relations industrielles (le « CCRI ») une plainte de pratique déloyale de travail après avoir été informé de l'intention de vendre les Services techniques Air Canada.

3. Le 7 août 2007, une entente prévoyant une « période de discussion » a été conclue avec l'aide du CCRI. En vertu de l'entente intervenue, la demande du syndicat a été suspendue afin de permettre aux parties de discuter de la vente et de ses répercussions sur les membres de l'AIMTA. Durant la période de discussion, le syndicat a pris connaissance d'information en vertu d'ententes de confidentialité visant à protéger de l'information financière et d'autre information commercialement sensible. En vertu des modalités de l'entente intervenue sur la période de discussion, les états de service et de pension des membres de l'AIMTA ont été gelés et les membres bénéficiaient d'une période garantie de 60 jours pour évaluer les options qui leur étaient offertes à la suite de la décision définitive établissant les droits des parties découlant de la vente des STAC.

4. Le protocole d'entente (le « PE ») ayant donné lieu au présent arbitrage de différend est constitué a été conclu dans le contexte de l'entente intervenue sur la période de discussion et signé le 8 janvier 2009. Le 22 janvier 2009, le Conseil canadien des relations industrielles a rendu une ordonnance reconnaissant le PE comme un règlement de la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le syndicat le 14 décembre 2006.

5. En vertu du PE, les documents de la vente, en plus de toutes les ententes contractuelles entre Air Canada et Aveos, doivent être soumis à l'examen du Conseil canadien des relations industrielles. Ces documents permettront au

Conseil de déterminer s'il y a eu vente d'entreprise et si l'unité de négociation doit être scindée en conséquence, en vertu du *Code*. Dans le cas où le Conseil décide de scinder ladite unité, les modalités de fond du PE entreront alors en cause.

6. Les parties au présent arbitrage se sont entendues sur la vaste majorité des modalités qui s'appliqueront, le cas échéant. Le présent arbitrage concerne cinq points en litige sur lesquels aucune entente n'a pu être conclue.

CONTEXTE

7. L'arbitre au dossier connaît le contexte du protocole et de l'arbitrage en cause ici. Voici les principaux traits saillants de ce contexte :

- a. Les répercussions de la scission et de la vente de la division de services techniques et d'entretien d'Air Canada sur les membres de l'AIMTA sont un sujet très controversé et très important pour les membres de l'AIMTA depuis au moins 2002, année où le syndicat avait déposé la demande de reconnaissance d'employeur commun ayant donné lieu à l'émission du présent certificat d'accréditation de l'unité ATESO par le CCRI.
- b. Les membres de l'AIMTA ont fait des sacrifices personnels très importants (évalués à entre 200 et 240 millions de dollars par année) pour assurer la survie d'Air Canada et permettre au transporteur aérien de se soustraire à la protection des dispositions législatives sur l'insolvabilité en 2004. Les membres de l'AIMTA ont accepté des modifications leurs conventions collectives qui ont eu pour résultats de réduire leur salaire et d'augmenter leur charge de travail en plus de comporter de nouveaux risques majeurs pour leur caisse de retraite, le tout dans l'optique de protéger Air Canada de l'insolvabilité. Du point de vue de l'AIMTA et de ses membres, la prémisse morale de ces ententes était que le transporteur aérien partagerait ses bénéfices futurs avec les membres.
- c. En 2006, à un moment où le transporteur aérien avait renoué avec la rentabilité, un arbitrage de différend s'est tenu en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers de compagnies* (LACC). En substance, les membres du syndicat se sont fait dire qu'ils devraient attendre au moins jusqu'aux négociations de 2009 avant de toucher une quelconque indemnité pour leurs sacrifices ayant assuré la survie du transporteur aérien.
- d. Les membres du syndicat savent très bien que les cadres et d'autres intéressés ont réalisé de très importants gains financiers

depuis que la protection de la LACC a été levée. Au moment de l'arbitrage de différend, Air Canada avait plus que doublé la rémunération annuelle des membres de sa haute direction en 2005 – sans compter les très importants gains réalisés par ce même groupe en options d'achat d'actions, ayant plus qu'indemnisé ce groupe pour les coupures qu'il avait subies durant la protection de la LACC en 2006¹. Les membres de ce groupe continuent de réaliser des gains depuis.

- e. Récemment, les médias ont été nombreux à rapporter les 43 à 53 millions de dollars empochés par Robert Milton et des très importants gains réalisés par les principaux actionnaires à la suite de la restructuration d'Air Canada – des gains qui comprendront des profits de la vente des STAC, à la lumière de la récente annonce par ACE de son intention de liquider ses actifs et les distribuer à ses actionnaires².

8. Il en résulte que les membres de l'AIMTA s'identifient viscéralement comme des employés d'Air Canada. De plus, ils se sentent profondément trahis depuis qu'ils ont appris que la plupart d'entre eux ne seront plus employés par Air Canada avant que leurs contributions à la survie du transporteur aérien n'aient été reconnues ou remboursées et après que d'autres intéressés auront largement bénéficié de ces mêmes contributions.

9. De plus, les membres de l'AIMTA risquant de voir leur relation d'emploi avec Air Canada rompue et de devenir des employés d'Aveos sont très inquiets des répercussions de cette situation sur leur sécurité d'emploi, de l'affaiblissement potentiel des dispositions négociées relatives leur sécurité d'emploi et de la sécurité de leur caisse de retraite.

10. Parmi les symptômes directs du niveau d'anxiété des membres concernant la vente des STAC figure la vague de demandes de mutation déposées par des membres de l'AIM avant le gel décrété pour protéger les discussions menant aux actuelles conventions collectives. En déposant ces demandes, les membres de l'AIMTA en cause cherchaient à être mutés des postes d'entretien lourd relevant aujourd'hui d'Aveos à des postes d'entretien continuant de relever d'Air Canada.

11. La volatilité de la présente situation a donc été reconnue dans le cadre des discussions ayant accouché du protocole en vertu duquel le présent arbitrage est entendu. Il s'agit d'une main-d'œuvre constituée de travailleurs très spécialisés qui ont le choix d'accepter ou de refuser de travailler pour le compte

¹ Circulaire de la direction sollicitant des procurations, 2006, p. 30

² « Milton to reap windfall with dissolution of ACE », *Globe & Mail*, le 7 juin 2008
« Ups, Downs of a Spin-Off », *Toronto Star*, le 27 décembre 2007
ACE Aviation, communiqué de presse, le 10 décembre 2008

d'Aveos, qui sont très loyaux envers l'employeur vendeur, qui se sentent profondément trahis et qui sont très suspicieux quant leur avenir au sein d'une entreprise inconnue née d'une ancienne division interne de la ligne aérienne.

12. En bref, il s'agit d'une main-d'œuvre dont les membres tiennent absolument à demeurer des employés d'Air Canada, à moins qu'ils ne bénéficient d'assurances et d'incitations de fond les convainquant de suivre un autre cheminement de carrière.

Protocole d'entente

13. Dans ce contexte, les parties ont convenu des points suivants, advenant que le Conseil décide de scinder l'unité de négociation :

1. Un processus de transition sera mis en place et mené en tenant compte des préférences individuelles exprimées et de l'ancienneté des membres de l'AIMTA;

2. Les employés touchés disposeront de soixante-quatorze (74) jours après la date d'une ordonnance de scission de l'unité de négociation rendue par le Conseil pour faire leur choix;

3. Les employés d'Air Canada qui acceptent de devenir employés d'Aveos conserveront sans réduction leur ancienneté et leurs états de service en passant à l'emploi d'Aveos;

4. Les employés d'Aveos bénéficieront de la protection de la convention collective actuellement en vigueur avec Air Canada;

5. Aveos assumera la responsabilité de certaines prestations liées et non liées à la pension acquises durant la période où les membres ont employés d'Air Canada;

6. Aveos mettra en place une caisse de retraite analogue au régime de pension d'Air Canada et les actifs des employés acceptant une offre d'emploi d'Aveos y seront transférés du régime de pension d'Air Canada;

7. Air Canada et Aveos bonifieront la sécurité d'emploi des membres de l'AIMTA employés par Aveos en reconduisant leur contrat d'entretien lourd – devant échoir en 2009 – jusqu'en 2013;

8. Jusqu'en 2013, l'AIMTA pourra invoquer les dispositions relatives à la sous-traitance dans ses conventions collectives avec Air Canada et Aveos pour protéger les droits négociés des membres de l'unité de négociation en les faisant travailler sur des appareils d'Air Canada;

9. Certains privilèges de voyage seront reconduits pour les employés d’Air Canada qui acceptent une offre d’emploi d’Aveos;

10. Les employés admissibles à la retraite qui sont actuellement affectés à Aveos auront la possibilité de prendre leur retraite d’Air Canada et d’accepter une nouvelle offre d’emploi d’Aveos;

11. Les employés admissibles à la retraite qui sont actuellement affectés à Air Canada auront la possibilité de prendre leur retraite et d’être réembauchés à la condition de prévenir la mise à pied d’un autre membre par Air Canada;

12. À la demande d’un groupe d’employés inquiets de voir leurs cotisations de retraite transférées à Aveos, le PE prévoit l’option de démissionner d’Air Canada et d’accepter un nouvel emploi d’Aveos dans les mêmes circonstances que celles stipulées ci-dessus dans 9. et 10.

POINTS EN LITIGE

13. Les cinq points qui demeurent en litige sont ceux stipulés dans l’article VIII du PE sur la transition, en l’occurrence :

1. De savoir si les états de service d’un employé admissible qui prend sa retraite ou démissionne d’Air Canada selon l’option de transition 3, 4, 6 ou 7 et accepte un emploi offert par Aveos seront reconnus par Aveos aux fins du calcul du droit à congé annuel;
2. De savoir si un employé d’Air Canada licencié en date de l’ordonnance du CCRI dont le nom figure sur les listes d’ancienneté et qui conserve des droits de rappel dans des catégories et des classifications utilisées par Aveos sur des sites où Aveos et Air Canada mènent des activités concernant lesdites catégories et classifications devra, avant la date de clôture ou une autre date convenue par les parties, choisir de demeurer inscrit sur la liste de rappel d’Air Canada ou d’être inscrit sur la liste de rappel d’Aveos ou encore de savoir si ledit employé aura la possibilité d’attendre de recevoir une première offre de rappel d’Air Canada ou d’Aveos, avec ses droits au moment d’être rappelé, avant de faire son choix;
3. De savoir si, à la suite de la scission de l’unité de négociation, les employés admissibles qui deviennent employés d’Aveos selon l’option de transition 5 ou les employés d’Air Canada qui deviennent employés d’Aveos en vertu de l’article V. B. 3. doivent conserver leur rang et leurs droits sur la liste de rappel d’Air Canada pour une période ne dépassant pas trente-six (36) mois

suivant la date de l'ordonnance du CCRI et, le cas échéant, en vertu de quelles modalités;

4. De savoir si les privilèges de voyage proposés par Air Canada à l'annexe 1 seront offerts aux employés d'Air Canada passant à l'emploi d'Aveos en vertu du présent protocole d'entente ou si les privilèges de voyage doivent être les mêmes que ceux offerts par Air Canada. Les parties sont d'avis que la question de savoir si l'arbitre a la compétence nécessaire pour statuer sur la portée des privilèges de voyage offerts par Air Canada ou sur l'applicabilité des privilèges de voyage proposés par Air Canada dans l'annexe 1 a été adéquatement soumise à l'arbitre;
5. De savoir si les employés d'Air Canada qui acceptent une offre d'emploi d'Aveos ou qui optent pour la position de licenciement en conservant un droit de rappel par Air Canada, en vertu des modalités du présent protocole d'entente, sont conséquemment admissibles à une indemnité de départ en vertu de la convention collective applicable ou du *Code canadien du travail*.

Point 1 : De savoir si les états de service d'un employé admissible qui prend sa retraite ou démissionne d'Air Canada selon l'option de transition 3, 4, 6 ou 7 et accepte un emploi offert par Aveos seront reconnus par Aveos aux fins du calcul du droit à congé annuel

1. L'objectif de l'option de transition 3 est d'encourager les employés admissibles à la retraite qui sont actuellement affectés à Aveos à continuer de travailler pour Aveos, malgré le contexte décrit ci-dessus, dont une anxiété généralisée concernant la sécurité des prestations de retraite gérées par Aveos.
2. Pour cette raison, les employés admissibles affectés à Aveos se sont vu offrir l'option de prendre leur retraite d'Air Canada tout en acceptant une nouvelle offre d'emploi d'Aveos.
3. De même, l'objectif de l'option de transition 7 est de minimiser les répercussions négatives de la transition sur les employés, en permettant aux employés actuellement rattachés à Air Canada de prendre leur retraite et d'accepter une offre d'emploi d'Aveos, ce faisant, permettant à d'autres employés non admissibles à la retraite de conserver leur emploi avec Air Canada.
4. L'objectif fondamental de ces deux options, et en bonne mesure la totalité de l'entente, est d'offrir aux employés des options qui perturberont le moins possible la vie des membres et de leurs proches (et les activités des entreprises) à la suite des nombreuses supplantations pouvant découler si une vaste majorité

des employés décident d'invoquer leur ancienneté pour demeurer employés d'Air Canada.

5. Le syndicat prétend que la réduction du droit à congé de cinq à deux semaines par année sera décisive pour les employés admissibles à prendre leur retraite et à accepter une offre d'emploi d'Aveos. Ces employés ne choisiront pas de rester ou d'accepter une offre d'emploi d'Aveos vu cette réduction. En conséquence, l'absence d'une disposition permettant aux employés de conserver leurs états de service dans l'entreprise aux fins du calcul des droits à congé annuel ira à l'encontre de l'objectif d'inclure ces options en premier lieu.

6. Pour prévenir toute répercussion négative sur les collègues de travail, la postulation des trois semaines de congé annuel payé proposées par le syndicat suivrait la postulation des semaines de congé annuel prévues.

7. Le syndicat soutient qu'une telle disposition n'imposera aucun coût financier considérable aux entreprises. Air Canada n'y sera aucunement touchée tandis que tout coût que pourrait devoir engager Aveos serait plus que contrebalancé par de très importants bénéfices financiers découlant de la décision d'employés d'exercer l'option de départ à la retraite. Ce groupe sera rémunéré à un niveau inférieur à ce que la classification et l'ancienneté prévoient autrement et n'apportera pas avec lui les obligations ou responsabilités considérables en lien avec le régime de pension que d'autres employés en transition.

8. Le syndicat soutient donc que de permettre aux employés qui exercent l'option de prendre leur retraite de conserver leurs états de service, uniquement aux fins du calcul des droits à congé annuel, représente l'option la plus conforme au gros bon sens et aux objectifs mutuels de ces dispositions et du PE dans son ensemble.

Point 2 : De savoir si un employé d'Air Canada licencié en date de l'ordonnance du CCRI dont le nom figure sur les listes d'ancienneté et qui conserve des droits de rappel dans des catégories et des classifications utilisées par Aveos sur des sites où Aveos et Air Canada mènent des activités concernant lesdites catégories et classifications devra, avant la date de clôture ou une autre date convenue par les parties, choisir de demeurer inscrit sur la liste de rappel d'Air Canada ou d'être inscrit sur la liste de rappel d'Aveos ou encore de savoir si ledit employé aura la possibilité attendre de recevoir une première offre de rappel d'Air Canada ou d'Aveos, avec ses droits au moment d'être rappelé, avant de faire son choix

1. Le syndicat soutient que les employés mis à pied au moment de la transition doivent être inscrits à une liste de rappel mixte jusqu'au moment de la

première offre de rappel permanent, auquel moment ils pourraient accepter le rappel ou choisir d'être inscrits uniquement sur la liste de rappel de l'autre entreprise.

2. Tous ces employés détiennent actuellement des droits de rappel dans l'entreprise.

3. Le syndicat estime que la majorité de ses membres actuellement mis à pied choisiraient de travailler, nonobstant l'identité de l'entreprise. Il soutient qu'il n'est ni équitable ni raisonnable de demander à ces employés de miser sur la première entreprise qui les rappellera au travail, vu l'importance des répercussions potentielles sur leur vie. Peu importe le choix d'un employé, il serait fondé sur de la spéculation puisqu'il est impossible de prédire quelle entreprise sera la première à rappeler des employés en début de processus, et ce, même s'il était autrement possible de prédire avec exactitude la situation économique future des deux entreprises.

4. Le syndicat soutient que les employeurs n'engageront pas de coûts considérables en maintenant les employés sur deux listes de rappel jusqu'au moment du premier rappel.

5. En fait, Air Canada a indiqué préconiser que les employés licenciés choisissent l'option qu'ils privilégient au moment de recevoir une première offre de rappel d'Air Canada ou d'Aveos.

6. Aveos a fait valoir une série de préoccupations concernant des aspects pratiques de la tenue d'une liste de rappel mixte. L'AIMTA reconnaît le bien-fondé que les employés inscrits à une liste de rappel mixte demeurent des employés d'Air Canada jusqu'au moment d'être rappelés.

7. Toutefois, l'AIMTA soutient que les employés ne doivent pas être contraints de faire leur choix avant le premier rappel permanent. Le syndicat prétend que les employés qui acceptent un rappel temporaire d'Aveos doivent donc demeurer des employés détachés d'Air Canada jusqu'au moment d'un rappel permanent. Ce n'est qu'au moment d'être rappelé de façon permanente par une des entreprises que l'employé devrait choisir entre accepter le rappel ou être retiré de façon permanente de la liste de rappel de l'entreprise procédant au rappel.

8. Le syndicat soutient que la proposition d'Aveos d'exiger que les employés fassent un choix sur la base d'un rappel temporaire va à l'encontre de leur droit en vertu de la convention collective de refuser un rappel temporaire sans perdre leur droit de rappel.

9. Pour sa part, Aveos soutient que toute liste de rappel mixte doit être en place pour un maximum de deux ans après la date de clôture de la période de

sélection. Le syndicat soutient que cette date est arbitraire et inéquitable, à la lumière du fait que la convention collective accorde un droit de rappel pendant une période de sept ans et étant donné que les entreprises se sont donné une période de trois ans après la date de transition pour finaliser les effets de la transition tout en assurant la continuité de leurs propres activités.

10. Durant cette période de trois ans, les entreprises comptent continuer de détacher des employés entre elles selon leurs exigences opérationnelles. Le syndicat soutient qu'il convient d'accorder à ses membres l'avantage d'une période de transition prolongée d'au moins la même durée et conteste donc la proposition de limiter la période de droits de rappel en vertu de la liste mixte à deux ans.

11. De plus, le syndicat soutient que la suggestion des entreprises selon laquelle la scission des actifs du régime de pension vise à empêcher la mise en application d'une liste de rappel mixte n'a aucun mérite.

12. À l'heure actuelle, les dispositions des régimes de pension d'Air Canada auxquels les membres de l'AIMTA cotisent et du régime de pension d'Aveos auquel les membres cotiseront sont identiques. De plus, les deux régimes sont régis par les modalités de la *Loi canadienne de 1985 sur les normes de prestation de pension* (la « LNPP »).

13. L'AIMTA prétend qu'Aveos et Air Canada pourraient facilement modifier leurs régimes de pension afin de permettre aux membres de transférer leurs prestations acquises d'un régime à l'autre. Les employés seraient libres de décider individuellement de ces transferts. Cette forme de transfert est expressément prévue au paragraphe 26(3) de la LNPP. Aucune approbation régulatrice n'est exigée dans le cas de transferts individuels et les modalités de transfert peuvent alors être établies dans un accord réciproque de transfert entre les deux régimes de pension.

14. Aveos et Air Canada ont déjà établi un mécanisme afin de déterminer la méthodologie actuarielle appropriée à utiliser pour les transferts de passif et d'actif, laquelle est stipulée dans l'entente sur les pensions et les avantages sociaux déjà intervenue entre les parties. Le coût d'établir un accord réciproque serait donc minime. Vu que les modalités des régimes de pension sont les mêmes et que les parties sont actuellement tenues de procéder à une évaluation actuarielle des régimes de pension, un accord réciproque ne créerait aucun fardeau abusif pour Aveos ou Air Canada.

15. Un accord réciproque aurait des avantages considérables pour les membres, car il leur permettrait de transférer entre les entreprises sans crainte de perdre leurs droits à pension. Étant donné qu'il s'agit de deux régimes fin de carrière, si les états de service sont répartis entre les régimes, le membre pourrait toucher une prestation moindre s'il devait toucher des prestations des

deux régimes – plutôt que d’un seul – à compter de la retraite. Autrement dit, la somme des prestations de deux régimes serait inférieure à la prestation payée à partir d’un seul régime.

16. Donc, pour toutes ces raisons, l’AIMTA soutient que l’adoption d’un accord réciproque de transfert serait à la fois appropriée et sensée d’une perspective commerciale.

17. Le fait qu’aucun tel accord n’existe actuellement ne justifie aucunement de refuser aux employés la possibilité d’exercer leurs droits de rappel au sein des deux entreprises.

Point 3 : De savoir si, à la suite de la scission de l’unité de négociation, les employés admissibles qui deviennent employés d’Aveos selon l’option de transition 5 ou les employés d’Air Canada qui deviennent employés d’Aveos en vertu de l’article V. B. 3. doivent conserver leur rang et leurs droits sur la liste de rappel d’Air Canada pour une période ne dépassant pas trente-six (36) mois suivant la date de l’ordonnance du CCRI et, le cas échéant, en vertu de quelles modalités

1. Les employés qui acceptent une offre d’emploi d’Aveos en vertu de l’option de transition 5 ou de l’article V.B.3 sont des employés ayant choisi de demeurer employés d’Air Canada, mais ayant accepté une offre d’emploi d’Aveos pour conserver un emploi effectif leur base d’attache ou une quelconque autre base.

2. Dans le contexte décrit ci-dessus, cela signifie que certains employés qui acceptent une offre d’emploi d’Aveos l’auront fait malgré une préférence personnelle manifeste de demeurer à l’emploi d’Air Canada et sous l’effet de la contrainte.

3. Sur de nombreuses bases, les employés d’Air Canada et d’Aveos travaillent à proximité immédiate les uns des autres. Dans le cas où Air Canada procède à des rappels au cours de la période suivant immédiatement la transition, les employés ayant connaissance que ces postes sont comblés par des membres d’Air Canada comptant moins d’ancienneté ou des personnes embauchées de l’extérieur éprouveront un profond sentiment d’injustice.

4. Accorder à ce groupe une période de 36 mois pour exercer ses droits d’ancienneté et réintégrer Air Canada ne nuira aucunement aux activités puisque l’entente permet aux entreprises de détacher des employés entre elles au cours de cette même période.

5. En conséquence, un mécanisme est en place pour corriger toute instabilité pouvant résulter de la mutation d’un nombre élevé d’employés d’Aveos

à Air Canada. Cependant, il est peu probable que le nombre en cause atteigne ce niveau d'importance puisqu'il ne semble n'y avoir aucune perspective immédiate d'expansion majeure d'Air Canada durant la période en question (voir Article VI – Date de transition et Article VII B. 4).

6. Aveos a soutenu que l'acceptation de cette proposition constituerait un frein pour les employés considérant faire d'Aveos leur employeur de premier choix. Du point de vue du syndicat, cette observation fait fi de la réalité du contexte du présent PE, à savoir qu'Aveos ne représente pas actuellement l'employeur de choix. En tenant compte du contexte de cette réalité, le syndicat soutient que fournir une voie pour réintégrer Air Canada inciterait plus d'employés à opter pour un emploi actif au sein d'Aveos, de préférence à demeurer mis à pied d'Air Canada. Aveos aurait alors une possibilité qui lui serait autrement refusée de faire la preuve à ces employés qu'il devrait être l'employeur de choix.

7. En somme, le syndicat maintient donc que cette disposition serait avantageuse pour toutes les parties, car elle inciterait les membres de l'AIMTA à opter pour Aveos et permettrait à Aveos de remplir ses engagements opérationnels, à l'avantage de toutes les parties concernées.

Point 4 : De savoir si les privilèges de voyage proposés par Air Canada à l'annexe 1 seront offerts aux employés d'Air Canada passant à l'emploi d'Aveos en vertu du présent protocole d'entente ou si les privilèges de voyage doivent être les mêmes que ceux offerts par Air Canada. Les parties sont d'avis que la question de savoir si l'arbitre a la compétence nécessaire pour statuer sur la portée des privilèges de voyage offerts par Air Canada ou sur l'applicabilité des privilèges de voyage proposés par Air Canada dans l'annexe 1 a été adéquatement soumise à l'arbitre

14. Les employés et les retraités des transporteurs aériens bénéficient de voyages gratuits pour eux et leurs proches grâce à un système international de passes de voyage intertransporteurs qui découle d'ententes intervenues entre les transporteurs aériens indépendamment des conventions collectives. Nombre d'employés de transporteurs aériens tiennent compte de ces passes de voyage dans l'évaluation de leurs choix d'emploi et il est difficile de surestimer l'importance de ce privilège pour les employés ou la mesure dans laquelle ils y tiennent sur le plan émotionnel.

15. Le syndicat reconnaît que les privilèges de voyage ne sont pas enchâssés dans la convention collective et ne constituent traditionnellement pas un objet de la négociation collective. Les passes représentent néanmoins une condition d'emploi importante offerte aux membres au moment de l'embauche. De plus, ces discussions qui ne relèvent pas de la négociation collective se tiennent dans

un cadre extraordinaire et portent sur la reconnaissance adéquate des contributions passées des membres du syndicat à Air Canada. Comme expliqué ci-dessus, le contexte est celui où les sacrifices de ces membres ont été essentiels à la survie du transporteur aérien.

16. Comme privilège offert par Air Canada à ses employés actifs et retraités, la discussion sur le maintien du privilège de voyage ne s'inscrit pas intégralement dans la discussion entre les parties. Il s'agit d'un simple fait, fondamental à ces discussions et cette entente, dont les deux sont au cœur de la volonté d'Air Canada de reconnaître sa relation continue et sa dette considérable à l'endroit de ces employés.

17. Il est soutenu que ce contexte donne lieu à ce qu'un arbitre de différends nommé en vertu de l'entente découlant de ces discussions ait la compétence nécessaire pour rendre une ordonnance sur le fond de l'affaire, même si ce n'était pas le cas dans un autre contexte.

18. Le syndicat soutient que ses membres ont fait une contribution telle qu'Air Canada doit offrir à ceux qui passent à l'emploi d'Aveos la pleine gamme de privilèges de voyage qu'elle offre actuellement à ses employés.

19. Le syndicat se préoccupe grandement de la nature éphémère des avantages proposés par l'entreprise aux employés comptant moins de quinze années de service. En vertu de cette proposition, un employé comptant quatorze années de service pour Air Canada perdrait tous ses privilèges en l'espace de deux ans. C'est une grande source de préoccupation à la lumière de la démographie du groupe touché, dont environ 50 % compte moins de 15 années de service. Voici la répartition approximative dudit groupe :

0-1 an	140
1-2 ans	110
2-3 ans	40
3-4 ans	60
4-5 ans	5
5-6 ans	1
6-7 ans	70
7-8 ans	80
8-9 ans	200
9-10 ans	95
10-11 ans	160
11-12 ans	135
12-13 ans	30
13-14 ans	70
14-15 ans	314

20. Dans le passé et à l'heure actuelle, Air Canada offre des privilèges de voyage dans l'indemnité de départ, dont un nombre de passes de voyage selon le nombre d'années de service de l'employé. Advenant que l'arbitre refuse d'accorder tous les privilèges de voyage à l'ensemble du groupe, le syndicat soutient alors que les employés doivent au moins se faire offrir la possibilité de choisir un minimum de trois passes C2 par employé et membre admissible de la famille pour le nombre d'années de service sans interruption, de préférence à la proposition actuelle.

21. Le syndicat soutient également que toute décision rendue sur ce point doit adéquatement inclure l'ordonnance que les membres de l'AIMTA touchés bénéficient de tout arrangement plus favorable qu'Air Canada pourrait ultérieurement proposer à un groupe d'employés quittant l'entreprise dans le contexte de la vente de l'ancienne division interne d'Air Canada.

22. Air Canada n'engagera aucun coût à offrir le privilège de voyage demandé puisque seuls les sièges non vendus sont admissibles et les mécanismes administratifs sont en place et seront payés par les employés sous forme de frais d'administration.

Point 5 : De savoir si les employés d'Air Canada qui acceptent une offre d'emploi d'Aveos ou qui optent pour la position de licenciement en conservant un droit de rappel par Air Canada, en vertu des modalités du présent protocole d'entente, sont conséquemment admissibles à une indemnité de départ en vertu de la convention collective applicable ou du *Code canadien du travail*

1. Ce point concerne l'admissibilité à une indemnité de départ d'employés sans emploi effectif ou licenciés par Air Canada à la fin du processus de transition.

2. Le syndicat soutient que tous les employés dans ces deux catégories ont droit à une indemnité de départ en vertu des exigences du *Code canadien du travail*. Pour sa part, Air Canada soutient qu'aucun de ces employés n'est admissible à une indemnité de départ.

Législation

3. Le syndicat soutient qu'en vertu du *Code*, tout employé d'Air Canada qui est mis à pied pour plus de 12 mois a légalement droit à une indemnité de départ en vertu de la convention collective, sauf stipulation contraire dans le *Code*.

4. Alors que la convention collective et le *Code canadien du travail* prévoient des indemnités de départ, ce sont les dispositions de ce dernier qui ont préséance en raison de modifications apportées à la convention collective en

2004 durant les procédures d'insolvabilité concernant Air Canada. Dans le cadre du processus mené en vertu de la LACC, comme décrit ci-dessus, l'AIMTA a accepté de modifier sa convention collective pour réaliser les économies de coûts nécessaires pour lever les dispositions relatives à la faillite et éviter la liquidation d'Air Canada. C'est alors que les dispositions relatives aux indemnités de départ ont été modifiées pour prévoir des indemnités de départ conformément au *Code canadien du travail*. Lorsque l'entente a été dressée, les parties n'ont modifié aucune autre disposition de la convention collective établissant les conditions préalables pour toucher les indemnités de départ beaucoup plus généreuses prévues dans ladite convention collective avant les modifications apportées par la LACC.

5. En conséquence, même si la convention collective enchâsse une modalité pouvant être invoquée pour refuser le paiement d'indemnités de départ, cette modalité est nulle et sans effet à moins qu'elle ne figure aussi dans le *Code canadien du travail*.

6. Cela ressort sans équivoque du libellé du paragraphe 168(1) du *Code*, qui se lit comme suit :

168. (1) La présente partie, règlements d'application compris, l'emporte sur les règles de droit, usages, contrats ou arrangements incompatibles mais n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou avantages acquis par un employé sous leur régime et plus favorables que ceux que lui accorde la présente partie. *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2

7. Le fait que les dispositions de la convention collective actuelle n'accordent pas des indemnités de départ plus élevées que celles prévues dans le *Code* a été récemment confirmé dans une décision de l'arbitre Teplitsky dans un litige entre ces parties. Le syndicat soutient donc qu'en vertu de la convention collective actuelle, une indemnité de départ ne peut être refusée à un employé que conformément à un régime législatif.

Air Canada et AIMTA, Réf. : Indemnité de départ WO5183
non publié, 19 mars 2005.

8. Dans ce cadre, les sections pertinentes du *Code canadien du travail* et du *Règlement du Canada sur les normes du travail* sont les suivantes :

***Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2 :**

DIVISION XI
INDEMNITÉ DE DÉPART

Minimum

235. (1) L'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins douze mois est tenu, sauf en cas de congédiement justifié, de verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :

- a) deux jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal, pour chaque année de service;
- b) cinq jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal.

Circonstances considérées comme un licenciement et non considérées comme un licenciement

(2) Pour l'application de la présente section :

- a) sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est assimilée au licenciement;

Règlement du Canada sur les normes du travail, C.R.C., ch. 986 :

**MISES À PIED QUI NE SONT PAS DES LICENCIEMENTS AUX FINS DE
L'INDEMNITÉ DE DÉPART, LICENCIEMENTS COLLECTIFS ET LICENCIEMENTS
INDIVIDUELS**

[DORS/91-461, art. 30(F)]

30. (1) Pour l'application des sections IX, X et XI de la Loi et sous réserve du paragraphe (2), la mise à pied d'un employé n'est pas assimilée au licenciement par l'employeur lorsque :

- a) la mise à pied découle d'une grève ou d'un lockout;
- b) la mise à pied est d'une durée égale ou inférieure à 12 mois et est obligatoire à cause d'une garantie de durée de travail minimale prévue par la convention collective;
- c) la durée de la mise à pied est de trois mois ou moins;
- d) la durée de la mise à pied est de plus de trois mois et que l'employeur
 - (i) avertit l'employé, par écrit, au moment de la mise à pied ou avant, qu'il sera rappelé au travail à une date déterminée ou dans un délai déterminé, cette date et ce délai ne devant pas dépasser six mois à compter de la date de la mise à pied, et
 - (ii) rappelle l'employé à son travail conformément au sous-alinéa (i);
- e) la durée de la mise à pied est de plus de trois mois et que

(i) l'employé continue de recevoir de son employeur, durant la période de mise à pied, des paiements dont le montant a été convenu entre l'employeur et l'employé,

(ii) l'employeur continue de verser, à l'égard de l'employé, des cotisations à un régime de pension enregistré conformément à la *Loi sur les normes des prestations de pension* ou à un régime d'assurance des employés ou d'assurance collective,

(iii) l'employé touche des prestations supplémentaires de chômage, ou que

(iv) l'employé aurait droit à des prestations supplémentaires de chômage mais est exclu du bénéfice de ces prestations sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi*; ou que

f) la durée de la mise à pied est de plus de trois mois mais moins de 12 mois et que l'employé, pendant la durée de la mise à pied, maintient des droits de rappel en vertu d'une convention collective.

9. Comme en fait foi, le paragraphe 235(1) entraîne le versement d'une indemnité de départ aux employés licenciés après 12 mois de travail sans interruption pour un employeur. La mise à pied est alors assimilable à un licenciement, sauf indication contraire dans la réglementation.

10. Rien dans le *Code canadien du travail* n'oblige un employé à faire un choix entre conserver son ancienneté et ses droits de rappel et toucher une indemnité de départ, et la convention collective entre ces parties prévoit que les droits de rappel et d'ancienneté survivent au versement d'une indemnité de départ.

11. Nous comprenons qu'Air Canada a pour pratique de donner des avis de mise à pied d'une durée indéterminée et de verser des indemnités de départ au terme de 12 mois en l'absence d'offre de rappel à ou avant ce terme. Les employés peuvent néanmoins être rappelés et conserver tous leurs droits d'ancienneté même s'ils ont touché une indemnité de départ.

Conclusions

12. Compte tenu de la vente de l'ancienne division interne d'entretien et de remise en état d'Air Canada à Aveos, Air Canada doit réduire ses effectifs du nombre d'employés jadis affectés aux activités d'entretien et de remise en état qui sont actuellement détachés à Aveos. Procéder à ces mises à pied est le seul moyen de réduire les effectifs.

13. En vertu du protocole d'entente sur la transition, les employés peuvent indiquer leur préférence et exercer leurs droits d'ancienneté pour l'obtenir. Toutefois, dans notre exposé, aucune disposition du PE ne modifie la réalité sous-jacente qu'Air Canada devra mettre à pied tous ses employés qui, à la fin

du processus de transition, auront été licenciés par Air Canada et travaillent pour Aveos ou attendent d'être rappelés par Air Canada, n'ayant pas pu se faire embaucher par Aveos. Nous soutenons que le fait que ces employés conservent leur ancienneté n'est aucunement pertinent puisque la convention collective en question ne prévoit aucune perte d'ancienneté si une indemnité de départ est payée.

14. Le syndicat soutient aussi qu'il s'agit du seul résultat équitable à la lumière du contexte décrit ci-dessus et du montant considérable dû par Air Canada aux membres de l'AIMTA.

15. Air Canada a invoqué de la jurisprudence selon l'article 189 du *Code* relativement à des employés non syndiqués. Nous prétendons que cette jurisprudence ne s'applique pas à un milieu syndiqué régi par les dispositions relatives aux droits et aux obligations du successeur comme il appert dans la Partie I du *Code*. Dans notre exposé, l'approche adéquate est celle décrite par l'arbitre Weatherill dans *Silverwood Dairies*, une autre affaire dans laquelle un employeur de travailleurs syndiqués avait vendu une partie de son entreprise et dans laquelle les droits de négociation, la convention collective et le lien d'emploi avec l'employeur acheteur avaient été maintenus. L'arbitre Weatherill a tenu que :

« Il est de notre avis que l'article 55 [vente d'entreprise] n'a pas pour effet de priver des employés qui travaillent pour l'entreprise ou la partie de l'entreprise qui est vendue d'exercer leurs droits en vertu de la convention collective comme ils auraient opposé ces droits à l'employeur d'origine. Dans la présente affaire, lorsque Silverwoods a cessé les activités de son service technique interne, les employés qui y étaient rattachés ont été mis à pied par Silverwoods. »³

16. Subsidièrement, si le Conseil refuse le versement d'indemnités de départ à tous les employés dont la relation d'emploi avec Air Canada sera rompue indéfiniment ou suspendue pour une période de plus de 12 mois à la fin du processus de vente et de transition, le syndicat prétend qu'en vertu du *Code*, au minimum, une indemnité de départ doit être versée à tous ceux qui, à la fin du processus, se trouvent mis à pied et sans emploi effectif pour une période de 12 mois.

17. En regard des licenciements, le *Règlement du Canada sur les normes du travail* ne fait aucune mention de l'option d'un employé d'opter pour une position de licenciement tout en conservant des droits de rappel.

18. Puisque rien dans le *Règlement* ne permet d'exclure les employés optant pour une position de licenciement de la disposition assimilant une mise à pied à un licenciement et puisque le *Code* ne fait aucune distinction quant au choix des

³ Réf. *Silverwood Dairies* (1976) 12 L.A.C. (2d) 225, para. 13

employés dans le contexte des indemnités de départ, le syndicat prétend que ces employés ont droit à une indemnité de départ en vertu du *Code*, du moment qu'ils satisfont les conditions préalables pour toucher une indemnité de départ : ils ont été mis à pied et ils demeurent mis à pied pour plus de douze mois.

19. Comme mentionné ci-dessus, ce même litige a fait l'objet d'un grief et une décision a été rendue en vertu de la convention collective pour l'unité ATESO tout comme le litige entre Air Canada et l'AIMTA. La question était alors de savoir si l'exclusion prévue dans la convention collective permettait de refuser une indemnité de départ à un employé ayant reçu un avis de mise à pied et ayant choisi d'être mis à pied au lieu d'exercer son droit de supplantation prévu dans la convention collective.

20. L'arbitre Teplitsky a consulté le *Code* pour trouver qu'il permet de définir les circonstances où une mise à pied n'est pas assimilable à un licenciement, mais qu'aucune mention n'est faite du choix d'exercer ou de ne pas exercer un droit de supplantation. Il a conclu que la convention collective n'impose pas les normes minimales enchâssées dans le *Code* en obligeant les employés d'exercer leur droit de supplantation et a ordonné que des indemnités de départ soient versées nonobstant la décision des employés d'exercer ou non leur droit de supplantation.

21. Le syndicat prétend qu'une décision similaire doit être rendue dans le présent litige concernant le paiement d'indemnités de départ. L'entreprise ne peut imposer des motifs d'exclusion supplémentaires qui ne figurent pas dans le *Code* ou le *Règlement*. Une fois qu'un employé est mis à pied depuis 12 mois, il existe une obligation statutaire de lui verser une indemnité de départ conformément au *Code*, laquelle obligation est immuable, même si les parties s'entendent autrement.

22. De plus, l'AIMTA soutient que le PE ne peut être interprété et appliqué de sorte à priver les membres du syndicat de droits reconnus dans la convention collective. Le PE énonce un processus visant à assurer une transition sans heurt d'employés entre les employeurs. Il ne modifie pas la convention collective, laquelle continuera de lier les deux employeurs après la période de transition.

23. Il est donc soumis qu'une décision ayant pour effet de refuser aux employés en position de licenciement à la fin de la transition une indemnité de départ à laquelle ils ont manifestement droit en vertu de la convention collective irait fondamentalement à l'encontre de la mission et l'application prévue du PE ainsi que des dispositions du *Code*.

24. De surcroît, bien que la loi soit claire sur cette question, des principes d'équité commandent la même conclusion.

25. Les employés qui choisissent de demeurer avec Air Canada dans l'espoir d'être rappelés plutôt que d'accepter un poste d'un nouvel employeur sont ceux dont le sentiment d'appartenance à Air Canada est le plus fort. Que ce choix soit le plus logique ou non, il ne sera sûrement pas fait par ceux qui n'ont aucun espoir d'être rappelés par Air Canada à l'intérieur d'une période de 12 mois. Le refus de verser une indemnité de départ dans ces circonstances constituerait une sanction supplémentaire qui s'ajouterait aux lourdes difficultés résultant d'avoir été sans travail pour Air Canada pendant une année entière.

26. Enfin, il faut rappeler que les droits d'ancienneté de cet employeur sont de portée nationale. En conséquence, il devient encore plus inéquitable de refuser une indemnité de départ aux employés qui « choisissent » de mettre fin à leur emploi avec Air Canada lorsque la seule autre « option » qui leur est offerte est de déménager à l'autre bout du pays, déracinant ainsi leur vie et celle de leurs proches, afin d'accepter un poste pour le compte d'un autre employeur. Nombre d'employés devront faire face à cette option. Il s'agit d'un très lourd fardeau qui n'est pas imposé par le *Code canadien du travail*, dont nous exposons ici la nature injuste et illégitime.

27. Donc, en somme, le syndicat soutient que des indemnités de départ doivent être versées conformément au *Code* aux personnes suivantes :

- a. Tous les employés d'Air Canada dont la relation d'emploi avec Air Canada est rompue par leur acceptation d'une offre d'emploi d'Aveos ou qui attendent, à la fin du processus de transition, d'être rappelés par Air Canada, n'ayant pas réussi à obtenir un emploi effectif au sein d'Air Canada;
- b. Subsidiairement, il est soumis que tout employé qui, à la fin du processus de transition, est inscrit sur une liste de rappel, n'ayant pas réussi à obtenir un emploi effectif de l'employeur de son choix, a droit à toucher une indemnité de départ à la fin d'une période de 12 mois au cours de laquelle il n'a reçu aucune offre de rappel;
- c. Subsidiairement encore, il est soumis que l'indemnité de départ est payable à tout employé qui est en position de licenciement à la fin du processus, n'ayant pas réussi à trouver de l'emploi effectif à l'extérieur de sa base d'attache.

**LE TOUT VOUS EST RESPECTUEUSEMENT SOUMIS
EN CE 30^e JOUR DE JANVIER 2009**