

Canada Industrial Relations Board



Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8  
Fax/Télécopieur: 613-995-9493

---

**Our Files/****Nos dossiers : 27266-C, 27446-C**

Document No./

N° du document : 280406

August 23, 2010/

Le 23 août 2010

**BY MAIL/FAX OR/OU**  
**BY FAX/PAR TÉLÉCOPIEUR**

All complainants/Tous les plaignants

Cavaluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish  
Barristers and Solicitors  
Suite 300  
474 Bathurst Street  
Toronto, Ontario  
M5T 2S6      **416-964-5895**

Attention: Ms. Amanda Pask

Air Canada  
Air Canada Centre  
Law Branch zip 1276  
P.O. Box 7000, Station Airport  
Dorval, Quebec  
H4Y 1J2      **514-422-5835**

Attention: Mr. Fred Headon  
Senior Counsel, Labour and Employment Law

Dear Sirs/Madams:

**Canada**

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and a complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) thereof by Mr. Jesse-Carl Gauthier, et al., complainants, alleging violation of section 37 of the *Code* by the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, respondent; Air Canada, employer; Aveos Fleet Performance Inc., interested party. (27266-C)

---

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) dudit *Code* par M. Jesse-Carl Gauthier et autres, plaignants, alléguant violation de l'article 37 du *Code* par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, intimée; Air Canada, employeur; Aveos Fleet Performance Inc., partie intéressée. (27266-C)

---

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and a complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) thereof by Mr. Richard Guay, et al., complainants, alleging violation of section 37 of the *Code* by the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, respondent; Air Canada, employer; Aveos Fleet Performance Inc., interested party. (27446-C)

---

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) dudit *Code* par M. Richard Guay et autres, plaignants, alléguant violation de l'article 37 du *Code* par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, intimée; Air Canada, employeur; Aveos Fleet Performance Inc., partie intéressée. (27446-C)

---

To all parties concerned:

A panel of the Canada Industrial Relations Board (the Board) composed of Mr. William G. McMurray, Vice-Chairperson, and Messrs. Daniel Charbonneau and Patrick J. Heinke, Members, has considered the above-noted matter and has dismissed the complaints. The Reasons for that decision are now available and accessible on the Board's website at [www.cirb-ccri.gc.ca](http://www.cirb-ccri.gc.ca).

À toutes les parties aux dossiers,

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) composé de M<sup>e</sup> William G. McMurray, Vice-président, et de MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres, a étudié l'affaire mentionnée en rubrique et a rejeté lesdites plaintes. Les motifs de décision sont présentement disponibles et accessibles sur le site Web du Conseil au [www.ccri-cirb.gc.ca](http://www.ccri-cirb.gc.ca).

The Board has received hundreds of similar complaints alleging a breach of the union's duty of fair representation; the Board has also received petitions in support of the complaints from hundreds of employees.

Accordingly, the Board has determined that the posting of the Reasons for decision in the workplace is also an efficient and effective means through which the Board can meet its obligation to give notice of the decision to the employees who are directly affected by the complaint. Accordingly, this is to advise you that the Board has directed the employer, pursuant to section 16(g) of the *Canada Labour Code*, to post, in a conspicuous area in the workplace and without further delay, a "Notice to Employees" concerning Reasons for decision no. 539 of August 23, 2010.

Those who are unable to access the Board's decision can obtain a copy of the decision in one of the official languages upon request to the Board, by writing at the following address :

Canada Industrial Relations Board  
Suite 910  
1501 McGill College Avenue  
Montréal, Quebec  
H3A 3M8

Sincerely,



Ginette Brazeau  
Executive Director and Senior Registrar  
Directeur exécutif et Greffier principal

c.c. : Ms./M<sup>me</sup> Elaine Désorcy (CIRB/CCRI - Montréal)  
Ms. Antonietta Marro (514-856-7458)  
M. John Bialowas (514-336-3039)  
M<sup>e</sup> Louise Béchamp (514-397-7600)

Le Conseil a reçu des centaines de plaintes semblables alléguant violation du devoir de représentation juste du syndicat; le Conseil a aussi reçu des centaines de pétitions d'employés à l'appui des plaintes.

Par conséquent, le Conseil a déterminé qu'un moyen efficace et efficient de se conformer à son obligation d'informer les employés qui sont directement touchés par cette plainte était d'enjoindre les employeurs d'afficher une copie des Motifs de la décision aux lieux de travail. En conséquence, nous vous avisons par la présente que le Conseil a ordonné à l'employeur, conformément à l'alinéa 16g) du *Code canadien du travail* d'afficher sans plus tarder l'« Avis aux employés » concernant les Motifs de décision n° 539 du Conseil datés du 23 août 2010.

Nonobstant ce qui précède, toute personne n'ayant pas accès à la décision du Conseil pourra en obtenir une copie dans une des langues officielles en faisant une demande par écrit au bureau du Conseil à l'adresse suivante :

Conseil canadien des relations industrielles  
Bureau 910  
1501, avenue McGill College  
Montréal (Québec)  
H3A 3M8

Veillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Canada Industrial Relations Board



Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

---

## Reasons for decision

Jesse-Carl Gauthier et al.,

*complainants,*

*and*

International Association of Machinists and  
Aerospace Workers, Transportation District 140,

*respondent,*

*and*

Air Canada,

*employer,*

*and*

Aveos Fleet Performance Inc.,

*interested party.*

Board Files: 27266-C and 27446-C

2010 CIRB 539

August 23, 2010

---

A panel of the Canada Industrial Relations Board (the Board), composed of Mr. William G. McMurray, Vice-Chairperson, and Messrs. Daniel Charbonneau and Patrick J. Heinke, Members, considered the above-mentioned complaints.

**Parties of Record**

Each of the complainants was self represented;

Ms. Amanda Pask and Mr. John Bialowas, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140;

Mr. Fred Headon, for Air Canada;

Ms. Antonietta Marro, for Aveos Fleet Performance Inc.

These reasons for decision were written by Mr. William G. McMurray, Vice-Chairperson.

[1] On January 13, 2009, Mr. Jesse-Carl Gauthier filed a complaint with the Board pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*) alleging that his bargaining agent, the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140 (the union, IAMAW or IAM 140), breached the duty of fair representation owed to him pursuant to section 37 of the *Code*. His complaint expressed his concerns over a Memorandum of Agreement (the MOA) concluded on January 8, 2009, by three parties: his union, Air Canada (Air Canada or the employer) and Aveos Fleet Performance Inc. (Aveos). The MOA addresses the transition of employment of some Air Canada employees to Aveos. That transition has not yet occurred. The complaint alleges that the union breached its duty of fair representation in negotiating and executing the MOA. Mr. Gauthier's complaint was not the only complaint filed with the Board alleging the MOA was a breach of the union's duty of fair representation to its members; within the next few months, the Board received over 250 complaints, as well as numerous petitions in support of the complaints. The union denies any such breach.

**I – Overview**

[2] Through a series of corporate transactions, the specific details of which we need not recite, Air Canada transformed its internal technical operations department into a separate legal entity in 2003. It was originally known as Air Canada Technical Services, Limited Partnership (ACTS). The complainants indicate it was sold in 2007, and in 2008, it was renamed Aveos.

[3] In December 2006, the union had some information about a proposed sale of ACTS and felt that the employer was not providing it with disclosure of sufficient information to allow it to properly represent the interests of its members; the union therefore filed an unfair labour practice complaint against Air Canada and others at the Board. The MOA, concluded January 8, 2009, addresses the consequences of the October 2007 sale of ACTS on the members of the union and represents the resolution of the union's December 14, 2006, unfair labour practice complaint.

[4] Shortly after the union announced that it had signed the MOA, union members started to file duty of fair representation complaints at the Board. The complaints were not all identical. That said, the complaints had many key aspects in common. The complaints all allege that the union breached its duty of fair representation in negotiating and executing the MOA and variously allege that the MOA is a breach of the collective agreement, the union's by-laws and the *Air Canada Public Participation Act* of 1988 (the *ACPPA*).

[5] In response, the union says that the MOA was not negotiated as part of the collective bargaining process and does not alter or amend the existing collective agreement in any way. The union says that its members' concerns over the by-laws and the *ACPPA* fall outside the scope of the section 37 complaint process. In any event, the union says that there has been no breach of the by-laws and that the MOA provides its members better and more certain benefits than could have been achieved through litigation over the *ACPPA* in the courts.

[6] By way of remedy, the complainants variously ask the Board to declare the October 2007 sale of ACTS to Aveos to be illegal; to strike down the January 8, 2009, MOA; to allow the complainants to remain employees of Air Canada until retirement; and to award them funding to retain legal counsel.

[7] This is the Board's decision involving all of the duty of fair representation complaints under section 37 of the *Code* against the union related to the negotiation and execution of the January 8, 2009, MOA. This decision does not address whether the corporate transaction which closed in October 2007 involving ACTS does or does not constitute a "sale of business" within the meaning of section 44 of the *Code*.

## **II – Issues in Dispute**

[8] The union denies any breach of its duty of fair representation and further submits that not all aspects of the complaints properly come within the scope of the Board's jurisdiction under section 37 of the *Code*.

[9] Accordingly, in making its decision on these duty of fair representation complaints, the Board must decide whether there is evidence that the union was acting in a manner that was "arbitrary, discriminatory or in bad faith" and must decide whether the union was engaged in the representation of its members "with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them" within the meaning of section 37 of the *Code* when the union negotiated and executed the MOA.

## **III – Background Information**

[10] The union is the certified bargaining agent for, among others, a unit of employees working in the Technical, Maintenance and Operational Support (TMOS) group at Air Canada and at ACTS: Board Order no. 9085-U dated April 21, 2006. It appears from the file that some members of the TMOS unit perform "heavy maintenance" on aircraft and that some perform "line maintenance." It is, apparently, the heavy maintenance work that was transferred from Air Canada to ACTS and thereafter to Aveos. It is, apparently, only those TMOS employees who perform heavy maintenance work who may ultimately and eventually be affected by the transition of employment from Air Canada to Aveos.

[11] The complainants are all members of the TMOS bargaining unit. They are or were, at all material times, employees of Air Canada. It appears that many of them have been seconded to Aveos, but remain employees of Air Canada. The complainants oppose any transition of their employment from Air Canada to Aveos.

[12] Air Canada is the employer. As noted, it apparently remains the employer of all of these complainants, including those initially assigned to ACTS and those later seconded to Aveos. It would appear all the members of the bargaining unit remain employees of Air Canada at this time, the

October 2007 sale to Aveos notwithstanding, because of the subject MOA and because of the “freeze agreement” that preceded it. In making its decision on these duty of fair representation complaints, the Board looks at the actions of the union, not those of the employer. The employer is not a respondent to these section 37 complaints against the union.

[13] Aveos is a legal entity separate from Air Canada; it acquired the heavy maintenance work from ACTS and performs that work, we gather, with employees from the TMOS unit seconded from Air Canada. In making its decision on these duty of fair representation complaints, the Board looks at the actions of the union, not those of Aveos. Aveos is not a respondent to these section 37 complaints against the union.

[14] It is useful to put the MOA into context.

[15] The complainants have reminded the Board of some of the recent corporate history of Air Canada: the “privatization” of a Crown Corporation in or around 1988, the merger with Canadian Airlines in or around 2000, the protection from creditors under the *Companies’ Creditors Arrangement Act*, R.S.C.1985, c. C-36 (the *CCAA*), the concessions made in bargaining to allow the company to emerge from the *CCAA* protection, the reorganization of the company, the creation of ACTS as a separate legal entity in or around 2003 as a result of that reorganization and, of course, the October 2007 sale of part of ACTS to a company now known as Aveos.

[16] The complainants express their belief that Air Canada should not have sold ACTS, given the various and significant concessions they made, as members of the union, to allow Air Canada to emerge from creditor protection under the *CCAA*.

[17] The union says that it has been working for some time to protect the interests of its members from these changes, including those members directly affected by the ACTS sale to Aveos; the union’s actions include various applications and complaints against Air Canada and others filed with this Board, as early as 2002. Among other things, the union filed an application with the Board pursuant to section 35 of the *Code* seeking a single employer declaration involving Air Canada and ACTS. While no such declaration was issued, that application was resolved through the amendment

of the Board order certifying the union to clarify that the IAMAW was the bargaining agent for the TMOS unit whether its members were employed at Air Canada or ACTS: Board Order no. 9085-U.

[18] On December 14, 2006, the union filed an unfair labour practice complaint with the Board against Air Canada and ACTS alleging a breach of section 94(1)(a) of *Code*. The union filed this complaint against Air Canada prior to the October 2007 sale of ACTS. The complaint alleged that the employer had not disclosed sufficient information to the union concerning the proposed sale of ACTS to allow the union to fulfill its role as exclusive bargaining agent for the members. The union wanted to get more information about the proposed sale and, by extension, more information about the impact a sale may have on its members. The union's unfair labour practice complaint was resolved through the negotiation and execution of, first, a "freeze agreement" in August 2007 and, later, throughout the negotiation and execution of a MOA on January 8, 2009. In a Board order dated January 22, 2009 (Board file 26054-C), this Board declared that the MOA constituted a full and final settlement of the union's unfair labour practice complaint against Air Canada and ACTS filed December 14, 2006. It is that same MOA that now forms the basis of these many duty of fair representation complaints by the members against their union.

[19] The "freeze agreement" was a letter of understanding between the union, Air Canada and ACTS executed August 7, 2007. The "freeze agreement" indicated that the parties would carefully consider and address the consequences that the sale of ACTS may have on the rights of the union and the rights of the union members. The "freeze agreement" was in effect for an initial term of 180 days and was extended many times, on mutual consent of the parties. While the "freeze agreement" was in effect, Air Canada and ACTS agreed to continue their respective current business operations, including the application of the then current collective agreement, on a "business as usual" approach. The members of the TMOS unit assigned to ACTS apparently remained employees of Air Canada while the "freeze agreement" was in effect.

[20] It is useful to consider the content of the MOA.

[21] The MOA is executed between Air Canada, Aveos and the union. The recitals indicate that its objectives are to facilitate the orderly transition of certain Air Canada employees to Aveos in

accordance with the expressed preference of those employees and to establish terms and conditions of employment that will apply to those Air Canada employees who elect to become employees of Aveos. More specifically, the MOA addresses the transition of certain employees from Air Canada to Aveos following a “sale of business” application to and a decision thereon from this Board. The MOA does not come into effect until such a decision is made.

[22] The MOA provides seven transition options for eligible employees, including such things as the option to remain an employee of Air Canada in certain circumstances, to accept available employment with Aveos or to retire or resign from Air Canada and to accept a one-time offer of available position from Aveos, among other options. The MOA provides for a selection process whereby eligible employees will be able to select from among seven transition options. The MOA provides for priorities in the processing of selected transition options. The MOA provides certain terms and conditions for those eligible employees who select or are deemed to select employment with Aveos. The MOA also provides at section VIII thereof a process of final and binding interest arbitration to resolve the five then outstanding issues, which included questions related to vacation entitlements, travel passes and severance pay for those people who become Aveos employees.

[23] The union claims that the MOA provides its members with a number of benefits that the members could not have obtained otherwise. The union points to enhanced job security to 2013, including an agreement to arbitrate the contracting out of Air Canada work to third parties until that date. Under the MOA, Aveos is to remain the exclusive provider of Airframe Heavy Maintenance Services to Air Canada until 2013. The second benefit is travel privileges; travel privileges are not part of the Air Canada collective agreement and could not be independently provided by Aveos as a non-airline employer. Schedule 1 of the MOA sets out the conditions under which Air Canada travel privileges would be available to those employees, including certain employees in the TMOS bargaining unit, who are affected by the transfer of certain operations to Aveos and who meet eligibility requirements.

## **IV – The Positions of the Parties**

### **A – The Complainants**

[24] Starting in mid-January 2009, over 250 complaints were filed with the Board alleging that the negotiation and execution of the MOA by the union was a breach of the duty of fair representation under section 37 of the *Code*. Many of the complaints included supporting documents, such as copies of the MOA, the by-laws of Transportation District Lodge No. 140 [IAM 140], the *ACPPA* of 1988, various union bulletins about the Aveos transition, and excerpts from the collective agreement.

[25] Some of the complaints were unique; some of the complaints followed a standard form. In fact, there were a number of different standard form complaints. The paragraph that is found in the greatest number of complaints asserted that the union acted arbitrarily and in breach of section 37 of the *Code* because:

The Union District 140 has negotiated a Memorandum of Agreement with Air Canada and Aveos to “split” the employees between the two companies. The majority of the employees are dissatisfied with District’s decision, as it usurps and undermines the negotiations process. District did not consult the general membership. This agreement does diminish the power of the negotiations just prior to the renewal of the collective agreement in June of 2009.

[26] Many of the complaints state that the union was obliged to consult with the membership on the negotiation of the MOA and failed to do so; many also state that the union was obliged to put the MOA to a vote of the members and failed to do so.

#### **1 – Alleged Breach of the *ACPPA***

[27] Many of the complaints put significant emphasis on the *ACPPA*. More specifically, the complaints refer to section 6(1)(d) thereof, which indicates that the articles of incorporation of the corporation shall contain provisions requiring the corporation to maintain operational and overhaul centres in Montréal, Winnipeg and Mississauga. The complainants submit that, in their view, the purpose of the *ACPPA* was to preserve 6,500 jobs at the three named Air Canada maintenance centres. The complaints assert that the 2007 sale of ACTS was contrary to the *ACPPA* and, therefore,

in their view, illegal. The complainants argue, by extension, that the union was in breach of its duty of fair representation for having negotiated and executed a MOA that addresses the allegedly illegal sale of ACTS in 2007.

## **2 – Alleged Breach of Collective Agreement**

[28] The complainants submit that the MOA amends the collective agreement currently in effect and that those amendments are inconsistent with and a breach of the collective agreement. The complainants cite and rely upon:

- Article 20.09 - Reorganization of corporate structure/ réorganisation de la compagnie
- Article 20.10 - Severance pay/ indemnité de cessation d'emploi
- Article 20.17 - Pension Plan / Régime de retraite
- Letter of understanding No. 23 - corporate Re-organization/ Protocole d'accord N° 23 restructuration de l'entreprise

## **3 – Alleged Breach of By-Laws**

[29] The complainants cite and rely upon the union's by-laws, including section 13.09 thereof which provides, in part, that it is only the members of the elected negotiation committee who are able to authorize mid-term changes to the collective agreement.

## **4 – Relief the Complainants Request from the Board**

[30] The complainants ask this Board to nullify or to strike down the MOA. The complainants also ask the Board to order the union to allow the elected negotiation committee of the union to negotiate a new agreement that "respects the wishes and demands of the members who have already lost much during the CCAA and stand to lose much more if this MOA is approved." Some ask the Board to declare the 2007 sale of ACTS to be illegal.

[31] Some of the complainants also assert that the employees should be compensated for the concessions they gave to allow Air Canada to emerge from the CCAA and that this compensation should be paid prior to the separation of Aveos from Air Canada. Some ask the Board to allow the

complainants to remain employees of Air Canada until retirement and to award them funding to retain legal counsel.

## **B – Response of the Union**

[32] While the union denies any breach of its duty of fair representation, the union also clearly stated in its response dated March 6, 2009, that it shares many of its members' concerns:

6. The IAMAW can agree with many of the positions expressed by the Applicants. The Union does not want to see the division of its Air Canada bargaining units, and has taken numerous steps over many years to prevent this, including previous common employer applications at this Board in 2002 and 2005 and its unfair labour practice application of 2006. In addition, the IAMAW vigorously put forward in the course of the discussions towards this agreement many of the specific positions articulated in the applications. Such positions include that any separation of employees should be dealt with in or after the 2009 bargaining round; that the sale of a majority stake in ACTS was a betrayal of the Union and its members; and that this Company ought to repay its considerable debts to the members of the IAMAW, who made deep personal sacrifices to save Air Canada only to find themselves rewarded by an attempt to cut them loose without compensation when others, including ACE shareholders and Company executives, have made extravagant profits.

[33] The union further submits that the duty of fair representation does not apply in the circumstances that led the union and the employer to negotiate the MOA. That said, the union filed a comprehensive brief that explains, in considerable detail, the history and process of the settlement negotiations, with particular emphasis on its communications plan to keep the members apprised of developments surrounding the proposed sale of ACTS and its efforts to mitigate the consequences of the sale on its members. The union's response to the complaints includes a list and description of all of the many bulletins it issued dealing with the Aveos transition posted on the union's Website from September 2006 to January 2009.

[34] The union further submits that if the duty of fair representation did apply to it in these circumstances, which it denies, then the union has more than met its duty to fairly represent its members. It says it clearly met its duty when it engaged in lengthy settlement negotiations towards a complex agreement that addressed the legal and practical consequences to the union's members of any decision in response of a "sale of business" application to split the current TMOS bargaining unit between Air Canada and Aveos following the October 2007 sale of ACTS to what is now Aveos. Looking at the content of the MOA, at the process that led up to it, at the assistance of

experts in various fields, and at the communications plan to the members, the union asserts that the decision-making process that led to the execution of the MOA is the “antithesis” or opposite of union conduct that is arbitrary, discriminatory and in bad faith.

[35] The following paragraph of the union’s response to the complaints is significant:

5. It appears to the Union that what lies at the heart of these [complaints] is the [complainants’] opposition to the sale itself and to the division of the bargaining unit [following the sale], as well as a significant overestimation of the degree of control or leverage available to the Union in the face of the sale transaction.

[36] That paragraph highlights the union’s understanding, among other things, that the concerns its members are expressing in these complaints against the union arise – not from the January 8, 2009, MOA – but from their employer’s October 2007 decision to sell ACTS to a third party.

[37] The union’s response to the complaints also addresses the specific allegations made by the complainants.

[38] The union denies any breach of the by-laws of IAM 140. The union says that, consistent with the Board’s long standing jurisprudence, the Board’s scrutiny of union actions under section 37 of the *Code* does not extend to a scrutiny of internal union matters, such as complaints over compliance with union by-laws. Jurisdictional question aside, the union clearly states that there is no breach of section 13.09 of the by-laws since the negotiation of the MOA did not take place as part of collective bargaining and did not result in any mid-term amendments to the collective agreement in effect.

[39] The union also denies, for the same reasons, the allegations that the MOA is a breach of the collective agreement. Among other things, the MOA is not yet in effect. The union says that if the Board issues an order to split the bargaining unit, then the negotiated collective agreement will remain in place – unamended – in the same form at both Air Canada and Aveos.

[40] The union’s response also addresses the many allegations in the complaints that the October 2007 sale was a breach of the *ACPPA* and, by extension, that the union had an obligation to pursue litigation against the employer through the courts to contest the alleged breach of the

*ACPPA*. The union says that it is aware of and had extensively considered the *ACPPA* for many years. It understood that the outcome of any litigation was far from certain. According to the union, there was a risk that a court could have agreed with Air Canada's position that it is in compliance with the *ACPPA*.

[41] The union argues, in effect, that the obligations of Air Canada under the *ACPPA* are not properly within the scope of a duty of fair representation complaint against a union under section 37 of the *Code*. That said, the union placed greater emphasis on its position that the MOA provides better and more certain benefits for its members than could have been achieved through litigation.

[42] The union denies the allegations that it failed to consult its members. The union expressly rejects the argument that a ratification vote was required.

### **C – Response of the Employer**

[43] Air Canada agrees with the union's submission that Air Canada had no obligation to bargain the consequences of the sale of ACTS. Nonetheless, in the interests of good labour relations and of suspending and avoiding litigation, Air Canada agreed to engage in such negotiations, which were lengthy and comprehensive.

[44] Air Canada further agrees with the union that the resulting MOA provides some benefits to IAM-represented employees that could not have been obtained through litigation, in particular, the extension of the heavy maintenance agreement until 2013 and the related subcontracting process, as well as travel privileges.

### **D – Response of Aveos**

[45] Aveos submits that the parties acted in furtherance of sound and constructive labour relations by negotiating the MOA in order to ensure an orderly transition of employment from Air Canada to Aveos. Aveos submits that nothing in the *Code* or in the collective agreement renders the application of the sale of business provisions subject to collective bargaining.

## **E – Replies of the Complainants**

[46] Many of the complainants filed a reply to the union's response to the complaints.

[47] The replies reiterated the complainants' position that the October 2007 sale of ACTS was a breach of the *ACPPA* and, therefore, illegal in their view. The complainants also argued that the MOA itself was a breach of the *ACPPA*. The complainants further stated in their replies that the *ACPPA* was a bar to the Board dealing with the many duty of fair representation complaints; they argued that the Board could not proceed to determine the many duty of fair representation complaints until such time as Parliament were to amend or repeal the *ACPPA*. The complainants also argued that they understood the intent of the *ACPPA* to be a guarantee of the type and the number of jobs in existence at the named maintenance centres at the time the *ACPPA* was enacted in 1988.

[48] Some of the complainants filed, as part of their replies, a copy of Aveos' press release dated January 13, 2009, announcing that Aveos and Air Canada had extended an engine repair agreement to the end of 2018.

[49] Some of the complainants filed, as part of their replies, a copy of the award of Arbitrator Martin Teplitsky, Q.C., dated March 5, 2009, on the five outstanding issues referred to at section VIII of the MOA. The complainants expressed their dissatisfaction with the arbitrator's award on the fifth item dealing with severance pay.

## **V – The Law**

[50] A union's duty of fair representation is a fundamental part of Canadian labour relations legislation in almost every jurisdiction and has been the subject of longstanding and consistent interpretation, not only by labour boards, but by the courts. The general principles that govern a union's duty are set out in this quotation from a 1984 decision of the Supreme Court of Canada:

1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.
2. When, as is true here and is generally the case, the right to take a grievance to arbitration is reserved to the union, the employee does not have an absolute right to arbitration and the union enjoys considerable discretion.
3. This discretion must be exercised in good faith, objectively and honestly, after a thorough study of the grievance and the case, taking into account the significance of the grievance and of its consequences for the employee on the one hand and the legitimate interests of the union on the other.
4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.
5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.

*(Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al., [1984] 1.S.C.R. 509, page 527)*

[51] More specifically, in the federal sector, a union's duty of fair representation is set out at section 37 of the *Code* in the following language:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[52] In essence, under the *Code*, a union is prohibited from engaging in any of three distinct forms of misconduct when dealing with its members' rights under the collective agreement. The union must not act arbitrarily, in a discriminatory manner nor must it be motivated by bad faith. Rather, it must take a reasoned view of the problem before it and arrive at a thoughtful judgment about what to do after considering the various relevant and conflicting considerations: *Vergel Bugay*, 1999 CIRB 45, at paragraph 28.

[53] Most of the complaints specifically allege that the union has acted arbitrarily in the negotiation and execution of the MOA; very few of the complaints allege that the union's actions were discriminatory or in bad faith.

[54] Conduct described as arbitrary is one where the union demonstrates a non-caring attitude towards the employees' interests. Jeffrey Sack, Q.C., et al., in *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, 3rd ed., Vol. 1 (Markham: Butterworths, 1997) summarize the concept as follows:

§8.376 Arbitrary conduct has been described as a failure to direct one's mind to the merits of the matter, or to inquire into or to act on available evidence, or to conduct any meaningful investigation to obtain the data to justify a decision; it has also been described as acting on the basis of irrelevant factors or principles, or displaying an attitude which is indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory. Flagrant errors consistent with a non-caring attitude may also be arbitrary, but not honest mistakes, errors of judgement, or even negligence...

(page 8.208)

(See also *André Gingras* (1994), 94 di 118 (CLRB no. 1070); and *Brenda Haley* (1981), 41 di 311 (CLRB no. 304))

[55] Given the nature of some of the allegations in the complaints and given the type of relief that several of the complainants have asked the Board to provide, it is useful to point out what the Board may and may not do under the *Code* when it is dealing with complaints alleging a breach of section 37.

[56] Following certification, a union has exclusive power, pursuant to section 36 of the *Code*, to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit. At the same time, it has the corresponding obligation, pursuant to section 37 of the *Code*, to act in good faith and in a manner that is not discriminatory or arbitrary. This Board has said that the duty of fair representation exists as a counterpart to the union's exclusive authority to deal with grievances under the collective agreement: *Virginia McRae Jackson*, 2004 CIRB 290, at paragraph 6. Recall that section 37 expressly refers to the union's actions "in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement." Those words serve to limit the scope of the union's duty and thereby to limit the scope of the Board's scrutiny of a union's actions in matters that do not relate to rights under a collective agreement. The Board does not, therefore, have jurisdiction under section 37 of the *Code* to examine a union's actions in all areas of union activities: *Nelson G. Burrows et al.* (1984), 57 di 205 (CLRB no. 488), at page 214; *Stanley Warner* (1982), 51 di 146 (CLRB no. 403), at page 157; *Dennis Dohm* (1983), 52 di 160 (CLRB no. 439), at page 164; *Richard*

*Connolly et al.* (1998), 107 di 120 (CLRB no. 1235), at paragraph 107; and *Vergel Bugay, supra*, at paragraph 38.

[57] This Board, and its predecessor, have therefore consistently held that the scope of the duty under section 37 of the *Code* does not extend to internal union affairs: *Terry Wilson et al.* (1986), 66 di 201 (CLRB no. 583), at page 210. Among other things, that means that the *Code* does not give this Board the power to examine a union's activities in purely internal matters such as the administration or application of its constitution or by-laws.

## **VI – Analysis and Decision**

[58] The Board has carefully considered all of the submissions and the supporting documents. The Board has decided to dismiss all the complaints for the following reasons.

[59] It is clear to the Board that the complainants are unhappy with the employer's October 2007 decision to sell ACTS to Aveos and are distressed over the consequences that the sale may have on their employment.

[60] This is what the union termed, in its response, the "opposition to the sale itself."

[61] It is clear that the complainants felt that, by filing their duty of fair representation complaints against the union with the Board, in January 2009, a way may somehow be found to reverse the October 2007 sale.

[62] It is equally clear to the Board, from the union's comprehensive submissions, that the union acted diligently and in good faith to represent the interests of its members at all material times once it became aware of the possible sale of ACTS.

[63] The union consulted with experts in many different areas. The union maintained a comprehensive and thorough communications plan, providing its members with regular and frequent bulletins. The bulletins were available on the union's Website. The union had a separate portion of

its Website devoted to the Aveos transition. A copy of the MOA was available on the union's Website.

[64] As stated at Part II of this decision, the issues for the Board to decide are set out in and determined by the language of section 37 of the *Code*. The Board must decide whether there is evidence that the union was acting in a manner that was "arbitrary, discriminatory or in bad faith" and must decide whether the union was engaged in the representation of its members "with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them" within the meaning of section 37 of the *Code* when the union negotiated and executed the MOA.

[65] Having reviewed all of the evidence, the Board finds no evidence that the union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith. As noted, arbitrary action has been defined to include a "non-caring attitude" by a union toward the interests of its members. The evidence clearly indicates that the union's actions, starting with the December 14, 2006, unfair labour practice complaint, through the August 7, 2007, "freeze agreement" to the January 8, 2009, MOA were anything but "non-caring." It appears to the Board that the union's actions were focused on negotiating the best outcome for its members, to make the best of what they saw as the reality of the October 2007 sale of ACTS. The Board finds that this action by the union was the "antithesis" or opposite of arbitrary action.

[66] The Board finds no evidence that the union acted in a manner that was discriminatory. The Board finds no evidence that the union acted in bad faith.

[67] As stated at Part V of this decision, in the normal course, the Board has no power under section 37 to investigate internal union affairs. The Board has no power, therefore, to deal with the various aspects of the duty of fair representation complaints that allege the union's failure to comply with the by-laws of IAM 140 or to hold a ratification vote. Accordingly, the Board makes no findings in those areas.

[68] Most of the complainants allege that the October 2007 sale was a breach of the *ACPPA* and, therefore, illegal in their view. Nothing in the *Code* prevents an employer from selling all or part of

its business. The Board has no jurisdiction under the *Code* to allow or disallow a sale of business. This Board is not, therefore, the proper forum in which to seek a determination of the legality of the October 2007 sale; the Board has no jurisdiction or power to make such a determination under the *Code* generally or in the context of a section 37 complaint against a union specifically. A complaint under section 37 of the *Code* is a complaint against a union; it is not a complaint against an employer. An employer is not a respondent to a duty of fair representation complaint against a union. The Board only has the power under section 37 of the *Code* to examine, in certain contexts, the actions of a union. The union was not a party to the October 2007 sale of ACTS. Accordingly, the Board cannot make any determinations involving the *ACPPA*.

[69] Many of the complainants allege that the union had a duty to oppose the October 2007 sale through litigation in the courts, rather than negotiate the consequences of that sale with Air Canada and Aveos. It is far from certain that the Board has the power to address that question given the restrictions in the wording of section 37 of the *Code*. Even if we were to assume, without finding, that the Board has that power, the Board finds the union's decision-making process to be comprehensive and reasoned, which acknowledged the uncertainty of litigation. The Board finds no evidence that the union's decision-making process to pursue negotiation rather than litigation was arbitrary, discriminatory or in bad faith.

[70] Many of the replies argue that the *ACPPA* was a bar to this Board determining the duty of fair representation complaints. They suggest that the Board should, in effect, put all of these complaints on hold until such time as, if ever, the *ACPPA* is amended or repealed. The Board cannot do that. Once the Board is seized with a complaint filed under section 97 of the *Code* alleging a breach of section 37 of the *Code*, the Board has an obligation, under section 98 of the *Code*, to determine the complaint. Accordingly, the Board cannot legally put such complaints on hold indefinitely.

[71] It may also be that the complainants are asking the Board to put things on hold in the belief that the MOA will not come into effect until "approved" by this Board. There is no foundation under the *Code* for that belief. There is nothing in the *Code* that enables or requires this Board to approve the MOA. It is true that the parties who negotiated the MOA agreed that it would not come into effect until a "sale of business" application was made to, and determined, by this Board. That was a

decision made and agreed to by the parties to the MOA; that does not mean that this Board has to approve the MOA for it to take effect.

## VII – Conclusion

[72] For the reasons stated above, the Board has decided to dismiss all of these complaints. The evidence before the Board does not demonstrate that the union was acting in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them when the union negotiated and executed the MOA on January 8, 2009.

[73] The Board finds no violation of section 37 of the *Code*.

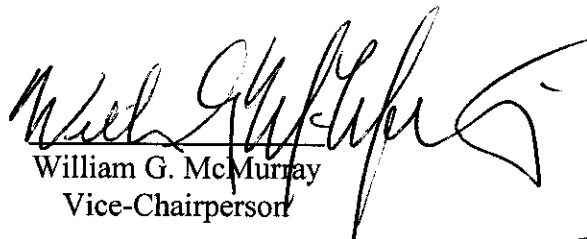
[74] The Board dismisses the complaints.

[75] This is a unanimous decision.



---

Daniel Charbonneau  
Member



William G. McMurray  
Vice-Chairperson



---

Patrick J. Heinke  
Member

Canada Industrial Relations Board



Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

---

## Motifs de décision

Jesse-Carl Gauthier et autres,

*plaignants,*

*et*

Association internationale des machinistes et des  
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district  
des transports 140,

*intimée,*

*et*

Air Canada,

*employeur,*

*et*

Aveos Performance aéronautique inc.,

*partie intéressée.*

Dossiers du Conseil : 27266-C et 27446-C

2010 CCRI **539**

Le 23 août 2010

---

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de M<sup>e</sup> William G. McMurray, Vice-président, ainsi que de MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres, a examiné les plaintes mentionnées ci-dessus.

### **Représentants des parties aux dossiers**

Tous les plaignants se représentent eux-mêmes;

M<sup>e</sup> Amanda Pask et M. John Bialowas, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140;

M<sup>e</sup> Fred Headon, pour Air Canada;

M<sup>e</sup> Antonietta Marro, pour Aveos Performance aéronautique inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> William G. McMurray, Vice-président.

[1] Le 13 janvier 2009, M. Jesse-Carl Gauthier a déposé une plainte auprès du Conseil en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*), dans laquelle il allègue que son agent négociateur, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140 (le syndicat, l'AIMTA ou l'AIM 140), a manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu envers lui en vertu de l'article 37 du *Code*. Il exprimait dans sa plainte ses préoccupations quant à un protocole d'entente (PE) signé le 8 janvier 2009 par trois parties : son syndicat, Air Canada (Air Canada ou l'employeur) et Aveos Performance aéronautique inc. (Aveos). Le PE porte sur le transfert de certains employés d'Air Canada à Aveos. Ce transfert n'a pas encore eu lieu. La plainte allègue que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste lorsqu'il a négocié et signé le PE. La plainte de M. Gauthier n'a pas été la seule déposée auprès du Conseil qui alléguait que le PE violait le devoir de représentation juste auquel le syndicat est tenu envers ses membres; au cours des quelques mois qui ont suivi, le Conseil a reçu au-delà de 250 plaintes, en plus d'un certain nombre de pétitions à l'appui des plaintes. Le syndicat nie avoir manqué à son devoir de représentation juste.

### **I – Aperçu**

[2] Dans le cadre d'une série de transactions commerciales qu'il n'est pas nécessaire de relater, Air Canada a transformé en 2003 son service des opérations techniques internes en une entité juridique distincte. Cette entité était connue sous le nom de Services techniques Air Canada (STAC). Les plaignants indiquent que cette entreprise a été vendue en 2007, et qu'elle a été rebaptisée Aveos en 2008.

[3] En décembre 2006, le syndicat avait reçu quelques renseignements quant à une proposition de vente de STAC, et estimait que l'employeur ne lui fournissait pas suffisamment de renseignements pour lui permettre de représenter adéquatement les intérêts de ses membres; le syndicat a donc déposé auprès du Conseil une plainte de pratique déloyale de travail contre Air Canada et d'autres entreprises. Le PE, signé le 8 janvier 2009, traite des conséquences de la vente de STAC en octobre 2007 sur les membres du syndicat et constitue le règlement de la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le syndicat le 14 décembre 2006.

[4] Peu après que le syndicat eut annoncé qu'il avait signé le PE, des membres du syndicat ont commencé à déposer des plaintes de manquement au devoir de représentation juste auprès du Conseil. Les plaintes n'étaient pas toutes identiques. Cela dit, celles-ci avaient en commun plusieurs aspects importants. Elles allèguent toutes que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste lorsqu'il a négocié et signé le PE, en plus d'alléguer, selon le cas, que le PE contrevient à la convention collective, aux règlements du syndicat et à la *Loi sur la participation publique au capital d'Air Canada* de 1988 (la *LPPCAC*).

[5] En réponse, le syndicat soutient que le PE n'a pas été négocié dans le cadre du processus de négociation collective et qu'il n'a pas pour effet de modifier d'aucune façon la convention collective existante. Le syndicat précise que les questions des membres relativement à la conformité aux règlements et à la *LPPCAC* ne sont pas visées par la portée du processus de plainte fondée sur l'article 37. Quoiqu'il en soit, le syndicat prétend qu'il n'y a pas eu violation des règlements, et que le PE procure des avantages meilleurs et plus certains à ses membres que ceux qu'ils auraient pu obtenir dans le cadre d'une instance fondée sur la *LPPCAC* devant les tribunaux.

[6] À titre de mesures de redressement, les plaignants demandent au Conseil, selon le cas, de déclarer illégale la vente, en octobre 2007, de STAC à Aveos; d'annuler le PE conclu le 8 janvier 2009; de permettre aux plaignants de demeurer au service d'Air Canada jusqu'à leur retraite; et de leur verser les sommes nécessaires pour qu'ils puissent retenir les services d'un procureur.

[7] Voici la décision du Conseil statuant sur toutes les plaintes de manquement au devoir de représentation juste déposées en vertu de l'article 37 du *Code* contre le syndicat relativement à la

négociation et à la signature du PE le 8 janvier 2009. La présente décision ne vise pas à répondre à la question de savoir si la transaction commerciale conclue en octobre 2007 concernant STAC constitue ou non une « vente d'entreprise » au sens de l'article 44 du *Code*.

## II – Questions en litige

[8] Le syndicat nie avoir manqué à son devoir de représentation juste et soutient aussi que certains aspects des plaintes ne relèvent pas de la compétence dont est investi le Conseil en vertu de l'article 37 du *Code*.

[9] Par conséquent, afin de rendre sa décision relativement aux plaintes de manquement au devoir de représentation juste en cause en l'espèce, le Conseil doit déterminer si la preuve démontre que le syndicat a agi de manière « arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi » et si le syndicat a représenté ses membres « dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective », au sens de l'article 37 du *Code*, lorsqu'il a négocié et signé le PE.

## III – Contexte

[10] Le syndicat est l'agent négociateur accrédité, entre autres, d'une unité d'employés affectés au groupe de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel (ATESO) d'Air Canada et de STAC : ordonnance du Conseil n° 9085-U, datée du 21 avril 2006. Il semblerait, selon le dossier, que certains membres de l'unité de l'ATESO effectuent des travaux « de grand entretien » sur les aéronefs, et que certains effectuent de la « maintenance en ligne ». Il semblerait que ce soit les travaux de grand entretien qui aient été transférés d'Air Canada à STAC, et par la suite à Aveos. Il semblerait aussi que ce soit seulement les employés de l'unité de l'ATESO exécutant des tâches de grand entretien qui seraient ultimement et potentiellement touchés par le transfert des postes d'Air Canada à Aveos.

[11] Les plaignants sont tous membres de l'unité de négociation de l'ATESO. Ils sont ou étaient, pendant toute la période pertinente, des employés d'Air Canada. Il semblerait que plusieurs d'entre

eux aient été détachés auprès d'Aveos, mais qu'ils demeurent des employés d'Air Canada. Les plaignants s'opposent à ce que leur poste soit transféré d'Air Canada à Aveos.

[12] Air Canada est l'employeur. Comme il a été mentionné, il semblerait qu'Air Canada soit toujours l'employeur de tous les plaignants en cause, y compris ceux qui étaient au départ affectés à STAC, puis qui ont été détachés à Aveos par la suite. Il semblerait que tous les membres de l'unité de négociation soient toujours des employés d'Air Canada à ce moment-ci, sans égard à la vente à Aveos en octobre 2007, en raison du PE en cause et de « l'entente de gel » l'ayant précédé. Afin de rendre sa décision relativement aux présentes plaintes de manquement au devoir de représentation juste, le Conseil se penchera sur les actes du syndicat, et non sur ceux de l'employeur. L'employeur n'est pas un intimé dans les présentes plaintes déposées contre le syndicat en vertu de l'article 37.

[13] Aveos est une entité juridique distincte d'Air Canada; elle a acquis de STAC les travaux de grand entretien et les exécute, d'après ce que le Conseil croit comprendre, grâce aux employés de l'unité de l'ATESO qu'Air Canada lui détache. Afin de rendre sa décision relativement aux présentes plaintes de manquement au devoir de représentation juste, le Conseil se penchera sur les actes du syndicat, et non sur ceux d'Aveos. Aveos n'est pas une intimée dans le cadre des présentes plaintes déposées en vertu de l'article 37 contre le syndicat .

[14] Il est utile de mettre le PE en contexte.

[15] Les plaignants ont rappelé au Conseil quelques-uns des faits récents de l'historique d'Air Canada : la « privatisation » de la société d'État vers 1988, la fusion avec Lignes aériennes Canadien vers 2000, la protection envers ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, L.R.C. 1985, c. C-36 (la *LACC*), les concessions faites dans le cadre de négociations afin de permettre à l'entreprise de cesser d'être sous la protection de la *LACC*, la restructuration de l'entreprise, la création de STAC comme entité juridique distincte, en 2003, par suite de cette restructuration et, bien sûr, la vente en octobre 2007 d'une partie de STAC à une entreprise maintenant connue sous le nom d'Aveos.

[16] Les plaignants ont fait part de leur conviction qu'Air Canada n'aurait pas dû vendre STAC, étant donné les concessions importantes de toutes sortes qu'ils ont dû faire, à titre de membres du syndicat, pour permettre à Air Canada de cesser d'être sous la protection de la *LACC*.

[17] Le syndicat soutient qu'il s'emploie depuis un certain temps à protéger les intérêts de ses membres à l'égard de ces changements, y compris les intérêts des membres directement touchés par la vente de STAC à Aveos; parmi les mesures prises par le syndicat figure le dépôt auprès du Conseil de diverses demandes et plaintes contre Air Canada et d'autres entreprises depuis 2002. Le syndicat a entre autres présenté au Conseil une demande en vertu de l'article 35 du *Code* en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique à l'égard d'Air Canada et de STAC. Bien qu'une telle déclaration n'ait pas été formulée, cette demande a été réglée par la modification de l'ordonnance du Conseil dans laquelle il accreditait le syndicat, afin de préciser que l'AIMTA était l'agent négociateur de l'unité de l'ATESO, peu importe si les membres de cette dernière travaillaient pour Air Canada ou STAC : ordonnance du Conseil n° 9085-U.

[18] Le 14 décembre 2006, le syndicat a déposé auprès du Conseil une plainte de pratique déloyale de travail contre Air Canada et STAC, dans laquelle il alléguait violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Le syndicat a déposé cette plainte contre Air Canada avant la vente de STAC en octobre 2007. Le syndicat alléguait que l'employeur ne lui avait pas fourni suffisamment de renseignements sur la proposition de vente de STAC pour lui permettre de remplir son rôle d'agent négociateur exclusif auprès de ses membres. Le syndicat voulait obtenir plus de renseignements sur la proposition de vente et, partant, plus de renseignements relativement aux répercussions qu'une vente pourrait avoir sur ses membres. La plainte de pratique déloyale de travail du syndicat a été réglée par la négociation et la signature, dans un premier temps, d'une « entente de gel » en août 2007 et, plus tard, par la négociation et la signature du PE le 8 janvier 2009. Dans une ordonnance datée du 22 janvier 2009 (dossier du Conseil n° 26054-C), le Conseil a déclaré que le PE avait été conclu en règlement complet et définitif de la plainte de pratique déloyale de travail déposée le 14 décembre 2006 par le syndicat contre Air Canada et STAC. Ce même PE constitue maintenant le fondement des nombreuses plaintes de manquement au devoir de représentation juste en cause en l'espèce déposées par les membres du syndicat.

[19] « L'entente de gel » était une lettre d'entente signée par le syndicat, Air Canada et STAC, le 7 août 2007. Celle-ci indiquait que les parties examineraient attentivement les conséquences que la vente de STAC pourrait avoir sur les droits du syndicat et sur ceux de ses membres. « L'entente de gel » a été en vigueur pour une période initiale de 180 jours, et a été prolongée à plusieurs reprises avec le consentement des parties. Pendant que « l'entente de gel » était en vigueur, Air Canada et STAC ont accepté de poursuivre leurs activités commerciales courantes, y compris l'application de la convention collective alors en vigueur, selon leurs pratiques habituelles. Les membres de l'unité de l'ATESO détachés auprès de STAC sont, apparemment, demeurés des employés d'Air Canada pendant la période où « l'entente de gel » était en vigueur.

[20] Il est utile d'examiner le contenu du PE.

[21] Air Canada, Aveos et le syndicat sont parties au PE. Le préambule du PE mentionne que ses objectifs sont de voir au transfert harmonieux de certains employés d'Air Canada à Aveos, conformément aux préférences exprimées par ces employés, et d'établir les conditions d'emploi applicables aux employés d'Air Canada qui auront fait le choix de devenir des employés d'Aveos. Plus précisément, le PE porte sur le transfert de certains employés d'Air Canada à Aveos suivant la présentation d'une demande de déclaration de « vente d'entreprise » et la décision du Conseil quant à celle-ci. Le PE n'entre pas en vigueur tant qu'une décision à cet égard n'est pas rendue.

[22] Le PE prévoit sept choix relativement au transfert des employés admissibles, notamment le choix de demeurer un employé d'Air Canada dans certaines circonstances, le choix d'accepter l'emploi offert chez Aveos, ainsi que le choix de prendre sa retraite ou d'offrir sa démission et d'accepter une offre d'emploi unique à un poste offert chez Aveos. Le PE prévoit un processus de sélection dans le cadre duquel les employés admissibles pourront choisir parmi les sept choix relatifs au transfert. Le PE prévoit un ordre de priorité dans le traitement des choix de transfert. Le PE prévoit des conditions d'emploi pour les employés admissibles qui optent, ou sont réputés avoir opté, pour l'emploi chez Aveos. Le PE prévoit aussi, à l'article VIII, une procédure d'arbitrage final et exécutoire visant à régler les cinq questions qui étaient toujours en litige, lesquelles incluaient les questions liées aux droits aux congés, aux privilèges de voyages et aux indemnités de départ des personnes qui choisissent de devenir employés d'Aveos.

[23] Le syndicat prétend que le PE accorde à ses membres un certain nombre d'avantages qu'ils n'auraient pas pu obtenir autrement. Le syndicat renvoie à la sécurité d'emploi accrue jusqu'en 2013 – y compris une entente prévoyant qu'un arbitre se prononce sur l'impartition du travail d'Air Canada à des tiers jusqu'à cette date. Selon le PE, Aveos demeurera le fournisseur exclusif de services de maintenance des cellules d'Air Canada jusqu'en 2013. Le deuxième avantage comporte les privilèges en matière de voyage; ceux-ci ne sont pas prévus dans la convention collective d'Air Canada et ne pouvaient pas être offerts de façon indépendante par Aveos, puisque celle-ci n'est pas un transporteur aérien. L'annexe 1 du PE prévoit les conditions en vertu desquelles les privilèges en matière de voyage d'Air Canada seraient offerts aux employés, y compris à certains employés de l'unité de négociation de l'ATESO, qui sont touchés par le transfert de certaines activités à Aveos et qui remplissent les conditions d'admissibilité.

#### **IV – Position des parties**

##### **A – Les plaignants**

[24] À partir de la mi-janvier 2009, plus de 250 plaintes alléguant que la négociation et la signature du PE par le syndicat constituait un manquement au devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code* ont été déposées auprès du Conseil. Plusieurs de ces plaintes contenaient des documents déposés à l'appui de celles-ci, tels que des copies du PE, des règlements du district des transports n° 140 [AIM 140], de la *LPPCAC* de 1988, de divers bulletins du syndicat relativement à la transition à Aveos ainsi que d'extraits de la convention collective.

[25] Certaines plaintes étaient uniques, d'autres suivaient un certain modèle. En fait, on retrouvait un certain nombre de modèles de plaintes différents. Le paragraphe qui se retrouve dans le plus grand nombre de plaintes était celui énonçant que le syndicat a agi de manière arbitraire ainsi qu'en violation de l'article 37 du *Code* parce que :

Le district 140 du syndicat a négocié un protocole d'entente avec Air Canada et Aveos afin de « répartir » les employés entre les deux entreprises. La majorité des employés sont en désaccord avec la décision du district, puisque celle-ci a pour effet d'usurper et de miner le processus de négociations. Le district n'a pas consulté les membres en assemblée. La présente entente a pour effet de diminuer la portée des négociations juste avant le renouvellement de la convention collective en juin 2009.

[26] Plusieurs des plaintes mentionnent que le syndicat avait l'obligation de consulter ses membres au sujet de la négociation du PE; plusieurs mentionnent également que le syndicat était obligé de soumettre le PE à un vote des membres. Selon les plaignants, le syndicat n'a ni consulté ses membres ni tenu de vote.

### **1 – Allégations de manquement à la *LPPCAC***

[27] Plusieurs des plaintes mettent particulièrement l'accent sur la *LPPCAC*. Plus précisément, les plaignants renvoient à l'alinéa 6(1)d), lequel indique que les statuts de constitution de la société comportent obligatoirement des dispositions l'obligeant à maintenir les centres d'entretien et de révision dans les villes de Montréal, Winnipeg et Mississauga. Les plaignants soutiennent que, selon eux, l'objectif de la *LPPCAC* était de préserver 6 500 emplois aux trois centres d'entretien d'Air Canada désignés. Les plaignants affirment que la vente de STAC en 2007 contrevenait à la *LPPCAC* et était, par conséquent, selon eux, illégale. Les plaignants soutiennent, par extension, que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste en négociant et en signant un PE portant sur la prétendue vente illégale de STAC en 2007.

### **2 – Allégations de violation de la convention collective**

[28] Les plaignants soutiennent que le PE a pour effet de modifier la convention collective présentement en vigueur, que ces modifications ne sont pas cohérentes avec celle-ci et qu'elles constituent donc une violation de la convention collective. Les plaignants s'appuient sur les dispositions suivantes :

- Article 20.09 – Réorganisation de la compagnie / Reorganization of corporate structure
- Article 20.10 – Indemnité de cessation d'emploi / Severance pay
- Article 20.17 – Régime de retraite / Pension Plan
- Protocole d'accord n° 23 – restructuration de l'entreprise / Letter of understanding No. 23 – corporate Re-organization

### **3 – Allégations de violation des règlements**

[29] Les plaignants renvoient aux règlements du syndicat et se fonde sur ceux-ci, y compris l'article 13.09, lequel prévoit entre autres que seuls les membres du comité de négociation élu peuvent autoriser des modifications à la convention collective pendant la durée de celle-ci.

### **4 – Mesures de redressement que les plaignants demandent au Conseil**

[30] Les plaignants demandent au Conseil d'annuler le PE. Les plaignants demandent aussi au Conseil d'ordonner au syndicat de permettre à son comité de négociation élu de négocier une nouvelle entente qui « respecte la volonté et les demandes des membres, qui ont déjà perdu beaucoup dans le cadre des procédures prises en vertu de la *LACC* et pourraient perdre encore davantage si le présent PE était approuvé » (traduction). Certains plaignants demandent au Conseil de déclarer que la vente de STAC en 2007 était illégale.

[31] Certains des plaignants prétendent aussi que les employés devraient être indemnisés pour les concessions auxquelles ils ont consenti afin de permettre à Air Canada de cesser d'être sous la protection de la *LACC*, et que cette indemnité devrait être payée avant la scission entre Air Canada et Aveos. Certains demandent au Conseil de permettre aux plaignants de demeurer des employés d'Air Canada jusqu'à la retraite et de leur verser les sommes nécessaires pour qu'ils puissent retenir les services d'un procureur.

### **B – Réponse du syndicat**

[32] Même si le syndicat nie avoir manqué à son devoir de représentation juste, il a clairement déclaré, dans sa réponse datée du 6 mars 2009, qu'il partageait plusieurs des préoccupations de ses membres :

6. L'AIMTA est prête à reconnaître le bien-fondé de plusieurs des arguments invoqués par les demandeurs. Le syndicat ne souhaite pas voir scindées ses unités de négociation d'Air Canada et a pris de nombreuses mesures au fil des années pour prévenir une telle scission, dont la présentation de demandes d'attestation d'employeur commun à ce Conseil en 2002 et 2005 ainsi que sa plainte de pratique déloyale de travail en 2006. De plus, dans le cadre des discussions ayant mené au ME, l'AIMTA a

vigoureusement défendu plusieurs des mêmes arguments invoqués dans les demandes. De tels arguments incluent que toute division d'employés doit être traitée durant ou après la ronde de négociation de 2009, que le syndicat et ses membres ont été trahis par la vente d'une participation majoritaire dans STAC et que cette société devrait rembourser ses dettes considérables aux membres de l'AIMTA, qui ont fait de lourds sacrifices personnels visant à sauver l'entreprise pour ensuite être «récompensés» par une tentative de rupture sans indemnisation pendant que d'autres - dont les actionnaires d'ACE et les dirigeants de la société - encaissaient des profits exorbitants.

[33] Le syndicat soutient en outre que le devoir de représentation juste ne s'applique pas aux circonstances ayant conduit le syndicat et l'employeur à négocier le PE. Cela dit, le syndicat a présenté un mémoire exhaustif qui explique, de façon très détaillée, l'historique et le processus des négociations en vue d'une entente, avec un accent particulier sur le plan de communication qu'il a adopté pour tenir ses membres informés des événements entourant la proposition de vente de STAC ainsi que sur ses efforts visant à atténuer les conséquences de la vente sur ses membres. La réponse du syndicat aux plaintes inclut une liste et une description de la totalité des nombreux bulletins qu'il a publiés sur son site Web, de septembre 2006 à janvier 2009, au sujet du transfert à Aveos.

[34] Le syndicat soutient de plus que si le devoir de représentation juste s'appliquait dans les présentes circonstances, hypothèse qu'il rejette, il a alors fait bien plus que de s'acquitter de son devoir de représenter ses membres de manière juste. Le syndicat affirme qu'il s'est manifestement acquitté de son devoir lorsqu'il a entamé de longues négociations visant à parvenir à une entente complexe répondant aux conséquences juridiques et pratiques pour les membres du syndicat de toute décision rendue relativement à la demande de déclaration de « vente d'entreprise » visant à scinder l'unité de négociation actuelle de l'ATESO entre Air Canada et Aveos après la vente de STAC, en octobre 2007, à l'entité maintenant connue sous le nom d'Aveos. Si l'on se penche sur le contenu du PE, sur le processus ayant mené à celui-ci, sur l'apport des spécialistes de divers domaines ainsi que sur le plan de communication qu'il a adopté pour ses membres, le syndicat prétend que le processus décisionnel ayant mené à la signature du PE constitue l'« antithèse » où l'inverse d'une conduite arbitraire, discriminatoire et empreinte de mauvaise foi de la part du syndicat.

[35] Le paragraphe suivant, tiré de la réponse du syndicat aux plaintes, est révélateur :

5. Pour le syndicat, il appert que ces demandes concernent fondamentalement l'opposition des demandeurs à la vente elle-même et à la scission de l'unité de négociation de même qu'une surestimation considérable du degré de contrôle ou d'influence du syndicat sur la transaction de vente.

[36] Ce paragraphe souligne le fait que le syndicat comprend, entre autres choses, que les préoccupations soulevées par ses membres dans les présentes plaintes contre lui découlent non pas du PE du 8 janvier 2009, mais bien de la décision prise par leur employeur en octobre 2007 de vendre STAC à un tiers.

[37] La réponse du syndicat aux plaintes traite aussi des allégations précises énoncées par les plaignants.

[38] Le syndicat nie toute violation des règlements de l'AIM 140. Il soutient que, conformément à la jurisprudence bien établie du Conseil, l'examen des actes du syndicat par le Conseil dans le cadre de plaintes fondées sur l'article 37 du *Code* ne s'étend pas à l'examen des affaires internes du syndicat, telles que les plaintes portant sur le respect de ses règlements. Hormis la question de la compétence, le syndicat déclare clairement qu'il n'y a pas eu violation de l'article 13.09 des règlements, puisque la négociation du PE n'a pas eu lieu dans le cadre de négociations collectives et qu'elle n'a entraîné aucune modification pendant la durée de la convention collective.

[39] Le syndicat rejette aussi, pour les mêmes motifs, les allégations voulant que le PE constitue une violation de la convention collective. Entre autres choses, le PE n'est pas encore en vigueur. Le syndicat fait valoir que si le Conseil rend une ordonnance visant à scinder l'unité de négociation, la convention collective négociée demeurera alors en vigueur – sans modification – et restera la même tant pour Air Canada que pour Aveos.

[40] La réponse du syndicat traite aussi des nombreuses allégations soulevées dans les plaintes selon lesquelles la vente d'octobre 2007 constituait une violation de la *LPPCAC* et, ainsi, que le syndicat était tenu d'intenter des poursuites contre l'employeur devant les tribunaux afin de contester la prétendue violation de la *LPPCAC*. Le syndicat prétend qu'il connaît bien la *LPPCAC* et qu'il l'a examinée en détail depuis de nombreuses années. Il a conclu que l'issue de toute poursuite était loin d'être certaine. Selon le syndicat, il était possible qu'un tribunal puisse souscrire à la position d'Air Canada que la vente était conforme à la *LPPCAC*.

[41] Le syndicat prétend en effet que les obligations d'Air Canada prévues dans la *LPPCAC* ne peuvent faire l'objet d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste déposée contre un syndicat en vertu de l'article 37 du *Code*. Cela dit, le syndicat a beaucoup insisté sur le fait que le PE procure des avantages meilleurs et plus certains à ses membres que ceux qu'ils auraient pu obtenir devant les tribunaux.

[42] Le syndicat rejette les allégations voulant qu'il n'ait pas consulté ses membres. Le syndicat rejette explicitement l'argument qu'un vote de ratification était nécessaire.

### **C – Réponse de l'employeur**

[43] Air Canada souscrit à l'observation du syndicat voulant qu'elle n'était pas obligée de négocier les conséquences de la vente de STAC. Néanmoins, dans l'intérêt des bonnes relations du travail, ainsi que pour exclure ou éviter tout recours devant les tribunaux, Air Canada a consenti à ce que de telles négociations aient lieu, et celles-ci ont été longues et exhaustives.

[44] Air Canada est aussi d'accord avec le syndicat pour affirmer que le PE qui a découlé des négociations offre des avantages aux employés représentés par l'AIM que ceux-ci n'auraient pas pu obtenir devant les tribunaux, particulièrement la prolongation de l'entente relative aux travaux de grand entretien jusqu'en 2013 et le processus d'impartition qui en découle, et les privilèges en matière de voyage.

### **D – Réponse d'Aveos**

[45] Aveos soutient que les parties ont agi dans le but de favoriser des relations du travail saines et constructives lorsqu'elles ont négocié le PE afin de s'assurer que le transfert des postes d'Air Canada à Aveos soit harmonieux. Aveos soutient qu'aucune disposition du *Code* ou de la convention collective ne fait en sorte que l'application des dispositions relatives à la vente d'entreprise soit assujettie aux négociations collectives.

## **E – Répliques des plaignants**

[46] Plusieurs des plaignants ont présenté une réplique à la réponse du syndicat aux plaintes.

[47] Dans leurs répliques, les plaignants ont réitéré leur position voulant que la vente de STAC en octobre 2007 constituait une violation de la *LPPCAC* et que, par conséquent, selon eux, elle était illégale. Les plaignants ont aussi fait valoir que le PE en soi violait la *LPPCAC*. Les plaignants ont aussi soutenu, dans leurs répliques, que la *LPPCAC* empêchait le Conseil de traiter les nombreuses plaintes de manquement au devoir de représentation juste; ils ont fait valoir que le Conseil ne pouvait statuer sur ces plaintes tant que le législateur n'aura pas modifié ou abrogé la *LPPCAC*. Les plaignants ont aussi prétendu que, selon eux, l'objet de la *LPPCAC* était d'offrir des garanties relativement aux types et au nombre d'emplois disponibles dans les centres d'entretien désignés au moment où la *LPPCAC* a été adoptée en 1988.

[48] Certains plaignants ont présenté, en pièce jointe à leurs répliques, une copie d'un communiqué de presse d'Aveos daté du 13 janvier 2009, qui annonçait qu'Aveos et Air Canada avaient prolongé une entente relativement à la réparation des moteurs jusqu'à la fin de 2018.

[49] Certains plaignants ont présenté, en pièce jointe à leurs répliques, une copie de la décision de l'arbitre Martin Teplitsky, c.r., datée du 5 mars 2009, portant sur les cinq questions non réglées auxquelles renvoient la partie VIII du PE. Les plaignants ont exprimé leur désaccord quant à la décision de l'arbitre portant sur le cinquième point, lequel traite des indemnités de départ.

## **V – Le droit**

[50] Le devoir de représentation juste d'un syndicat est un élément fondamental des lois en matière de relations du travail au Canada dans presque toutes les sphères de compétence, et il a fait l'objet d'une interprétation constante et bien établie, non seulement par les commissions des relations de travail, mais également par les tribunaux. Les principes généraux régissant ce devoir du syndicat sont énoncés dans l'extrait suivant tiré d'une décision rendue en 1984 par la Cour suprême du Canada :

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(*Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, page 527)

[51] De manière plus précise, le devoir de représentation juste d'un syndicat, dans la sphère de compétence fédérale, est énoncé dans les termes suivants à l'article 37 du *Code* :

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[52] Essentiellement, il est interdit à un syndicat de se conduire de l'une ou l'autre des trois façons répréhensibles prévues au *Code* lorsqu'il représente ses membres dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective. Il ne doit pas agir de façon arbitraire ou discriminatoire ni de mauvaise foi. Il doit plutôt examiner le problème objectivement et prendre une décision éclairée quant à la suite des événements après avoir examiné les divers éléments pertinents et contradictoires : *Vergel Bugay*, 1999 CCRI 45, au paragraphe 28.

[53] La plupart des plaintes allèguent précisément que le syndicat a agi de manière arbitraire lorsqu'il a négocié et signé le PE; quelques plaintes seulement allèguent que le syndicat a agi de manière discriminatoire ou de mauvaise foi.

[54] Un syndicat se conduit de façon arbitraire s'il fait preuve d'une attitude superficielle à l'égard des intérêts des employés. Jeffrey Sack et autres, dans l'ouvrage intitulé *Ontario Labour Relations*

*Board Law and Practice*, tome 1, 3<sup>e</sup> édition, Markham, Butterworths, 1997, résumant ainsi cette notion :

§8.376 On a décrit la conduite arbitraire comme le fait de ne pas examiner le bien-fondé d'une affaire, de ne pas se renseigner sur les éléments de preuve ou d'agir sur le fondement de ceux-ci, ou encore de ne pas mener d'enquête sérieuse pour obtenir les renseignements nécessaires afin de justifier une décision; on l'a aussi décrite comme le fait d'agir sur le fondement de facteurs ou de principes non pertinents ou d'agir avec indifférence ou de façon hâtive, capricieuse, négligente ou **superficielle**. Les erreurs manifestes qui résultent d'une attitude négligente peuvent aussi être qualifiées d'arbitraires, mais pas les erreurs involontaires, les erreurs de jugement, ni même la négligence...

(page 8.208; c'est nous qui soulignons)

(Voir également *André Gingras* (1994), 94 di 118 (CCRT n° 1070); et *Brenda Haley* (1981), 41 di 311 (CCRT n° 304))

[55] Étant donné la nature de certaines des allégations soulevées dans les plaintes et du type de mesures de redressement que plusieurs des plaignants ont demandé au Conseil d'accorder, il est utile de souligner ce que le Conseil peut et ne peut pas faire en vertu du *Code*, lorsqu'il traite des plaintes alléguant violation de l'article 37.

[56] Une fois qu'il est accrédité, un syndicat a le pouvoir exclusif, en vertu de l'article 36 du *Code*, de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation. Dans un même temps, il a en contrepartie l'obligation, en vertu de l'article 37 du *Code*, d'exercer ce pouvoir de bonne foi et de manière non discriminatoire ou non arbitraire. Le Conseil a dit que le devoir de représentation juste existe en contrepartie du pouvoir exclusif du syndicat de traiter les griefs en vertu de la convention collective : *Virginia McRae Jackson*, 2004 CCRI 290, au paragraphe 6. Il importe de se rappeler que l'article 37 renvoie expressément à la conduite du syndicat « à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective ». Ce libellé a pour but de limiter la portée du devoir de représentation juste du syndicat, et, par conséquent, de limiter l'étendue de l'examen par le Conseil de la conduite d'un syndicat dans les affaires qui ne portent pas sur les droits prévus par la convention collective. Le Conseil n'a donc pas compétence, en vertu de l'article 37, pour examiner la conduite d'un syndicat dans toutes les sphères d'activité de ce dernier : *Nelson G. Burrows et autres* (1984), 57 di 205 (CCRT n° 488), à la page 214; *Stanley Warner* (1982), 51 di 146 (CCRT n° 403), à la page 157; *Dennis Dohm* (1983), 52 di 160 (CCRT n° 439), à la page 164; *Richard Connolly et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235), au paragraphe 107; et *Vergel Bugay*, précitée, au paragraphe 38.

[57] Le Conseil, ainsi que son prédécesseur, ont donc constamment affirmé que la portée du devoir prévu à l'article 37 du *Code* ne s'étend pas aux affaires internes du syndicat : *Terry Wilson et autres* (1986), 66 di 201 (CCRT n° 583), à la page 210. Cela signifie, entre autres, que le *Code* ne confère pas au Conseil le pouvoir d'examiner les actes d'un syndicat dans le cadre d'affaires purement internes comme l'administration ou l'application de ses statuts ou de ses règlements.

## **VI – Analyse et décision**

[58] Le Conseil a attentivement examiné l'ensemble des observations et des documents déposés à l'appui. Le Conseil a décidé de rejeter toutes les plaintes, et ce, pour les motifs qui suivent.

[59] Il ne fait aucun doute pour le Conseil que les plaignants sont mécontents de la décision de l'employeur de vendre, en octobre 2007, STAC à Aveos, et que les conséquences que la vente peut avoir sur leur emploi les bouleversent.

[60] C'est ce que le syndicat appelait, dans sa réponse, « l'opposition à la vente elle-même ».

[61] Il est manifeste que les plaignants estimaient que, en déposant auprès du Conseil en janvier 2009 leurs plaintes de manquement au devoir de représentation juste contre le syndicat, il serait possible, d'une quelconque façon, d'annuler la vente d'octobre 2007.

[62] Il est tout aussi manifeste pour le Conseil que, selon les observations exhaustives du syndicat, celui-ci, dès qu'il a eu connaissance de la possible vente de STAC, a agi avec diligence et de bonne foi dans la représentation des intérêts des membres concernés au cours de toutes les périodes pertinentes.

[63] Le syndicat a consulté des spécialistes de plusieurs domaines. Le syndicat a maintenu un plan de communication complet et détaillé, grâce auquel il transmettait fréquemment et régulièrement des bulletins à ses membres. Les bulletins étaient affichés sur le site Web du syndicat. Le syndicat avait consacré une partie distincte de son site Web au transfert à Aveos. Une copie du PE était affichée sur le site Web du syndicat.

[64] Comme il est énoncé dans la partie II de la présente décision, les questions que le Conseil doit trancher sont énoncées et déterminées dans le libellé de l'article 37 du *Code*. Le Conseil doit déterminer si la preuve démontre que le syndicat a agi de manière « arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi » et si le syndicat a représenté ses membres « dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective », au sens de l'article 37 du *Code*, lorsqu'il a négocié et signé le PE.

[65] Après avoir examiné toute la preuve, le Conseil conclut qu'il n'y a aucune preuve démontrant que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Comme il a été mentionné, une conduite arbitraire s'entend d'une « attitude superficielle » de la part d'un syndicat relativement aux intérêts de ses membres. La preuve indique clairement que les actes du syndicat, à compter du dépôt de la plainte de pratique déloyale de travail le 14 décembre 2006, jusqu'à « l'entente de gel » du 7 août 2007 et jusqu'au PE du 8 janvier 2009, étaient tout sauf « superficielle ». Selon le Conseil, les actes du syndicat étaient axés sur la négociation de la meilleure issue possible pour ses membres, afin de tirer le meilleur parti possible de la vente de STAC en octobre 2007. Le Conseil conclut que la conduite du syndicat était « l'antithèse » où l'inverse d'une conduite arbitraire.

[66] Le Conseil conclut qu'il n'y a aucune preuve démontrant que le syndicat a agi de manière discriminatoire. Il conclut également qu'aucune preuve n'établit que le syndicat a agi de mauvaise foi.

[67] Comme il est mentionné dans la partie V de la présente décision, le Conseil n'a normalement pas compétence en vertu de l'article 37 pour faire enquête sur les affaires internes d'un syndicat. Le Conseil n'a donc pas compétence pour traiter les diverses allégations soulevées dans les plaintes de manquement au devoir de représentation juste relatives au non-respect par le syndicat des règlements de l'AIM 140, ou au défaut de tenir un vote de ratification. Par conséquent, le Conseil ne tire aucune conclusion quant à ces questions.

[68] La plupart des plaignants allèguent que la vente d'octobre 2007 constituait une violation de la *LPPCAC*, et que, par conséquent, elle était illégale. Rien dans le *Code* n'empêche un employeur de vendre la totalité ou une partie de son entreprise. Le Conseil n'est pas investi en vertu du *Code* de la compétence pour autoriser ou ne pas autoriser une vente d'entreprise. Le Conseil n'est donc pas l'instance à laquelle il faut s'adresser pour obtenir une décision quant au caractère légal de la vente d'octobre 2007; le Conseil n'est pas investi en vertu du *Code* de la compétence pour rendre une telle décision, que ce soit de manière générale ou de façon particulière dans le cadre d'une plainte fondée sur l'article 37 déposée contre un syndicat. Une plainte fondée sur l'article 37 du *Code* est une plainte contre un syndicat; elle n'est pas une plainte contre un employeur. Un employeur n'est pas intimé dans le cadre d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste déposée contre un syndicat. En vertu de l'article 37 du *Code*, le Conseil a uniquement le pouvoir d'examiner, dans certains contextes, les actes d'un syndicat. Le syndicat n'était pas partie à la vente de STAC en octobre 2007. Par conséquent, le Conseil ne peut rendre aucune décision portant sur des questions relatives à la *LPPCAC*.

[69] Plusieurs des plaignants allèguent que, plutôt que de négocier les conséquences de la vente entre Air Canada et Aveos, le syndicat devait s'opposer à la vente d'octobre 2007 en intentant des poursuites devant les tribunaux. Il est loin d'être certain que le Conseil a le pouvoir de trancher cette question étant donné les limites figurant dans le libellé de l'article 37 du *Code*. Même si le Conseil devait présumer, sans toutefois conclure, qu'il possède ce pouvoir, le Conseil estime que le processus décisionnel du syndicat est exhaustif et éclairé, et que celui-ci reconnaissait l'incertitude liée à l'issue d'un recours devant les tribunaux. Le Conseil conclut qu'aucune preuve ne démontre que le processus décisionnel du syndicat était arbitraire, discriminatoire ou empreint de mauvaise foi lorsque celui-ci a choisi de poursuivre les négociations plutôt que d'introduire une instance.

[70] On prétend, dans plusieurs des répliques, que la *LPPCAC* empêche le Conseil de se prononcer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. Elles laissent entendre que le Conseil devrait, en effet, suspendre le traitement de toutes ces plaintes jusqu'à ce que la *LPPCAC* soit modifiée ou abrogée, si cela se produit. Le Conseil ne peut pas agir ainsi. Dès que le Conseil est saisi d'une plainte déposée en vertu de l'article 97 du *Code* dans laquelle on allègue violation de

l'article 37 du *Code*, le Conseil a l'obligation, en vertu de l'article 98 du *Code*, de statuer sur la plainte. Par conséquent, en vertu de la loi, le Conseil ne peut pas suspendre le traitement de telles plaintes de manière indéfinie.

[71] Il se pourrait aussi que les plaignants demandent au Conseil de suspendre les procédures parce qu'ils croient que le PE n'entrera pas en vigueur tant qu'il ne sera pas « approuvé » par le Conseil. Cette hypothèse ne repose sur aucune disposition du *Code*. Le *Code* ne contient aucune disposition permettant au Conseil d'approuver le PE ou l'obligeant à le faire. Il est vrai que les parties qui ont négocié le PE ont convenu que celui-ci n'entrerait pas en vigueur tant qu'une demande de déclaration de « vente d'entreprise » n'aurait pas été présentée au Conseil et que celui-ci n'aurait pas statué sur cette demande. Cette décision a été prise d'un commun accord par les parties au PE; cela ne signifie pas que le Conseil doit approuver le PE pour que celui-ci entre en vigueur.

## **VII – Conclusion**

[72] Pour les motifs exposés ci-dessus, le Conseil a décidé de rejeter l'ensemble des présentes plaintes. La preuve dont le Conseil a été saisi ne démontre pas que le syndicat, lorsqu'il a négocié et signé le PE le 8 janvier 2009, a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans le cadre de l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[73] Le Conseil conclut qu'il n'y a pas eu violation de l'article 37 du *Code*.

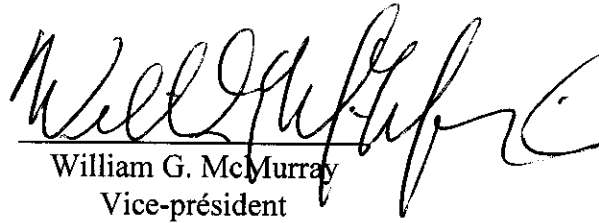
[74] Le Conseil rejette les plaintes.

[75] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.



---

Daniel Charbonneau  
Membre



---

William G. McMurray  
Vice-président



---

Patrick J. Heinke  
Membre