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

TRAVAILLANT POUR AIR CANADA Exploitation technique, entretien et soutien opérationnel

DÉCISION DE BRIAN KELLER, ARBITRE HORAIRES DE TRAVAIL MAINTENANCE AIR CANADA

Chers confrères,
Chères consœurs,

Veuillez trouver en annexe la décision de l'arbitre Brian Keller à la suite de l'audience tenue le 28 juillet 2015 sur la question des horaires de travail du groupe de la maintenance d'Air Canada.

Pour toutes questions, veuillez contacter le comité d'atelier (905-676-2243) ou Gary Sinclair (905-671-3192).

Le syndicat est toujours disponible à entamer des discussions avec l'employeur.

Syndicalement

Gary Sinclair
Président général
Région du Centre

GS:gls:mb

BULLETIN N^{O} 044 – PUBLIÉ LE 30 JUILLET 2015
VEUILLEZ PHOTOCOPIER, AFFICHER ET FAIRE CIRCULER

Halifax – Tel/Tél. : 902-481-0077 Fax/Téléc.: 902-481-0079
Winnipeg – Tel/Tél. : 204-987-9254 Fax/Téléc.: 204-987-9252
Calgary – Tel/Tél. : 403-250-3708 Fax/Téléc.: 403-250-3707
Toronto – Tel/Tél. : 905-671-3192 (Toll free/Sans frais : 1-877-426-2948) Fax/Téléc.: 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/Téléc.: 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/Téléc.: 514-336-3039 (Toll free/Sans frais : 1-866-800-3039)

Dans le cas d'un arbitrage entre

Air Canada (employeur)

et

le District des transports 140, AIMTA (syndicat)

et

les horaires de travail de Maintenance Air Canada

Devant : Me Brian Keller, arbitre

Comparutions :

Pour l'employeur : John Beveridge, directeur des Relations du travail

Pour le syndicat : Gary Sinclair, président général
Dave Freeman, Joe Veltri, comité d'atelier

Les arguments ont été présentés par écrit.

DÉCISION

Le grief porte sur un différend entre les parties concernant l'horaire de travail approprié. À l'heure actuelle, les parties suivent le processus décrit à l'avenant nº 4 de la convention collective, *Semaine de travail réduite*. Une disposition de cet avenant prévoit la possibilité de mettre fin à l'horaire mis en place à la demande de l'une ou l'autre des parties. Une telle demande a été faite par le syndicat.

L'article 10 de la convention collective porte considérablement sur les heures de travail et les horaires de travail, entre autres. Le paragraphe 10.01.03 comprend des dispositions sur les horaires de travail. On y reconnaît implicitement qu'« aucune formule type d'horaire ne pourrait s'appliquer uniformément à toutes les directions, escales et bases ». En conséquence, on y reconnaît également que les deux parties ont une « obligation de chercher continuellement à trouver la meilleure façon de répondre aux exigences du service ».

Malheureusement, aucun arrangement acceptable n'a été conclu malgré les discussions entre les parties. Même si le syndicat et l'employeur avaient réussi, en apparence, à s'entendre sur le sujet, la question a fait l'objet d'un vote de ratification, mais les membres du syndicat n'ont pas ratifié ce qui semblait être l'entente entre les parties. Voilà la raison qui a incité le syndicat à se retirer de l'avenant nº 4.

Même si la convention collective prévoit un processus permettant aux parties de prendre les moyens pour parvenir à une entente sur les horaires de travail, il n'existe aucune disposition explicite, autre que l'arbitrage, pour traiter de cette question lorsque les parties ne réussissent pas à s'entendre.

Dans des décisions antérieures, j'ai ordonné aux parties de poursuivre les discussions afin de régler leurs différends. Comme elles n'y sont pas parvenues, une décision doit être prise quant à l'horaire de travail approprié.

Le syndicat demande à l'employeur de mettre en place un horaire de type 5/2. L'employeur prétend qu'un tel horaire aura de sérieuses conséquences opérationnelles. Fait intéressant à noter : dans une décision datée du 5 juin 2006, l'arbitre Martin Teplitsky a noté ce qui suit :

« Le syndicat est d'opinion que l'horaire de type 5/2 ne fonctionnera pas. L'employeur est d'avis contraire. Je n'exprime aucune opinion sur lequel des points de vue est exact. »

Compte tenu de la position des parties en 2006, je pose simplement la question : qu'est-ce qui a changé depuis? Comme l'arbitre Teplitsky par contre, je n'exprime aucune opinion sur lequel des points de vue est exact.

Nous sommes rendus à une étape où les discussions entre les parties ont de toute évidence échoué et le syndicat s'est retiré de l'avenant no 4. Il s'agit alors de déterminer ce que prévoit la convention collective. Après avoir étudié les diverses dispositions de la convention collective, j'en arrive à la même conclusion que Me Teplitsky en 2006, c'est-à-dire qu'il est obligatoire, en vertu des dispositions de la convention collective, de mettre en place un horaire 5/2. Aucun vote n'est nécessaire pour mettre en place un tel horaire.

J'estime qu'il est bien malheureux que les parties n'aient pu s'entendre sur la question. Mais le fait demeure qu'ils n'ont pu s'entendre et, en conséquence, un horaire de type 5/2 est exigé selon la convention collective. Il est ordonné qu'un tel horaire soit mis en place.

Le prochain choix de quarts de travail offert aux employés aura lieu en octobre. Ce choix devra se faire selon un horaire 5/2 à moins que les parties en soient arrivées à un compromis avant cette date. Si tel n'est pas le cas, les employés devront faire leur choix en octobre, au plus tard.

Je constate qu'en 2006, la mise en place de l'horaire 5/2 a mené à une grande insatisfaction de la part des employés, qui ont manifesté leur mécontentement en se déclarant malades. Les membres du syndicat doivent comprendre que, quels que soient les problèmes pouvant surgir de l'imposition de cet horaire, ils doivent s'en accommoder une fois qu'il est imposé, tout comme l'employeur doit maintenant se conformer aux dispositions de la convention collective qui prévoit l'imposition de l'horaire 5/2 si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur aucun autre horaire de travail. En d'autres mots, lorsque l'horaire 5/2 sera en place et même si les employés sont d'avis que cet horaire pose problème, je m'attends à ce qu'ils s'abstiennent de recourir à tout moyen de pression.

Aucune autre réparation ni aucune compensation monétaire ne seront accordées.

Je demeure saisi de cette affaire, au besoin.

Ottawa, ce 28e jour de juillet 2015

Me Brian Keller, arbitre