

DANS L'ARBITRAGE D'UN DIFFÉREND

ENTRE

JAZZ AVIATION LP

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE
L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT ET DES AUTRES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA**

(TCA-CANADA, SECTION LOCALE 2002)

ARBITRE

Tom Hodges

POUR L'EMPLOYEUR

Kirk Newhook, directeur, Relations du travail
Franco Giampa, vice-président, Aéroports et Centre de l'exploitation
réseau
Phil Magerle, directeur, Exploitation des systèmes
Marnie King, directrice, Aéroports
Stephen Boa, gestionnaire, Relations de travail
Rona Calverley, directrice générale, Service à la clientèle, É-U.
Larry Marsh, directeur général, Service à la clientèle, Est du Canada
Jamie Dineen, responsable Contrôle de la charge utile et des départs
Bret Granville, directeur, Services financiers, Aéroports
Lynette James, Relations de travail

POUR LE SYNDICAT

Joel Fournier, représentant national
Jamie Ross, présidente, section locale 2002
Shirley Anderson-Mio, présidente du comité de négociation
Mathew Sackville, représentant en négociation collective, Saskatoon
Lee Kempster, représentant en négociation collective, région de
l'Atlantique
Huw Collard, représentant en négociation collective, région de l'Ouest
Robert Pamonti, représentant en négociation collective, région de l'Est
Josée Genois, représentante en négociation collective, région de l'Est
Ashley Watkins, adjoint exécutif, section locale 2002

AUDITION TENUE LES

26 et 27 mars 2013

DÉCISION RENDUE LE

17 juillet 2013

DÉCISION

Il s'agit d'une décision d'arbitrage d'un différend issue d'une entente de médiation et d'arbitrage entre les parties le 14 mars 2013. L'entente prévoit, en partie, que l'arbitre décidera des questions litigieuses et que la décision sera finale et liera les parties.

CONTEXTE

Le 18 septembre 2012, les TCA-Canada donnent un préavis de négociation conformément à l'article 49 du *Code canadien du travail*. Les parties commencent à négocier le 29 octobre 2012 et poursuivent leurs pourparlers sur une période de 15 jours sans en arriver à un règlement. Le 14 mars 2013, les parties signent une entente de médiation et d'arbitrage afin de confier leur litige à une tierce partie neutre. Entre le 26 et le 28 mars 2013, les parties assistent à des auditions de médiation et d'arbitrage et présentent à l'arbitre de longues observations écrites.

Les parties conviennent que l'arbitre est compétent pour entendre la cause afin de décider des questions en litige dans une nouvelle convention collective et de rendre cette dernière en vigueur à compter du 14 janvier 2013.

Aujourd'hui, Jazz Aviation est la troisième plus importante compagnie aérienne de transport régulier au Canada eu égard à la taille de sa flotte, qui opère pratiquement en totalité son transport sur une base contractuelle pour Air Canada. Avec 122 appareils présentement en service, Jazz offre un transport régulier de passagers au nom d'Air Canada et compte environ 779 départs par jour de semaine vers 82 destinations partout au Canada et aux États-Unis. L'entreprise embauche actuellement quelque 4 558 employés à temps plein.

Jazz est la plus importante compagnie aérienne régionale. Elle dessert principalement les marchés à faible densité et les marchés à densité élevée durant les périodes hors pointe partout au Canada et aux États-Unis. Le siège social de l'entreprise est situé à Halifax, en Nouvelle-Écosse, et elle exploite des bureaux régionaux et des bases d'opérations partout au Canada : Vancouver, Calgary, Toronto, London et Montréal.

La section locale 2002 des TCA-Canada est une section locale à charte des TCA-Canada qui compte environ 9 500 membres travaillant dans 17 unités de négociation liées au transport aérien, y compris les employés de Jazz. La section locale 2002 des TCA-Canada représente les unités suivantes d'employés de Jazz :

- Services clientèle et avions (au sein de l'unité de négociation).
- Services techniques et entretien, et
- Affectation des équipages.

Les employés de l'unité de négociation travaillent aux Services clientèle et avions. En date de janvier 2013, les 984 employés de l'unité de négociation occupaient les groupes suivants :

• Commissariat	4
• Agents, ventes et service clientèle	607
• Préposés à l'entretien des cabines de jour	53
• Préposés à l'entretien des cabines de nuit	90
• Préposés à l'entretien des cabines de jour/ de nuit	7
• Coordonnateur, contrôle des départs	15
• Chargement	9
• Préposés à l'aire de trafic	84
• Coordination des opérations d'escale	53
• Remorquage	55

QUESTIONS EN LITIGE

- 1) Durée
- 2) Salaires – Échelle « B »
- 3) Rétroactivité
- 4) Jours fériés et calcul de l'indemnité
- 5) Admissibilité aux vacances : quinze ans de service
- 6) Pension
- 7) Prime de loyauté
- 8) Prime de fret
- 9) Indemnité de départ volontaire
- 10) Questions relatives à la dotation
 - i) Entretien cabine
 - ii) Services d'escale
 - iii) Conducteurs/Livraison/Agents/Opérations de commissariat
 - iv) Élimination des petites bases
 - v) Attribution de fonctions multiples
 - vi) Modalités de relève et choix préférentiels de vacances
 - vii) Heures minimales de quart
 - viii) Employés à temps partiel
- 11) Indemnité pour l'achat de chaussures

PRÉTENTIONS DE L'EMPLOYEUR

Le grand nombre et la complexité des questions en litige sont inhabituels dans une procédure d'arbitrage de différends. L'impasse à ce stade est due au fait que l'employeur insiste pour que l'unité de négociation soit reconfigurée si la compagnie aérienne doit survivre aux défis présents et futurs.

L'employeur soutient que la résolution des questions en litige doit être basée non seulement sur l'historique de Jazz, mais de façon plus importante, sur les menaces présentes et futures auxquelles fait face l'entreprise. Plus important encore, l'employeur souligne le changement de structure dans les relations entre Jazz et Air Canada.

L'employeur fait remarquer que lorsque Air Canada et Jazz se sont libérées de la protection en vertu de la LACC, Jazz n'était plus une filiale d'Air Canada. Jazz et Air Canada sont plutôt devenues filiales de la nouvelle entreprise ACE Aviation et les relations historiques entre Jazz et Air Canada ont été remplacées par de nouveaux arrangements contractuels appelés Contrat d'achat de capacité (CAC) (le « CAC initial »). Le CAC initial a été l'objet de nombreux amendements en 2006, 2009, 2011 et 2012, mais la structure est demeurée essentiellement la même.

En vertu du CAC actuel, Jazz exploite un service de transport régulier de passagers au nom d'Air Canada vers les marchés à faible densité et en provenance de ceux-ci, de même que les marchés à densité élevée durant les périodes hors pointe partout au Canada et certaines destinations aux États-Unis. En vertu du CAC, Jazz est tenue de fournir la capacité des aéronefs concernés qui, à la fin de 2012, étaient de 124 sur 129 appareils fonctionnels afin de réaliser les vols réguliers qui représentaient environ 99 pour cent des vols de Jazz. Air Canada détermine les itinéraires, les horaires et les tarifs des vols réguliers.

L'employeur souligne que le succès de Jazz dépend du succès de sa relation avec Air Canada. Le CAC prévoit que Jazz et Air Canada conviennent de plusieurs ajustements nécessaires pour veiller à ce que les coûts correspondant à ceux des entreprises similaires reflètent correctement les différences entre Jazz et chacune des entreprises comparables possédant le même type de parc aérien, de même dimension, de même utilisation, utilisant la même devise, ayant un déploiement géographique comparable et une croissance similaire.

L'amendement du CAC en septembre 2009 prévoit deux analyses comparatives : celle de 2009 et celle de 2015. Aux fins de l'analyse comparative de 2009, la période d'un an du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007 est définie comme la période de référence de 2006. Le CAC prévoit que les coûts unitaires de Jazz sont calculés pour cette période d'un an et les coûts correspondants des entreprises comparables sont établis basés sur leurs plus récentes périodes complètes de 12 mois pour lesquelles les données sont publiées, sujet aux ajustements des données comparables. La période de référence de 2006 établit le fondement de la première mesure de la différence de pourcentage entre le coût unitaire de Jazz et les coûts correspondants des entreprises comparables.

Dans l'analyse comparative de 2009, la période utilisée pour comparer la période de référence 2006 était l'année civile 2009 de Jazz et les plus récentes périodes de référence complètes de 12 mois (la « période 2009 »). Pour la période de 2009, le coût unitaire de Jazz et les coûts correspondants des entreprises comparables devaient être établis en comparant les éléments comparables comme indiqué plus haut, et la différence de pourcentage était alors calculée. L'analyse comparative de 2009 devait comparer (a) la différence entre le coût unitaire de Jazz et les coûts des entreprises comparables de la période de référence de 2006 à (b) la différence entre le coût unitaire de Jazz et les coûts des entreprises comparables dans la période 2009. Plus simplement, s'il y avait une augmentation de la différence de pourcentage entre les deux périodes, c'est-à-dire que les coûts de Jazz ont augmenté par rapport à ceux des entreprises comparables, il devrait y avoir une baisse de la marge bénéficiaire contrôlable.

L'employeur reconnaît que l'analyse comparative de 2009 a donné lieu à un profond litige entre Jazz et Air Canada concernant la marge bénéficiaire contrôlable pour la période commençant le 1^{er} janvier 2010. Cependant, eu égard aux développements dans l'industrie, Jazz est préoccupée avec raison du fait que les coûts des entreprises comparables connaîtront des réductions substantielles durant la période de six ans de 2009 à 2015 et la possibilité que l'analyse comparative de 2015 puisse forcer des réductions de la marge bénéficiaire contrôlable pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020.

L'analyse comparative de 2009 à 2015 en vertu de l'article 5.17 du CAC met l'accent spécifiquement sur la marge bénéficiaire contrôlable établie actuellement à 12,5 %. Le deuxième

processus majeur en vertu du CAC qui a une incidence sur la rentabilité de Jazz est communément appelé le processus de révision des taux qui met l'accent sur l'ampleur et la nature des coûts sur lesquels Jazz applique la marge bénéficiaire contrôlable.

Le paiement du temps cale à cale, des heures de vol, des paiements cycliques, tous les paiements versés à Jazz en vertu du CAC autres que les frais administratifs et les primes de rendement sont basés sur des tarifs qui doivent faire l'objet d'une entente entre Jazz et Air Canada, et qui sont négociés et révisés tous les trois ans en vertu de l'article 5.19 du CAC.

L'employeur soutient que dans le processus d'établissement des tarifs sous-jacent aux paiements du temps cale à cale, aux paiements cycliques et autres paiements versés à Jazz, Air Canada scrute rigoureusement chacun des coûts que Jazz veut inclure dans ses coûts contrôlables. Air Canada soutient que si Jazz engage des coûts excédant ceux convenus dans les tarifs, cette dernière ne peut les rétrocéder à Air Canada avec ou sans majoration. Ces coûts finissent par réduire effectivement la marge de Jazz.

L'employeur déclare que dans le cadre du processus de révision, Air Canada examine en détail chaque secteur des coûts contrôlables de Jazz. Chacun de ces secteurs des coûts contrôlables est sujet à une analyse plus rigoureuse alors qu'Air Canada questionne, enquête et recommande des façons qui permettraient à Jazz de réduire ses coûts poste par poste.

L'employeur ajoute que les changements dans les relations avec Air Canada se reflètent dans la réduction de la flotte de Jazz en vertu du CAC, dans la réduction du temps cale à cale requise de Jazz par Air Canada, la marge considérablement réduite qu'Air Canada a demandé de Jazz en 2009 et la volonté de plus en plus évidente d'Air Canada de répartir des vols régionaux additionnels à des exploitants autres que Jazz basé sur des considérations de coûts.

Jazz soutient que depuis 2009, la taille de sa flotte exploitée conformément au CAC connaît une réduction tant en ce qui a trait au nombre d'appareils qu'au nombre de sièges offerts. Dans le CAC amendé et reformulé, la flotte d'aéronefs concernés était de 133. Dans les amendements de 2009, le nombre d'aéronefs concernés était réduit de 133 à 125. En juin 2012, le CAC était amendé encore une fois en fonction de l'arrivée des Q400 pour réduire le nombre d'aéronefs concernés de 125 à 122.

L'employeur a soumis en preuve qu'en 2008, l'horaire des vols originalement budgété qu'Air Canada devait livrer à Jazz était de 424 793 d'heures cale à cale. Le temps réel durant 2008 était substantiellement moins élevé à 409 833 heures. De plus, dans les amendements de 2009, les heures cale à cale cibles dans le CAC étaient réduites à 375 000, assorties d'un minimum annuel garanti de 339 000 heures cale à cale. Enfin, en juin 2012, Air Canada et Jazz ont amendé le CAC afin de réduire davantage le nombre d'heures cale à cale cible de 375 000 à 367 000 et de réduire la garantie annuelle de 339 000 à 331 000 heures cale à cale.

L'employeur soutient que durant la période depuis 2009, Air Canada a accordé de nouveaux vols à d'autres transporteurs régionaux, notamment mais pas exclusivement à Sky Regional. Jusqu'en 2006, les opérations de Jazz en vertu du CAC avec Air Canada incluaient des vols à l'aéroport de l'île de Toronto. Lorsque Air Canada et Jazz ont été effectivement évincées par le propriétaire des lieux qu'elles occupaient sur l'île de Toronto au début de 2006, ces vols se sont terminés.

L'employeur a soutenu en preuve qu'en 2010, après avoir obtenu à nouveau le droit de voler vers l'île de Toronto, Air Canada a demandé des propositions pour l'opération des Q400 entre l'île de Toronto et l'aéroport de Montréal, à Dorval. Jazz a soumissionné pour obtenir ce mandat, mais sans succès. En fait, Jazz n'est même pas apparue sur la liste restreinte d'entreprises considérées pour ce contrat. Jazz a été informée qu'elle n'avait pas obtenu le contrat en partie parce qu'elle n'était pas considérée comme concurrentielle quant aux coûts. Air Canada a plutôt accordé le contrat à Sky Regional qui a entamé ses vols de l'île de Toronto le 1^{er} mai 2011.

L'employeur soutient également qu'à la fin de 2012, Air Canada annonçait son intention de transférer 15 appareils Embraer 170 de sa flotte à celle de Sky Regional pour des itinéraires transfrontaliers à partir de Montréal et de l'aéroport international Pearson à Toronto. Jazz a souligné qu'elle n'a même pas été invitée à soumissionner pour le travail qui a été entrepris par Sky Regional en février 2013.

Jazz prétend qu'elle n'est pas concurrentielle pour du travail morcelé par Air Canada. Pour d'autres travaux également, Jazz soutient qu'il est évident que sa structure de coûts la rend non compétitive sur le marché des services et de prise en charge des aéronefs régionaux. Jazz a produit en preuve que pendant un certain nombre d'années avant 2012 elle avait effectué le service aux passagers pour United Airline à Québec de même que pour Air Canada. En 2012,

United a lancé un appel d'offres pour le renouvellement de ce contrat. Malgré le fait que Jazz effectuait déjà le travail de service aux passagers pour United, elle n'a pas renouvelé son contrat. L'employeur prétend que la raison de ce rejet était directement liée aux coûts.

Pour défendre sa position, Jazz ajoute qu'Air Canada a récemment négocié ses taux de salaires pour les employés des aéroports. Elle affirme que la nouvelle convention collective d'Air Canada mine directement le caractère concurrentiel des services aéroportuaires de Jazz. La section locale 2002 des TCA, le syndicat représentant les employés des aéroports de Jazz dans le cas présent, est la même section locale des TCA qui représente les employés des aéroports d'Air Canada.

L'employeur soutient qu'en utilisant les taux de salaire des AVSC et des ASC comme base de comparaison, le taux de base du niveau de recrutement d'Air Canada au 1^{er} mars 2011 était de 11,23 \$ l'heure et ce taux a progressé sur 10 ans pour atteindre un maximum de 20,82 \$ l'heure. Air Canada a convenu que les employés embauchés avant mai 2004 bénéficieraient de droits acquis à leur taux de salaire existant, mais recevraient les augmentations de salaire de 2 % par année pour le 1^{er} mars de 2011, 2012 et 2013 et 3 % le 1^{er} mars 2014. De plus, les nouveaux employés embauchés après juin 2011 sont régis par la nouvelle grille salariale et ne sont pas assujettis aux augmentations de salaire pendant la durée de quatre ans de la convention collective de 2011.

Jazz soutient que ses préoccupations économiques doivent être abordées dès maintenant plutôt qu'en 2014 ou 2015 pour deux raisons. D'abord, selon les coûts que Jazz a déjà convenu d'engager en lien avec d'autres aspects de sa proposition dans la présente affaire, l'employeur ne réalisera aucune économie de la réduction immédiate des taux de salaire au moins jusqu'en 2015.

Jazz prétend que le programme de départ volontaire qu'elle a présenté à la table de négociation pour les employés déplacés par l'impartition que l'employeur propose et les départs volontaires qui seront versés aux employés avec ancienneté qui choisissent de quitter l'entreprise lorsque la nouvelle grille sera introduite seront largement compensés à court terme à la suite de la mise en œuvre de la nouvelle grille et des initiatives en matière d'impartition. Jazz croit qu'elle ne commencera pas à générer des économies nettes de l'impartition avant deux ans.

En deuxième lieu, et tout aussi important, Jazz se retrouvera tout simplement dans une position intenable dans ses rapports futurs avec Air Canada si elle ne parvient pas à réduire les salaires et à réaliser d'autres réductions de coûts au point de la rendre concurrentielle même après l'application du 12,5 % de marge bénéficiaire contrôlable prévue dans le CAC.

POSITION DU SYNDICAT

Les TCA soutiennent que Jazz est d'abord un « transporteur aérien contractuel » pour Air Canada et qu'elle assure l'exploitation de vols et mène des opérations de vol en son nom. Air Canada contrôle les horaires, les tarifs, la distribution des produits, le marketing et la publicité, établit les inventaires de sièges et les services à la clientèle aux bases où ces services sont administrés directement par Air Canada et cette dernière est responsable de tous ces aspects. En 2012, 96,2 % des revenus de Jazz associés à Air Canada sont allés directement à Air Canada.

Le syndicat soutient qu'environ le tiers des dépenses de Jazz est transféré directement à Air Canada. Les autres deux tiers sont remboursés par le biais d'une formule « prix de revient majoré » (marge bénéficiaire). Jazz est admissible au remboursement de certaines passes par le biais des coûts, dont le carburant, la navigation, les droits d'atterrissage et d'aérogare. De plus, d'autres coûts « contrôlables » dont les salaires et la rémunération, l'entretien, les dépenses d'administration et les baux d'aéronefs sont couverts par Air Canada avec une « majoration » correspondante.

Les TCA soutiennent que le CAC permet à Jazz de maintenir un modèle d'entreprise stable et le système de recouvrement des coûts protège effectivement cette entreprise. C'est ce qui réduit substantiellement les risques financiers et les risques commerciaux. Le CAC protège également Jazz de plusieurs risques typiques et d'incertitudes associés à l'industrie du transport aérien. Plus particulièrement, Jazz n'est pas vulnérable aux fluctuations dans le trafic de passagers ou les prix du carburant, normalement les composantes les plus volatiles des opérations aériennes. Par conséquent, le syndicat soutient que le modèle d'affaires de Jazz en vertu du CAC protège l'entreprise des fluctuations à court terme dans l'industrie du transport aérien et lui permet de maintenir une stabilité relative pendant la durée de l'entente.

Les TCA allèguent que, selon les calculs du profil financier canadien qui mesure la productivité par « sièges-milles offerts » par employé, la productivité de Jazz a augmenté de 12,3 % en 2011. Selon la même méthode de calcul, la productivité s'est accrue d'un 5,8 % additionnel entre 2011 et 2012.

Le syndicat allègue que la divulgation de renseignements financiers disponibles dans le contexte du présent arbitrage démontre que le profil financier de Jazz est d'une solidité constante et donne les aperçus suivants :

- Les faits saillants financiers de l'exercice 2012 de Jazz montrent des revenus d'exploitation de 1 710,7 millions de dollars. Il s'agit d'une augmentation de 26,6 millions de dollars des revenus d'exploitation. Pour l'année 2012, Jazz a rapporté des revenus nets de 101,1 millions de dollars. Il s'agit d'une augmentation de 48,4 % par rapport à 2011.
- À la suite d'une réduction des effectifs à temps plein durant le quatrième trimestre de 2012, Jazz a réalisé des économies de 2,1 millions de dollars sur les salaires, la rémunération et les avantages sociaux.
- Jazz jouit d'une structure commerciale stable dans laquelle les coûts fixes ne fluctuent pas de façon marquée. Contrairement à d'autres entreprises aériennes, les revenus de Jazz ne fluctuent pas de façon marquée en raison du coefficient d'occupation ou du prix du carburant.

Le syndicat prétend que Jazz possède des actifs matériels de grande valeur qui se traduisent en un pouvoir de crédit considérable. De plus, le profil financier actuel de Jazz est très différent de sa santé financière de 2006. Contrairement à 2006, les affaires et les opérations de Jazz sont stables et ont prouvé la rentabilité de l'entreprise depuis sept (7) ans. Le syndicat souligne que Jazz a rapporté une augmentation de 48,4 % de ses bénéfices nets en 2011.

En résumé, les TCA soutiennent que depuis 2006, Jazz a prouvé la stabilité et la rentabilité de l'entreprise. Le syndicat allègue que la situation financière de l'entreprise est saine et qu'elle n'a pas changé depuis qu'elle a conclu des ententes avec les unités de négociation de Services Techniques et de CALDA. Selon les TCA, les propositions de l'employeur relatives à l'impartition sont incompatibles avec d'autres conventions collectives de même qu'avec la jurisprudence.

DÉCISION

Les principes qui doivent guider l'arbitre dans la résolution d'un différend visant un employeur du secteur privé s'articulent autour de la capacité de payer de celui-ci, qui est souvent abordée dès le début de la décision. En l'instance, les deux parties ont souvent évoqué la décision de l'arbitre Burkett dans *Bruce Power s.e.c. et Society of Energy Professions* (2004) parce qu'elle propose d'importantes lignes directrices. L'arbitre Burkett a commenté le principe de réplication de même que l'importance d'évaluer attentivement la situation financière d'un employeur aux fins de l'arbitrage d'un différend dans le secteur privé.

L'un des principes directeurs en matière d'arbitrage d'un différend, que ce soit dans le secteur public ou privé, est la réplication. Il est reconnu que l'arbitre d'un différend doit tenter de répliquer le résultat qui serait le plus susceptible de découler librement de la convention collective. Compte tenu de tout ce qui précède, lorsque l'élément essentiel d'un arbitrage de différend est un litige dans le secteur privé, comme c'est le cas ici, le bien-être financier et la viabilité économique de l'employeur sont des éléments pertinents. Ce qui ne veut pas dire que des augmentations normatives doivent être ignorées. Les augmentations normatives doivent plutôt servir de base sur lesquelles les délibérations sont entamées. La décision d'adopter ou non ou de dévier ou non du point de comparaison est donc fondée, en partie, sur la viabilité de l'entreprise, tant en terme réel que projeté. Les positions respectives avancées ici illustrent la nature restrictive du point de comparaison.

Le syndicat a préféré mettre l'accent sur le principe de « réplication » alors que l'employeur a plutôt adopté la voie du « bien-être financier et de la viabilité économique » de l'entreprise. Dans ce litige, l'arbitre doit étudier attentivement le principe de réplication de même que la viabilité financière continue de l'entreprise ainsi que les récents règlements survenus dans d'autres unités de négociation de Jazz. Une attention toute particulière doit également être apportée aux menaces financières grandissantes auxquelles fait face l'employeur qui auront ultimement un impact sur les employés.

Dans ses prétentions, le syndicat soutient que l'employeur peut accorder les augmentations prévues dans la convention collective de cette unité de négociation comme il l'a fait dans d'autres unités tout en maintenant le statu quo sur les questions de dotation. L'employeur voudrait que l'arbitre croit qu'il a le pouvoir d'impartir une partie importante des emplois de l'unité de négociation et d'imposer une nouvelle grille salariale « B » pour les nouveaux employés. Du

même souffle, l'employeur prétend qu'il n'est pas en mesure de payer les augmentations récemment accordées à d'autres employés d'unités de négociation dans l'entreprise.

L'arbitre ne peut pas fermer les yeux sur les règlements récents avec d'autres unités de négociation. En l'instance, le syndicat ne demande pas de gains sans précédent ou farfelus pour ses membres. De façon générale, il veut obtenir les gains qui ont été négociés dernièrement avec cet employeur pour des employés d'autres unités de négociation.

Parallèlement, les défis financiers de l'employeur ne doivent pas être ignorés. Les défis imposés à Jazz par Air Canada sont réels et prouvés. L'arrivée de Sky Regional, qui constitue une véritable menace pour Jazz dans la concurrence pour une partie des vols régionaux, est bien réelle. Le paysage du transport aérien en Amérique du Nord est rempli de transporteurs aériens qui ont omis de reconnaître l'évolution de l'industrie et de s'y adapter.

En l'instance, il s'agit d'établir si les propositions des parties peuvent être suffisamment équilibrées pour fournir une convention collective équitable et raisonnable pour les employés actuels et futurs tout en contribuant à la viabilité financière du transporteur pour l'avenir. Le principe de réplication associé à une pratique de longue date adoptée par les arbitres qui maintiennent les ententes types dans l'industrie et les unités de négociation multiples chez un même employeur peut servir de fondement au règlement de plusieurs questions économiques en suspens. Plusieurs de ces questions ont été récemment résolues chez Jazz dans d'autres unités de négociation. L'arbitre reconnaît que la situation financière de l'employeur aujourd'hui, associée aux ajustements futurs de dotation prévus dans la présente décision permet de maintenir la négociation type chez Jazz.

L'arbitre reconnaît que les changements dans la dotation proposés par l'employeur sont nécessaires dans la mesure décrite plus bas. La capacité de Jazz à concurrencer avec Sky Regional et Encore est essentielle pour l'avenir de l'entreprise et la sécurité de la majorité des unités de négociation. Les incidences des changements dans la dotation prévue plus bas peuvent être compensées par une mise en œuvre graduelle et une utilisation coordonnée des forfaits de départ volontaire et de réinstallation similaires à ceux utilisés récemment lors de la fermeture de la base de London et dans les unités de négociation de Services Techniques.

Les propositions relatives aux changements et aux exigences dans la dotation n'ont pas été prises au sérieux ni négociées durant le processus de négociation direct. Il est donc important que les parties se rencontrent pour négocier les échéanciers appropriés et les procédures de mise en application nécessaires afin de compenser les effets des changements dans la dotation dans la présente décision.

Eu égard à tout ce qui précède et aux représentations exhaustives des parties sur toutes les questions que ces dernières devront aborder dans un renouvellement de convention collective de quatre ans à compter du 14 janvier 2013, les dispositions de la convention collective précédente seront amendées pour refléter les questions convenues entre les parties durant les négociations ainsi que les dispositions suivantes :

1) Salaires

i) 2 % d'augmentation chaque année de la convention collective, comme le propose l'employeur pour les employés actuels non assujettis à la nouvelle grille décrite au point ii) plus bas;

ii) une nouvelle grille concurrentielle proposée par l'employeur, la grille « B » - applicable à tout employé embauché après la date de la présente décision.

2) Rétroactivité des augmentations salariales : **en vigueur le 14 janvier 2013.**

3) Calcul de la rémunération des jours fériés : **à la date de ratification, comme proposée par le syndicat dans ses représentations.**

4) Admissibilité aux vacances : quinze ans de service : **telle que proposée par le syndicat dans ses représentations.**

5) Pension : **conformément à la proposition syndicale, une augmentation de 1 % de cotisation au régime à cotisations déterminées de l'employeur, jusqu'à concurrence de 6 %, en vigueur la troisième année de la convention.**

6) Prime de loyauté : **telle que proposée par le syndicat – Rejetée.**

7) Le retrait de la prime de fret **tel que proposé par l'employeur est rejeté.**

8) Forfaits de départ volontaire et de réinstallation -

Des forfaits de départ volontaire en quantité suffisante seront offerts aux employés dans les classifications et les endroits visés par l'impartition prévue dans la présente

décision pour les tâches relevant de l'ancienne sphère de compétence (conformément au point 9 plus bas) afin de compenser les effets négatifs sur les employés. De plus, au moins 50 forfaits de départ volontaire seront offerts aux classifications et aux endroits restants sur une base annuelle, pour les employés qui sont au maximum de l'échelle salariale et des vacances accumulées afin de stimuler l'attrition pour que Jazz soit en mesure d'utiliser la grille concurrentielle accordée au point 1) b) plus haut ou de stimuler l'attrition naturelle. Tout forfait inutilisé sera reporté jusqu'à ce qu'il soit utilisé.

9) Questions de dotation telles que couvertes par les propositions de l'employeur :

- i) Entretien cabine
- ii) Services d'escale
- iii) Conducteurs/Livraison/Agents/Opérations de commissariat
- iv) Élimination des petites bases
- v) Attribution de fonctions multiples
- vi) Modalités de relève et choix préférentiels de vacances
- vii) Heures minimales de quart
- viii) Employés à temps partiel

Les propositions de l'employeur relatives à la sous-traitance décrite dans l'offre finale du 26 mars 2013 sont accordées en partie en ce qui concerne les points i) et iv). Plus particulièrement, l'employeur peut sous-traiter :

- 1) les postes d'ASC énumérés comme les 8 petites stations détaillées dans la présentation de l'employeur;**
- 2) toutes les tâches d'entretien cabine actuellement dévolues au syndicat telles que détaillées dans les représentations de l'employeur;**
- 3) toutes les tâches des services de l'aire de trafic actuellement dévolues au syndicat telles que détaillées dans les représentations de l'employeur;**

De plus, la proposition de l'employeur relativement à l'impartition des opérations de remorquage des services de piste et les conducteurs/agents de livraison et les opérations de commissariat est rejetée.

Les parties se rencontreront dans les 30 jours de la présente décision afin d'aborder le processus et l'échéancier de la transition relativement aux petites bases, aux opérations d'entretien cabine et des services de l'aire de trafic. Le processus sera facilité par le recours au programme de départ volontaire au point 7 plus haut et les forfaits de réinstallation détaillés dans la lettre d'entente sur la fermeture de la base de London avec Services Techniques. Le processus sera progressif pendant la durée de la convention collective.

La proposition de l'employeur concernant l'attribution de fonctions multiples est accueillie en partie. Les parties devront se rencontrer dans les 30 jours de la

présente décision afin d'établir les endroits, tâches et taux de salaire appropriés à retenir.

La proposition de l'employeur concernant les modalités de relève et les employés à temps partiel est accueillie.

La proposition de l'employeur concernant les heures minimales de quart est accueillie en partie. Dans les endroits où Jazz utilise moins de 20 employés équivalents à temps plein , les heures minimales de quart sont de 3.

- 10) Indemnité pour l'achat de chaussures : **augmentation à 200,00 \$ à compter du 14 janvier 2013.**

Je conserve la compétence pour disposer de tout litige quant à l'interprétation ou à l'application de la présente décision.

Ce 17^e jour de juillet 2013.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tom Hodges', is written over a light blue rectangular background.

Tom Hodges
Arbitre