



Le présent litige constitue un arbitrage des différends en vertu d'un Mémoire d'entente daté du 8 janvier 2009. Il découle de la vente à Aveos de l'entreprise de services de maintenance, réparation et révision (MRR) exploitée par Services techniques Air Canada. De nombreuses questions découlent de la vente d'une entreprise. Le Mémoire d'entente traite de ces questions. Cependant, cinq d'entre elles n'ont pas été résolues. Elles ont été portées devant moi aux fins de médiation et d'arbitrage. Toutes les parties ont présenté des mémoires dans le cadre de la médiation, et l'AIMTA et Air Canada ont produit des mémoires additionnels à l'arbitrage. Aveos n'a pas ajouté à son mémoire de médiation. J'ai aussi reçu certaines représentations de membres de l'AIMTA. Je tiens à remercier les parties pour leurs observations pertinentes. Je suis conscient de la très grande importance pour les parties des problèmes soulevés dans le cas présent et du fait que de nombreux employés sont très préoccupés par l'incidence de la vente sur leur avenir. Je suis convaincu que les parties ont agi de bonne foi tout au long du processus et en tenant compte des besoins des gens ou entreprises qu'ils représentent ainsi que des règles de droit contenues à la fois dans le *Code canadien du travail* et dans d'autres législations du travail applicables qui régissent certaines conclusions. De mon côté, j'ai essayé de faire concorder les intérêts légitimes de chaque partie. Je propose de prendre en considération chacune des cinq questions dans l'ordre.

**Q I – La question de savoir si un Employé admissible qui prend sa retraite ou démissionne d'Air Canada aux termes des Options de transition 3, 4, 6 ou 7 et qui accepte un poste disponible chez Aveos débutera son emploi avec ou sans service reconnu chez Aveos pour fins d'admissibilité aux vacances.**

Le Syndicat est d'avis que les employés qui prennent leur retraite d'Air Canada et qui sont ensuite embauchés par Aveos devraient conserver leur date d'entrée en service chez Air Canada aux fins de l'établissement du droit aux vacances. Aveos est d'avis qu'il n'y a aucune raison justifiée par quelque principe de faire une telle exception dans le cas d'un employé qui, vis-à-vis Aveos, est un nouvel employé.

**DÉCISION**

La décision de prendre sa retraite, de se prévaloir d'une pension et ensuite d'être

réembauché par Aveos appartient à l'employé. Toutes les années de service et l'ancienneté peuvent être conservées en ne prenant pas sa retraite. Je doute que les retraités qui acceptent un nouvel emploi auront un motif raisonnable pour justifier une attente à ce que leurs années de service antérieures les suivront dans leur nouvel emploi. Par conséquent, je rejette cette demande. Cependant, la valeur du congé annuel revêt beaucoup d'importance avec l'âge. Parce que ces employés reçoivent une pension en plus de leur rémunération, ils devraient être en mesure de s'offrir un congé non payé supplémentaire. Il n'y a pas de coûts directs pour l'employeur, mais il y a une perte de productivité au cours des trois semaines non payées. Par conséquent, j'adapte que les employés admissibles qui prennent leur retraite ou quittent leur emploi recevront, s'ils le désirent, jusqu'à trois semaines de congé non payé. Ces trois semaines doivent faire l'objet d'une demande immédiatement après le processus de demande de congés ordinaires.

**Q II – La question de savoir si un employé d'Air Canada licencié de manière permanente à la Date du CCRI dont le nom apparaît sur la Liste d'ancienneté et qui détient des droits de rappel dans des catégories et classes utilisées chez Aveos à des points auxquels tant Aveos qu'Air Canada exercent des activités visant cette catégorie et classe sera tenu de choisir, à la Date limite de choix ou à telle autre date convenue par les parties, entre demeurer sur la liste de rappel d'Air Canada ou être placé sur la liste de rappel d'Aveos, ou si cet employé sera autorisé à attendre et à opérer son choix au moment du premier rappel soit par Air Canada soit par Aveos, avec les droits de l'employé au moment du rappel.**

Le Syndicat soutient qu'il est injuste d'exiger que les employés choisissent d'être inscrits sur la liste de rappel de la société qu'ils préfèrent avant qu'ait lieu le premier rappel permanent. La position d'Aveos comporte essentiellement deux dimensions. Premièrement, à titre d'employeur distinct, Aveos a le droit de savoir dès le départ qui fait partie de ses effectifs. Deuxièmement, il n'est pas pratique de gérer deux listes de rappel, et il surviendra sans doute des questions liées aux pensions. Air Canada soutient que la décision de l'employé devrait être reportée jusqu'à la première occasion de rappel.

## DÉCISION

J'en suis venu à la conclusion que le report de la décision jusqu'à la première occasion de rappel ne constituait pas un problème insurmontable. Un certain nombre de droits et de conditions doivent être imposés.

*Premièrement, le rappel doit inclure tout rappel temporaire; autrement dit, les employés doivent choisir entre demeurer à l'emploi d'Air Canada ou devenir un employé d'Aveos au moment du premier rappel, qu'il s'agisse d'un rappel temporaire ou d'un rappel permanent. Cela est nécessaire parce que s'il en était autrement, la confusion régnerait sur des questions liées à la retraite, aux congés, au service, etc.*

*En attente du premier rappel, les Employés admissibles doivent être considérés comme des employés d'Air Canada seulement à toutes les fins autres que le droit de rappel, tel qu'il est décrit en détail ci-après.*

*En attente du premier rappel, les Employés admissibles doivent être considérés comme des membres de l'unité de négociation applicable d'Air Canada seulement.*

*Les Employés admissibles qui acceptent le premier rappel d'un employeur, qu'il soit temporaire ou permanent, seront rayés de façon permanente de la liste de rappel de l'autre employeur et renoncent à tous droits de rappel futurs avec cet autre employeur.*

*Les Employés admissibles qui refusent le premier rappel d'un employeur, qu'il soit temporaire ou permanent, renoncent à tous droits de rappel futurs avec cet employeur et leur nom sera rayé de la liste de rappel de cet employeur.*

*Les conditions d'emploi des Employés admissibles qui acceptent le premier rappel chez Aveos, qu'il soit temporaire ou permanent, seront, sauf aux fins de la pension, celles décrites dans l'article VII.A., à l'exception cependant des paragraphes VII.A.5 du Mémoire d'entente.*

*Les Employés admissibles qui acceptent le premier rappel à Aveos se verront octroyer des droits de transférabilité en vertu du régime de retraite seulement et ne seront pas autrement régis par l'Entente sur les régimes de retraite et avantages complémentaires.*

*Même si aucun rappel n'a lieu, les Employés admissibles doivent choisir leur employeur au plus tard dans les deux (2) ans suivant la Date limite de choix.*

**Q III – La question de savoir si, après la scission des unités de négociation, les**

**Employés admissibles qui deviennent des employés d'Aveos en conformité avec l'Option de transition 5 ou des Employés d'Air Canada qui deviennent des employés d'Aveos aux termes de l'article V.B.3 devraient conserver leur rang et leurs droits sur la liste de rappel d'Air Canada durant une période d'au plus trente-six (36) mois après la Date du CCRI et, dans l'affirmative, à quelles conditions.**

Le Syndicat est d'avis que les employés qui désiraient demeurer à Air Canada, mais qui ont accepté de devenir des employés d'Aveos afin de rester en service actif devraient rester sur la liste de rappel d'Air Canada pour une période d'au plus 36 mois.

Aveos est d'avis qu'un tel droit affaiblit le Mémoire d'entente dont l'intention et l'objectif sont de permettre à Aveos d'obtenir sa propre main-d'œuvre dévouée et permanente.

Air Canada n'a pas pris position sur cette question.

### **DÉCISION**

À mon avis, il serait totalement injuste à l'égard d'Aveos d'accorder à ces employés jusqu'à 36 mois pour retourner chez Air Canada. Un tel droit risquerait de déstabiliser la main-d'œuvre d'Aveos et de rendre ses coûts de formation sans valeur. Ce sont des préoccupations réelles et non pas théoriques. En général, à l'heure actuelle du moins, Air Canada est perçue comme étant l'employeur de choix. Elle est l'employeur qui est connu et les employés se sentent plus à l'aise sous son aile. Avec le temps, ces perceptions peuvent changer à mesure que les employés se familiarisent avec Aveos et se sentent davantage à l'aise. L'éventail de compétences employées chez Aveos est également prisé dans l'univers d'Air Canada. Ainsi, si on octroyait le droit demandé à ces employés, il est probable qu'ils quitteraient à la première occasion.

Par conséquent, je n'accorde pas le « droit » demandé.

**Q IV – La question de savoir si les privilèges de voyage (facilités de transport) proposés par Air Canada à l'Annexe 1 s'appliqueront aux employés d'Air Canada opérant la transition vers Aveos en vertu du présent Mémoire d'entente ou si les privilèges de voyage devraient être les mêmes que ceux qui s'appliquent à Air Canada. Les parties conviennent que l'arbitre est valablement saisi de la question de savoir s'il a compétence pour établir l'étendue des privilèges de voyage octroyés par Air Canada et de la question de savoir si les privilèges de voyage proposés par Air Canada à l'Annexe 1 s'appliqueront.**

Sans porter atteinte à sa position dans d'autres arbitrages de différends, dans cette affaire l'employeur, sous toutes réserves et sans précédent, n'a pas insisté que je n'avais pas compétence.

### **DÉCISION**

L'employeur s'était fié sur une décision de l'arbitre Keller dans Air Canada c. AIMTA (l'affaire « Horan ») 2000 (BAL n° 676). L'arbitre soutenait que la décision d'un employeur de suspendre les privilèges de voyage pour deux ans ne pouvait pas faire l'objet d'arbitrage parce qu'aucune violation de la convention collective n'avait été alléguée. Je suis tout à fait d'accord avec la décision de l'arbitre Keller. Cependant, il s'agit d'une décision sur un arbitrage en matière de « droits ». Elle n'est pas censée ni ne pourrait avoir d'effet sur la compétence d'un arbitre de différends.

À mon avis, un arbitre de différends a la compétence d'établir tout contrat que les parties peuvent établir.

Par conséquent, l'objection en matière de compétence est rejetée.

J'en viens au fond de la question.

L'offre de l'employeur est contenue dans l'Annexe 1 du Mémoire d'entente.

Le Syndicat est d'avis que les employés d'Air Canada qui se joignent à Aveos devraient être traités, pour les questions relatives aux privilèges de voyage, comme s'ils

étaient des employés d'Air Canada. Subsidiairement, le Syndicat remarque qu'Air Canada a, par le passé, offert des laissez-passer en fonction du nombre d'années de service de l'employé qui quitte. Le Syndicat est d'avis que les employés devraient avoir une option de choisir trois laissez-passer C2 par employé et membre admissible de sa famille pour le nombre d'années de service continu.

Aveos n'a pas pris position sur cette question.

La position d'Air Canada est que son offre est juste et raisonnable et qu'une fois qu'un employé a quitté son emploi, elle n'a plus d'obligation envers cet employé. Également, on fait valoir que les employés d'Aveos ne devraient pas bénéficier de la même priorité que les employés d'Air Canada, si l'option demandée par le Syndicat est accordée. Quoi qu'il en soit, la position d'Air Canada est tel qu'il est stipulé dans le Mémoire d'entente, que tous les privilèges de voyage constituent une indemnité de retraite au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*.

J'en suis arrivé à la conclusion que l'offre d'Air Canada devrait faire partie de ma décision. Cependant, une autre option devrait être offerte aux employés qui ne font pas partie de la catégorie 1 ou de la catégorie 2 dans l'Annexe 1. J'accepte à un certain point la proposition subsidiaire du Syndicat, que les employés devraient avoir l'option de choisir trois passes par année de service à Air Canada qui pourraient être utilisées par l'employé et les membres admissibles de sa famille. Cependant, j'adjuge une priorité de C3/Y10. J'en suis arrivé à cette conclusion pour plusieurs raisons. Premièrement, il y avait une pratique antérieure d'offrir des passes lors d'une cessation d'emploi en fonction des années de service. Quant à la priorité C3/Y10, j'accepte la légitimité d'une distinction de priorité entre les employés d'Air Canada et les employés d'Aveos, un employeur non lié.

Cependant, parce que le Mémoire d'entente envisage le détachement d'employés entre Air Canada et Aveos pour une période de temps après la résolution de cette question par le CCRI, j'adjuge également que les employés accumulent des années de

service jusqu'au 31 décembre 2010, aux fins d'établissement de l'admissibilité aux privilèges de voyage en vertu de l'une ou l'autre des options. Cela aura pour effet non seulement de faire passer un grand nombre d'employés dans la catégorie des plus de 15 ans, mais aussi d'offrir des avantages supplémentaires à tous les employés.

**Q V – La question de savoir si des employés d'Air Canada qui acceptent un emploi disponible chez Aveos ou qui choisissent le statut de licenciement avec droits de rappel chez Air Canada aux termes de ce Mémoire d'entente sont en conséquence, aux termes de la Convention collective applicable ou du *Code canadien du travail*, en droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi.**

Le Syndicat est d'avis que tous les employés qui ne sont pas à l'emploi d'Air Canada à la fin de la transition sont en droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi. Subsidiairement, le Syndicat est d'avis qu'en vertu du *Code canadien du travail*, tout employé d'Air Canada licencié pour une période de plus de 12 mois est en droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi (indemnité de départ). Essentiellement, Air Canada accepte la dernière proposition. Cependant, Air Canada est d'avis que les employés qui acceptent des postes au sein d'Aveos ne sont pas en droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi.

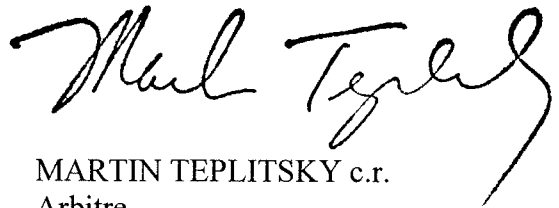
### **DÉCISION**

Il me semble évident, selon les dispositions claires de la loi et comme dans l'affaire *Bebeau c. Banque de Montréal* [2001] BALC n° 447 et autres décisions, qu'il n'y a pas de licenciement lorsqu'une entreprise est vendue si l'employé accepte un emploi chez l'acheteur.

Par conséquent, les employés qui acceptent un emploi au sein d'Aveos ne sont pas en droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi.

Je demeure saisi de l'affaire.

EN DATE du 5<sup>e</sup> jour de mars 2009.



MARTIN TEPLITSKY c.r.  
Arbitre