



BULLETIN

TRANSPORTATION DISTRICT 140
DISTRICT DES TRANSPORTS 140

International Association of Machinists and Aerospace Workers
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale

À TOUS LES MEMBRES DE L'AIMTA À L'EMPLOI D'AIR CANADA

POLITIQUE RÉVISÉE D'AIR CANADA SUR LES DROGUES ET L'ALCOOL

Chères Consœurs, Chers Confrères,

L'AIM travaille avec le conseil des syndicats représentant les travailleurs d'Air Canada – notamment l'APAC, le SCFP, Unifor et l'ACRV – en réponse à la politique d'Air Canada sur les drogues et l'alcool. Nous sommes fort préoccupés par la politique, ses attentes et obligations ainsi que les pouvoirs qu'elle confère à l'employeur. De plus, nous sommes d'avis que cette politique, dans sa forme actuelle, est déraisonnable, de portée trop générale, vague et contraire aux pratiques actuelles. Aussi, la politique ne permet aucunement à la compagnie de satisfaire ses obligations légales à l'égard de ses employés.

Le conseil des syndicats a écrit à Air Canada pour porter à son attention un large éventail d'inquiétudes et de sujets de désaccord concernant la politique. Ces éléments ont été soulevés bien avant qu'Air Canada distribue sa politique à nos membres. **Veillez lire la lettre ci-annexée envoyée par le conseil des syndicats à Air Canada.**

Le conseil des syndicats avait demandé de rencontrer les représentants d'Air Canada pour discuter d'une longue liste de préoccupations relatives à cette politique, mais il appert qu'Air Canada a cru bon d'émettre la politique sans rencontrer les représentants du conseil des syndicats pour discuter de ces préoccupations.

Imposer cette politique de façon unilatérale est déraisonnable et nous sommes d'avis que son entrée en vigueur marquera le début de nombreuses années de litiges. Toutefois, nous nous attendons à rencontrer la compagnie sous peu pour discuter de cette politique.

Sans aucun doute, d'autres questions et scénarios seront soulevés sous peu. Les renseignements concernant de nouveaux développements vous seront communiqués au fur et à mesure.

Fred Hospes
Président directeur général
District des transports 140, AIMTA

Keith Aiken
Président général - région Ouest
District des transports 140, AIMTA

Dave Freeman
Président général - région Centre
District des transports 140, AIMTA

\mb
p.j.
move**up**

BULLETIN N° 044 – PUBLIÉ LE 1^{ER} OCTOBRE 2018
VEUILLEZ PHOTOCOPIER, AFFICHER ET FAIRE CIRCULER

VISIT OUR WEBSITE / VISITEZ NOTRE PAGE WEB – <http://www.iam140.ca>

Halifax – Tel/Tél. : 902-481-0077 Fax/Téloc. : 902-481-0079
Winnipeg – Tel/Tél. : 204-987-9254 Fax/Téloc. : 204-987-9252
Calgary – Tel/Tél. : 403-250-3708 Fax/Téloc. : 403-250-3707
Toronto – Tel/Tél. : 905-671-3192 (Toll free/Sans frais : 1-877-426-2948) Fax/Téloc. : 905-671-2114 (Toll free/Sans frais : 1-866-298-0369)
Vancouver – Tel/Tél. : 604-448-0721 (Toll free/Sans frais : 1-877-426-3140) Fax/Téloc. : 604-448-0710 (Toll free/Sans frais : 1-888-310-1688)
Montréal – Tel/Tél. : 514-336-3031 (Toll free/Sans frais : 1-888-992-1010) Fax/Téloc. : 514-336-3039 (Toll free/Sans frais : 1-866-800-3039)



Envoyé par courriel

Le 13 septembre 2018

Mme Arielle Meloul-Wechsler
Première vice-présidente – Employés, Culture et Communications
Air Canada

Objet : Politique sur la consommation d'alcool et de drogues

Madame,

À la suite de notre lettre du 29 août 2018, nous avons eu l'occasion d'examiner plus en détail la politique de la Compagnie sur la consommation d'alcool et de drogues (la politique). Pour résumer, nous continuons d'être sérieusement préoccupés par la politique telle qu'elle est rédigée. Nous estimons qu'elle est déraisonnable, excessivement vaste, vague et contraire à la pratique actuelle, et qu'elle ne remplit pas les obligations juridiques de la Compagnie envers ses employés.

Nous savons que la rédaction d'une politique pour tenir compte de la légalisation du cannabis est un exercice complexe. Il y a, au départ, de nombreux problèmes qui auraient pu être abordés et/ou évités si la Compagnie avait consulté ses différents syndicats avant de rédiger une politique.

Indépendamment de l'absence de consultation et afin d'avancer d'une manière constructive, nous demandons que la Compagnie rencontre le Conseil des syndicats dès que possible afin de discuter de ce qui nous préoccupe. Nous espérons que ces discussions permettront de finaliser prochainement une politique appropriée et raisonnable. Afin de fournir plus de contexte en prévision d'une telle réunion, nous portons à votre attention la liste préliminaire et non exhaustive de préoccupations que voici :

1. Les définitions et distinctions contenues dans la politique sont déraisonnables, excessivement vastes et vagues. Sans limiter ce qui précède :
 - a. La définition des « substances intoxicantes » a pour effet d'interdire presque toutes les substances, y compris celles qui ont déjà été approuvées par Transports Canada, les Services de santé au travail d'Air Canada ou les médecins personnels d'employés qui travaillent à Air Canada;
 - b. La définition d'un « motif raisonnable » est déraisonnable et excessivement vaste;

- c. La distinction entre un poste important pour la sécurité et un poste crucial à la sécurité a pour effet d'englober pour ainsi dire tous les employés d'Air Canada et n'est pas reconnue par la loi, et les définitions sont vagues et arbitraires.
2. La politique s'applique à « tous les employés ». Autrement dit, le dépistage de drogue et d'alcool n'est pas limité à ceux qui ont des postes importants pour la sécurité.
3. Les procédures d'enquête énoncées dans la politique sont déraisonnables et excessives, et elles constituent une atteinte à la vie privée. Sans limiter ce qui précède :
 - a. Nous nous opposons fortement à toute suggestion laissant entendre que la compagnie a le droit de fouiller une personne et/ou de fouiller et confisquer ses effets personnels en vertu de cette politique ou d'une politique similaire;
 - b. Le fait d'obliger le personnel de la Santé et sécurité au travail à participer à l'enquête sur la présumée inconduite et de rendre des comptes à la direction, notamment en signalant les résultats des tests non concluants, est inapproprié et déborde potentiellement de leurs obligations professionnelles et éthiques en tant que médecins;
 - c. Il est déraisonnable et inapproprié d'obliger les employés à signaler à la Santé et sécurité au travail tout médicament prescrit par leur médecin personnel. Cela pourrait révéler un diagnostic qui n'est pas du ressort de l'employeur. En outre, les employés ont le droit d'être suivis par un médecin qualifié de leur choix, qui n'est pas imposé par l'employeur.
4. Les restrictions imposées sur la consommation de cannabis par les employés d'Air Canada, notamment le fait de l'interdire carrément pour beaucoup, sont arbitraires, déraisonnables et sans fondement scientifique, et ne font pas partie du droit qu'a la direction de promulguer des règles s'appliquant au lieu de travail.
5. L'accent mis par la politique sur les conséquences disciplinaires est particulièrement déraisonnable, draconien et excessif. En particulier, mais sans limiter ce qui précède :
 - a. Nous nous opposons à la tentative d'imposer des conséquences disciplinaires pour omission de signaler un collègue suspect;
 - b. Nous nous opposons à la tentative d'imposer automatiquement des mesures disciplinaires pour omission de se soumettre à un test de dépistage de substances sans motif valable;
 - c. Nous nous opposons à la tentative d'imposer automatiquement des mesures disciplinaires pour omission de divulguer une dépendance. Comme Air Canada le sait, le déni et la non-acceptation empêchent souvent de surmonter une dépendance. Avec le texte proposé, le Conseil craint que l'appréhension de mesures disciplinaires n'instaure une culture de la peur qui empêchera les gens de demander et d'obtenir l'aide dont ils peuvent avoir besoin – ce qui pourrait avoir des conséquences encore plus graves.
6. Cette politique est régressive, et elle ignore la politique et la pratique existantes qui ont été instaurées à Air Canada pour s'attaquer d'une manière ouverte et dans un esprit de

collaboration aux problèmes de dépendance et de consommation de substances au travail, en mettant l'accent sur la sécurité et les droits de la personne.

7. En outre, nous sommes préoccupés qu'il n'y ait aucune mention descriptive du processus de formation et de mise en œuvre qui sera nécessaire, surtout en ce qui concerne les rôles des superviseurs et des gestionnaires assujettis à la politique.
8. Le Conseil estime par-dessus tout que la politique ne remplit pas l'obligation qu'a Air Canada de s'adapter jusqu'au point de contrainte excessive, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Pour tous ces motifs et d'autres, les membres soussignés du Conseil des syndicats déclarent que la politique imposée unilatéralement est déraisonnable et doit être reconsidérée. À défaut de cela, nous estimons que l'introduction de cette politique entraînera uniquement de l'incertitude, de la peur et bien des années de litiges.

Par conséquent, nous vous demandons ainsi qu'à vos représentants d'accepter de rencontrer les représentants du Conseil des syndicats dans les bureaux de l'APAC le 1^{er} ou le 2 octobre afin de discuter plus en détail de nos préoccupations.

Nous vous remercions de votre compréhension et du temps que vous nous accorderez. Et nous attendons d'avoir de vos nouvelles.

Cordialement,

Commandant Matt Hogan
Président du CEN de l'APAC

Mme Marie-Hélène Major,
Présidente – composante Air Canada du
SCPF

M. Richard Yeates
Président du conseil local
Association des régulateurs des
compagnies aériennes canadiennes

M. Fred Hospes
Président directeur général,
Transport, district 140, AIMTA

Ms. Euila Leonard, President Unifor Local
2002

- C. C. M. Mike Abbott, directeur délégué – Relations du travail, Air Canada
M. Milt Isaacs, président directeur général, APAC
M. Brad Ridge, premier directeur, Relations du travail, APAC
Commandant Ed Wall, président, Santé et sécurité au travail, APAC
M. Jordan Bray-Stone, président du Comité de santé et sécurité – composante
Air Canada du SCFP
Mme Sandra Hendre, vice-présidente du Comité de santé et sécurité – composante
Air Canada du SCFP
M. Kevin Tyrell, représentant national du personnel, SCFP
Mme Leslie Dias, représentante nationale, Unifor