

Aveos a fermé ses portes le 18 mars 2012 et s'est placée sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la « LACC ») le 19 mars 2012.

L'insolvabilité d'Aveos mettait fin à une histoire qui avait commencé des années plus tôt.

Pendant plus d'une décennie avant la fermeture d'Aveos, l'AIM avait pris toutes les mesures possibles pour protéger ses membres contre les grandes forces structurelles au sein d'Air Canada qui menaçaient leurs revenus et leur sécurité d'emploi. À ce chapitre, mentionnons : la pression d'externaliser certains travaux pour réduire les coûts de main-d'œuvre, la fragmentation d'unités opérationnelles par l'apport de capital-risque pour générer des retombées exceptionnelles au profit des actionnaires, une tendance à la mondialisation ayant mené à la décision d'exporter des travaux de maintenance d'aéronefs vers des pays où les coûts de main-d'œuvre étaient bas et une crise financière qui menaçait d'anéantir les pensions accumulées sur des décennies par des milliers de membres courants et passés du syndicat.

### **Premières requêtes visant à obtenir une déclaration d'employeur unique – 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 canadien des relations industrielles (le « 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 de maintenance aux employés d'Air Canada.

### **Procédure d'insolvabilité d'Air Canada**

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. Cette crise avait laissé des entreprises établies de longue date détenant un régime de retraite à prestations déterminées avec l'obligation, en vertu des lois alors en vigueur, de combler de lourds déficits de capitalisation à même leurs fonds de roulement à l'intérieur d'une période de cinq ans. Par conséquent, ces lourdes obligations financières menaçaient la survie même des entreprises.

Malgré son besoin légitime d'obtenir un assouplissement du cadre réglementaire régissant les régimes de pension, Air Canada s'est servie de la procédure d'insolvabilité devant lui permettre de se restructurer pour plutôt 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 le régime de retraite pendant qu'Air Canada était sous le coup de procédures en vertu de la LACC.

### **Période postérieure aux requêtes visant à obtenir une déclaration d'employeur unique en vertu de la LACC**

Le syndicat a veillé à ramasser les pots cassés dès que possible après la levée de la protection de la loi en cas d'insolvabilité dont avait bénéficié Air Canada. Il a déposé de nouvelles requêtes visant à obtenir une déclaration d'employeur unique afin de conserver l'unité de négociation intacte en faisant ajouter à l'accréditation les diverses entreprises internes créées par Air Canada, dont la division des STAC et ZIP Air.

Les membres de tous les syndicats représentant les employés d'Air Canada ont néanmoins dû accepter de faire de lourdes concessions dans le cadre des procédures en vertu de la LACC pour protéger Air Canada et leur propre emploi. Par conséquent, en 2006, lorsqu'Air Canada a fait connaître son intention de vendre sa division de services techniques et de larguer des milliers d'employés qui avaient fait des sacrifices personnels pour permettre à Air Canada de survivre, le syndicat et ses membres se sont sentis profondément trahis.

### **Vente des STAC et plainte de pratiques déloyales de travail**

L'AIM a déposé une plainte de pratique déloyale de travail pour dénoncer le peu d'information qui lui avait été fourni 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 demeureraient 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, en l'absence de demande relative à un employeur commun, le transfert s'opère au profit d'une nouvelle unité de négociation distincte.

Ce n'est que grâce à l'accord de gel négocié par l'AIM et aux négociations complexes en cours au nom de ses membres que le syndicat a pu garder l'ensemble de ses membres à l'emploi d'Air Canada pendant la transaction de vente. Les cadres et les employés non syndiqués, tout comme leurs droits à pension, ont été transférés à Aveos dès 2007.

Les longues discussions qui se sont tenues pendant que l'accord de gel était en vigueur ont été interrompues au début de 2009, lorsqu'il a été appris qu'Aveos connaissait des difficultés financières et devait procéder à une restructuration de ses arrangements financiers.

Les discussions tenues en vertu de l'accord de gel ont abouti à un « protocole d'entente transitoire », lequel ne serait déclenché que si Air Canada réussissait autrement à scinder l'unité et qui établissait les procédures de transition et de protection des droits des employés. 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.

### **Négociations en 2009**

Peu après, Air Canada a dû elle-même demander à nouveau un soulagement financier et un assouplissement du cadre réglementaire régissant les régimes de pension. Le syndicat s'est donc servi de ce levier pour négocier, en contrepartie de son appui de la demande d'assouplissement du cadre réglementaire, un prolongement du contrat de travail ainsi que la bonification de certaines modalités pour protéger ses membres concernés par la transaction de vente 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**

Lorsque la convention collective prolongée est arrivée à terme, malgré l'annonce par Aveos qu'elle avait réussi à se restructurer, le syndicat est arrivé à la conclusion que – dans les faits – Aveos n'était pas viable et était plutôt maintenue en vie artificiellement par Air Canada. Le syndicat a tenté d'empêcher Air Canada de retourner devant le Conseil, mais un arbitre a permis au transporteur aérien d'aller de l'avant.

C'est alors que l'AIM a présenté une requête au Conseil dans laquelle elle faisait valoir que, en raison de ses problèmes financiers, Aveos continuait à relever de la direction et du contrôle d'Air Canada et la vente ne devait donc pas être reconnue, car elle aurait pour effet de fragmenter les unités de négociation.

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, en médiation, 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 sont demeurés à l'emploi d'Air Canada et ont continué à accumuler des droits à pension dans le régime de retraite d'Air Canada.

## Action en justice en vertu de la LPPCAC et demande d'injonction

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* (la « LPPCAC ») 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. »

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.

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'accord de transition.

Nota : Le bien-fondé des raisons pour lesquelles le syndicat n'avait pas déposé cette requête en 2004 ou en 2007 a été établi depuis. D'abord, les probabilités que le syndicat réussisse à démontrer qu'Air Canada violait la Loi auraient été faibles ou nulles pendant qu'Air Canada faisait effectuer les travaux par ses propres employés aux emplacements désignés. Ensuite, le libellé de la Loi est vague et le syndicat savait qu'il faudrait attendre des années, même après qu'une décision favorable avait été rendue, avant qu'il ne soit possible d'obtenir une ordonnance de la Cour pour contraindre Air Canada à agir. Ce serait alors trop tard pour sauver les emplois des membres. Enfin, l'AIM sait depuis toujours que la LPPCAC repose sur des sables mouvants politiques. Les gouvernements fédéraux qui se sont succédé ont laissé entendre depuis longtemps que la Loi serait modifiée si ses modalités avaient pour effet de nuire indûment aux activités commerciales d'Air Canada. L'ancien gouvernement libéral avait fait cette déclaration il y a longtemps et le gouvernement Harper avait aussi laissé entendre qu'il considérerait qu'Air Canada respectait la Loi. L'actuel gouvernement libéral semble à son tour prêt à modifier la Loi à la demande d'Air Canada dès qu'il lui est apparu que la décision de la Cour était susceptible de produire des effets concrets.

## **Procédure de mise en faillite d'Aveos**

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).

Au moment de déclarer faillite et de fermer ses portes en mars 2012, Aveos devait à ses employés environ deux semaines de salaire (leurs dernières semaines travaillées) ainsi que le remboursement de dépenses impayées et tous les montants payables au titre de la convention collective et des normes du travail en cas de licenciement (paye de vacances, paiement des heures supplémentaires accumulées, indemnité tenant lieu d'avis de cessation d'emploi et d'indemnité de départ au terme de longues carrières au sein d'Air Canada s'étant souvent étalées sur plusieurs décennies).

Il arrive souvent en cas de faillite d'un employeur que les employés recouvrent peu ou rien des montants qui leur sont dus à l'extérieur du cadre du Programme de protection des salariés mis en place par le gouvernement.

Cependant, dans le cadre de la procédure d'insolvabilité d'Aveos, le syndicat a réussi à recouvrer des montants considérables pour ses membres. Dans bien des cas, pour ce faire, il a eu recours à des approches et ententes juridiques novatrices n'ayant jamais été utilisées avant ou depuis, dont les suivantes :

- Paiement total des montants de salaire de base et des dépenses non remboursées au moment où Aveos a cessé ses activités et s'est prévalu de la protection en cas d'insolvabilité. Ces montants ont été payés peu après la fermeture à même les actifs d'Aveos autrement gelés en raison de la procédure d'insolvabilité;
- Remboursement aux membres des montants initialement prélevés par Aveos des salaires non versés pour créer un solde d'heures supplémentaires négatif, 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 d'octobre 2015, 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. Si les avoirs de retraite avaient été transférés à Aveos après 2007, le régime d'Aveos

aurait affiché un lourd déficit de solvabilité au moment de sa liquidation et les droits à pension de tous les membres à l'emploi d'Aveos en auraient souffert lourdement. Le régime d'Air Canada dégage aujourd'hui un excédent, ce qui est en bonne partie attribuable aux modifications exigées par le syndicat – dont une nouvelle approche à l'investissement et les modifications convenues à la réglementation;

- Paiements totalisant 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 scission du syndicat par conséquent de la vente et de l'insolvabilité d'Aveos. Le syndicat avait prévu ce risque et avait réussi à en convaincre le Conseil de son bien-fondé.

Ces paiements ont été versés par Air Canada à ses anciens employés qui avaient accepté de passer à l'emploi d'Aveos et perdu leur emploi lorsque cette dernière avait cessé ses activités. Les montants versés totalisaient quelque 55 millions de dollars et pouvaient représenter jusqu'à 52 semaines de salaire. Dans le cadre du processus de médiation-arbitrage ordonné par le CCRI, le syndicat a réussi à obtenir des fonds suffisants d'Air Canada pour que chacun de ses membres reçoive une indemnité pleine et entière (le nombre d'indemnités de départ avait été initialement limité à 1 500), essentiellement en échange de l'acceptation de la lourde tâche administrative de veiller à ce que ses membres reçoivent les montants auxquels ils avaient droit en tenant compte de la reconnaissance des salaires et de l'ancienneté des membres ayant accepté de passer d'Air Canada à Aveos (Air Canada disait ne pas posséder ces données).

- Le syndicat a également représenté ses membres dans le cadre d'un processus de revendications d'employés. Il a déposé des requêtes et débattu un nombre considérable de principes de droit en leur nom.
  - Aveos ne disposait pas des fonds nécessaires pour couvrir les créances non garanties et le syndicat a donc fait pression pour que ses membres aient droit au Programme de protection des salariés (PPS) du gouvernement fédéral. Une procédure sous le régime de la LACC ne donne pas accès au PPS et donc, sans l'intervention du syndicat, Aveos aurait été liquidée en vertu de la LACC sans qu'elle doive faire faillite et sans que les membres aient accès au PPS;
  - Le syndicat a également exercé des pressions pour faire en sorte que des fonds soient disponibles dès l'entrée en vigueur du PPS après qu'Aveos mette fin à la procédure sous le régime de la LACC et se place sous la protection de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*;
  - Le syndicat a également réussi à conclure une entente avec le gouvernement et Aveos ayant permis à ses membres de recouvrer du PPS jusqu'à 3 500 \$, et ce, malgré le fait que certains avaient déjà touché jusqu'à 2 000 \$ après la date à laquelle Aveos s'était mise sous la protection de la LACC. En l'absence de cette entente, tout montant versé aux membres

après mars 2012 aurait été déduit des 3 500 \$ auxquels ils avaient droit. C'était la première fois qu'un tel arrangement se prenait au Canada et, à notre connaissance, il demeure unique à ce jour. Ainsi, les membres de l'AIM ont pu recouvrer environ 5 500 \$ des montants qu'Aveos leur devait à la date de cessation des activités. À ce montant s'ajoutaient tous les montants prévus au programme de cessation d'emploi;

- De plus, le syndicat a représenté ses membres afin de leur permettre de recouvrer le plus possible du PPS. Il l'a fait en concluant des ententes selon lesquelles les salaires étaient considérés comme des créances et, donc, couverts par le programme. Le syndicat a présenté des arguments juridiques très étoffés sur plusieurs points, dont le droit aux montants payables à titre d'heures supplémentaires accumulées et les montants tenant lieu d'avis payables en vertu de la convention collective aux nouveaux employés n'étant pas en droit de recevoir un avis conformément aux exigences en cette matière prévues au *Code canadien du travail*.
- Au moment de sa fermeture, Aveos versait d'à même ses recettes générales des prestations d'ILD à certains employés qui avaient passé de l'emploi d'Air Canada à celui d'Aveos alors qu'ils étaient en congé d'invalidité, étant donné qu'Aveos n'avait pas réussi à souscrire une assurance ILD en leur nom. À la fermeture, ces employés ont perdu leur droit aux prestations qu'ils s'attendaient à continuer de toucher jusqu'à leur retraite ou au rétablissement de leur aptitude au travail. Ces employés figuraient parmi les plus vulnérables et les plus durement touchés par la fermeture d'Aveos, car ils s'étaient vu couper leurs prestations d'invalidité établies et n'étaient généralement pas admissibles à des prestations d'assurance-emploi.

Air Canada et Aveos avaient été parties à une entente concernant le transfert du passif au titre des pensions et des prestations à Aveos. Selon cette entente, Air Canada devait effectuer des paiements à Aveos d'un montant suffisant pour couvrir les prestations d'ILD versées à ce groupe d'employés ainsi que certains coûts relatifs à l'obligation qu'avait Aveos en matière d'avantages complémentaires de retraite à l'égard d'une centaine de membres de l'AIM qui y étaient admissibles à la date de transition. La Cour a donné son aval à motion faisant en sorte qu'Air Canada ait dû effectuer des paiements totalisant 4,37 millions de dollars à 115 membres de l'AIM jadis à l'emploi d'Aveos en plus de la distribution générale prévue dans le cadre de la procédure d'insolvabilité.

### **Requête au titre de la LPPCAC déposée par le gouvernement du Québec**

L'AIM a joué un rôle de premier plan en convainquant les gouvernements du Québec et du Manitoba qu'ils étaient justifiés sur le plan juridique de déposer une nouvelle requête au titre de la LPPCAC sur la base des faits modifiés depuis la fermeture d'Aveos. De plus, le syndicat a activement soutenu le processus par l'apport de

documents juridiques, d'éléments de preuve et de témoignages. Le syndicat n'était pas autorisé à déposer sa propre requête en raison de la décision déjà rendue sur sa qualité d'agir.

Le 4 février 2013, les gouvernements ont obtenu une déclaration selon laquelle Air Canada ne se conformait plus à la LPPCAC depuis la fermeture d'Aveos. Cette décision a été confirmée par la Cour d'appel.