

ARBITRAGE D'UN DIFFÉREND

ENTRE

JAZZ AVIATION LP

et

**SECTION LOCALE 2002
D'UNIFOR
UNITÉ DE NÉGOCIATION D'AIR CANADA
UNITÉ DE NÉGOCIATION DE JAZZ AVIATION**

et

AIR CANADA

DIFFÉREND PORTANT SUR LES PETITES BASES

ARBITRE : Tom Hodges

AIR Canada : John Beveridge, directeur, Relations de travail

UNIFOR: Jenny Ahn, adjointe au président
Cheryl Robinson, présidente, section locale 2002
Leslie Dias, représentante nationale, unité de négociation d'Air Canada
Joel Fournier, représentant national, unité de négociation de Jazz
Liz Marzari, représentante nationale, unité de négociation de Jazz

JAZZ AVIATION: Kirk Newhook, vice-président, Relations avec les employés
Stephen Boa, gestionnaire, Relations de travail

DÉCISION : Le 18 août 2016

DÉCISION COMPLÉMENTAIRE

À la suite de ma décision du 13 août 2016 sur la fermeture des Petites Bases, les Parties ont convenu que j'allais examiner quelques questions interprétatives liées à la décision. Les Parties ont convenu que cela était nécessaire pour permettre aux employés de prendre des décisions éclairées à propos des déclarations qu'ils doivent fournir. Pour les besoins de la présente décision, les agents du service à la clientèle d'Air Canada qui avaient été détachés chez Jazz et qui étaient couverts par l'entente signée en juin 2015 entre Air Canada et Unifor seront appelés « employés concernés ».

Dans ma décision complémentaire du 16 août 2016, j'ai abordé la question suivante et la réponse au sujet des droits des employés concernés de retourner chez Jazz.

Q. Indépendamment des dispositions sur l'ancienneté précitées, les employés concernés qui choisissent d'accepter un emploi chez Jazz retrouveront le statut et les droits qu'ils avaient à leur ancienne base avant que cette base ne soit transférée à Jazz.

Pourriez-vous donner plus d'explications?

R. Je ne suis pas au courant de toutes les décisions et de toutes les lettres de l'arbitre Teplitsky ni des positions des Parties concernant ces Petites Bases. À défaut d'une entente entre les Parties sur les décisions précédentes, je réglerai les différends au cas par cas s'ils sont amenés devant moi. Cependant, mon intention est que les employés concernés retrouvent chez Jazz les postes qu'ils occupaient avant d'être détachés. S'ils travaillaient à temps plein, ils retourneront à temps plein. S'ils travaillaient à temps partiel, ils retourneront à temps partiel.

À des fins de clarification, les employés concernés dont il est fait mention dans la question et la réponse ci-dessus à qui l'on a accordé le poste qu'ils détenaient au 30 juin 2016 ont la possibilité de conserver ce poste en appliquant leur ancienneté de la base d'Air Canada dans l'éventualité où une mise à pied ait lieu à cette base. Tel qu'établi au paragraphe 7 de ma décision initiale, la protection de ces employés est perdue s'ils choisissent d'accepter un poste autre que celui auquel ils pourraient retourner. Leur ancienneté chez Jazz encadrera tous les autres aspects de leur emploi en ce qui a trait aux fins de soumission pour les horaires.

En outre, une question a été soulevée quant aux employés concernés en retraite progressive en vertu de l'entente du 13 juin 2015 et l'application de ma décision auprès de ces employés.

Ces employés auront la même protection et le même taux salarial que les autres employés concernés, mais seulement jusqu'à la fin de la durée initiale.

Je demeure saisi de l'application et de l'interprétation de la présente décision.

Signé ce 18^e jour d'août 2016



Tom Hodges
Arbitre