

## **Affaire de l'AIM au titre de la LPPCAC – mars 2011**

En mars 2011, l'AIM a saisi les tribunaux d'une affaire au titre de la *Loi sur la participation publique au capital d'Air Canada*.

À l'époque, le Conseil canadien des relations industrielles venait juste de rendre une ordonnance qui, pour la première fois, permettait à Air Canada de confier ses travaux d'entretien à des employés d'Aveos, et ce, même si les Services techniques Air Canada (STAC) formaient une entité distincte depuis 2004 et malgré la vente des STAC par Air Canada à Aveos en 2007.

Le fait qu'Air Canada continuait de confier l'entretien de ses avions à ses employés en 2011 résultait directement des actions prises et des procédures intentées par l'AIM entre 2003 et 2011.

Malheureusement, l'AIM a essuyé un échec dans sa requête au titre de la LPPCAC déposée en 2011.

La Cour a donné deux motifs pour sa décision.

D'abord, le juge est arrivé à la conclusion qu'Air Canada continuait de respecter la loi pendant que les travaux étaient effectués aux emplacements désignés, comme c'était le cas à l'époque.

Ensuite, le juge a statué que le syndicat n'avait aucun « droit » de déposer la requête.

La Cour a fondé cette conclusion sur une ordonnance rendue par le Conseil pour obliger le syndicat à mettre en œuvre un « accord de transition », lequel établissait comment la transition se déroulerait si le Conseil ordonnait une transition.

L'AIM avait déjà contesté la transition d'Air Canada à Aveos devant le Conseil ainsi qu'au titre de la LPPCAC. La Cour est arrivée à conclusion que le syndicat n'avait aucune qualité d'agir parce qu'elle était d'avis que la requête au titre de la LPPCAC était une tentative de contourner l'ordonnance du Conseil, laquelle stipulait l'obligation de « régler définitivement toutes les questions découlant de la vente » des STAC à Aveos.

Le syndicat n'a jamais accepté cette décision concernant sa qualité d'agir, mais était juridiquement lié par la décision de la Cour. Ainsi, il ne pouvait déposer la requête à nouveau en son nom lorsqu'Aveos a fait faillite et les travaux ont commencé à être effectués ailleurs.

C'est la seule raison pour laquelle le syndicat n'a pas pris l'affaire en main après la fermeture d'Aveos; il a plutôt incité les gouvernements du Manitoba et du Québec à agir.

Au bout du compte, comme vous le savez, le gouvernement du Québec (qui n'est pas le même que celui qui avait réglé le dossier) a déposé une requête et le gouvernement du Manitoba a décidé d'intervenir dans le litige sans toutefois déposer de requête à son tour.

Étant donné que le Québec est le seul requérant, il a décidé de mettre fin à l'affaire en négociant un règlement. Aucune autre partie ne peut faire exécuter l'ordonnance de la Cour.

L'AIM n'a pas été consultée sur ce règlement et n'y a joué aucun rôle.

Le gouvernement fédéral annonce maintenant qu'il compte modifier la loi afin de protéger Air Canada contre tout autre litige l'opposant au gouvernement du Québec. Si le gouvernement va de l'avant, plus aucune partie n'aura matière à déposer une nouvelle requête, car Air Canada ne pourrait être accusé d'avoir violé une loi qui n'existe plus.

L'AIM exerce donc des pressions sur le gouvernement fédéral pour que ce dernier ne modifie pas la loi pour protéger Air Canada. Le modifier serait l'équivalent d'abandonner les travailleurs canadiens d'entretien d'aéronefs. Air Canada a pris la décision de confier ses travaux d'entretien à des fournisseurs étrangers après la fermeture d'Aveos sachant très bien qu'il contrevenait ainsi à la LPPCAC.

### **Historique du litige avec Air Canada/Aveos**

#### **Premières requêtes visant à obtenir une déclaration d'employeur unique concernant Air Canada et les STAC (2003)**

Air Canada avait commencé à scinder ses divisions internes pour en faire des sociétés distinctes à part entière avant même que la ligne aérienne ne devienne insolvable en 2003. L'AIM avait immédiatement réalisé les risques que couraient ses membres et avait donc déposé au Conseil une requête pour faire déclarer Air Canada « employeur unique » dans l'espoir de protéger ses droits de négociation et de faire confirmer l'obligation qu'avait Air Canada de confier les travaux d'entretien à ses employés.

#### **Procédure d'insolvabilité d'Air Canada (2003-2004)**

Ces requêtes ont été suspendues par l'insolvabilité d'Air Canada en 2003, déclenchée en partie par une série de chocs financiers qui ont violemment secoué le secteur de l'aviation et en partie par une crise financière mondiale. Air Canada s'est servie de la procédure d'insolvabilité pour se restructurer et atteindre certains de ses objectifs à plus long terme. Ce faisant, la ligne aérienne est devenue une cible pour des investisseurs stratégiques qui cherchaient à rapidement maximiser le rendement de leur investissement.

Le résultat fut qu'Air Canada a été fragmentée en un certain nombre de sociétés opérationnelles distinctes chapeautées par « ACE Aviation », un holding dont les propriétaires bénéficieraient de la vente des diverses divisions. C'est ce qui a préparé le terrain à la vente des Services techniques Air Canada (« STAC »).

Quant au syndicat, il a réussi, malgré les fortes pressions qui s'exerçaient sur lui, à protéger les pensions de ses membres ainsi que le régime de retraite.

### **Période postérieure aux requêtes visant à obtenir une déclaration d'employeur unique en vertu de la LACC concernant Air Canada et les STAC (2004)**

Le syndicat a déposé d'autres requêtes visant à obtenir une déclaration d'employeur unique dès que la protection de la loi sur l'insolvabilité dont bénéficiait Air Canada a été levée.

Ces requêtes visaient à conserver l'unité de négociation intacte et à protéger le travail des employés d'Air Canada en faisant ajouter à l'accréditation les diverses entreprises internes créées par Air Canada, dont Services techniques Air Canada et ZIP Air.

### **Vente des STAC et plainte de pratique déloyale de travail (2006-2007)**

L'AIM a déposé une plainte de pratique déloyale de travail concernant la vente des STAC, la division ayant ultimement donné naissance à Aveos. C'est pendant cette procédure que l'AIM a pu négocier un accord de « gel » prévoyant que tous ses membres à l'emploi de la division des services techniques d'Air Canada demeurerait à son emploi, malgré la vente de cette division à Aveos, dans l'attente de nouvelles discussions avec le syndicat.

La vente des STAC à Aveos a été finalisée en 2007. En vertu du *Code canadien du travail*, une vente d'entreprise a pour effet de transférer automatiquement au syndicat du nouvel employeur les droits de négociation et les modalités de la convention collective alors en vigueur. Cependant, le transfert s'opère au profit d'une nouvelle unité de négociation distincte.

C'est grâce à l'accord de gel de l'AIM et des discussions en cours que tous les membres de l'AIM sont demeurés à l'emploi d'Air Canada pendant que la transaction de vente se déroulait. Les cadres et les employés non syndiqués ont été transférés à Aveos en 2007.

Les discussions tenues en vertu de l'accord de gel ont abouti à un « protocole d'entente transitoire » qui établissait les procédures de transition et qui ne serait déclenché que si Air Canada réussissait à obtenir des contrats pour confirmer la vente et scinder l'unité.

En aucun temps l'AIM n'avait consenti à la transition. Le syndicat n'avait consenti qu'à la façon dont la transition se déroulerait si le Conseil l'ordonnait. En fait, l'AIM a contesté la transition à la fois devant le Conseil et devant les tribunaux dans le cadre de la requête au titre de la LPPCAC déposée en 2011.

### **Négociations en 2009**

Air Canada avait besoin d'un soulagement financier et d'un assouplissement du cadre réglementaire régissant les régimes de pension. Le syndicat s'est servi de ce contexte pour négocier un contrat qui empêchait Air Canada à demander au Conseil d'ordonner la transition des employés à Aveos du moins jusqu'à l'expiration du contrat prolongé à la condition qu'Aveos se dote d'un plan de restructuration viable.

### **Requête visant à faire déclarer Aveos et Air Canada employeur unique (2010)**

Lorsque la convention collective prolongée est arrivée à terme, Aveos a annoncé qu'elle avait réussi à se restructurer. Cependant, le syndicat a contesté la viabilité d'Aveos et invoqué son entente pour faire entrave à Air Canada, qui voulait que le Conseil intervienne. Toutefois, un arbitre a permis à Air Canada d'aller de l'avant auprès du Conseil.

L'AIM a ensuite déposé une nouvelle requête au Conseil visant à conserver l'unité de négociation intacte et à forcer Air Canada à continuer de confier les travaux d'entretien à ses employés. Le syndicat a soutenu qu'Air Canada tenait Aveos artificiellement en vie afin qu'Aveos puisse reprendre les obligations d'Air Canada à l'égard des employés si la vente n'était pas reconnue et les unités de négociation n'étaient donc pas scindées.

Le Conseil a rejeté cet argument, mais il a néanmoins pris au sérieux les craintes du syndicat concernant la viabilité financière d'Aveos. Par conséquent, Air Canada a présenté au syndicat et au Conseil un programme de départs volontaires qui verserait une indemnité de cessation d'emploi correspondant à un maximum de 52 semaines de salaire aux membres anciennement à l'emploi d'Air Canada qui perdraient leur emploi chez Aveos à la suite de la perte du contrat d'entretien lourd d'Air Canada ou de l'insolvabilité subséquente d'Aveos à l'intérieur d'une période déterminée suivant la scission des unités de négociation et le transfert des employés d'Air Canada à Aveos.

Le Conseil a intégré cette offre dans son ultime ordonnance ayant pour effet de scinder l'unité de négociation.

En raison des diverses actions intentées par l'AIM, les membres de ce syndicat ne sont passés à l'emploi d'Aveos qu'en juillet 2011, et ce, malgré le fait que la division des STAC avait été créée sept ans plus tôt et vendue quatre ans plus tôt. Durant cette période, tous les membres de l'AIM qui entretenaient les avions d'Air Canada sont demeurés à l'emploi d'Air Canada.

### **Action en justice en vertu de la LPPCAC et demande d'injonction (2011)**

En apprenant que le Conseil avait rejeté sa requête et autorisé la scission de l'unité de négociation à la suite de la vente en 2007, le syndicat a intenté une action en justice en vertu de la *Loi sur la participation publique au capital d'Air Canada* et demandé une injonction afin de stopper la transition d'employés à Aveos.

Cette demande n'a toutefois pas été accueillie étant donné notamment que le travail continuait alors à être effectué aux emplacements stipulés dans la Loi.

En vertu de la LPPCAC et de ses propres statuts constitutifs, Air Canada a l'obligation de :

« maintenir des centres d'entretien et de révision dans les villes de Winnipeg et Mississauga et dans la Communauté urbaine de Montréal »

Sur la question de savoir si Air Canada, en 2011, se conformait à son obligation de « maintenir des centres d'entretien et de révision dans les villes de Winnipeg et Mississauga et dans la Communauté urbaine de Montréal », la Cour estima que :

« Air Canada maintient des centres d'entretien et de révision dans ces villes [...] en maintenant des activités de révision en vertu de ses contrats avec Aveos et en maintenant elle-même certaines fonctions de révision par le biais de ses activités de maintenance en ligne. »

La Cour a également soutenu que le syndicat n'avait pas la qualité d'agir nécessaire pour déposer la requête, faisant ainsi référence à l'ordonnance rendue par le Conseil pour obliger le syndicat à mettre en œuvre le processus de transition décrit dans l'accord de transition.

Toutefois, la requête du syndicat a jeté les bases de requêtes subséquentes déposées par les gouvernements du Manitoba et du Québec après la faillite d'Aveos, soit au moment où il a commencé à être envisagé de quitter les emplacements désignés.

### **Procédure de mise en faillite d'Aveos (2012)**

En mars 2012, les craintes du syndicat liées à la viabilité d'Aveos se sont confirmées lorsqu'Aveos a mis un terme définitif à ses activités et s'est mise sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC).

Le syndicat s'est battu vigoureusement pour que les intérêts de ses membres soient pris en compte dans le cadre de la procédure d'insolvabilité. Il a réussi à obtenir les mesures suivantes :

- Paiement total des montants de salaire de base et des dépenses non remboursées au moment où Aveos a cessé ses activités;
- Remboursement aux membres des montants non versés pour créer un solde d'heures supplémentaires, sur la base des arguments juridiques invoqués par le syndicat;
- Paiement anticipé à tous les membres des montants impayés couverts en vertu de la préséance aux réclamations de salaires de 2 000 \$ prévue dans la loi sur l'insolvabilité. En temps normal, ces montants ne sont pas versés avant la fin de la procédure. En date de mars 2016, la procédure était TOUJOURS officiellement en cours;
- Embauche par AJ Walter et Lockheed de certains membres jadis employés par Aveos à la suite d'ententes conclues entre le syndicat, le gouvernement, les parties à la procédure judiciaire et des acheteurs ayant fait pression et facilité la marche de vente des activités d'Aveos;
- Protection totale des droits à pension des membres accumulés dans le régime de retraite d'Air Canada jusqu'à la date de la transition. Le syndicat a réussi à bloquer

le transfert planifié du passif au titre du régime de retraite à Air Canada. À l'époque, les régimes étaient déficitaires et les droits à pension auraient été réduits en l'absence de cette protection;

- 55 millions de dollars versés aux membres de l'AIM en vertu du programme de cessation d'emploi présenté par Air Canada à la suite de la requête déposée au CCRI pour contester la transition;
- Représentation dans le cadre d'un processus de revendications d'employés ayant permis de maximiser les montants récupérés par les membres grâce au Programme de protection des salariés;
- Conclusion d'une entente inédite ayant permis aux membres de recouvrer du PPS jusqu'à 3 500 \$, et ce, malgré le fait que certains avaient déjà touché jusqu'à 2 000 \$ (lequel montant est habituellement déduit des 3 500 \$) en plus des montants payés en vertu du programme de cessation d'emploi;
- Paiements totalisant 4,37 millions de dollars à 115 membres de l'AIM jadis à l'emploi d'Aveos qui étaient en congé d'ILD au moment de la faillite d'Aveos ou qui avaient droit à des avantages complémentaires de retraite au moment de la transition.