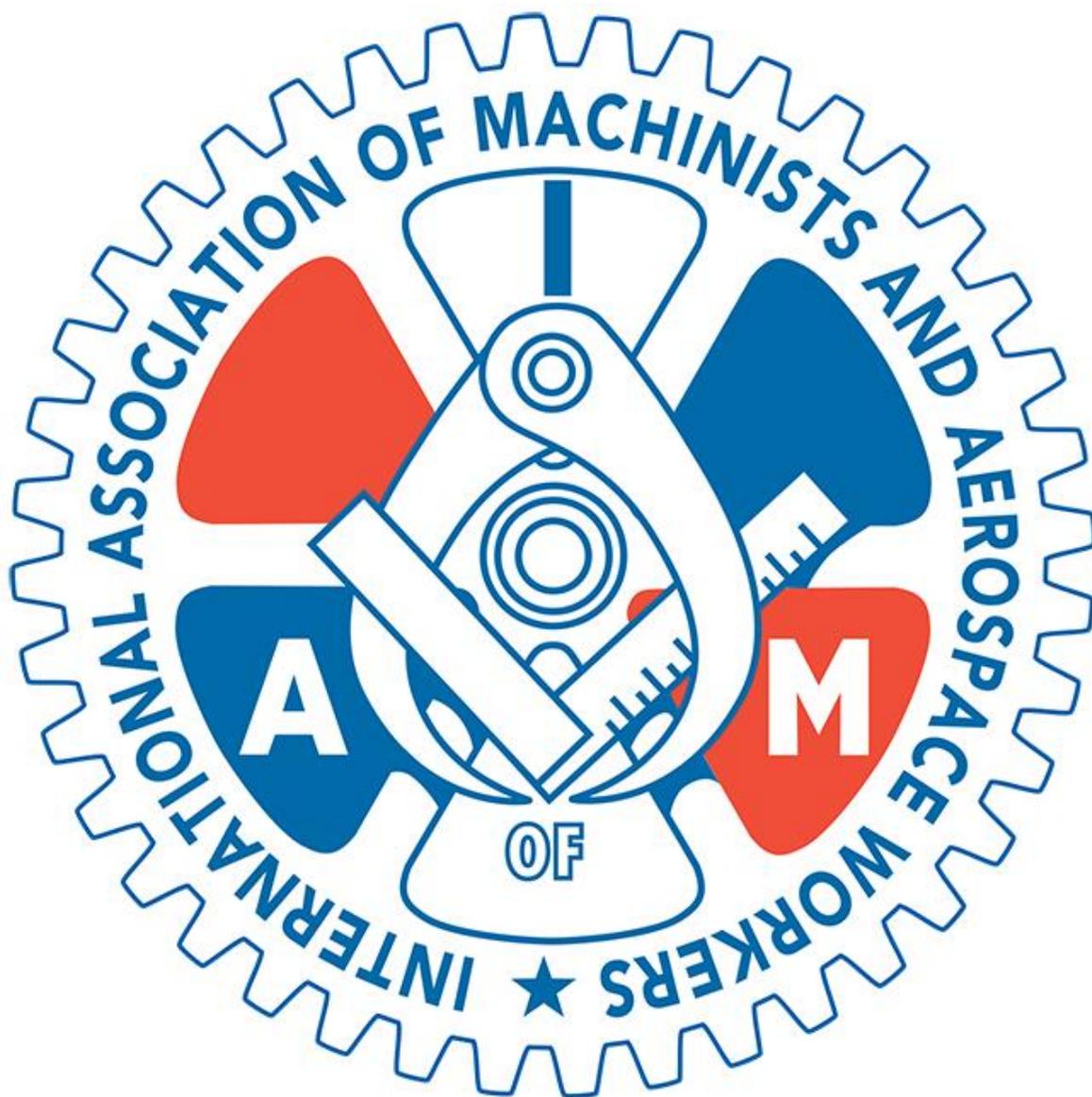


**Modifications apportées à la convention  
collective 2019-2022**



L'objectif de ce document est de fournir aux membres de l'information leur permettant de se familiariser avec toutes les modifications apportées à la convention collective au cours de la période ouverte 2019-2022, comme le prescrit l'article 6 de l'annexe XXXIV.

La pandémie de COVID-19 a entraîné des retards dans la conclusion du processus de négociation. Des restrictions provinciales ont très grandement compliqué la possibilité de se réunir en interne et avec l'employeur pour passer en revue une version définitive des modifications apportées à la convention collective après l'arbitrage.

Ces modifications seront intégrées dans la convention collective publiée à l'issue de la période d'ouverture des négociations 2022-2026.

La table des matières comporte trois sections présentant les modifications convenues à la suite du processus de négociation de 2019 à 2022 :

1. Modifications apportées au régime de retraite
2. Modifications de la convention collective applicables à l'ensemble des membres
3. Modifications de la convention collective applicables aux membres Aéroports, Fret et Qualité de l'environnement cabine

## **TABLE DES MATIÈRES**

### **SECTION 1**

1. Avenant concernant le PPME – Rachat de droits à pension pour les congés approuvés admissibles et versement de cotisations sur les gains des heures supplémentaires.
2. Décision rendue par l'arbitre Vince Ready concernant le plafond de 94 000 \$ du régime de retraite.

### **SECTION 2**

1. Article 10.02.12.04 – Réserve d'heures (augmentation à 200 heures).
2. Article 13.09 – Établissement au prorata des droits à congé (sauf pour les congés de maternité).
3. Avenant n° 5 – Droit à congé horaire 4/2 (nouveau libellé).
4. Inclusion de la couverture de la contraception féminine (nouveau libellé).
5. Protocole d'accord n° 30 – Litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée (prolongation du PA).

### **SECTION 3**

1. Annexe XXXXIII – Prolongation de la période d'essai des jours de congé supplémentaires/réserves d'heures jusqu'en 2026.
2. Article 10.05.06 – Libellé de relève applicable aux chefs préposés à l'entretien et au nettoyage cabine pour refléter le libellé existant applicable aux chefs préposés d'escale (nouveau libellé).
3. Lettre d'explication des heures de travail et de la politique d'assiduité.
4. Articles 6.04.01.02, 6.04.01.03, 6.04.01.05 – Préposé d'escale à temps partiel, considération en premier lieu pour les promotions à chef préposé d'escale et à agent – service clientèle.
5. Article 6.04.01.01 – Préposé d'escale à temps plein, considération en second lieu pour les promotions à chef préposé à l'entretien et au nettoyage cabine.
6. Article 6.03.02.17 – Adaptation du libellé pour le changement de statut d'agent – Service clientèle à temps plein de temporaire à permanent après 26 semaines.
7. Article 6.03.03.17 – Adaptation du libellé pour le changement de statut de préposé à l'entretien et au nettoyage cabine à temps plein de temporaire à permanent après 26 semaines.

8. Article 6.04.01.04 – Formateurs I et II, considération en premier lieu pour Agent – Service clientèle – Masse et centrage.
9. Lettre d'accompagnement réf. : Article 10.05.01 – Accumulation de la progression des heures rémunérées dans un poste intérimaire avant 2016 (nouveau libellé).
10. Prolongement jusqu'en 2026 de l'équipe montée/descente à YYZ.
11. Protocole d'accord Annexe XXV.

# SECTION 1

## RÉGIME DE RETRAITE

**AVENANT ENTRE**  
**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES**  
**ET**  
**AIR CANADA**

**Rachat de droits à pension pour les congés approuvés admissibles et versement de cotisations sur les gains des heures supplémentaires**

**I. DÉFINITIONS**

« Employeur » s'entend d'Air Canada.

« Bureau du régime » s'entend de l'I.A.M. Pension Administration Corporation.

« Régime » s'entend du Plan de pension multi-employeur de l'AIM.

« Droits à pension » s'entend des cotisations qui auraient autrement été versées au régime par l'employé et en son nom à l'égard d'une période de congé approuvé, en l'absence d'un tel congé.

« Cotisations obligatoires » s'entend du montant des cotisations d'employé nécessaires pour racheter des droits à pension pour une période de congé approuvée.

**II. RÈGLES GÉNÉRALES**

**1. Processus et conditions**

- Lorsqu'un employé quitte en congé approuvé, l'Employeur informe l'employé de l'option qu'il a de racheter des droits à pension dans le Régime pour la période du congé. La trousse de congé approuvé que l'Employeur distribue à l'employé comprend des instructions à suivre pour obtenir d'autres renseignements pertinents.
- L'Employeur informe le Bureau du Régime en temps opportun lorsqu'un congé demandé est approuvé et fournit l'information nécessaire au Bureau du Régime pour administrer le présent Avenant. L'Employeur et le Bureau du Régime déterminent l'information à échanger pour assurer une administration efficace du présent Avenant.
- Le droit de rachat s'applique uniquement aux pleines semaines de congé approuvé.
- Un employé admissible qui n'a pas présenté de demande dans le délai imparti est réputé avoir choisi de ne pas racheter les droits à pension en question.
- Un employé qui souhaite racheter des droits à pension pour un congé approuvé

peut accéder au site Web du Régime pour déterminer les Cotisations obligatoires et télécharger le formulaire de demande et l'information appropriée.

- Le Bureau du Régime est responsable de calculer le coût du rachat.
- Le Bureau du Régime est responsable de l'obtention de l'attestation relative au FESP et de la déclaration et du calcul de facteurs d'équivalence révisés. L'Employeur est informé de tels facteurs d'équivalence révisés.

## **2. Contributions de l'employé et de l'employeur**

### ***Contributions obligatoires***

Les Cotisations obligatoires maximales pour racheter des droits à pension pour une période de congé approuvé sont calculées en multipliant la durée du congé approuvé, mesurée en semaines ou en mois selon le cas, par le Taux moyen de cotisation.

Le Taux moyen de cotisation est basé sur la moyenne des 12 derniers mois complets ou des 52 dernières semaines complètes, selon le cas, de cotisations d'employé immédiatement avant le début du congé. Si l'employé a moins de 12 mois complets ou 52 semaines complètes de cotisations, le nombre de mois complets ou de semaines complètes de cotisations réelles est utilisé.

L'employé *peut* choisir un montant inférieur au montant maximal.

### ***Cotisations de l'employeur***

Le Bureau du Régime fournit à l'Employeur les renseignements et les documents concernant le choix de l'employé et l'Employeur verse les cotisations de contrepartie au Bureau du Régime, le cas échéant.

## **3. Paiement des Cotisations obligatoires**

Les Cotisations obligatoires sont versées au moyen de retenues salariales ou d'un paiement forfaitaire unique (par chèque certifié ou mandat) après le retour au travail de l'employé.

- Lorsque les cotisations sont versées par retenues salariales après le retour au travail de l'employé, la retenue est effectuée à un taux fixe de 20 \$ par paie ou de 2 % de ses gains ouvrant droit à pension, au choix du Bureau du Régime. L'employé peut demander une majoration de la retenue. Les retenues salariales continuent jusqu'à ce que le solde des Cotisations obligatoires de l'employé soit payé en totalité, sauf dans les cas indiqués ci-dessous.
- En cas de retraite, de cessation d'emploi ou de décès avant le paiement intégral des Cotisations obligatoires, le membre ou le conjoint survivant a la possibilité de payer le montant restant et l'Employeur verse les cotisations de contrepartie au Bureau du Régime en conséquence.

### **III CONGÉ DE MALADIE (DE COURTE DURÉE)**

Un employé qui est en congé de maladie (de courte durée) en vertu du régime de congés de maladie de l'Employeur n'a pas besoin de racheter des droits à pension pour le congé de maladie, car la retenue des cotisations de l'employé et les cotisations de l'employeur sont maintenues pour la période du congé de maladie.

### **IV CONGÉ DE MATERNITÉ / CONGÉ PARENTAL / CONGÉ D'ÉDUCATION / CONGÉ D'ADOPTION / CONGÉ EN CAS D'HOSPITALISATION D'UN ENFANT / ET CONGÉ POUR APPORTER SOINS OU ASSISTANCE À UN ENFANT GRAVEMENT MALADE CONGÉ DE COMPASSION CONGÉ LIÉ AU DÉCÈS OU À LA DISPARITION D'UN ENFANT CONGÉ POUR MALADIE PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL / INDEMNITÉS D'ACCIDENT DU TRAVAIL PÉRIODES DE PERCEPTION DE PRESTATIONS DU RÉGIME COLLECTIF DE PRESTATIONS D'INVALIDITÉ**

Une fois que le versement de cotisations a commencé, le choix ne peut être annulé bien que, à la discrétion du Bureau du Régime, les montants des versements puissent être modifiés sous réserve d'exigences minimales. La période pouvant être rachetée est uniquement celle conforme aux exigences juridiques minimales.

#### **Responsabilités de l'Employeur**

- Informer l'employé de l'option de rachat conformément aux Règles générales;
- Informer le Bureau du Régime d'un congé approuvé et des dates de début et de fin dudit congé;
- Effectuer les retenues salariales appropriées et verser les cotisations de l'employé et de l'Employeur au Bureau du Régime.

#### ***Responsabilités de l'employé***

- Soumettre la demande requise au Bureau du Régime dans les 90 jours suivant le retour au travail, ou dans un délai plus court que le Bureau du Régime peut exiger;
- Verser les Cotisations obligatoires dans un délai raisonnable lorsque l'employé opte pour un paiement forfaitaire.

#### ***Responsabilités du Bureau du Régime***

- Dès réception, envoyer à l'Employeur une copie du formulaire de demande/choix si l'Employeur en fait la demande. Cette copie doit être en format électronique uniquement, à la discrétion du Bureau du Régime;
- Lorsqu'un FESP est nécessaire, demander l'approbation de l'ARC.

## **V. PÉRIODES DE RÉADAPTATION**

Un employé en réadaptation effectue certains services pour l'Employeur pour lesquels il reçoit une rémunération de l'Employeur et les cotisations de contrepartie de l'employé et de l'Employeur au Régime sont versées comme d'habitude sur cette partie de la rémunération de l'employé. Dans la mesure où ces cotisations sont, pour toute période de paie suivant le début de la réadaptation, inférieures aux Cotisations obligatoires moyennes telles que définies dans le présent Avenant, l'employé, ou le conjoint survivant, a la possibilité de racheter le manque à gagner en cas de retour au niveau d'emploi antérieur à l'invalidité, de licenciement, de retraite ou de décès.

Les responsabilités de l'Employeur, de l'employé et du Bureau du Régime sont décrites dans la section IV ci-dessus.

## **VI. PROCÉDURES APPLICABLES AUX MEMBRES QUI ÉTAIENT PARTIS EN CONGÉ AVANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE RACHAT.**

- L'Employeur fournit au Bureau du Régime une liste de tous les employés actuels dont la période de congé approuvé a commencé avant la mise en œuvre du présent Avenant. Cette liste comprend suffisamment d'information pour permettre au Bureau du Régime d'administrer le présent Avenant en ce qui concerne ces employés, comme indiqué dans une spécification de données à être fournie par le Bureau du Régime.
- L'Employeur informe les employés concernés de leur choix dans les 90 jours suivant la mise en œuvre du présent Avenant ou leur retour au travail, selon la dernière éventualité. L'Employeur fournit également à chacun des employés concernés une copie du formulaire de rachat ainsi que les coordonnées du Bureau du Régime.

Le Bureau du Régime est responsable de l'obtention de l'attestation relative à tout FESP.

## **VII. COTISATIONS SUR LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

### ***Nouveaux employés***

L'option de verser des cotisations au Régime sur la rémunération d'heures supplémentaires est offerte, sur une base limitée, tel qu'indiqué ici, à l'employé au début de son emploi et l'Employeur verse des cotisations de contrepartie selon les modalités prévues par la loi, s'il y a lieu, à l'égard de toutes les périodes de paie commençant après la réception du formulaire de choix.

Cette option est ouverte pendant 90 jours à compter de son émission et, à l'expiration de cette période, la décision de l'employé de cotiser ou non liera l'employé sans variation pour le reste de la période d'emploi appropriée.

### ***Responsabilités de l'Employeur***

- Fournir à un nouvel employé le formulaire de choix approprié et les renseignements

pertinents.

- Déclarer séparément les gains ordinaires de la rémunération et les heures supplémentaires sur les formulaires de remise fournis au Bureau du Régime.

### **Employés actuels**

Chaque employé actuel se voit offrir une option similaire de cotiser sur la rémunération des heures supplémentaires, comme indiqué ci-dessus. Le choix est offert dans les 90 jours suivant la conclusion du présent avenant. Toutes les autres modalités sont celles indiquées ci-dessus.

### **Responsabilités de l'Employeur**

- Fournir à chaque employé actuel le formulaire de choix approprié et les renseignements pertinents.
- Déclarer séparément les gains ordinaires et la rémunération des heures supplémentaires sur les formulaires de remise fournis au Bureau du Régime.

**THIS MEMORANDUM OF AGREEMENT IS EFFECTIVE JANUARY 1, 2017**

**FOR THE INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS AND AEROSPACE WORKERS**

*Fred Hospes*

DATED: 12/15/16

NAME: Fred Hospes

POSITION: PDGC

FOR AIR CANADA

*Nathalie Henderson*

DATED: 12/21/2016

NAME: Nathalie Henderson

POSITION: Senior Director, Pensions

**DANS L’AFFAIRE D’UN ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS**

**ENTRE :**

**AIR CANADA  
(l’« Employeur » ou la « Société »)**

**ET**

**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L’AÉROSPATIALE, DISTRICT 140  
(le « Syndicat » ou l’« AIMTA »)**

ARBITRE :	Vincent L. Ready
AVOCATS :	Karen M. Sargeant et Rachel Younan Représentant l’Employeur
	Amanda Pask et Sean Fitzpatrick Représentant le Syndicat
OBSERVATIONS ÉCRITES :	26 octobre 2020 9 novembre 2020 22 janvier 2021 et 12 février 2021
DÉCISION :	12 avril 2021

Le 6 juin 2019, j'ai été désigné comme médiateur/arbitre conformément à un protocole d'accord (« PA ») convenu entre les parties dans le cadre du règlement de leur convention collective conclue le 18 décembre 2015. Le protocole d'accord se lit comme suit :

## **ANNEXE XXXIV – Protocole d'accord**

### **PROTOCOLE D'ACCORD**

**entre**

**AIR CANADA**

**et**

### **ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE (« AIMTA »)**

Attendu que l'AIMTA et Air Canada ont conclu une convention collective, en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2016, à l'égard de l'unité de négociation de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel (« ATESO »);

Attendu que les parties souhaitent assurer la stabilité à long terme de leur relation;

Attendu que les parties désirent apporter certaines modifications à leur convention collective, en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2016;

Attendu que les parties souhaitent conclure des conventions collectives successives, qui seront en vigueur au cours des périodes suivantes :

1. du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2019;
2. du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2022;
3. du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2026;

Pour ces motifs, les parties conviennent de ce qui suit :

1. À l'exception du paragraphe 2, qui entrera en vigueur à la conclusion du présent protocole d'accord, ce dernier n'entrera en vigueur qu'une fois qu'il aura été ratifié par les membres de l'ATESO et le conseil d'administration d'Air Canada et que l'AIMTA aura confirmé, à la satisfaction d'Air Canada, le retrait et l'abandon de ses demandes d'employeur unique inscrites aux dossiers 30424-C et 30420-C du Conseil canadien des relations industrielles.
2. Le comité de négociation de l'AIMTA et les présidents généraux recommandent unanimement la ratification du présent protocole d'accord par les membres de l'ATESO, et le comité de direction d'Air Canada recommande unanimement à son conseil d'administration d'approuver à l'unanimité le présent avenant (« ratification »). L'AIMTA doit entreprendre son processus de ratification au plus tard le 15 janvier 2016.

3. Après sa ratification, le présent protocole d'accord constitue une entente au titre de l'article 79 du *Code canadien du travail*, en ce qui concerne le renouvellement, la révision ou la conclusion d'une convention collective pour chacune des périodes stipulées aux présentes.
4. **Modifications apportées à la convention collective 2011-2016** : Les parties conviennent que les modifications décrites à l'annexe A seront apportées à la convention collective 2011-2016. Ces modifications entreront en vigueur à la ratification, sauf indication contraire à l'annexe A.
5. **Convention collective 2016-2019** : Les parties conviennent qu'une nouvelle Convention collective sera en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2019. Cette convention collective couvrant la période 2016-2019 doit être identique à celle couvrant la période 2011-2016, y compris en ce qui a trait aux modifications présentées au paragraphe 4 ci-dessus, sauf modification prévue à l'annexe B.
6. **Convention collective 2019-2022** : Les parties conviennent qu'une nouvelle convention collective sera en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2022. Cette convention collective couvrant la période 2019-2022 doit être identique à celle couvrant la période 2016-2019, sauf modification prévue à l'annexe C.
7. De plus, les parties conviennent qu'elles peuvent viser à modifier la convention collective 2019-2022 conformément à la procédure suivante :
  - a. L'une ou l'autre des parties peut donner un avis de négocier entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2019, auquel cas les parties doivent chacune fixer une date, se rencontrer de bonne foi et déployer tous les efforts raisonnables pour mener des négociations liées aux modifications de la convention collective 2019-2022 qu'elles demandent. Les modifications dont conviennent les parties doivent être intégrées à cette convention collective.
  - b. Si, 90 jours après le début des négociations, les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la totalité ou une partie des points, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer les questions en suspens au processus de médiation-arbitrage décrit ci-dessous.
  - c. La médiation ou l'arbitrage de différends doit se dérouler devant un médiateur-arbitre choisi par les parties.
  - d. Si les parties ne peuvent s'entendre sur un médiateur-arbitre dans les 30 jours suivant la réception d'un renvoi au processus de médiation-arbitrage par l'autre partie, l'une ou l'autre des parties peut demander que le Service fédéral de médiation et de conciliation fasse la sélection, laquelle aura force exécutoire pour les parties.
  - e. Si, après 15 jours de médiation (un « jour de médiation » s'entend d'un jour au cours duquel le médiateur rencontre les deux parties, quelles que soient l'heure et la durée de la rencontre), les parties ne parviennent pas à une entente complète, elles peuvent chacune soumettre un maximum de 10 points au médiateur-arbitre pour décision définitive et exécutoire, au lieu d'une grève ou d'un lock-out « points soumis à l'arbitrage de différends »). Tout élément non résolu ne faisant pas partie des points soumis à l'arbitrage de différends demeure non révisé.

- f. Les articles, protocoles d'accord, avenants et annexes énumérés dans la table des matières de la convention collective constituent chacun un seul point admissible à l'arbitrage de différends, sauf que :
  - i. les taux de salaire (articles 5, 7 et 9), la durée (article 21), les dispositions des annexes XXV et XXXVIII ainsi que les régimes de retraite à prestations déterminées ne sont pas considérés comme des points admissibles à l'arbitrage de différends;
  - ii. chaque paragraphe des articles 10, 16 et 20 présenté dans la table des matières constitue un seul point admissible à l'arbitrage de différends.
- g. Plus précisément, et sans restreindre le caractère général de ce qui précède, les éléments suivants constituent des points admissibles à l'arbitrage de différends, et, dans la mesure où ils sont soumis, comptent chacun pour un des 10 points dont il est question au paragraphe e. ci-dessus :
  - i. améliorations apportées au Plan de pension multi-employeur;
  - ii. tout autre point qui, de l'avis des deux parties, revêt un intérêt mutuel.
- h. Le médiateur-arbitre est investi de tous les pouvoirs et de toute l'autorité d'un arbitre au titre de l'article 60 du *Code canadien du travail*.
- i. Le médiateur-arbitre doit déterminer sa propre procédure et rendre une décision sur les points renvoyés à l'arbitrage de différends dans les 90 jours suivant le renvoi à l'arbitrage.
- j. Sous réserve de la deuxième phrase du paragraphe k. ci-dessous, pour rendre une décision sur un point renvoyé à l'arbitrage de différends, le médiateur-arbitre doit tenir compte :
  - i. du principe de réplication;
  - ii. des modalités d'emploi d'employés comparables;
  - iii. des répercussions sur la Société, notamment l'incidence financière;
  - iv. de tout autre facteur que l'arbitre juge pertinent.
- k. L'arbitre tiendra également compte du coût total du forfait et de son incidence sur la rémunération totale. Plus précisément, en aucun cas le médiateur-arbitre ne doit rendre une décision dans le cadre de l'arbitrage envisagé dans le présent protocole d'accord qui fait monter le coût total des obligations de la Société prévues dans la convention collective, à l'exception du point suivant qui, les parties en conviennent, pourrait entraîner une augmentation des coûts en fonction d'une comparaison avec les modalités d'emploi d'autres employés comparables d'Air Canada ou avec le Canada dans l'ensemble ou le coût de la vie (déterminé en fonction de l'indice des prix à la consommation de référence de la Banque du Canada – v41693242) :

i. améliorations apportées au Plan de pension multi-employeur;

l. La convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016 et demeure en vigueur pendant toute sa durée, même si des négociations, une médiation ou un arbitrage prévus aux présentes sont en cours. À l'issue des négociations, de la médiation ou de l'arbitrage, toute modification acceptée ou accordée est apportée aux dispositions de la convention collective 2019-2022 en vigueur, et les modalités de l'entente sont alors finalisées.

m. Toute modalité accordée par l'arbitre doit être intégrée à la convention collective.

8. **Convention collective 2022-2026** : Les parties conviennent qu'une nouvelle convention collective sera en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2026. Cette convention collective couvrant la période 2022-2026 doit être identique à celle couvrant la période 2019-2022, sauf modification prévue à l'annexe D. En outre, les parties conviennent qu'elles peuvent viser à modifier la convention collective 2022-2026 en donnant un avis de négocier entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2022, auquel cas les dispositions des paragraphes a. à m. inclusivement de l'article 7 s'appliquent comme si elles avaient été établies en vertu des présentes relativement à la convention collective 2022-2026.

9. Les parties conviennent que le présent protocole d'accord porte sur des questions liées au renouvellement ou à la révision des conventions collectives ou encore à la conclusion de nouvelles conventions collectives. Elles conviennent également que tout différend concernant son interprétation, son application ou sa violation présumée doit être renvoyé à un arbitre pour décision définitive et exécutoire. À cette fin, pour régler tout différend concernant le présent protocole d'accord, les parties conviennent d'adopter et de respecter la procédure décrite dans la convention collective en vigueur à ce moment-là.

10. Aucune disposition du protocole d'accord ne prive les parties de leur droit de consentir aux modifications de toute convention collective en vigueur ou des modalités décrites dans le présent protocole d'accord.

11. Les parties conviennent qu'en aucun cas le Syndicat ne peut participer à une grève, et l'Employeur, à un lock-out, tant que le présent protocole d'accord n'aura pas pris fin, conformément à l'article 12.

12. Plus précisément, les parties conviennent que le présent protocole d'accord prendra fin :

- a. dès que les parties en conviennent par écrit; ou
- b. le 31 mars 2026.

13. Enfin, les parties conviennent que les modalités du présent protocole d'accord doivent être intégrées aux conventions collectives auxquelles elles s'appliquent, ainsi qu'en faire partie.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont conclu le présent protocole d'accord en ce 18<sup>e</sup> jour de décembre 2015.

Cette décision arbitrale règle les modalités de renouvellement de la convention collective pour la période 2019-2022.

## I. HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

Comme indiqué d'entrée de jeu, les parties ont négocié et signé le protocole d'accord en vertu duquel la présente affaire est introduite, ainsi qu'une lettre annexe concernant le plafond du régime de retraite – les deux documents étant datés du 18 décembre 2015.

La lettre du 18 décembre 2015 concernant le plafond du régime de retraite précise ce qui suit :

M. Ken Russell  
Président général  
District 140 – AIMTA

Objet : Plafond du régime de retraite

Nous confirmons ainsi notre compréhension du fait que la question de hausser l'actuel plafond du régime de retraite de 82 000 \$ est un point d'arbitrage de différends admissible en vertu du protocole d'accord du 18 décembre 2015 (le « PA »), nonobstant le fait que le paragraphe 7 f. du PA exclut les questions relatives aux régimes de retraite à prestations définies. De plus, nous convenons que la limitation-neutralité des coûts prévue au paragraphe 7 k. du PA ne s'applique pas à la détermination de ce point s'il est renvoyé à l'arbitrage de différends. En outre, ce point ne compterait pas parmi le maximum des 10 points d'arbitrage de différends admissibles en vertu du paragraphe 7 e.

Agréez l'expression de mes sentiments distingués.  
John Beveridge  
Directeur – Relations du travail

Comme le montre l'examen du PA, les parties ont convenu de modifier la convention collective 2011-2016 à compter de sa ratification ainsi que d'une série de conventions collectives successives qui seront en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2019, du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2022 et du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2026. Les parties ont également convenu d'un processus en vertu duquel l'une ou l'autre des parties pourrait demander des modifications aux conventions collectives 2019-2022 et 2022-2026, à condition que ces modifications n'entraînent aucune augmentation des coûts pour l'Employeur.

## **Renouvellement 2019-2022**

En mars 2019, les parties ont entamé des négociations directes en vue du renouvellement 2019-2022. Malgré l'exigence de neutralité des coûts prévue dans le PA, la liste de propositions du Syndicat datée du 4 mars 2019 comprenait 28 points du côté « aéroports/fret » (c'est-à-dire les employés engagés dans les services au sol et l'exploitation fret d'Air Canada), 19 points du côté de l'exploitation technique et 33 points « communs » applicables à l'ensemble de l'unité. L'Employeur a initialement proposé 16 postes du côté « aéroports » et 23 postes du côté « maintenance ».

Bien que les parties aient tenu de nombreuses réunions, elles ont réalisé des progrès limités sur le plan des négociations. Le 6 juin 2019, j'ai été désigné pour assister aux négociations. J'ai mené des audiences de médiation les 11 et 12 juillet, les 12, 13 et 14 août, les 19, 20, 21, 22 et 23 août 2019 ainsi que les 10 et 11 février 2020. De plus, j'ai tenu de nombreuses discussions avec les parties hors du cadre des audiences formelles de médiation. Au bout du compte, les parties ne se sont entendues que sur un faible nombre de questions. En fait, les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur la plupart des questions en suspens, d'où le renvoi à l'arbitrage de différends.

Le 28 août 2019, j'ai ordonné aux parties de faire leurs choix quant aux questions, le cas échéant, qu'elles renverraient à l'arbitrage de différends à partir de leurs propositions de négociation respectives. Conformément au PA, chaque partie était autorisée à renvoyer dix points à l'arbitrage au cas où la médiation ne permettrait pas de résoudre le différend. Selon la lettre annexe du 18 décembre 2015 et le paragraphe 7 k. du PA, les questions relatives aux régimes de retraite sont exemptées de l'interdiction de tout changement ayant une incidence accrue sur les coûts.

## **II. LES QUESTIONS RENVOYÉES À L'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS**

En raison de la pandémie de COVID-19, ces renvois à l'arbitrage ont été ajournés pendant un certain temps.

Après la reprise des travaux, les parties m'ont fourni des observations et des réponses exhaustives et bien réfléchies, ce dont je leur suis reconnaissant.

## La proposition du Syndicat

La position primaire du Syndicat dans le cadre de cet arbitrage de différends est que, compte tenu des circonstances auxquelles l'Employeur et ses membres sont confrontés en raison de la pandémie de COVID-19, la convention collective de 2019-2022 devrait être prolongée, exception faite des modifications que le Syndicat cherche à apporter au plafond des gains ouvrant droit à pension, dont il note que les parties ont convenu de traiter en dehors des dix questions autorisées à être renvoyées à l'arbitrage de différends en vertu du PA.

À la lumière de sa position, le Syndicat déclare qu'il espérait que l'Employeur retirerait sa proposition de semaine de travail comprimée. Sa position secondaire, dans l'éventualité où l'Employeur maintiendrait sa proposition d'horaire comprimé, est que, si l'arbitre choisit de l'accorder à l'Employeur, les éléments figurant dans sa liste du 11 février 2020 devraient être accordés dans la mesure où toute augmentation de coût connexe pour l'Employeur est compensée par les économies de coûts que l'Employeur peut réaliser en imposant l'horaire comprimé qu'il propose. À titre de référence, cette liste énonce les questions d'arbitrage de différends comme suit :

1. UI – plafonnement des gains ouvrant droit à pension uniquement, avec une lettre annexe stipulant que les améliorations apportées au PPME seront abordées lors du cycle de négociations de 2022-2026 et ne seront pas comptabilisées parmi les dix points admissibles à l'arbitrage de différends.
2. UA21 – Montant forfaitaire/prime à la signature. 3 500 \$ pour TOUS les employés ATESO à temps plein et 1 750 \$ pour TOUS les employés ATESO à temps partiel.
3. UA10 – Protocole d'accord n° 29 (Processus de sélection aux classes supérieures)
4. UA15c/ CI – Primes pour les préposés au remorquage
5. U6 – Article 16.06.03. Limites applicables aux affectations intérimaires.
6. U22 a et b – Pénalité de mutation et de promotion.
7. U29 g – Divulgence des avantages.
8. PPME [Plan de pension multi-employeur] – Modification de l'administration des heures supplémentaires afin d'inclure les heures supplémentaires avec clause d'exemption.

En présentant la proposition de rechange ci-dessus, le Syndicat indique clairement qu'il ne considère pas les gains réalisables sur les points susmentionnés comme une *contrepartie* adéquate « pour la grande discrétion sur la vie des membres que vise la proposition d'Air Canada ». Le Syndicat qualifie la proposition d'horaire comprimé de l'Employeur de « révolutionnaire » et juge qu'elle n'aurait pas été obtenue par la négociation, ni avant ni après la pandémie, et qu'elle ne devrait pas être imposée par arbitrage de différends. Le Syndicat s'oppose à la suggestion de l'Employeur que l'arbitre tienne compte de la « capacité de payer » de l'Employeur, en faisant remarquer que ce facteur n'est pas inclus dans l'avenant et que la composante de neutralité des coûts élimine la pertinence de ce facteur. De plus, le syndicat est d'avis que, dans l'interprétation de l'article 7 k. de l'avenant, il convient de considérer le facteur de la « rémunération totale » afin de tenir compte « du contexte dans lequel l'accord-cadre a été négocié » et « de conclure qu'il n'a pas été conçu comme un véhicule par lequel la Société pourrait obtenir des concessions qui portent atteinte aux avantages mêmes de la convention collective négociés en échange de dix ans de stabilité de la main-d'œuvre ».

## Proposition de l'Employeur concernant la semaine de travail comprimée

L'Employeur a maintenu sa proposition de modifier les exigences relatives aux horaires comprimés dans l'avenant n° 12, négocié par les parties en 2011 pour remplacer les dispositions relatives aux horaires normaux énoncées dans certaines dispositions de l'article 10 de la convention collective. L'avenant n° 12 se lit comme suit :

### AVENANT N° 12 – Horaires des postes

Les parties conviennent que le sous-alinéa 10.01.03.01, les sous-sous-alinéas 10.01.03.01.01, 10.01.03.01.02, 10.01.03.01.03 et 10.01.03.01.04 de même que les notas à l'alinéa 10.01.02 ne s'appliqueront pas pendant la durée du présent avenant et que les dispositions relatives à l'horaire des postes de travail visés par le présent avenant s'appliqueront.

Les dispositions relatives à l'horaire des postes de travail visés par le présent avenant s'appliquent aux employés des Aéroports et du Fret, mais pas aux instructeurs, aux planificateurs – Postes de stationnement, aux coordonnateurs et aux représentants – Réclamations bagages, ni aux employés du Matériel au sol ou de Masse et centrage.

Le présent avenant se renouvellera automatiquement chaque année dans tous les lieux de travail, à moins qu'un avis de retrait écrit soit fourni à un lieu de travail. L'avis écrit doit être fourni au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre pour l'année civile suivante et le retrait entre en vigueur au moment du premier changement d'horaire de travail complet de l'année civile suivante. Si le Syndicat se retire, l'article 10 s'applique au lieu de travail en question et tous les employés dans ce lieu de travail renoncent à trois (3) jours fériés mobiles ainsi qu'à leurs primes de poste pour toute l'année civile.

- A. La Société peut avoir recours aux types d'horaire suivants pour concevoir les horaires de travail.

<b>Type d'horaire (comprend la période de</b>		<b>Durée du poste (comprend une pause-repas</b>	
a)	4 jours de travail / 3 jours de	=	9 heures 20 minutes
b)	jours de travail / 4 jours de	=	10 heures 40 minutes
c)	6 jours de travail / 3 jours de	=	8 heures
d)	4 jours de travail / 2 jours de	=	8 heures
<b>(comprend les jours fériés</b>		<b>(comprend une pause-repas</b>	
a)	4 jours de travail / 3 jours	=	10 heures
b)	4 jours de travail / 4 jours	=	11 heures 25 minutes
c)	6 jours de travail / 3 jours	=	8,5 heures
d)	4 jours de travail / 2 jours	=	8,5 heures
e)	5 jours de travail / 2 jours	=	8 heures

- B. Les niveaux de compression dans les lieux de travail des Aéroports et du Fret seront établis en fonction des moyennes historiques de 2011 pour les chefs

préposés d'escale, les préposés d'escale à temps plein, les agents – Service clientèle à temps plein, les chefs préposés à l'entretien et au nettoyage cabine ainsi que les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps plein. Les tableaux figurant dans l'avenant n° 12 indiquent les niveaux de compression applicables à utiliser.

**NOTA 1 :** La Société peut élaborer l'horaire de travail en respectant les taux de compression à 2 % près pour l'horaire 4/4 et l'horaire 4/3.

**NOTA 2 :** Les horaires de travail et les ratios correspondants seront utilisés, à moins que la Société et le Syndicat à l'échelon de la direction générale acceptent d'y apporter des changements.

- A. Tous les ans, le comité syndical local fournira à la Société les préférences des employés en matière de types de poste par période de la journée (c.-à-d. matin et après-midi) ainsi qu'en ce qui concerne les horaires de travail de différents postes. La Société tiendra compte de ces préférences dans l'élaboration d'horaires de travail répondant aux exigences opérationnelles.
- B. L'horaire de travail élaboré par la Société sera fourni au comité d'examen des horaires de travail. La composition du comité ainsi que l'échéancier pour le processus d'examen des horaires de travail seront déterminés en fonction du nombre d'employés en service actif en poste dans le lieu de travail des Aéroports ou du Fret pour lequel l'horaire de travail est élaboré, comme suit :
- 1) 700 employés actifs ou plus – trois (3) jours civils à quatre (4) représentants syndicaux;
  - 2) de 400 à 699 employés actifs – trois (3) jours civils à deux (2) représentants syndicaux;
  - 3) de 61 à 399 employés actifs – deux (2) jours civils à deux (2) représentants syndicaux;
  - 4) jusqu'à 60 employés actifs – un (1) jour de travail de quatre (4) heures à deux (2) représentants syndicaux.
- C. Au début du processus d'examen des horaires de travail, la Société présentera au comité d'examen des horaires de travail le détail de l'horaire de travail élaboré. Elle fournira, entre autres renseignements, le nombre de lignes de demande (postes opérationnels et de relève) ainsi que le nombre d'employés autorisés à faire une demande d'horaire de travail. À la suite de la présentation du détail de l'horaire de travail, le comité d'examen des horaires de travail peut suggérer de modifier l'heure du début de l'horaire de travail de trente (30) minutes ou moins, à condition qu'une telle modification n'ait aucune incidence sur les exigences opérationnelles, la couverture, le coût et la gérabilité. Si la Société n'accepte pas les modifications proposées, le processus d'examen des horaires de travail commencera à la date prévue et portera sur l'horaire qu'elle a présenté. Si le comité n'effectue pas le processus d'examen des horaires de travail dans le délai fixé ci-dessus, la Société mettra en œuvre son horaire de travail.

D. La Société s'engage à maintenir la méthode de planification des horaires de poste de relève utilisée par le passé.

Pour Air Canada  
John Beveridge  
Directeur – Relations du travail

Pour le district des transports 140  
Ken Russel  
Président du Comité de négociation – AIMTA

\_\_\_\_\_  
Andrea Zaffaroni  
Directrice – Relations du travail

\_\_\_\_\_  
Keith Aiken  
Président du Comité de négociation – AIMTA

**ADDENDUM TO MEMORANDUM NO. 12  
SHIFT SCHEDULES**

<b>AVG Airports Operational Shifts</b>												
	<b>LSA Compression Ratios</b>			<b>FT SA Compression Ratios</b>			<b>FT CSA Compression Ratios</b>					
	<b>4x3</b>	<b>4x4</b>	<b>% of Compression</b>	<b>4x3</b>	<b>4x4</b>	<b>% of Compression</b>	<b>4x3</b>	<b>4x4</b>	<b>% of Compression</b>			
<b>YVR</b>	14%	66%	80%	11%	81%	92%	0%	100%	100%			
<b>YYC</b>	16%	57%	73%	15%	58%	73%	0%	100%	100%			
<b>YEG</b>	0%	82%	82%	4%	68%	72%	0%	100%	100%			
<b>YWG</b>	0%	46%	46%	0%	61%	61%	0%	57%	57%			
<b>YYZ</b>	-	-	maximum 30%	-	-	maximum 30%	-	-	maximum 20%			
<b>YOW</b>	3%	45%	48%	3%	41%	44%	0%	57%	57%			
<b>YUL</b>	-	-	maximum 20%	-	-	maximum 20%	0%	24%	24%			
<b>YHZ</b>	4%	52%	56%	6%	57%	63%	0%	100%	100%			
<b>YYT</b>	0%	75%	75%	0%	73%	73%	0%	100%	100%			
<b>YFC</b>	0%	100%	100%	0%	63%	63%	0%	89%	89%			
<b>YQM</b>	0%	100%	100%	0%	62%	62%	0%	100%	100%			
<b>YSJ</b>	0%	100%	100%	0%	80%	80%	33%	67%	100%			
<b>YYG</b>	0%	100%	100%	0%	79%	79%	33%	67%	100%			
<b>YQT</b>	0%	0%	0%	6%	90%	96%	0%	55%	55%			
<b>YXE</b>	0%	100%	100%	0%	73%	73%	0%	0%	0%			
<b>YXY</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-			
<b>YQR</b>	0%	100%	100%	0%	72%	72%	-	-	-			
<b>YQB</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%			

# AVG Cabin Services Operational Shifts

	LCSCA Compression Ratios			FT CSCA Compression Ratios		
	4x3	4x4	% of Compression	4x3	4x4	% of Compression
YYZ	0%	0%	maximum 20%	0%	0%	maximum 20%
YVR	35%	39%	74%	35%	56%	91%
YUL	0%	25%	25%	0%	34%	34%
YYC	30%	70%	*100%	25%	74%	100%

\* Equals 2012 Levels

AVG Cargo Operational Shifts									
	LSA Compression Ratios			FT SA Compression Ratios			FT CSA Compression Ratios		
	4x3	4x4	% of Compression	4x3	4x4	% of Compression	4x3	4x4	% of Compression
YVR	20%	80%	100%	39%	44	83%	17%	52	69%
YYC	0%	100%	100%	0%	80%	80%	0%	57%	57%
YEG	0%	100%	100%	20%	80%	100%	0%	100%	100%
YWG	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	40%	40%
YOW	0%	0%	0%	0%	25%	25%	0%	0%	0%
YHZ	0%	0%	0%	5%	89%	94%	12%	47%	59%
YYT	0%	0%	0%	0%	86%	86%	0%	67%	67%
YQR	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
YXE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
YQT	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Please note that there are no compressed shifts in  
 YYZYULYQB/YFC/YQM/YSJ/YYG/YXY  
 for Cargo

LCSA	4X3	4X4	% of Compression
YVR	0%	100%	100%
YYC	0%	66%	66%
YEG	0%	100%	100%
YWG	0%	100%	100%
YHZ	33%	67%	100%

No compressed for LCSA in any other stations

## **ADDENDA À L'AVENANT N° 12 – HORAIRE DES POSTES**

Le 8 février 2012

M. M. Ambler  
Président de l'unité de négociation de l'AIMTA  
District des transports 140  
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de  
l'aérospatiale

**Objet : Négociations collectives de 2011 – Compression progressive de personnel à  
YYZ et à YUL**

Monsieur,

À la suite de discussions à la table de négociation concernant l'objet ci-dessus, les parties conviennent de mettre en œuvre les niveaux de compression suivants :

YYZ – chefs préposés d'escale/préposés d'escale : 24 % maximum en 2012, 28 % maximum en 2013 et 30 % en 2014.

YYZ – agents principaux – Service clientèle/agents – Service clientèle : 7 % maximum en 2012, 14 % maximum en 2013 et 20 % maximum en 2014. Si les agents principaux – Service clientèle/agents – Service clientèle déterminent qu'ils ne souhaitent pas de compressions, Air Canada aura le droit d'utiliser la valeur du pourcentage de compression pour la classe des chefs préposés d'escale et des préposés d'escale.

YYZ – chefs préposés à l'entretien et au nettoyage cabine/préposés à l'entretien et au nettoyage cabine : 7 % maximum en 2012, 14 % maximum en 2013 et 20 % maximum en 2014. Si les chefs préposés à l'entretien et au nettoyage cabine/préposés à l'entretien et au nettoyage cabine déterminent qu'ils ne souhaitent pas de compressions, Air Canada aura le droit d'utiliser la valeur du pourcentage de compression pour la classe des chefs préposés d'escale et des préposés d'escale.

YUL – chefs préposés d'escale/préposés d'escale : 10 % maximum en 2012, 15 % maximum en 2013 et 20 % en 2014.

Agréez l'expression de mes sentiments distingués.

John Beveridge  
Directeur – Relations du travail

La proposition de l'Employeur vise à ajuster les niveaux de compression dans l'avenant n° 12 en introduisant une fourchette de pourcentages pour les niveaux de compression à chaque escale et pour chaque poste. L'Employeur stipule qu'il n'a pas nécessairement besoin d'un plus grand nombre de quarts de travail normaux et qu'il n'a pas non plus l'intention de diminuer nécessairement le nombre total de quarts de travail de compression. L'Employeur soutient qu'il lui faut plutôt « la souplesse nécessaire pour établir l'horaire des employés de la manière la plus efficace pour ses activités, afin de s'assurer que les bons employés sont affectés au travail au bon moment, compte tenu de l'horaire d'exploitation d'Air Canada et des types de vols effectués par Air Canada. » Bien que l'Employeur reconnaisse que la souplesse qu'il recherche pourrait entraîner des économies de coûts, il affirme que ce n'est pas l'objectif qu'il poursuit en demandant ce changement. Selon l'Employeur, sa proposition concernant les niveaux de compression est conforme aux principes de l'arbitrage de différends et devrait donc lui être accordée. À son avis, rien dans l'avenant n'exige de compenser les économies de coûts liées à l'attribution de sa proposition.

L'Employeur fait remarquer que, au moment où les parties négociaient en 2011, les niveaux de compression ayant été convenus ont été élaborés en tenant compte des tiers et du fait que les quarts de travail de l'époque reflétaient la flotte et les itinéraires avec lesquels les préposés d'escale membres de l'AIMTA (y compris Fret) composaient à ce moment-là. Notamment, il soutient que le contexte dans lequel l'avenant n° 12 a été négocié est nettement différent du « contexte actuel de la division Aéroports de l'Employeur. »

L'Employeur fait valoir que, depuis la négociation d'avenant n° 12 en 2011, les vols exploités par Air Canada et les services offerts aux tiers ont changé radicalement. Selon l'Employeur, il a dû relever des défis en essayant de respecter les niveaux de compression en vertu de l'avenant n° 12 dans au moins certaines escales depuis sa mise en œuvre initiale de l'avenant. L'Employeur attribue cette situation au fait que les données historiques utilisées pour établir les niveaux de compression ne reflètent plus les activités de l'Employeur. L'Employeur cite, à titre d'exemple, sa décision en 2013 d'annuler des contrats le liant à Air China et à Lufthansa à l'aéroport de Vancouver. L'Employeur fait également remarquer qu'il a connu une croissance considérable de sa flotte, des changements dans les types d'aéronefs de sa flotte et une augmentation de son horaire d'exploitation – tous ces facteurs ayant fait en sorte, selon l'Employeur, que les niveaux de compression négociés en 2011 ne répondent plus aux exigences de travail de son exploitation dynamique.

L'Employeur affirme que les niveaux de compression actuels ont entraîné des inefficacités dans l'établissement des horaires, puisque ce sont les horaires des vols et le type d'aéronef qui déterminent le nombre d'employés requis et que les horaires d'exploitation ne sont pas établis en tenant compte des « contraintes de main-d'œuvre telles que l'avenant n° 12 ». L'Employeur soutient que, selon l'aéroport, les niveaux de compression actuels l'ont obligé à ajouter des heures supplémentaires à son horaire pour répondre aux exigences de compression ou l'ont empêché d'utiliser des quarts de travail de compression supplémentaires parce que cela dépasserait les niveaux de compression stipulés dans l'avenant n° 12.

En ce qui concerne la proposition déposée en réponse par le Syndicat, laquelle vise à augmenter les niveaux de compression maximaux dans l'avenant n° 12, l'Employeur indique que, même si cela apportait *une certaine* souplesse supplémentaire dans les escales où les niveaux de compression maximaux étaient faibles, cela n'apporte pas la souplesse nécessaire recherchée par l'Employeur. Selon l'Employeur, la proposition déposée en réponse par le Syndicat ne tient pas non plus compte ni des changements considérables apportés aux activités de l'Employeur depuis 2011 ni de la nécessité de faire preuve de souplesse pour

assurer une approche à l'établissement de l'horaire d'exploitation qui est axée sur les vols.

L'Employeur fait valoir qu'il aurait très probablement pu obtenir sa proposition de niveaux de compression par la négociation. Dans sa proposition, l'Employeur a démontré la nécessité de ce changement et sa proposition d'harmoniser les horaires sur les vols est conforme à l'approche appliquée lors des négociations collectives de 2011 qui ont abouti à l'avenant n° 12. De plus, l'Employeur soutient qu'il existe des comparateurs externes et internes qui lui donnent la possibilité d'établir les horaires des employés en fonction de l'horaire commercial d'exploitation. À cet égard, l'Employeur renvoie à la convention collective du Syndicat avec Swissport Canada Inc. ainsi qu'à la convention collective des membres d'équipage cabine représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique et de ses pilotes représentés par l'Association des pilotes d'Air Canada. L'Employeur souligne que l'impact des niveaux de compression actuels est que les horaires ne peuvent être créés en fonction des demandes de vol et qu'il ne peut donc pas gérer ses activités d'exploitation de manière efficace. Pour toutes ces raisons, l'Employeur soutient que sa proposition devrait être accordée.

### **La position du Syndicat sur la proposition d'horaire comprimé de l'Employeur**

Comme indiqué précédemment, la principale position du Syndicat dans cette affaire est que le *statu quo* doit être maintenu, à l'exception de la question du plafonnement des régimes de retraite. Sa position secondaire est que, si la proposition d'horaire comprimé de l'Employeur est accordée, ses propositions telles qu'elles figurent dans sa liste du 11 février 2020 devraient être attribuées dans la mesure où toute augmentation de coûts connexes pour l'Employeur est compensée par les économies de coûts pour l'Employeur.

En ce qui concerne le bien-fondé de la proposition de l'Employeur, le Syndicat soutient que la proposition de l'Employeur est un exemple clair d'une percée qui ne devrait pas être accordée par arbitrage de différends. Le Syndicat déclare qu'il a toujours et expressément rejeté les tentatives de l'Employeur d'élargir son pouvoir discrétionnaire sur l'utilisation d'horaires de compression dans le cadre de négociations. Il estime que l'avenant n° 12 est un compromis entre l'objectif de l'Employeur d'avoir accès à des horaires comprimés pour accroître l'efficacité et l'objectif du Syndicat d'assurer la prévisibilité des horaires de travail pour ses membres.

Selon le Syndicat, l'attribution de la proposition de l'Employeur serait incompatible avec le principe de la réplication, étant donné qu'il s'agit d'un élément que la société n'a pas obtenu et ne pouvait pas obtenir à la table de négociation. De plus, le Syndicat affirme que l'octroi de la proposition serait incompatible avec le principe de gradualisme et, de plus, incompatible avec « l'intention fondamentale de l'accord-cadre », puisqu'il enlève le bénéfice d'une caractéristique centrale de l'accord négocié qui a donné lieu à l'avenant-cadre de dix ans.

### **III. LE RÔLE D'UN ARBITRE DE DIFFÉRENDS**

Avant d'aborder les questions en litige, j'exposerai brièvement le rôle d'un arbitre de différends (un « arbitre ») dans un litige de cette nature. En bref, le rôle d'un arbitre consiste à élaborer une convention collective reproduisant un accord que les parties auraient fini par conclure d'elles-mêmes, dans les limites de la réouverture énoncée ci-dessus.

L'arbitre Burkett s'est penché sur les principes directeurs de l'arbitrage de différends dans l'affaire *Air Canada et TCA* (non publiée) du 16 septembre 2011, où il a résumé ces principes comme suit :

Les termes répliation, gradualisme et besoin manifeste sont utilisés pour décrire les principes directeurs d'un conseil d'arbitrage de différends. La répliation fait référence à l'objectif de façonner une décision qui, dans la mesure du possible, réplique le règlement auquel les parties seraient parvenues si on avait laissé le litige suivre son cours. À cet égard, les arbitres se penchent sur des points de référence dans la communauté (dans notre cas, au sein d'autres grandes sociétés canadiennes et dans l'industrie du transport aérien) et sur l'historique des négociations entre les parties.

Le principe de gradualisme reflète la réalité que la négociation collective entre des parties matures, comme celles-ci, est un continuum qui permet le plus souvent d'accomplir des changements progressifs, par opposition à des changements radicaux. Il s'ensuit que, en l'absence de preuves convaincantes, un arbitre sera peu enclin à accorder des "percées ».

Le principe du besoin manifeste, appliqué à un important élément économique, constitue un contrepoids au principe de gradualisme. Il le fait en établissant la base sur laquelle un conseil d'arbitrage de différends accordera une « percée ». Une partie qui souhaite un changement majeur, voire radical, doit établir de manière convaincante la nécessité d'un tel changement, d'où l'expression « besoin manifeste ».

Dans le cas présent, je suis lié par les dispositions de l'avenant lui-même, notamment les articles UJ et (k) qui donnent des indications très claires à ce conseil quant à l'intention des parties. En clair, les articles UI et (k) énoncent les principes qui lient ce conseil : le principe de répliation, les conditions d'emploi d'employés comparables, l'impact sur la Société, y compris l'impact sur les coûts, et tout autre facteur que je considère comme pertinent.

Le principe de répliation de l'arbitrage de différends exige nécessairement une évaluation minutieuse des facteurs qui conduiraient à une résolution librement négociée, en gardant à l'esprit que c'est le propre refus des parties de faire les compromis nécessaires pour parvenir à un règlement négocié qui a nécessité l'intervention d'un tiers. Comme je l'ai indiqué dans des décisions antérieures, la décision d'un arbitre doit être guidée par les principes de répliation et de prudence, en tenant compte du contexte des négociations et de l'historique de la relation de négociation entre les parties. Plusieurs facteurs peuvent être pris en compte dans cette détermination, notamment la position relative des parties, les accords salariaux comparables pertinents, les dispositions légales pertinentes, l'impact économique de la décision sur l'Employeur et les augmentations prévues du coût de la vie (voir *Nelson (City) and Nelson Firefighters Assn. (Wage Grievance)*, [2010] B.C.C.A.A.A. No. 174 (McPhillips); *City of Fernie and CUPE, Local 2093* (1990), 22 C.L.A.S. 95 (Ready); *B.C. Ferry Services Inc. v. B.C. Ferry & Marine Workers' Union*, [2004] B.C.C.A.A.A. No. 99 (Ready); et *Western Canadian Coal Corp. v. Construction and Allied Workers' Union, Local 68*, [2010] B.C.C.A.A.A. No. 127 (Ready).

Un arbitre doit agir sans se préoccuper des limites et critères subjectifs imposés par les parties, mais doit plutôt tenir compte des réalités économiques objectives et des forces du marché qui auraient fini par forcer les parties elles-mêmes à un règlement.

#### **IV. DÉCISION SUR TOUTES LES PROPOSITIONS D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS, À L'EXCEPTION DE CELLES RELATIVES À LA QUESTION DU PLAFONNEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE**

Je commence par reconnaître l'impact énorme et dévastateur de la pandémie de COVID-19 sur l'ensemble de l'industrie du transport aérien. C'est un impact incontestable. En ce qui concerne plus particulièrement Air Canada, la pandémie l'a amenée à réduire ses activités de 90 %, à fermer huit escales, à annuler au moins 30 itinéraires, et à licencier environ 50 % de son effectif total. 1. L'industrie de l'aviation traverse une période sans précédent et, à mon avis, il est temps d'aborder les changements à la convention collective avec prudence.

En gardant cela à l'esprit, et en appliquant les critères précis énoncés dans les articles U) et (k) de l'avenant dans cette procédure d'arbitrage de différends, je ne suis pas persuadé que la Société a établi un besoin démontré de changer les niveaux de compression pendant la durée de cette convention collective. Malgré l'argument de la « capacité de payer », je note que l'Employeur souligne dans son mémoire que la réduction des coûts n'est pas la force motrice de sa proposition. En réalité, ce que l'Employeur cherche à obtenir, c'est un droit de gestion accru en matière d'établissement des horaires sans les restrictions librement négociées qu'on trouve actuellement dans l'avenant n° 12. Toutefois, compte tenu de la théorie de la réplique – et du rejet par le syndicat d'une proposition similaire en 2012 – et de l'incertitude générale qui règne dans l'industrie, je ne suis pas prêt à accorder ce changement à l'heure actuelle. En concluant ainsi, je suis d'accord avec le Syndicat que la modification demandée par l'Employeur ne peut pas être qualifiée à juste titre de « rajustement » du libellé existant, mais qu'il propose plutôt une approche conceptuellement différente de l'établissement d'horaires comprimés qui constitue un écart important par rapport à l'entente conclue par les parties dans l'avenant n° 12 et en place lorsque les parties ont négocié l'avenant sur l'accord-cadre de dix ans. Comme l'a fait remarquer l'arbitre Goodfellow dans l'affaire *Air Canada v. Air Canada Pilots Assn. (Share Ownership Plan Grievance)*, [2019] C.L.A.D. n° 181, l'Employeur a grandement bénéficié de la stabilité de la main-d'œuvre grâce à l'avenant, qu'il a décrit comme « un tournant dans la négociation collective des parties qui a sans aucun doute contribué au succès de la Société ».

---

<sup>1</sup> Air Canada annonce ses résultats pour le deuxième trimestre de 2020, communiqué de presse d'Air Canada daté du 31 juillet 2020.

Étant donné que j'ai refusé d'accepter la proposition d'horaire comprimé de l'Employeur, je suis incapable d'accepter l'une ou l'autre des propositions du Syndicat, étant donné que chacune d'elles augmenterait le « coût total des obligations de la Société en vertu de la convention collective », ce qui est inadmissible en vertu de l'avenant en l'absence d'économies de coûts correspondantes. L'avenant indique clairement que tout changement négocié pendant la période de dix ans qui aurait pour effet d'augmenter les coûts d'exploitation de l'Employeur doit être compensé par des économies de coûts. En outre, j'accepte et j'adopte la position principale du Syndicat selon laquelle, à l'exception de la question du plafonnement des régimes de retraite, il est approprié et conforme aux principes de l'arbitrage de différends, y compris la théorie de la réplique, que le *statu quo* soit maintenu pendant la durée de la convention collective 2019-2022.

En résumé, à la lumière des dispositions de l'avenant et du climat économique qui règne actuellement dans l'industrie du transport aérien, ainsi que de l'impact que la COVID-19 a eu, et continue d'avoir, sur l'industrie, je décide que les dispositions actuelles de la convention collective, à l'exception des points sur lesquels les parties se sont entendues au cours des négociations directes et des procédures de médiation, seront renouvelées jusqu'à l'expiration de la convention collective 2019-2022.

Comme noté, ce n'est pas le cas du plafonnement du maximum des gains ouvrant droit à pension, point que les parties ont traité séparément dans le cadre des négociations et qui n'est pas assujéti à la même exigence de neutralité des coûts que les autres propositions présentées à ce conseil d'arbitrage. J'aborde donc maintenant cette question.

## **V. LE PLAFONNEMENT DES GAINS OUVRANT DROIT À PENSION**

### **Le Régime de retraite à prestations définies et le Plan de pension multi-employeur**

Avant de se pencher sur la question du plafonnement du maximum des gains ouvrant droit à pension, il est utile d'exposer le contexte dans lequel s'inscrit cette question. À l'heure actuelle, deux régimes de retraite touchent les membres de l'unité de négociation, à savoir le Régime de retraite à prestations déterminées d'Air Canada (le « RRPD ») et le Plan de pension multi-employeur (le « PPME »).

Le RRPD est en place depuis un certain temps et se compose de quatre groupes d'employés syndiqués travaillant pour l'Employeur : les agents ventes et service clientèle représentés par l'AIMTA, le SCFP et Unifor ainsi que les préposés à l'affectation des équipages représentés par Unifor.

Au début des années 2000, l'Employeur a demandé la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la « LACC »), et les préoccupations relatives au passif non capitalisé du RRPD étaient au cœur de cette procédure. Comme condition pour se soustraire à la protection de la LACC, le gouvernement fédéral a adopté une réglementation particulière afin d'accorder un allègement de l'exigence de provisionnement de solvabilité à l'Employeur relativement au passif non capitalisé du RRPD.

En 2010, à la suite d'une autre restructuration de l'entreprise, les parties ont négocié pour que les nouveaux employés participent au PPME, tandis que les employés déjà en poste continueraient à participer au RRPD. L'Employeur a par la suite modifié ses stratégies d'investissement, et c'est en 2015 que le RRPD a affiché son premier excédent de solvabilité depuis 2001. En fait, le RRPD affiche un excédent de solvabilité croissant chaque année

depuis 2015, et ce, malgré le fait que l'Employeur s'octroie annuellement des congés de cotisations depuis 2016.

### **La proposition du Syndicat concernant le plafonnement du maximum des gains ouvrant droit à pension en vertu du RRPD**

Cet enjeu de négociation est centré sur l'actuel plafond des gains ouvrant droit à pension en vertu du RRPD, fixé à 82 000 \$, qui demeure inchangé depuis 2003. À l'heure actuelle, le seul groupe d'employés touché par ce plafond est celui des mécaniciens qualifiés, dont le salaire moyen en 2020 était de 93 000 \$, avant toute heure supplémentaire. Le Syndicat demande que ce plafond soit totalement abandonné.

La préoccupation du Syndicat est que le plafond a pour conséquence que les membres concernés reçoivent une prestation de retraite moindre et proportionnellement inférieure à celle d'autres employés. Sur ce dernier point, le Syndicat observe qu'un membre gagnant 93 000 \$ et ayant 35 ans de service se retrouvera avec une pension de 52 400 \$ plutôt que de 60 025 \$ en raison du plafond actuel. Autrement dit, il touchera 12,7 % de moins qu'en l'absence de plafond.

L'enjeu du « plafonnement du maximum » était l'une des trois bonifications des pensions déposées par le Syndicat au moment des négociations de 2015, et cette bonification a fait l'objet d'importantes discussions lors de ce cycle de négociations. Les parties sont arrivées à une impasse sur cette question le 18 décembre 2015. Comme indiqué précédemment, l'incapacité des parties à résoudre cette question lors des négociations a mené à la signature de la lettre concernant le plafond du régime de retraite, qui est exposée plus haut dans la présente décision et qui exempte cette question du maximum des 10 points d'arbitrage de différends admissibles en vertu du paragraphe 7 (e) de l'avenant.

Selon le Syndicat, la question du plafond du régime de retraite était au cœur des négociations et revêtait une importance suffisante pour qu'un accord ne puisse être conclu en raison du refus de l'Employeur d'envisager toute bonification des pensions. À l'époque, note le Syndicat, l'Employeur avait affirmé qu'il était « trop tôt » pour parler de changements au RRPD, étant donné que ce dernier venait tout juste d'être « débranché » des mesures le maintenant en vie. Le Syndicat soutient toutefois qu'il ne peut plus être qualifié de « trop tôt pour parler de remède » étant donné la santé financière actuelle du régime de retraite.

Selon le Syndicat, les principes de l'arbitrage de différends – à savoir le principe de réplication, les comparateurs et l'incidence de la proposition sur la Société – sont tous favorables à sa position selon laquelle le plafond des gains ouvrant droit à pension devrait être éliminé. Le Syndicat affirme que le plafond devrait être entièrement éliminé et non simplement relevé, étant donné la différence « insignifiante » sur le plan des coûts et le fait que ce changement résoudrait cette question à perpétuité. Le Syndicat demande donc que le plafond soit levé à la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2019-2022 et que les membres concernés aient la possibilité de verser des cotisations additionnelles pour 2019 et 2020.

Le Syndicat s'appuie sur les propres estimations de l'Employeur selon lesquelles l'augmentation totale du passif du régime résultant de la levée du plafond serait d'environ 72,4 millions de dollars – ce qui réduirait l'excédent de solvabilité d'environ 116,5 % à 114 %. En outre, le Syndicat note que l'excédent passerait de 143,5 % à 141 %. Le Syndicat soutient que, compte tenu de la stratégie d'investissement de l'Employeur, la capitalisation du régime

restera probablement stable. Selon le Syndicat, ce changement n'entraînera vraisemblablement aucune dépense pour l'Employeur et n'entraînera qu'une faible baisse du généreux excédent du régime de retraite ou de la capacité du régime à maintenir des congés de cotisations pendant la durée de la convention collective. Selon le Syndicat, l'argument de l'Employeur selon lequel la « volatilité » de la solvabilité du RRPD demeure une menace pour sa santé financière n'a rien de « réaliste ». Le Syndicat souligne les divers aspects de la stratégie d'atténuation des risques liés au régime de retraite de l'Employeur, notamment la fermeture du RRPD aux nouveaux membres en 2012, la stabilité de ses placements et le fait que 75 % de son passif est entièrement immunisé contre la volatilité grâce à l'appariement de l'actif et du passif.

Le Syndicat note que, au moment où le niveau actuel du plafond a été négocié en 2003, il était bien supérieur au salaire le plus élevé hors heures supplémentaires, le salaire annuel le plus élevé étant alors de 65 874 \$. Le Syndicat soutient que le fait que ce plafond n'ait pas été relevé depuis 2003 est le sous-produit des problèmes importants que le régime de retraite connaissait à l'époque, notant que ces problèmes ont depuis été résolus de manière adéquate. Le Syndicat souligne les changements qu'il a acceptés dans le cadre de la procédure sous le régime de la LACC, indiquant que les améliorations au régime de retraite « se font attendre depuis longtemps ». Selon le Syndicat, le plafonnement des gains ouvrant droit à pension ne visait pas, à l'origine, à empêcher les membres de verser des cotisations de retraite sur leurs gains autres que les heures supplémentaires. Il note que, en raison des restrictions mises en place dans le cadre de l'assouplissement du cadre réglementaire qu'il avait soutenu, cette situation n'a pu être corrigée qu'en 2016 et qu'elle ne l'est toujours pas à ce jour.

Le Syndicat affirme que la pression exercée pour parvenir à une résolution satisfaisante de cette question n'a fait que s'intensifier depuis la négociation, étant donné « le sentiment de trahison du Syndicat » résultant du congé de cotisations que l'Employeur s'est accordé à compter de l'année suivante. Le Syndicat fait valoir que sa proposition n'a que peu ou pas d'incidence financière sur l'Employeur et qu'elle est nécessaire par souci d'équité et de justice.

Selon le Syndicat, l'élimination du plafond des gains ouvrant droit à pension qu'il propose devrait être rétroactive à la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2019-2022. Selon lui, les membres concernés devraient avoir la possibilité de verser des cotisations additionnelles pour 2019 et 2020 et l'arbitre devrait rester saisi de toute question découlant de la mise en œuvre de ce changement.

### **La position de l'Employeur sur la question du plafonnement des gains ouvrant droit à pension**

L'Employeur soutient qu'aucune amélioration ne devrait être accordée au RRPD. Subsidiairement, si le plafond des gains ouvrant droit à pension est relevé, l'Employeur soutient qu'aucune rétroactivité ne devrait être accordée.

L'Employeur note que le plafonnement des gains ouvrant droit à pension est une caractéristique constante du RRPD et que chacun des groupes d'employés participants est assujéti à un plafond différent. En ce qui concerne l'affirmation du Syndicat selon laquelle le plafond doit être éliminé pour rétablir l'équité entre les employés membres de l'unité de négociation, l'Employeur est d'avis que ces problèmes ont été créés par le Syndicat lui-même et qu'ils sont le résultat de la politique interne du Syndicat et de divisions qui règnent au sein de l'unité de négociation. L'Employeur rejette la prémisse selon laquelle le Syndicat a fait une plus grande concession que les autres syndicats de la compagnie aérienne dans le cadre de

la restructuration de l'Employeur, expliquant que chaque syndicat a négocié ses propres réductions de ses régimes de retraite dans le même cadre. L'Employeur rejette l'argument du Syndicat selon lequel des améliorations au régime de retraite « se font attendre depuis longtemps ».

L'Employeur nie que le Syndicat ait participé à l'établissement de la politique en matière de placement de la Société et affirme que, de toute façon, une telle politique n'a aucune importance pour les questions en jeu. Bien que l'Employeur ait réussi à rétablir la santé financière du RRPD, il soutient que ce régime continue de représenter une menace pour sa situation financière. De plus, l'Employeur implore qu'il soit incapable d'absorber l'impact ponctuel considérable du rajustement ou de l'élimination du plafond des gains ouvrant droit à pension et qu'il n'a pas la « capacité de payer » pour les conséquences financières.

L'Employeur fait remarquer que d'autres groupes d'employés du RRPD comptent un pourcentage plus élevé d'employés touchés par le plafond des gains ouvrant droit à pension et soutient que la pension moyenne, compte tenu du plafond actuel et des prestations gouvernementales, place l'AIMTA bien au-dessus du seuil de 70 % des gains avant la retraite reconnu dans l'industrie comme un seuil approprié. L'Employeur souligne les caractéristiques plus généreuses du RRPD, comme la possibilité de toucher une pension non réduite dès l'âge de 55 ans moyennant 80 points et l'accord de l'Employeur.

L'Employeur soutient que sa position repose sur l'application de la théorie de la réplication. L'Employeur explique que, au cours de récents cycles de négociations, il a toujours refusé de relever le plafond des gains ouvrant droit à pension pour des groupes d'employés comparables. Selon l'Employeur, le Syndicat n'aurait pas obtenu un tel résultat dans le cadre de négociations ouvertes. Des hausses de plafonds des gains ouvrant droit à pension ont été accordées dans le passé à la suite de négociations et en tenant compte des répercussions pécuniaires de ces hausses sur les résultats financiers de l'Employeur.

Les principaux concurrents de l'Employeur – dont WestJet, Porter Airlines et Air Transat – n'offrent pas de régimes de retraite à prestations déterminées. L'Employeur fait valoir que le maintien de régimes à cotisations déterminées, de régimes d'épargne-retraite ou de régimes d'achat d'actions est beaucoup moins onéreux financièrement et entraîne des coûts plus prévisibles. À ce titre, l'Employeur soutient que les comparateurs externes n'appuient pas les améliorations recherchées par le Syndicat.

L'Employeur note qu'il n'est sorti que récemment d'une période de déficits massifs de solvabilité du régime de retraite menaçant la viabilité même du régime. Selon le rapport, même à la lumière de l'excédent actuel, la volatilité de la solvabilité du RRPD demeure une menace pour la santé financière de l'Employeur. Selon l'Employeur, rien ne garantit que la pérennité ou le maintien des excédents. Comme pour les autres améliorations de la convention collective demandées par le Syndicat, l'Employeur évoque l'actuelle pandémie de COVID-19 et l'incidence qu'elle a sur sa situation financière.

L'Employeur fait valoir que le fait qu'il ait pris un congé de cotisations depuis 2015 n'a aucune importance pour la présente question, puisqu'il serait tenu de reprendre ses cotisations si le RRPD devait revenir à une situation déficitaire. Il soutient que cela « serait extrêmement préjudiciable à la Société compte tenu de sa situation financière actuelle ». L'Employeur souligne qu'il conserve le risque de tout déficit futur du RRPD et que le régime n'est pas à l'abri de risques.

Par conséquent, tout accroissement de ses obligations à l'égard du RRPD doit, selon

l'Employeur, être évité à tout prix afin d'éviter toute menace possible à la viabilité financière de la Société, en particulier compte tenu des circonstances actuelles découlant de la pandémie de COVID-19, de l'envergure du régime de retraite et de l'impact de la réduction des taux d'intérêt allant de l'avant. À cet égard, l'Employeur s'appuie sur les estimations de coûts qu'il a obtenues de la firme Mercer à l'égard de la proposition du Syndicat d'éliminer totalement le plafond des gains ouvrant droit à pension ainsi que de relever ce plafond à 94 000 \$ ou à 96 000 \$, ce qui, selon lui, illustre la sensibilité à la baisse des taux d'intérêt de l'élimination ou de la levée du plafond.

Mercer calcule que l'augmentation unique de la charge de retraite résultant de l'élimination totale du plafond des gains ouvrant droit à pension au taux d'intérêt actuel est de 110,3 millions de dollars, et de 116,9 millions de dollars avec un taux d'intérêt de sensibilité. Selon l'analyse de Mercer, l'augmentation annuelle de la charge de retraite se chiffrera à 7,4 millions de dollars au taux d'intérêt actuel et à 7,7 millions de dollars à un taux de sensibilité. En ce qui concerne la levée du plafond des gains ouvrant droit à pension, les calculs de Mercer sont les suivants :

<b>Incidence sur les profits et les pertes</b>	<b>Augmentation supplémentaire immédiate et ponctuelle de la charge de retraite</b>		<b>Augmentation de la charge de retraite annuelle</b>		
	<i>Taux d'intérêt applicable</i>	<i>Taux actuels</i>	<i>Taux de sensibilité</i>	<i>Taux actuels</i>	<i>Taux de sensibilité</i>
<b>Augmentation de la pension</b> Plafond passant de 82 000 \$ à	53,6 M\$	56,6 M\$	3,7 M\$	3,9 M\$	
Plafond passant de 82 000 \$ à 94 000 \$	99,5 M\$	105,3 M\$	6,9 M\$	7,1 M\$	
<b>Augmentation de la pension</b> Plafond passant de 82 000 \$ à 96 000 \$	104,2 M\$	110,3 M\$	7,2 M\$	7,4 M\$	

## **VI. DÉCISION SUR LA PROPOSITION CONCERNANT LE PLAFOND DES GAINS OUVRANT DROIT À PENSION**

Comme on peut le voir dans les observations et tout au long des négociations entre ces parties, cette question des pensions a été et demeure litigieuse.

Je commence par observer, comme je l'ai fait précédemment dans cette décision, qu'il est incontestable que l'industrie du transport aérien est dans un marasme financier résultant de la pandémie de COVID-19. Comme indiqué précédemment, l'Employeur a apporté des changements majeurs à ses activités en réponse à la pandémie, notamment d'importantes réductions de services ainsi que des mises à pied de personnel.

Cela dit, je trouve que la pandémie n'a pas eu d'impact considérable sur la solvabilité du régime de retraite à prestations déterminées. En effet, le RRPD continue d'afficher un excédent très important et stable ayant permis à l'Employeur de s'accorder un congé de cotisations chaque année depuis 2016. Je note que les deux parties se sont toutes deux appuyées sur les chiffres de la firme Mercer et qu'il n'est pas contesté que, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le RRPD était capitalisé à hauteur de 116,5 % sur une base de solvabilité et de 143,5 % sur une base en continuité. Selon un communiqué de presse publié par Air Canada le 16 mars 2020 :

« Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'excédent de solvabilité global des régimes de retraite agréés canadiens d'Air Canada s'élevait à 2,6 milliards de dollars. Le total des cotisations

patronales au titre du financement des régimes de retraite à prestations déterminées devrait s'élever à 100 millions de dollars en 2020 (109 millions de dollars en 2019), et aucune cotisation supplémentaire n'est requise en raison de l'évolution des taux d'intérêt. Air Canada est beaucoup moins exposée à une baisse des taux d'intérêt et à une diminution de la valeur des actions sur le marché en raison de sa stratégie d'atténuation des risques liés aux régimes de retraite et, par conséquent, elle prévoit de maintenir un important excédent de solvabilité des régimes de retraite agréés canadiens pour l'exercice. »<sup>2</sup>

Certes, l'excédent semble suffisant pour permettre le maintien de ce congé de cotisations pendant toute la durée de la convention collective 2019-2022 et très probablement au-delà. Je reconnais que l'envergure et l'excédent du régime sont plus que suffisants pour absorber les charges supplémentaires qui résulteraient du relèvement du plafond des gains ouvrant droit à pension.

En appliquant les principes de réplcation, je suis persuadé que le Syndicat aurait réussi à relever l'actuel plafond du maximum des gains ouvrant droit à pension s'il avait été laissé à ses propres moyens économiques dans le cadre d'une libre négociation collective. En concluant ainsi, je note que le relèvement du plafond est conforme à l'historique des négociations entre les parties et à la notion de gradualisme discutée plus tôt dans cette décision. En revanche, l'élimination totale du plafond constituerait, à mon avis, une avancée pour le Syndicat et il est peu probable qu'une telle avancée ait été obtenue à la table de négociation.

En trouvant qu'il était approprié de relever le plafond plutôt que de l'éliminer totalement, j'ai également tenu compte du fait que d'autres unités de négociation au sein d'Air Canada sont assujetties à des plafonds. Toutefois, contrairement au plafond actuellement applicable aux membres de l'AIMTA, qui empêche les membres se situant au sommet de l'échelle salariale de se faire créditer la totalité de leurs gains ouvrant droit à pension, les plafonds applicables aux autres unités de négociation n'ont pas la même incidence sur les pensions des employés des unités de négociation en question. Autrement dit, et de façon plus frappante, les employés membres de l'AIMTA qui sont au sommet de l'échelle salariale gagnent beaucoup plus que les employés aux échelles salariales supérieures des autres unités de négociation, à l'exception des pilotes. Bien que l'Employeur ait inclus dans son mémoire une comparaison entre le niveau du plafond et la moyenne des gains ouvrant droit à pension dans chaque unité de négociation, cette analyse n'est pas particulièrement utile étant donné le large éventail de niveaux de gains dans chaque unité de négociation et le fait que le plafond du maximum des gains ouvrant droit à pension ne touche que les membres les mieux rémunérés de l'unité. Je ne suis donc pas convaincu que l'examen des salaires moyens gagnés par les employés de diverses unités de négociation soit la mesure appropriée pour déterminer l'incidence du plafonnement des gains ouvrant droit à pension.

---

<sup>2</sup><https://investisseurs.aircanada.com/2020-03-16-Air-Canada-fait-le-point-sur-sa-reaction-a-la-pandemie-COVID-19>

Si je reconnais que les changements apportés aux normes comptables font que le relèvement du plafond des gains ouvrant droit à pension peut être plus lourd de conséquences pour les finances de l'Employeur que les relèvements précédents, je ne suis pas convaincu qu'il s'agisse d'un facteur important étant donné la taille actuelle de l'excédent et le coût relativement minime associé au relèvement du plafond. Comme le confirment les calculs de coûts effectués par la firme Mercer (mentionnés à la page 31 de la présente décision), j'estime que le coût du relèvement du plafond des gains donnant droit à pension est sans conséquence en termes relatifs, quelle que soit la façon dont l'Employeur est tenu de présenter ce changement dans ses états financiers. De même, je ne trouve pas que la préoccupation de l'Employeur concernant l'incidence future d'une baisse éventuelle des taux d'intérêt soit suffisamment convaincante lorsque l'excédent actuel et la solvabilité du régime de retraite sont examinés dans leur ensemble. En énonçant cela, j'observe que la fiducie globale détenait un actif de 22,9 milliards de dollars au 30 septembre 2020 et que l'Employeur a déclaré un taux de rendement de 12,4 % pour les neuf mois se terminant en septembre 2020. Même si cette augmentation marquée de l'actif devait être compensée dans une certaine mesure par une augmentation du passif actuariel découlant d'une baisse des taux d'intérêt, je reconnais que le régime demeurerait en bonne santé financière. Je suis conforté dans cette opinion par le fait que le RRPD a maintenu un profil d'investissement stable, et ce, même pendant la pandémie.

Après avoir pris en considération les facteurs ci-dessus, je suis d'avis qu'un équilibre approprié consiste à relever le plafond des gains ouvrant droit à pension à 94 000 \$. Ce rajustement garantira que les employés se situant à l'extrémité supérieure de l'échelle salariale verront leurs gains ordinaires comptés dans leurs gains ouvrant droit à pension. Je réitère que je trouve que cette approche progressive est la plus conforme aux principes de l'arbitrage de différends. En outre, je note que les parties sont libres de réévaluer la pertinence de ce plafond dans le cadre de futures rondes de négociations.

En somme, j'accorde que le plafond des gains ouvrant droit à pension soit augmenté à 94 000 \$. En ce qui concerne la question de la rétroactivité, je renvoie cette question aux parties pour qu'elles y trouvent une solution. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur cette question, l'une ou l'autre partie pourra m'en saisir à nouveau avec de futures observations, au besoin. Quoi qu'il en soit, je reste saisi de tout litige découlant de l'interprétation, de l'application, du fonctionnement, de la mise en œuvre ou de la violation présumée de la présente décision.

Ainsi je rends ma décision.

Datée dans la ville de Vancouver, province de la Colombie-Britannique, ce 12<sup>e</sup> jour d'avril 2021.



---

Vincent L. Ready

# SECTION 2

TOUS LES MEMBRES

## AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA

### LIBELLÉ FINAL CONVENU

---

**Date :** 26 mars 2019

**Article :** 10.02.12.04

**Numéro d'émission :** U10

**Version :** 1

---

#### **10.02.12.01 RÉSERVE D'HEURES**

10.02.12.01 À la fin de chaque période de paie, toutes les heures créditées sont rémunérées au taux horaire. Toutefois, à la demande de l'employé, les crédits et les débits peuvent être comptabilisés et constituer une réserve d'heures.

10.02.12.02 L'employé qui décide de se prévaloir de la réserve d'heures commence à y accumuler des crédits à partir de la deuxième (2<sup>e</sup>) période de paie suivant l'avis donné à la Société au moyen du formulaire approprié.

10.02.12.03 L'utilisation des crédits de la réserve d'heures exige l'approbation préalable du responsable, basée sur les besoins en personnel de la Société, et la reconnaissance de la part de l'employé qu'il est parfois impossible d'accorder du temps libre.

10.02.12.04 La réserve d'heures ne peut compter plus de deux cents (+200) heures supplémentaires et vingt-quatre (-24) heures déficitaires.

NOTA : Les employés à temps partiel peuvent se prévaloir d'une réserve d'heures de cent (+100) heures supplémentaires.

10.02.12.05 À la fin de chaque période de paie, toutes les heures créditées en sus du nombre maximal de crédits sont payées au taux horaire, conformément à l'alinéa 10.02.03.

10.02.12.06 Si la feuille de présence d'un employé indique un nombre d'heures déficitaires supérieur à vingt-quatre (-24), un montant correspondant à l'excédent est retenu sur le chèque de paie, conformément à 10.02.04.

10.02.12.07 L'employé qui décide de se prévaloir de la réserve d'heures doit en informer la Société en remplissant le formulaire approprié dans le portail Connex RH. Une fois cette décision prise, l'entente est maintenue jusqu'à ce que l'employé informe la Société, par l'intermédiaire du portail Connex RH, de son désir de ne plus se prévaloir de la réserve d'heures. Si l'employé change ensuite d'avis, il doit attendre le début de l'année suivante pour se prévaloir de nouveau de la réserve.

- 10.02.12.08 Les employés qui se prévalent de la réserve d'heures peuvent choisir de se faire payer leurs heures supplémentaires à chaque période de paie.
- 10.02.12.09 Une fois le règlement demandé, les heures créditées ou débitées paraîtront sur le chèque de paie de la deuxième (2<sup>e</sup>) période de paie suivant la demande par écrit.
- 10.02.12.09 Toutes les heures créditées ou débitées de l'employé qui se prévaut de la réserve d'heures sont réglées à son taux de salaire à la période de paie où s'effectue le règlement.
- 10.02.12.10 En ce qui concerne les groupes Services techniques et Logistique et Approvisionnement, à compter du 1<sup>er</sup> février 2016, ou vers cette date, et du 1<sup>er</sup> avril 2017, ou vers cette date, et jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2025, inclusivement, la Société déposera vingt (20) heures dans la réserve d'heures de chaque employé à temps plein.
- NOTA :** Si un employé décide de ne pas se prévaloir de la réserve d'heures, vingt (20) heures seront déposées au cours de la période de paie correspondante indiquée ci-dessus.
- 10.02.12.11 Pour être admissible à ce qui précède, un employé doit avoir travaillé au moins un (1) jour au cours de l'année civile précédente.
- 10.02.12.12 En ce qui concerne le groupe Aéroports et fret, à compter du 1<sup>er</sup> février 2016, ou vers cette date, et du 1<sup>er</sup> avril 2017, ou vers cette date, et jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2025, inclusivement, la Société déposera seize (16) heures dans la réserve d'heures de chaque employé à temps plein, et huit (8) heures dans la réserve d'heures de chaque employé à temps partiel.
- NOTA :** Si un employé à temps plein décide de ne pas se prévaloir de la réserve d'heures, seize (16) heures seront déposées au cours de la période de paie correspondante indiquée ci-dessus.
- NOTA :** Si un employé décide de ne pas se prévaloir de la réserve d'heures, huit (8) heures seront déposées au cours de la période de paie correspondante indiquée ci-dessus.
- 10.02.12.13 Pour être admissible à ce qui précède, un employé doit avoir travaillé au moins un (1) jour au cours de l'année civile précédente.

Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Emma Heslop

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

---

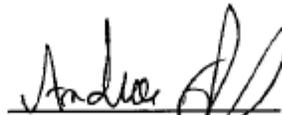
**Date :** 4 juin 2019  
**Article :** 13.09 – Calcul au prorata des congés annuels  
**Numéro d'émission :** U17 (article commun)  
**Version :** 1

---

13.09 Le droit à congé d'un employé absent en raison d'une maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental pendant plus de soixante (60) jours consécutifs au cours d'une année donnée est établi au prorata.

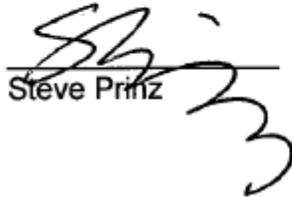
Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffarini

  
Bryan Sequeira

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

## AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA

### LIBELLÉ FINAL CONVENU

---

**Date :** 26 mars 2019

**Article :** Avenant n° 5

**Numéro d'émission :** U28

**Version :** 1

---

29 mars 2019

M. Steve Prinz

Président de l'unité de négociation de l'AIMTA

District des transports 140

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale

Cher Steve,

Comme discuté lors de la ronde de négociations collectives de 2019, un ajout sera fait à l'avenant n° 5 de la convention collective. L'ajout consistera à intégrer, dans la grille de la page 292 (congé annuel pour l'horaire 4/2 avec un droit à trois semaines de congé annuel), un deuxième fractionnement 2-1 comme suit.

2a. Trois semaines (fractionnement 2-1)

Deux semaines – 8 jours de travail Dernière période – 7 jours de travail TOTAL – 15 jours de travail
--

Le fractionnement ci-dessus ne bloquera pas plus de trois (3) semaines aux fins des demandes de congés annuels.

Les parties se rencontreront dans les soixante (60) jours suivant la ratification concernant ce qui précède afin de s'assurer que l'ajout est finalisé avant l'impression de toute nouvelle convention collective (s'il y a lieu).

Agréez l'expression de mes sentiments distingués.

---

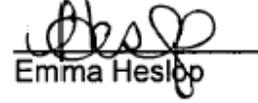
John Beveridge

Directeur principal – Relations du travail

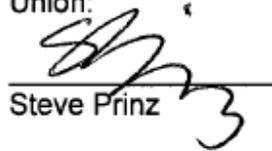
Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Emma Heslop

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

**AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA**

**LIBELLÉ FINAL CONVENU**

---

**Date :** 4 juin 2019  
**Article :** S.O.  
**Numéro d'émission :** U 29 b) Contraception  
**Version :** 1

---

4 juin 2019

M. Steve Prinz  
Président de l'unité de négociation de l'AIMTA  
District des transports 140  
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale

Cher Steve,

Comme discuté lors de la ronde de négociations collectives de 2019, la Société remboursera les coûts raisonnables et courants de contraceptifs oraux et de la couverture de DIU sous réserve des politiques de la Société.

Agréez l'expression de mes sentiments distingués.

---

John Beveridge  
Directeur principal – Relations du travail

Company:

*John Beveridge*  
John Beveridge

*Andrea Zaffaroni*  
Andrea Zaffaroni

\_\_\_\_\_  
Bryan Sequeira

Union:

*Steve Prinz*  
Steve Prinz

\_\_\_\_\_  
Paul Lefebvre

## AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA

### Demande de divulgation du Syndicat

---

**Date :** 6 juin 2019

**Numéro d'émission :** Divulgence U29g

---

M. Steve Prinz

Président du comité de négociation du comité de maintenance de l'AIMTA

District des transports 140

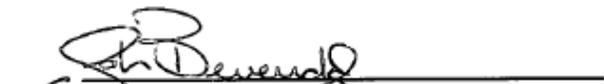
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale

Cher Steve,

En ce qui concerne la demande du Syndicat, en vertu de la divulgation U29g, d'obtenir une copie de tous les documents relatifs au régime d'avantages sociaux, Air Canada accepte d'accorder au Syndicat l'accès aux documents en question requis concernant un point relatif aux avantages sociaux qui fait partie des discussions dans le cadre des négociations.

L'accès sera fourni par l'intermédiaire de la salle de données des négociations, sous réserve de la signature de l'accord de confidentialité standard comprenant, en particulier, la condition que tout document ou renseignement partagé ne soit pas utilisé hors du cadre des négociations, conformément à notre pratique habituelle.

Agréez l'expression de mes sentiments distingués.

  
John Beveridge  
Director, Labour Relations

**AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA**

**LIBELLÉ FINAL CONVENU**

---

**Date :** 26 mars 2019  
**Article :** Protocole d'accord n° 30  
**Numéro d'émission :** U33  
**Version :** 1

---

**Protocole d'accord n° 30**

**Litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée**

**ENTRE :**

**l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de  
l'aérospatiale  
et son district 140**

**(le « Syndicat »)**

**-et-**

**Air Canada**

**(l'« Employeur »)**

**ATTENDU QUE** le Syndicat et l'Employeur (les « parties ») ont conclu une convention collective en vigueur jusqu'au 31 mars 2016 (la « Convention collective »);

**ATTENDU QUE** la Convention collective prévoit un régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité (le « régime ») qui comprend des dispositions pour l'invalidité de courte durée (les « prestations d'invalidité de courte durée ») gérées par un administrateur tiers (l'« administrateur du régime »);

**ATTENDU QUE** des réclamations ont été déposées par le Syndicat, qui alléguait que des prestations d'invalidité de courte durée avaient été indûment refusées (les « litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée »);

**ATTENDU QUE**, pendant les négociations pour le renouvellement de la Convention collective, les parties ont discuté de moyens pour régler efficacement et rapidement les litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée;

**ATTENDU QUE** les parties souhaitent signer le présent protocole d'accord (l'« accord ») pour refléter leur volonté commune de mettre à l'essai un mécanisme de résolution des litiges en vue de régler les litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée;

**PAR CONSÉQUENT**, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante du présent accord.

### **Processus d'appel**

#### ***Appel au premier échelon***

2. L'employé qui souhaite faire appel du refus ou de l'interruption de ses prestations d'invalidité de courte durée doit le faire par écrit à l'administrateur du régime dans les délais prescrits par celui-ci dans le régime.
3. Un appel doit être présenté par écrit et doit comprendre de nouveaux renseignements médicaux pour un examen.
4. Après que l'appel est présenté, l'employé doit se conformer à temps à toutes les directives de l'administrateur du régime jusqu'à ce qu'une décision soit prise.
5. L'administrateur du régime fournit à l'employé une décision écrite qui comprend normalement des motifs détaillés.

#### ***Appel au deuxième échelon***

6. Si l'appel au premier échelon est rejeté, l'employé peut interjeter appel au deuxième échelon en soumettant un avis écrit à l'administrateur du régime dans les sept (7) jours civils suivant la décision de l'appel au premier échelon.
7. La décision pour l'appel au deuxième échelon est rendue par un médecin légiste indépendant ayant de l'expérience en santé au travail et choisi d'un commun accord par les parties (le « médecin légiste indépendant »). Si les parties ne parviennent pas à s'entendre dans les vingt-et-un (21) jours civils suivant l'avis d'appel, elles peuvent toutes deux soumettre une demande de désignation d'un médecin légiste indépendant au ministère du Travail.
8. Lorsqu'il présente un appel au deuxième échelon, l'employé doit fournir aux deux parties un consentement écrit autorisant la divulgation, par l'administrateur du régime, de toute l'information pertinente directement au médecin légiste indépendant et aux représentants des parties responsables de l'appel.

9. Dès que possible après sa désignation, le médecin légiste indépendant examine l'information fournie par l'administrateur du régime.
10. Le médecin légiste indépendant peut prévoir une réunion d'instruction avec les parties pour confirmer les questions et les faits avant de prendre une décision, notamment en ce qui a trait aux exigences du poste de l'employé. Si une réunion d'instruction est organisée, le médecin légiste indépendant doit donner l'occasion à l'employé, au représentant du Syndicat, à l'employeur et à l'administrateur du régime de présenter leur dossier. Les parties ne peuvent être représentées par des avocats, et aucun témoin n'est autorisé à témoigner.
11. Le médecin légiste indépendant détermine, d'après les attestations médicales objectives au dossier fournies par l'administrateur du régime, les restrictions et les limites fonctionnelles de l'employé, et selon les exigences du poste, il détermine si l'employé est apte à s'acquitter de ses fonctions avec ou sans mesures d'adaptation. En même temps, le médecin légiste détermine la gravité de l'état de santé et sa durée prévue ainsi que la durée prévue des restrictions et des limites fonctionnelles. En outre, il peut formuler des recommandations pour permettre le retour au travail de l'employé.
12. Les frais du médecin légiste indépendant, y compris les frais associés à la réunion d'instruction, s'il y en a, doivent être pris en charge à parts égales par les parties.

### **Statut de l'employé**

13. L'employé qui a interjeté appel au premier ou au deuxième échelon et qui a fourni à l'administrateur du régime un document médical de son médecin traitant attestant de son incapacité à retourner au travail, avec ou sans mesures d'adaptation, est considéré comme étant en congé sans rémunération jusqu'à ce qu'une décision soit rendue au premier ou au deuxième échelon, selon le cas.
14. Pendant que l'employé est en congé sans rémunération, son admissibilité aux avantages sociaux et aux privilèges est déterminée par les politiques de l'employeur.
15. L'employé qui n'interjette pas appel dans les délais prescrits par le régime ou par le présent accord, ou qui ne se conforme pas aux directives de l'administrateur du régime ou du médecin légiste indépendant, doit retourner immédiatement au travail, faute de quoi son absence est considérée comme une absence non autorisée. Dans les deux cas, la première décision de l'administrateur du régime est considérée comme définitive.

### **Procédure de réclamation**

16. Les décisions prises par l'administrateur du régime ou le médecin légiste indépendant ne sont pas assujetties à la procédure de réclamation de la Convention collective.

17. Si la réclamation aborde, directement ou indirectement, les conclusions de l'administrateur du régime ou du médecin légiste indépendant, l'arbitre qui examine la réclamation y est lié.

### **Divers**

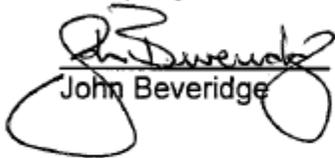
18. Le présent accord sera mis à l'essai pour une période de trois (3) ans prenant fin le 31 mars 2022.

19. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de cette période d'essai, les parties se réuniront pour discuter du renouvellement du présent accord. Si aucune entente quant au renouvellement du présent accord n'est conclue à la fin de la période d'essai, chacune des parties peut informer l'autre par écrit de son intention de se retirer du présent accord au plus tôt trente (30) jours civils après la date de cet avis.

20. Le présent accord ne s'applique qu'aux litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée; il ne s'applique pas aux litiges relatifs aux prestations d'invalidité de longue durée. L'administrateur du régime a compétence exclusive pour traiter les réclamations relatives aux prestations d'invalidité de longue durée et prendre des décisions à cet égard.

21. En cas de contradiction entre une disposition du présent accord et la Convention collective, le présent accord prévaut par rapport à l'objet du litige.

Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Emma Heslop

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

# SECTION 3

AÉROPORTS, FRET,  
QUALITÉ DE  
L'ENVIRONNEMENT  
CABINE

# AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA

## LIBELLÉ FINAL CONVENU

---

**Date :** 6 mars 2019  
**Article :** Annexe XXXXIII  
**Numéro d'émission :** UA26  
**Version :** 1

---

### **ANNEXE XXXXIII – Congés annuels et jours de congé supplémentaires**

Le 5 mars 2019

M. Steve Prinz  
Président de l'unité de négociation de l'AIMTA  
District des transports 140  
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale

Objet : Négociations collectives de 2019 – Point UA26 et paragraphes 13.12 et 13.13 – Congés annuels et jours de congé supplémentaires

Cher Steve,

Tel qu'il a été discuté durant le processus de négociations collectives, on a convenu du maintien de l'essai-pilote.

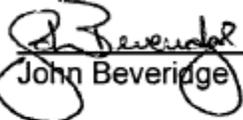
Par conséquent, d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2019, les employés peuvent informer la Société de leur intention de faire déposer des droits aux jours de congé supplémentaires (40 heures pour un employé à temps plein et 20 heures pour un employé à temps partiel) dans leur réserve d'heures plutôt que de prendre du temps libre.

Cet essai-pilote demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2016. Toutefois, la Société conserve la capacité d'interrompre l'essai-pilote dans un ou plusieurs lieux de travail avant le 31 mars 2026, sur présentation d'un préavis écrit au Syndicat. Si l'essai-pilote est interrompu, le point 2 du paragraphe 13.12 sera appliqué, selon une modification prévoyant que le résultat de l'arrondissement vers le bas et 80 % du droit aux jours de congé supplémentaires seront répartis à la discrétion de la Société. Les 20 % restants du droit aux jours de congé supplémentaires seront ajoutés au droit aux congés annuels, et le calcul est effectué conformément au point 1 du paragraphe 13.12.

Sincères salutations,

John Beveridge  
Directeur – Relations du travail

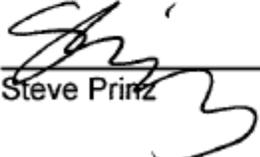
Company:

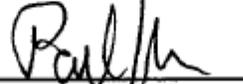
  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Stephanie Haas

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

## AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA

### LIBELLÉ FINAL CONVENU

---

**Date :** 16 mars 2019  
**Article :** 10.05.06 (nouvel article)  
**Numéro d'émission :** UA 3b  
**Version :** 1

---

#### **10.05.04 Affectations intérimaires/de suppléance – chef préposé d'escale**

- 10.05.04.01 La Société détermine le nombre d'employés requis pour les besoins de l'exploitation en même temps que les effectifs nécessaires pour chaque horaire d'exploitation.
- 10.05.04.02 Les employés sont avisés des besoins escomptés en personnel intérimaire et de suppléance (nombre de chefs préposés d'escale intérimaires requis), avant que les changements d'horaire soient effectués (avis local).
- 10.05.04.03 Les candidatures des préposés d'escale intéressés qui ont réussi aux examens d'admissibilité (protocole d'accord n° 29) sont étudiées par ordre d'ancienneté.
- 10.05.04.04 On fera tout pour que les employés en affectation intérimaire puissent suivre le cours de chef préposé d'escale.
- 10.05.04.05 Lors de la sélection d'employés en vue de suppléances, on peut passer le tour d'un employé répondant aux exigences de base, mais ayant refusé de suivre le cours de chef préposé d'escale pendant les douze (12) mois précédents.
- 10.05.04.06 L'affectation intérimaire ou de suppléance d'un employé entièrement qualifié (protocole d'accord n° 29 et cours de chef préposé d'escale) ne prendra fin que si un employé entièrement qualifié plus ancien est disposé à occuper le poste intérimaire pendant toute la durée de l'affectation (horaire d'exploitation complet).
- 10.05.04.07 L'employé devenu « qualifié » (protocole d'accord n° 29) ne sera pas tenu de remplir des affectations intérimaires ou de suppléance comme chef préposé d'escale. L'employé devenu « entièrement qualifié » (protocole d'accord n° 29 et cours de chef préposé d'escale) sera tenu de remplir des affectations intérimaires ou de suppléance comme chef préposé d'escale pendant la période d'un an suivant son « entière qualification », dans les situations où les processus normaux de dotation ne fournissent pas la couverture requise.

#### **10.05.05 Suppléance aux postes d'agent – Service clientèle**

- a) Le choix d'un suppléant à un poste d'agent – Service clientèle se fait parmi les effectifs locaux.
- b) Le préposé d'escale ou le chef préposé d'escale doit avoir réussi aux examens prévus dans le protocole d'accord n° 29 pour être admissible à un poste de suppléance dans la classe d'agent – Service clientèle. Dans la mesure du possible, l'employé retenu pour une telle affectation doit suivre et réussir le(s) cours voulus de formation au traitement des bagages et du fret avant d'entrer en fonction comme suppléant. L'employé qui possède les qualités voulues et qui, au cours des douze mois précédents, n'a pas saisi l'occasion de suivre le(s) cours de formation au traitement des bagages et du fret peut se voir préférer d'autres candidats lors d'affectations de suppléance.
- c) Les agents – Service clientèle à temps partiel sont admissibles à un poste de suppléance dans la classe d'agent – Service clientèle.

**NOTA :** Afin de déterminer quel employé a le plus d'ancienneté, un agent – Service clientèle à temps partiel qui n'a jamais occupé le poste de préposé d'escale utilisera la date de son entrée en service à titre d'agent – Service clientèle à temps partiel.

#### 10.06 *Horaires de postes de relève*

- 10.06.01 Les horaires de poste de relève sont élaborés comme suit :
- 10.06.02 Une relève requise pour couvrir des absences à court terme est établie selon un horaire 5/2 ou 4/3, en fonction des pourcentages de compression de postes des escales. Ces horaires ne sont pas sujets à changement pendant tout l'horaire de travail.
- 10.06.03 Les affectations de suppléance pour le remplacement pendant les congés annuels sont déterminées par ancienneté conformément aux bulletins de préférence des employés de relève, sous réserve des exigences d'exploitation et des qualifications. Les employés assurant un remplacement pendant les congés annuels peuvent remplacer un employé absent ou pourvoir un poste vacant. Les employés reçoivent un avis de soixante-douze (72) heures avant tout changement à leur horaire de travail.
- 10.06.04 Tous les autres employés de relève peuvent remplacer tout employé absent ou pourvoir un poste vacant et leur horaire peut faire l'objet de changements durant toute la durée de l'horaire de travail. Les employés reçoivent un avis de soixante-douze (72) heures avant tout changement à leur horaire de travail.
- 10.06.05 Dans la mesure du possible, les horaires sont établis pour au moins trente (30) jours.
- 10.06.06 Les effectifs excédentaires pris en charge par la Société sont affectés à un horaire de poste de relève, en plus du nombre d'employés de relève prévus. Ces effectifs participent aux remplacements pendant les congés annuels indiqués à l'alinéa 10.06.03.

**10.05.06 Affectations intérimaires/de suppléance – Chef préposé à l’entretien et au nettoyage cabine**

- 10.05.06.01 La Société détermine le nombre d’employés requis pour les besoins de l’exploitation en même temps que les effectifs nécessaires pour chaque horaire d’exploitation.
- 10.05.06.02 Les employés sont avisés des besoins escomptés en personnel intérimaire et de suppléance (nombre de chefs préposés à l’entretien et au nettoyage cabine requis), avant que les changements d’horaire soient effectués (avis local).
- 10.05.06.03 Les candidatures des préposés à l’entretien et au nettoyage cabine intéressés qui ont réussi aux examens d’admissibilité (protocole d’accord n° 29) sont étudiées par ordre d’ancienneté.
- 10.05.06.04 On fera tout pour que les employés en affectation intérimaire puissent suivre tout cours existant de chef préposé à l’entretien et au nettoyage cabine.
- 10.05.06.05 Lors de la sélection d’employés en vue de suppléances, on peut passer le tour d’un employé répondant aux exigences de base, mais ayant refusé de suivre le cours de chef préposé à l’entretien et au nettoyage cabine pendant les douze (12) mois précédents.
- 10.05.06.06 L’affectation intérimaire ou de suppléance d’un employé entièrement qualifié (protocole d’accord n° 29 et cours de chef préposé à l’entretien et au nettoyage cabine) ne prendra fin que si un employé entièrement qualifié plus ancien est disposé à occuper le poste intérimaire pendant toute la durée de l’affectation (horaire d’exploitation complet).
- 10.05.06.07 L’employé devenu « qualifié » (protocole d’accord n° 29) ne sera pas tenu de remplir des affectations intérimaires ou de suppléance comme chef préposé à l’entretien et au nettoyage cabine. L’employé devenu « entièrement qualifié » (protocole d’accord n° 29 et cours de chef préposé à l’entretien et au nettoyage cabine d’escal) sera tenu de remplir des affectations intérimaires ou de suppléance comme chef préposé à l’entretien et au nettoyage cabine pendant la période d’un an suivant son « entière qualification », dans les situations où les processus normaux de dotation ne fournissent pas la couverture requise.

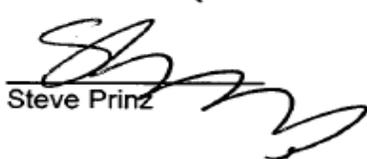
Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Emma Heslop

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

**AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA**

**LIBELLÉ FINAL CONVENU**

---

**Date :** 6 juin 2019  
**Article :** 17  
**Numéro d'émission :** UA 6 (Temps et présences)  
**Version :** 1

---

Le 5 juin 2019

M. Steve Prinz  
Président de l'unité de négociation de l'AIMTA  
District des transports 140  
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale

Cher Steve,

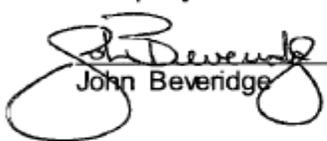
Comme discuté lors de la ronde de négociations collectives de 2019, les parties conviennent de planifier une réunion avec le représentant du comité syndical de chaque aéroport et l'équipe de fiabilité des employés pour discuter du programme d'absentéisme innocent (PAI). Les parties envisagent la tenue de cette réunion d'ici le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Agréez l'expression de mes sentiments distingués.

---

John Beveridge  
Directeur principal – Relations du travail

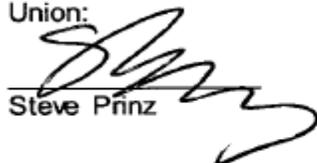
Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Bryan Sequeira

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

## AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA

### LIBELLÉ FINAL CONVENU AVEC AIR CANADA

---

**Date :** 5 mars 2019

**Articles :** 6.04.01.02, 6.04.01.03, 6.04.01.05

**Numéro d'émission :** UA08a, UA08d, UA08d, C10

**Version :** 2

---

#### **6.04.01.02 Chef préposé d'escale**

Pour les préposés d'escale, les instructeurs – Fret et Aéroports (niveau 1) et les planificateurs – Postes de stationnement. La sélection se fait selon l'ancienneté dans la classe de préposé d'escale.

NOTA : Peut être considérée en second lieu la candidature des techniciens – Informations fret, des coordonnateurs – Réclamations bagages, des agents – Service clientèle à temps partiel, des préposés d'escale à temps partiel, des chefs préposés à l'entretien et au nettoyage cabine et des préposés à l'entretien et au nettoyage cabine (à plein temps et à temps partiel), au lieu de travail seulement.

#### **6.04.01.03 Agent – Service clientèle**

Pour les chefs préposés d'escale, les préposés d'escale, les chefs préposés à l'entretien et au nettoyage cabine, les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine, les planificateurs – Postes de stationnement, les représentants – Réclamations bagages, les instructeurs – Fret et Aéroports (niveau 1) et les agents – Service clientèle à temps partiel. La sélection se fait selon l'ancienneté du candidat dans sa classe de base la plus récente.

NOTA 1 : Afin de déterminer quel candidat a le plus d'ancienneté, un agent – Service clientèle à temps partiel (embauché avant le 1<sup>er</sup> novembre 2011) qui n'a jamais occupé le poste de préposé d'escale utilise la date de son entrée en service à titre d'agent – Service clientèle à temps partiel.

NOTA 2 : Peut être considérée en second lieu la candidature des techniciens – Informations fret, des coordonnateurs – Réclamations bagages, des préposés d'escale à temps partiel et des préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps partiel au lieu de travail seulement.

**6.04.01.05 Agents – Service clientèle – Aéroports (YFC seulement)**

Pour les agents – Service clientèle, les agents – Service clientèle – Masse et centrage, tous les agents principaux – Service clientèle, les chefs préposés d’escale et les préposés d’escale. La sélection se fait selon l’ancienneté du candidat dans la classe de base.

**NOTA :** Peut être considérée en second lieu la candidature des techniciens – Informations fret, des préposés d’escale à temps partiel, des agents – Service clientèle à temps partiel, des préposés à l’entretien et au nettoyage cabine (à plein temps et à temps partiel) et des chefs préposés à l’entretien et au nettoyage cabine, au lieu de travail seulement. La sélection se fait selon l’ancienneté du candidat dans la classe de base.

Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Emma Heslop

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

---

Date : 26 mars 2019

Articles : 6.04

Numéro d'émission : U08c

Version : 1

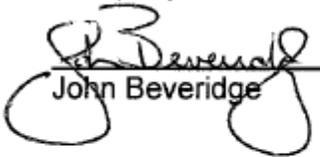
---

**6.04.01.01 Chef préposé à l'entretien et au nettoyage cabine**

Pour les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine (à temps plein et à temps partiel), les techniciens – Informations fret et les préposés d'escale à temps partiel. La sélection se fait selon l'ancienneté au lieu de travail.

**NOTA :** Peut être considérée en second lieu la candidature des agents – Service clientèle à temps partiel.

Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Emma Heslop

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

## AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA

### LIBELLÉ FINAL CONVENU

---

**Date :** 6 mars 2019

**Articles :** 6.03.02.17

**Numéro d'émission :** UA20

**Version :** 1

---

6.03.02.17 Le processus de changement de statut de préposé d'escale à temps partiel à préposé d'escale à plein temps temporaire ou permanent se déroule comme suit :

- a) Les employés à temps partiel qui s'intéressent à un poste temporaire ou permanent de préposé d'escale doivent poser leur candidature en ligne dans le portail Connex RH, sous Carrefour eRH > AIMTA – ePostes vacants.
- b) Réserve
- c) Réserve
- d) Réserve
- e) Réserve
- f) Un changement de statut pour celui d'employé à plein temps temporaire, ou de celui d'employé à plein temps temporaire, entraîne le calcul au prorata du salaire pour toutes vacances touchées par un tel changement, en fonction du statut d'emploi, au moment où les vacances ont été accumulées. On en trouvera divers exemples dans le protocole d'accord n° 24.  
  
**NOTA :** Si l'employé travaille une portion de mois à plein temps, ce mois doit être crédité comme étant un mois à plein temps.
- g) Les barèmes salariaux des préposés d'escale à temps partiel, indiqué au sous-alinéa 6.03.02.04, s'appliquent aux affectations de préposé d'escale à plein temps temporaire.
- h) La progression salariale régulière s'applique à la semaine lorsqu'un préposé d'escale passe du statut d'employé à temps partiel à celui d'employé à temps plein temporaire.

- i) Si une affectation de préposé d'escalier à plein temps temporaire dépasse vingt-six (26) semaines, l'employé change de statut pour devenir préposé d'escalier à plein temps permanent. Autrement, la Société pourvoit le poste vacant selon la procédure normale de dotation.

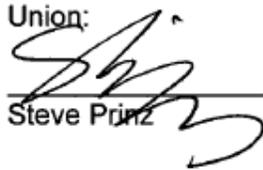
Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Stephanie Haas

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

## AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA

### LIBELLÉ FINAL CONVENU

---

**Date :** 6 mars 2019

**Article :** 6.03.03.17

**Numéro d'émission :** UA20 b)

**Version :** 1

---

6.03.03.17 Le processus de changement de statut de préposé à l'entretien et au nettoyage cabine à temps partiel à préposé à l'entretien et au nettoyage cabine à plein temps temporaire ou permanent se déroule comme suit :

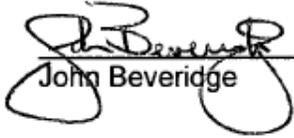
- a) Les employés à temps partiel qui s'intéressent à un poste temporaire ou permanent de préposé d'escale doivent poser leur candidature en ligne dans le portail Connex RH, sous Carrefour eRH > AIMTA – ePostes vacants.
- b) Réservé
- c) Réservé
- d) Réservé
- e) Réservé
- f) Un changement de statut pour celui d'employé à plein temps temporaire, ou de celui d'employé à plein temps temporaire, entraîne le calcul au prorata du salaire pour toutes vacances touchées par un tel changement, en fonction du statut d'emploi, au moment où les vacances ont été accumulées. On en trouvera divers exemples dans le protocole d'accord n° 24.

**NOTA :** Si l'employé travaille une portion de mois à plein temps, ce mois doit être crédité comme étant un mois à plein temps.

- g) Les barèmes salariaux des préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps partiel, indiqués au sous-alinéa 6.03.03.04, s'appliquent aux affectations de préposé à l'entretien et au nettoyage cabine à plein temps temporaire.
- h) La progression salariale régulière s'applique à la semaine lorsqu'un préposé à l'entretien et au nettoyage cabine passe du statut d'employé à temps partiel à celui d'employé à plein temps temporaire.

- i) Si une affectation de préposé d'escale à plein temps temporaire dépasse vingt-six (26) semaines, l'employé change de statut pour devenir préposé d'escale à plein temps permanent. Autrement, la Société pourvoit le poste vacant selon la procédure normale de dotation.

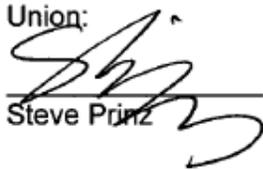
Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Stephanie Haas

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

**AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA**

**LIBELLÉ FINAL CONVENU**

---

**Date :** 6 mars 2019

**Article :** 6.04.01.04

**Numéro d'émission :** UA 24

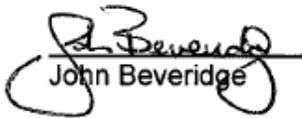
**Version :** 1

---

**6.04.01.04 Agent – Service clientèle – Masse et centrage**

Pour les agents – Service clientèle, les chefs préposés d'escale, les préposés d'escale et les instructeurs – Fret et Aéroports (niveaux 1 et 2). La sélection se fait selon l'ancienneté dans la classe de préposé d'escale.

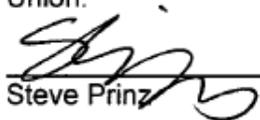
Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Stephanie Haas

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

**AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA**

**LIBELLÉ FINAL CONVENU**

---

**Date :** 3 juin 2019  
**Article :** 10.05 – Suppléance  
**Numéro d'émission :** UA 3) a  
**Version :** 1

---

Le 2 mai 2019

M. Steve Prinz  
Président de l'unité de négociation de l'AIMTA  
District des transports 140  
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale

Cher Steve,

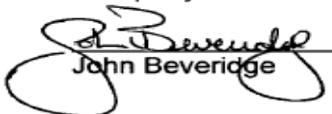
Comme discuté lors de la ronde de négociations collectives de 2019, en ce qui concerne l'application de l'article 10.05.01, en raison des limites du système technique, seules les périodes de suppléance rémunérées (d'au moins une journée de travail complète) dans une classification supérieure survenues après le 15 janvier 2016 seront cumulées aux fins de la progression salariale prévue dans l'échelle salariale.

Les demandes déposées pour des heures effectuées dans un poste intérimaire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ne seront prises en compte que si elles sont étayées par des documents valables tels que des avis de rémunération, des e759, etc.

Sincerely,

  
John Beveridge  
Senior Director, Labour Relations

Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Bryan Sequeira

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

**AIR CANADA – Négociations avec l'AIMTA**

**LIBELLÉ FINAL CONVENU**

---

**Date :** 3 juin 2019  
**Article :** Protocole d'accord n° 15  
**Numéro d'émission :** Équipe C4 montée/descente  
**Version :** 1

---

Le 23 juin 2019

M. Steve Prinz  
Président de l'unité de négociation de l'AIMTA  
District des transports 140  
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale

Cher Steve,

Comme discuté lors de la ronde de négociations collectives de 2019, les affectations de service à la clientèle de type montée/descente à l'aéroport de Toronto (à temps plein et à temps partiel) continueront d'être couvertes par les dispositions du protocole d'accord n° 15 pour la durée du protocole (31 mars 2026).

Sincerely,

  
John Beveridge  
Senior Director, Labour Relations

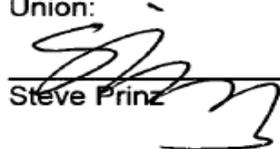
Company:

  
John Beveridge

  
Andrea Zaffaroni

  
Bryan Sequeira

Union:

  
Steve Prinz

  
Paul Lefebvre

**PROTOCOLE D'ACCORD  
ANNEXE XXV**

Suivant l'annexe XXV, les parties conviennent que les membres de l'AIMTA qui travaillent pour les transporteurs régionaux d'Air Canada ne subiront aucune répercussion négative en conséquence de ce qui suit :

- a) Des accords de coentreprise actuels ou futurs conclus avec d'autres transporteurs ou leurs affiliés; ou
- b) Des changements apportés à la structure de la relation commerciale entre Air Canada et ses transporteurs régionaux.

Le présent protocole d'accord fait partie intégrante de la convention collective.

Le 18 décembre 2015

**FOR AIR CANADA**



  
\_\_\_\_\_  
John Beveridge  
Director, Labour Relations

**FOR TRANSPORTATION DISTRICT 140**



  
\_\_\_\_\_  
Ken Russell  
General Chairperson – DL 140

