

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 7-05

**Reasons for decision**

**Air Canada; Canadian Airlines International Ltd., applicants,**  
*and*

**Air Canada Pilots Association; Air Lines Pilots Association; Canadian Union of Public Employees, Airline Division; Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component; Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Airlines Component; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada); National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990; International Association of Machinists and Aerospace Workers; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Air Canada Component, and its Locals 2324, 2323, 2603, 714 and 1751; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Airlines Component, and its Locals 1763, 2223, 2309, 2754, 1681, 764 and 2749; Canadian Air Line Dispatchers Association; Canadian Association of Simulator Technologists, respondents.**

*CITED AS:* Air Canada

Board File: 21318-C

Decision no. 320  
May 13, 2005

Determination of the scope of a bargaining unit following a merger.

**Motifs de décision**

**Air Canada; Lignes aériennes Canadien International ltée,**  
*requérantes,*  
*et*

**Association des pilotes d'Air Canada; Air Lines Pilots Association; Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien; Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien, élément Air Canada; Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada); Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, élément Air Canada, et les sections locales 2324, 2323, 2603, 714 et 1751; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, élément Lignes aériennes Canadien, et les sections locales 1763, 2223, 2309, 2754, 1681, 764 et 2749; Association canadienne des régulateurs de vols; Canadian Association of Simulator Technologists, intimés.**

*CITÉ:* Air Canada

Dossier du Conseil: 21318-C

Décision n° 320  
le 13 mai 2005

Détermination de la portée d'une unité de négociation à la suite d'une fusion.

Merger - Review of structure of bargaining unit - Aeronautics - In the context of two previous decisions, the Board indicated that, as a result of the merger of the two airlines, it was appropriate to create a single large unit of Technical, Maintenance and Operational Support employees out of formerly separate bargaining units in the merging entities and determined the appropriate bargaining unit - The Board must now consider the questions which arise from the revised description of the newly merged bargaining unit and decide in all of the applicable circumstances whether or not the positions under consideration fall within the scope of the new bargaining unit and whether the positions in question should be added into the bargaining unit or listed as exclusions to it - The particular difficulty which arises in respect of the positions in dispute is that the positions, position functions and even the core functions in the merging airlines often do not match with any measure of precision - The undertaking of the Board should not be to disturb the equilibrium and status of the enterprises in question, but to create as accurately as possible a newly appropriate bargaining unit while maintaining existing representational and collective agreement rights - It is almost always appropriate to respect the rights of employees to choose whether or not to be represented collectively since this is a fundamental choice provided for in the *Code* - If the functions, work or context of an employee or a group of employees are significantly different in some respect from the merged group of employees to which it is alleged they should be added in the course of a merger, their situation must be given separate consideration - If the group sought to be added is distinct, their functions substantially different, if their interests are significantly divergent, or if other circumstances make it appropriate to require that the wishes of the group in question be considered or canvassed in order to determine if they should be included in the larger bargaining unit created by the merger, then the wishes of the group should be so considered or canvassed - In each case it will be necessary to consider carefully the pre-merger circumstances of the group in question and all relevant factors - Any changes occurring post merger should occur within the framework contemplated by the *Code* and the applicable collective agreements - While it is clear, of course, that the parties are free to alter the applicable collective agreements going forward, if questions arise about their applicability or interpretation in the circumstances of the merger, it is contemplated by section 18.1 that they will be resolved by the parties or referred to the Board - In view of the Board's indication that supervisory positions would be

Fusion - Révision de la structure des unités de négociation - Aéronautique - Dans le cadre de deux décisions précédentes, le Conseil a indiqué que par suite de la fusion des deux transporteurs aériens, il convenait de créer une seule grande unité composée des employés chargés de l'appui technique, de l'entretien et du support opérationnel regroupant des unités de négociation jadis distinctes dans les entités antérieures, et a déterminé la composition de l'unité de négociation habile à négocier collectivement - Le Conseil doit donc se pencher sur les questions découlant de la description révisée de l'unité de négociation fusionnée et déterminer, compte tenu de toutes les circonstances pertinentes, si les postes en cause cadrent avec les paramètres de la nouvelle unité de négociation et si les postes en question devraient être inclus dans l'unité de négociation ou être exclus de celle-ci - La difficulté particulière que suscitent les postes en litige dans la présente affaire tient au fait que les postes, les tâches et même les fonctions principales, dans les deux entités en cause, concordent rarement à tous égards - L'analyse que le Conseil est sur le point d'entreprendre ne devrait pas avoir pour but de perturber l'équilibre et la situation des entreprises en cause, mais de créer, avec autant de précision que possible, une nouvelle unité de négociation habile à négocier collectivement, tout en préservant les droits de représentation actuels ainsi que les droits garantis par les conventions collectives - Il est presque toujours opportun de respecter le droit des employés de déterminer s'ils souhaitent être représentés ou non collectivement, puisqu'il s'agit là d'un choix fondamental prévu par le *Code* - Si les fonctions, les tâches ou la situation d'un employé ou d'un groupe d'employés sont, à certains égards, très différents de ceux du groupe fusionné dans lequel on prétend qu'ils devraient être inclus, leur situation doit être examinée séparément - Si le groupe dont on sollicite l'inclusion est distinct, que ses fonctions sont sensiblement différentes et ses intérêts très divergents, ou si d'autres circonstances font en sorte qu'il convient de prendre en considération ou de sonder la volonté du groupe pour déterminer s'il doit être inclus dans l'unité de négociation élargie résultant de la fusion, c'est alors ce qu'il convient de faire - Dans chaque cas, il faudra examiner soigneusement les circonstances du groupe avant la fusion et tous les facteurs pertinents - Les changements jugés nécessaires après la fusion devraient être apportés en respectant le cadre établi par le *Code* et les conventions collectives applicables - Bien entendu, les parties conservent sans équivoque le droit de modifier leurs futures conventions collectives; n'empêche que si leur applicabilité ou leur interprétation suscitent des questions dans le contexte

considered for inclusion in a separate bargaining unit, the Board invites and will entertain further submissions in this respect - The Board retains jurisdiction over the matters considered herein and any incidental and related questions or issues until their ultimate resolution.

de la fusion, l'article 18.1 prévoit que ces questions doivent être résolues par les parties ou examinées par le Conseil - Compte tenu de ce que le Conseil a indiqué, à savoir que les postes de supervision feraient l'objet d'un examen en vue de leur inclusion dans une unité de négociation distincte, le Conseil invite les parties à lui présenter des observations dont il tiendra compte - Le Conseil demeure saisi de la présente affaire en vue de trancher toute question faisant l'objet de la présente décision ou toute question pouvant découler de la présente décision, jusqu'à leur règlement final.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson (former).

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., (ancien) Président.

### Counsel of Record

Mr. Brian W. Burkett and Ms. Maryse Tremblay, for Air Canada;  
Ms. Mary Cornish and Ms. Amanda Pask, for International Association of Machinists and Aerospace Workers.

### Procureurs inscrits au dossier

M<sup>es</sup> Brian W. Burkett et Maryse Tremblay, pour Air Canada;  
M<sup>es</sup> Mary Cornish et Amanda Pask, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale.

### I - Introduction

[1] The present matter, which concerns the determination of the scope of the Technical Maintenance and Operational Support bargaining unit at Air Canada (the TMOS unit) arises out of the two Board decisions in *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 147, and *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015. A considerable delay has ensued because of the complexity of the present matters and because Air Canada fell into a period of restructuring and rearrangement pursuant to the provisions of the *Companies' Creditors Arrangement Act* (the CCAA). The present process was one of the matters stayed as part of the CCAA process by order of the Ontario Superior Court of Justice on April 1, 2003. The Board was advised on May 3, 2004 that the provisions of the relevant stay order had been lifted in respect of the present matter by consent of all concerned.

[1] L'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce porte sur la détermination de la portée de l'unité de négociation de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel à Air Canada (l'unité ATESO) et découle des deux décisions rendues par le Conseil dans les affaires *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 147, et *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015. Un long délai s'est écoulé en raison de la complexité du dossier et du fait qu'Air Canada a dû procéder à une restructuration et à un réaménagement conformément à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la LACC). À l'instar d'autres instances, l'affaire en l'espèce a été suspendue le 1<sup>er</sup> avril 2003 par voie d'ordonnance de la Cour supérieure de l'Ontario, dans le cadre des procédures engagées sous le régime de la LACC. Le 3 mai 2004, le Conseil a été informé que, sur consentement de toutes les parties concernées, l'ordonnance de suspension en question avait été levée relativement au présent dossier.

[2] It is appropriate first of all to review the context and the purposes of the present exercise. As indicated, the present matter arises out of the earlier decisions in *Air Canada et al.* (104), *supra*, and *Air Canada et al.* (147), *supra*. In *Air Canada et al.* (104), *supra*, the Board indicated that as a result of the merger of Air Canada and Canadian Airlines International Ltd.

[2] Il convient d'abord d'examiner le contexte ainsi que les objectifs de la présente instance. Comme il a été indiqué, l'affaire fait suite aux décisions rendues dans les affaires *Air Canada et autre* (104), et *Air Canada et autre* (147), précitées. Dans l'affaire *Air Canada et autre* (104), précitée, le Conseil indique qu'au terme de la fusion d'Air Canada et de Lignes aériennes Canadien

(CAIL), it was appropriate to create a single large TMOS unit out of formerly separate bargaining units in the merging entities. The Board set out the course of action it proposed to follow. The Board spoke first respecting the problems of merging non-parallel units. It cited the example of the “Addendum Group” from the former CAIL, which was one of the principal merging units.

[88] The situation of the “Addendum Group” must also receive attention. A careful reading of the current bargaining unit description of this unit (BU # 6120-U) indicates that it falls within the conceptual scope of the newly merged technical, maintenance and operational support unit. For this reason, it would appear that for the most part employees falling within this group should be included within the broad appropriate technical, maintenance and operational support unit now described. However, a reading of the submissions of the parties indicates at least two problems arising from this circumstance. The first is that, the “Addendum Group” as a CAIL bargaining unit does not have a counterpart in Air Canada, whose employees in similar circumstances remain non-unionized. The second is that the employer has suggested that some of the parallel non-unionized Air Canada employees are in fact managerial. Since they, as a result, would be excluded from a bargaining unit, the actual composition and definition of the group of employees potentially affected by the inclusion of the “Addendum” employees in the new more broadly defined unit must be given consideration. ...

(pages 50; and 143,315)

[3] The Board also considered the situation of employees not unionized at either Air Canada or CAIL and indicated its intent that in a merger situation, although some employees might conceptually fall within the scope of the now generally defined unit, it was not appropriate to lever such employees into the new bargaining unit in the merger situation, given that the merger process aimed only at continuing such bargaining rights as existed at the time of the merger. The Board noted:

[90] Certain employee groups and functions are not unionized in either Air Canada or CAIL. It is not the intent of the Board that these groups and functions should now be involuntarily swept into the bargaining units now described without consideration of their circumstances. Instead, the employer is asked to list such groups of employees, identified by their functions or units, who are not presently certified, but who fall within the new bargaining unit description of the now more universally described bargaining units. The bargaining unit description, where appropriate, will be modified to exclude such employees. Although there will be a list of exclusions, it makes far more sense to list these excluded than to rely on a much larger list of those included. This list, in situations of

International ltée (LACI), il convient de créer une seule grande unité ATESO regroupant des unités de négociation jadis distinctes dans les entités antérieures. Le Conseil explique ensuite comment il entend procéder. Dans un premier temps, il discute des difficultés qu’engendre la fusion d’unités qui ne sont pas équivalentes. Il illustre son propos au moyen du «groupe ajouté» de LACI, qui constitue l’une des principales unités fusionnées.

[88] Il faut également se pencher sur la situation du «groupe ajouté». Une lecture attentive de la description actuelle de cette unité de négociation (UN n° 6120-U) indique qu’elle entre, sur le plan conceptuel, dans la définition de la nouvelle unité fusionnée de l’appui technique, de l’entretien et du soutien opérationnel. Pour cette raison, on pourrait dire que la plupart des employés compris dans ce groupe doivent être inclus dans l’unité générale de l’appui technique, de l’entretien et du soutien opérationnel que le Conseil vient de juger habile à négocier et de définir. Cependant, à la lecture des observations des parties, on constate qu’il existe au moins deux problèmes relativement à ce groupe. Le premier est que le «groupe ajouté», qui constitue une unité de négociation aux LACI, n’a pas d’équivalent à Air Canada, où les employés qui exécutent des fonctions semblables ne sont pas syndiqués. Le deuxième problème est que l’employeur a indiqué que certains des employés non syndiqués d’Air Canada qui exécutent des fonctions comparables sont en fait des membres de la direction. Étant donné qu’ils seraient nécessairement exclus d’une unité de négociation, il convient d’examiner la composition et la définition courante du groupe d’employés qui pourraient être visés par l’inclusion des employés «ajoutés» dans la nouvelle unité dont la définition est maintenant plus générale...

(pages 50; et 143,315)

[3] Le Conseil se penche également sur la situation des employés non syndiqués d’Air Canada et de LACI, avant d’indiquer que, dans le contexte d’une fusion, et bien que certains employés puissent, en théorie, être compris dans la nouvelle unité désormais définie de façon générale, il n’y avait pas lieu de les inclure, car le regroupement visait uniquement à maintenir les droits de négociation en vigueur au moment de la fusion. À cet égard, le Conseil observe ce qui suit:

[90] Certains groupes d’employés et de fonctions ne sont pas représentés par un syndicat aussi bien à Air Canada qu’aux LACI. Le Conseil n’a nullement l’intention d’inclure d’office ces groupes et fonctions dans les unités de négociation nouvellement décrites, sans procéder d’abord à un examen de la situation. Le Conseil demande plutôt à l’employeur de dresser la liste, par fonction ou service d’appartenance, des groupes d’employés qui ne sont pas actuellement représentés par un agent négociateur accrédité, mais dont les fonctions sont comprises dans la nouvelle description des unités de négociation qui sont définies de manière plus générale. La description de l’unité de négociation sera modifiée, selon le cas, pour exclure ces employés. Il est beaucoup plus logique de

doubt or concern, should be worked out interactively with the bargaining agents, failing which, after submissions, the Board will resolve outstanding issues.

*(Air Canada et al. (104), supra, pages 50-51; and 143,315)*

[4] The Board's intent of addressing the situations of employees in non-parallel units and of expressly excluding from the scope of the newly conceptually defined bargaining unit such formerly non-included employees is manifest. Of course, since different enterprises, with different job titles, different job descriptions and differently organized structures and functions are being merged, the Board did not anticipate that the matters in issue could always be clearly or simply resolved. In some cases, as has now occurred, it was anticipated that a careful comparison of employee situations would be required in order to enable the issue of inclusion or exclusion to be determined. The intent of the relevant statutory provisions, however, is that in a merger or other process resulting in a single employer, bargained and bargaining rights should be preserved. The preservation of the rights of employees to be represented and the preservation of their collectively bargained rights, therefore, must be foremost values.

[5] The Board considered the further process to allow the merger and combination of the relevant bargaining units. Three bargaining units from the predecessor airlines, together with employees from other bargaining units with cargo and baggage functions, were being merged. The merging units had previously been defined largely by a listing of the job functions of the positions included within them. All of the merging units were to be combined into a new, broader, conceptually defined all-employee unit. The Board indicated:

[92] The Technical, Maintenance and Operational Support Unit will include all such employees within the consolidated employer including those now in the Ground Unit from Air Canada, the Technical Services Group from CAIL, and potentially the CAIL "Addendum Group," with appropriate exclusions. All Cargo and Baggage employees and those performing related work will be included within this group. The

faire la liste des groupes et fonctions exclus que d'utiliser la liste beaucoup plus longue des groupes et fonctions inclus. Dans les cas où l'employeur a des doutes ou se pose des questions, la liste devrait être établie en collaboration avec les agents négociateurs, à défaut de quoi le Conseil règlera les questions demeurées en litige après avoir sollicité les observations des parties.

*(Air Canada et autre (104), précitée, pages 50-51; et 143,315)*

[4] Il ressort clairement de ce passage que le Conseil avait l'intention d'examiner la situation des employés faisant partie d'unités non équivalentes et d'exclure expressément de la portée théorique de l'unité les employés qui en étaient auparavant exclus. Bien entendu, puisqu'il y a fusion de deux entreprises différentes - avec des titres de poste, des descriptions de poste, des structures et des fonctions différentes - le Conseil ne s'attendait pas à ce que les questions en litige soient toutes résolues de façon claire et simple. Dans certains cas, comme on le voit maintenant, il prévoyait qu'il serait nécessaire de comparer attentivement les fonctions des employés pour régler la question des postes inclus ou exclus. Toutefois, dans le cadre d'une fusion ou d'un autre processus donnant lieu à une déclaration d'employeur unique, les dispositions législatives applicables visent à préserver les droits négociés et les droits de négociation. Ce sont donc ces valeurs, à savoir le droit des employés d'être représentés et le maintien de leurs droits négociés collectivement, qui doivent primer.

[5] Le Conseil décrit ensuite les procédures supplémentaires qui devront être engagées pour permettre la fusion et le regroupement des unités de négociation pertinentes. Trois unités de négociation des deux entités antérieures et les employés d'autres unités de négociation exécutant des fonctions liées au fret et aux bagages étaient en voie de fusionner. Ces unités avaient jadis été définies de façon générale par l'énumération des fonctions des postes inclus. Toutes les unités fusionnées devaient être regroupées pour former une nouvelle unité générale et théorique englobant tous les employés. À cet égard, le Conseil indique ceci:

[92] L'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel englobera tous les employés exerçant ces fonctions dans la compagnie aérienne fusionnée, y compris les employés qui font actuellement partie de l'unité du personnel au sol à Air Canada, le groupe des services techniques aux LACI, et, éventuellement, le «groupe ajouté» aux LACI, en tenant compte des groupes et fonctions exclus. Tous les employés exécutant

final bargaining unit description will be outlined after the further submissions of the parties have been considered.

[93] In addition to those in the “Addendum Group,” the merger may result in some other previously non-unionized employees potentially falling within the bargaining unit descriptions now established. For clarity, where a group of employees are certified in one former employer and not in the other, the first step as is to be done with the “Addendum Group” will be to precisely identify the certified group and the parallel non-union group. These employees will not be automatically excluded. Their situation will receive a consideration at the same time as employees in the “Addendum Group.”

(*Air Canada et al. (104)*, *supra*, pages 51-52; and 143,315)

[6] *Air Canada et al. (104)*, *supra*, was followed by *Air Canada et al. (147)*, *supra*, which more precisely identified the bargaining unit description for the new TMOS unit at the new Air Canada. The new bargaining unit, for the reasons therein set out, was described as follows:

[67] “... all employees of Air Canada engaged in technical, maintenance and operational support functions or in discrete operational units primarily engaged in such functions, excluding those performing management functions or those employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations and otherwise, and excluding any employees covered by a certification order and employees in discrete positions and functions not included within the scope of bargaining units in either of the merged entities prior to the merger.”

(page 39)

[7] The Board explained the intent of this new bargaining unit description in *Air Canada et al. (147)*, *supra*, and indicated that further processes would be required in respect of three groups of employees; those in certain analyst positions, those in respect of whom there were Addendum look-alikes located outside of Air Canada’s Technical Operations Branch, and those positions at Air Canada that were equivalent to the former CAIL positions of CAIL Senior Leads (Operational) and CAIL Senior Leads Training. In

des fonctions liées au fret et aux bagages ainsi que ceux qui s’acquittent de tâches connexes seront incluses dans ce groupe. La description finale de l’unité de négociation sera arrêtée une fois que le Conseil aura pris connaissance des observations subséquentes des parties.

[93] Outre les employés faisant partie du «groupe ajouté», il se peut que d’autres employés qui n’étaient pas syndiqués antérieurement se trouvent compris dans les descriptions des unités de négociation qui viennent d’être établies, par suite de la fusion des compagnies aériennes. Pour que les choses soient bien claires, le Conseil tient à préciser que lorsqu’un groupe d’employés est représenté par un agent négociateur accrédité dans l’une des compagnies aériennes et non pas chez l’autre, la première chose à faire - et c’est de cette manière qu’on procédera dans le cas du «groupe ajouté» - sera de définir avec précision le groupe représenté et le groupe comparable non représenté. Les employés en cause ne seront pas exclus d’office. Le Conseil examinera cette situation en même temps qu’il se penchera sur celle des employés compris dans le «groupe ajouté».

(*Air Canada et autre (104)*, précitée, pages 51-52; et 143,315)

[6] L’affaire *Air Canada et autre (104)*, précitée, a été suivie de l’affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, dans laquelle la nouvelle unité de négociation ATESO de la nouvelle société Air Canada est définie avec plus de précision. Pour les motifs qui y sont exposés, la nouvelle unité de négociation est décrite de la façon suivante:

[67] «... tous les employés d’Air Canada exécutant des fonctions d’appui technique, d’entretien et de soutien opérationnel ou qui font partie d’unités distinctes s’acquittant principalement de telles fonctions, à l’exclusion des employés occupant un poste de direction ou un poste comportant l’accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail ou autrement, des employés visés par une ordonnance d’accréditation ainsi que des employés exerçant des fonctions et occupant des postes particuliers qui n’étaient pas inclus dans les unités de négociation accréditées de l’une ou l’autre des entités avant la fusion.»

(page 39)

[7] Le Conseil explique l’objet de la description de cette nouvelle unité de négociation dans l’affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, et indique qu’il sera nécessaire d’engager d’autres procédures relativement à trois groupes d’employés, à savoir les employés titulaires de certains postes d’analyste, ceux exerçant des fonctions équivalentes à celles du groupe ajouté à l’extérieur de la direction des opérations techniques d’Air Canada, et les employés qui, à Air Canada, occupaient des postes équivalents à ceux de chef

respect of these three groups of employees the Board noted, in *Air Canada et al. (147)*, *supra*:

[68] It should be noted that the intent of this bargaining unit description is that the words Technical, Maintenance and Operational Support are intended to provide a description of the group of employees in Air Canada who are providing services of the type captured by the grouping of the three main notions taken together. Each of the words therefore should be seen as limited by the other two. A particular issue has arisen concerning the words "Operational Support." Obviously, the intent is not to capture all Operational Support positions, because the Board has separately certified Sales and Service Personnel and Clerical Personnel who, if the term "Operational Support" is given a broad meaning, would be included within its scope.

[69] The meaning of the term Technical, Maintenance and Operational Support in this context is captured more precisely if Operational Support is opposed to the notion of administrative support. If a position is more directly related to the support of the administration of the airline than to its operations, it may fall out of scope, and may be said more properly to fall within the Clerical Unit, the Financial Unit or the Sales and Service Unit.

[70] This clarification is relevant to an issue raised in the submissions of the employer.

[71] First of all, the Maintenance and Material Clerks (Basic Intermediate and Complex) and Record Controllers and Lead Record Controllers, while administrative, are more directed to the support of airline operations than to the administration of the airline and fall to be included in the broad Technical, Maintenance and Operational Support Unit.

[72] A second submission of the employer related to the positions of Engineering Analyst, Analyst, Aeronautical Services Analysis I, Senior Analyst-Operations Support, Operations Support Analyst I and Operations Support Analyst II. It would not appear that these groups of employees fall out of the scope of the new bargaining unit.

[73] However, a detailed examination of the job functions of those positions is required to consider if these employees do perform managerial functions or if their functions are administrative as opposed to operational. It may also be the case that the inclusion of these employees might change the basic character and scope of the certified bargaining unit so as to represent a departure from that previously certified sufficient to merit some further process to consider employee wishes. The employer is requested to provide information sufficient to allow this assessment to be made by the Board by December 20, 2001.

d'équipe principal (opérationnel) et d'instructeur principal - formation de l'entreprise, à LACI. Relativement à ces trois groupes d'employés, le Conseil fait observer ce qui suit dans *Air Canada et autre (147)*, précitée:

[68] Il convient de préciser que dans la description qui précède, les termes appui technique, entretien et soutien opérationnel visent à décrire les fonctions de ceux des employés d'Air Canada qui assurent les services qu'englobe le regroupement des trois grandes notions. En conséquence, chacun des termes se trouve à être limité par les deux autres. Les termes «soutien opérationnel» ont posé un problème particulier. De toute évidence, le but visé n'était pas d'inclure tous les postes de soutien opérationnel, puisque le Conseil a accredité une unité distincte des ventes et du service à la clientèle et une autre du personnel de bureau, lesquelles unités, si les termes «soutien opérationnel» sont définis de manière générale, seraient englobées dans la définition de cette unité.

[69] On saisit mieux le sens qu'il faut attribuer aux termes appui technique, entretien et soutien opérationnel dans ce contexte si on oppose la notion de soutien opérationnel à celle de soutien administratif. Si les fonctions d'un poste se rapportent plus directement à l'administration du transporteur aérien qu'à son exploitation, le poste n'entre probablement pas dans la définition de l'unité et cadre peut-être mieux avec celle de l'unité du personnel de bureau, de l'unité des services financiers ou de l'unité des ventes et du service à la clientèle.

[70] Cette précision permet de répondre à une question que l'employeur a soulevée dans ses observations.

[71] Tout d'abord, les préposés à l'entretien et au matériel (niveaux débutant, intermédiaire et avancé) ainsi que les préposés au contrôle des dossiers et les préposés au contrôle des dossiers en chef exercent des fonctions qu'on peut qualifier d'administratives, mais qui se rapportent bien plus au soutien des opérations du transporteur aérien qu'à leur administration. En conséquence, ces postes doivent être inclus dans l'unité générale de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel.

[72] Une autre observation de l'employeur se rapportait aux postes d'analyste d'ingénierie, d'analyste, d'analyste I - services aéronautiques, d'analyste principal - soutien de l'exploitation, d'analyste I - soutien de l'exploitation, et d'analyste II - soutien de l'exploitation. À première vue, il n'y aurait pas lieu d'exclure ces postes de la nouvelle unité de négociation.

[73] Cependant, il est nécessaire d'examiner de plus près les fonctions de ces postes pour déterminer si leurs titulaires occupent des postes de direction ou s'ils accomplissent des tâches administratives plutôt que des tâches opérationnelles. Il se peut également que l'inclusion de ces employés entraîne une modification fondamentale de la nature et du champ d'application des unités de négociation accréditées au point qu'il devienne nécessaire d'engager de nouvelles procédures pour déterminer les désirs des employés. L'employeur doit fournir au Conseil au plus tard le 20 décembre 2001 tous les renseignements nécessaires pour trancher cette question.

[74] The employer has also raised the situation of certain employees whom Air Canada indicates have no look-alikes in their Technical Operations Branch, but in respect of whom the IAM & AW is claiming that similar work is being done elsewhere at Air Canada. These positions require to be examined from the perspective of whether they perform managerial functions and from the perspective of whether their functions are administrative or operational. Again, the employer is requested to provide sufficient information to allow this issue to be determined by December 20, 2001.

[75] With respect to the CAIL Senior Leads (Operational) and CAIL Senior Leads Training, Air Canada submits that equivalent positions exercise managerial or confidential functions. Again, an assessment based on detailed functional job descriptions will be required and Air Canada is requested to provide necessary information by December 20, 2001.

[76] It should be noted that it appears that all of the above groups were unionized at one of the two predecessor airlines before the merger. While there is no principle that an employee cannot or should not acquire bargaining rights in a section 18.1 merger situation where bargaining rights did not previously exist for the position held, it has been a Board principle in the past that a bargaining agent wishing to expand bargaining rights is required to organize the groups of employees sought to be added to a pre-existing bargaining unit and to secure majority support in the added group. (See *TELUS Corporation*, *supra*, at paragraphs 31-33.)

[77] In the present instance, the Board has found it appropriate to alter the bargaining unit description to make that description more generic. This brings certain positions and job functions potentially within the scope of the generic bargaining unit description which were not within the scope of the previous bargaining unit descriptions based upon lists of included positions. The change in the nature of the bargaining unit description should not result in the sweeping in of groups of employees without consideration of their circumstances. If, therefore, as submitted by the employer, identifiable groups of employees whose positions are sufficiently distinct to be clearly distinguished from the positions within the previously certified bargaining units exist, which were not within a bargaining unit in either predecessor entity, they should not fall within the described bargaining unit and will be excluded on that basis. This is why the above bargaining unit description has been modified to exclude “employees in discrete positions and functions not included within the scope of bargaining units in either of the merged entities prior to the merger.”

(pages 39-41; emphasis added)

[8] The present decision, therefore, is to consider the situation of those in the identified Analysts and Analysis groups, the Addendum look-alikes outside of the Technical Operations Branch and the Senior Leads

[74] L'employeur a également soulevé le cas de certains employés qui, aux dires d'Air Canada, n'ont pas d'équivalent à la direction des opérations techniques, alors que l'AIM prétend que d'autres employés exécutent des tâches semblables ailleurs à Air Canada. Il est nécessaire de procéder à un examen de ces postes pour déterminer si ce sont des postes de direction et si les fonctions sont de nature administrative ou opérationnelle. Encore une fois, l'employeur doit fournir suffisamment de renseignements au Conseil d'ici le 20 décembre 2001 pour trancher cette question.

[75] En ce qui concerne les chefs d'équipe principaux (opérationnel) et les instructeurs principaux - formation de l'entreprise LACI, Air Canada fait valoir que les postes équivalents sont des postes de direction ou des postes comportant l'accès à des renseignements confidentiels. Pour trancher cette question, il sera également nécessaire d'examiner les descriptions de travail; Air Canada est donc tenu de fournir tous les renseignements nécessaires au plus tard le 20 décembre 2001.

[76] Il semble que tous les groupes mentionnés précédemment étaient représentés par un syndicat dans l'une ou l'autre des entreprises antérieures. Si rien ne s'oppose ou ne devrait s'opposer à ce qu'un employé acquière des droits de négociation dans le cadre d'une révision de la structure de négociation fondée sur l'article 18.1, quand le poste en cause n'était pas inclus dans une unité de négociation par le passé, le Conseil a déjà indiqué qu'un agent négociateur qui désire faire inclure un nouveau groupe d'employés dans une unité de négociation qui existe déjà doit d'abord effectuer un recrutement syndical auprès du groupe d'employés et obtenir l'appui de la majorité (voir *TELUS Corporation*, précitée, aux paragraphes 31-33).

[77] En l'instance, le Conseil a jugé qu'il convenait de modifier la description de l'unité de négociation pour la rendre plus générale. En conséquence, des postes et des fonctions pourraient être englobés dans la définition de la nouvelle unité de négociation générale alors qu'ils n'étaient pas inclus dans les unités de négociation antérieures, si l'on se fie aux listes des postes inclus. La modification de la nature de l'unité de négociation ne devrait pas donner lieu à l'inclusion de groupes d'employés dont la situation n'a pas été examinée au préalable. En conséquence, s'il existe, ainsi que le soutient l'employeur, des groupes identifiables d'employés dont les fonctions sont suffisamment distinctes pour les différencier des postes inclus dans les unités de négociation antérieures, et si ces groupes n'étaient pas représentés par un agent négociateur dans l'une ou l'autre des entreprises antérieures, ils ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation décrite, et ils en seront exclus pour ce motif. C'est pourquoi la description de l'unité de négociation qui précède a été modifiée pour exclure les «employés occupant des postes particuliers qui n'étaient pas inclus dans les unités de négociation accréditées de l'une ou l'autre des entreprises avant la fusion».

(pages 39-41; c'est nous qui soulignons)

[8] Par conséquent, dans la présente affaire, le Conseil est appelé à examiner la situation des titulaires des postes identifiés du groupe des analystes, des employés exerçant des fonctions équivalentes à celles du groupe



equivalent and certain related issues which have been raised. These groups are being considered because their positions and work functions appear to correspond closely with merging work functions and positions already bargaining and subject to negotiated collective agreements. Pursuant to the provisions of sections 35(2) and 18.1 of the *Code*, the Board, in circumstances such as the present, has the obligation (the parties having failed to agree) of amending any relevant certification order and determining questions that arise. Hence the Board, now that the general bargaining unit description has been finalized, must consider the questions which arise from the revised description of the newly merged bargaining unit and decide in all of the applicable circumstances whether or not the positions under consideration fall within the scope of the new bargaining unit and whether in all of the circumstances, including the nature of the positions and functions in question and their relationship to positions and functions already within the bargaining unit, the positions in question should be added into the bargaining unit or listed as exclusions to it. The Board has already indicated that the key issue in question is the preservation of existing bargaining rights in the newly defined appropriate bargaining unit but has additionally indicated that unless a position must be included to maintain the integrity of the defined appropriate bargaining unit, positions will not be added to the bargaining unit solely as a result of the merger process. Thus, non-bargaining unit positions in both predecessor organizations will be excluded, as the Board has already indicated, even if they fall within the new generic bargaining unit description. Positions formerly bargaining in both of the merging entities and falling within the new generic scope must be included. In the case of positions bargaining in one group, not in the other, that fall within the scope of the newly defined unit, they will be added if this is required in order to preserve the integrity of the newly defined unit. That is to say that positions which were non-bargaining in one unit will be added to the newly defined unit if they fall within its conceptual scope and their core functions so match positions or functions already bargaining in one

ajouté à l'extérieur de la direction des opérations techniques et des employés titulaires de postes équivalents au poste de chef d'équipe principal, ainsi que certaines questions corrélatives soulevées par les parties. Cet examen est nécessaire parce que les postes et les fonctions des groupes concernés paraissent correspondre à maints égards à des postes et des fonctions des entités fusionnées qui sont déjà compris dans une unité de négociation et assujettis à des conventions collectives négociées. Conformément aux dispositions du paragraphe 35(2) et de l'article 18.1 du *Code*, le Conseil a l'obligation, dans des circonstances comme celles de la présente affaire (absence d'entente entre les parties), de modifier les ordonnances d'accréditation pertinentes et de trancher les questions corrélatives. La description générale de l'unité de négociation ayant été arrêtée, le Conseil doit donc se pencher sur les questions découlant de la description révisée de l'unité de négociation fusionnée et déterminer, compte tenu de toutes les circonstances pertinentes, si les postes en cause cadrent avec les paramètres de la nouvelle unité de négociation, et si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment la nature des postes et des fonctions en cause et leur lien avec les postes et les fonctions déjà inclus dans l'unité de négociation, les postes en question devraient être inclus dans l'unité de négociation ou être exclus de celle-ci. Le Conseil a déjà indiqué que le principal enjeu en l'espèce était la préservation des droits de négociation reconnus de la nouvelle unité de négociation habile à négocier collectivement, en précisant toutefois qu'à moins que l'inclusion de postes soit nécessaire pour préserver l'intégrité de l'unité de négociation, aucun poste ne sera inclus d'office du seul fait de la fusion. Par conséquent, les postes qui étaient exclus de l'unité de négociation dans les deux sociétés demeureront exclus, ainsi que le Conseil l'a déjà indiqué, même s'ils sont visés par la portée générale de la nouvelle unité de négociation. Par ailleurs, les postes qui faisaient jadis partie de l'unité de négociation dans les deux entités fusionnées et qui sont visés par la portée générale de la nouvelle unité doivent être inclus. En ce qui concerne les postes qui étaient inclus dans

of the merging entities that they cannot be regarded as distinct and separated from them.

[9] As indicated previously, positions falling within the conceptual scope of the newly defined generic TMOS unit, which can reasonably be differentiated from already bargaining unit positions, will be listed and excluded from the bargaining unit. Should, in the future, majority support for joining the bargaining unit exist in one of the listed excluded groups, that group might then join the generic TMOS unit.

[10] As was indicated in *Air Canada et al. (147), supra*, the issues of inclusion in the TMOS unit or not were to be determined on the basis of the written submissions and information to be provided by the employer. Initial submissions were made on December 7 and 20, 2001. Further time was provided to the employer after it requested that this be done to allow the significant amounts of information relevant to the matters in issue to be compiled and assessed. The employer then provided the required information and submissions in two stages on April 4 and 16, 2002. The International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM&AW) replied to the employer's initial evidence and submissions with a submission of April 12, 2002, and further evidence and submissions on April 29, 2002. Following further employer submissions in response on May 8, 2002, the matter was concluded by the IAM&AW final submissions of May 15, 2002. The later submissions reference the prior submissions of December 7 and 20, 2001. It should also be noted here that the authority of *Air Canada et al. (147), supra*, was challenged for reasons unrelated to the matters presently at issue and a period of delay resulted while that challenge was considered (see *Diane Brown Côté et al. group*, [2002] CIRB no. 174). These reasons for decision which were, as noted, delayed as well by the CCAA process, advance the bargaining unit description of the TMOS unit in *Air Canada et al. (104), supra*, and *Air Canada et al. (47), supra*, in consideration of the submissions identified above and related evidence

une unité de négociation dans une entité, mais pas dans l'autre, et qui sont visés par la portée de la nouvelle unité, ils seront inclus si cela est nécessaire pour préserver l'intégrité de cette nouvelle unité. C'est donc dire que les postes qui ne faisaient pas partie d'une unité seront inclus dans la nouvelle unité s'ils sont visés par la portée théorique de celle-ci et que leurs fonctions principales correspondent à ce point à des postes ou des fonctions qui font déjà partie d'une unité dans l'une des entités fusionnées que l'on ne peut les considérer comme distinctes.

[9] Ainsi qu'il a déjà été indiqué, les postes qui sont visés par la portée théorique de la nouvelle unité ATESO générale, que l'on peut raisonnablement distinguer des postes déjà inclus dans l'unité de négociation, en seront expressément exclus. Si la majorité des employés de l'un des groupes exclus manifestait ultérieurement le désir d'appartenir à l'unité de négociation, rien ne s'opposerait alors à son inclusion dans l'unité ATESO générale.

[10] Ainsi qu'il a été indiqué dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, la question des postes à inclure dans l'unité ATESO doit être résolue à partir des observations écrites et des renseignements que l'employeur a été prié de fournir. Les observations initiales ont été présentées le 7 et le 20 décembre 2001. L'employeur a demandé et obtenu un délai supplémentaire pour colliger et analyser la somme importante de renseignements requis pour régler les questions en litige. Il a ensuite présenté ses observations et les renseignements requis à deux dates différentes, soit le 4 avril et le 16 avril 2002. L'Association internationale des machinistes et des travailleuses de l'aérospatiale (l'AIMTA) a répondu à la preuve et aux observations initiales de l'employeur par voie d'observations, datées du 12 avril 2002, et déposé des observations et des éléments de preuve supplémentaires le 29 avril 2002. Le 8 mai 2002, l'employeur a présenté, en réponse, des observations supplémentaires, auxquelles l'AIMTA a ajouté ses observations finales le 15 mai 2002. Ces dernières observations renvoient aux observations déposées le 7 et le 20 décembre 2001. Il convient également de mentionner que la décision rendue dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, a été contestée pour des motifs n'ayant aucun rapport avec les questions en litige, et qu'il s'est donc écoulé un certain laps de temps avant que le Conseil rende sa décision dans ce dossier (voir *Groupe Diane Brown Côté et autres*, [2002] CCRI n° 174). La présente décision, qui a également été

and documentation, with a view to largely resolving major outstanding issues.

[11] The particular difficulty which arises in respect of the positions now in dispute is that the positions, position functions and even the core functions in the merging airlines often do not match with any measure of precision. The IAM&AW submissions of April 29, 2002, addressed the difficulty:

#### APPLICABLE LEGAL PRINCIPLES

8. The IAM&AW submits that the principle arising from Decision 147 is that positions performing technical, maintenance and operational support functions that were unionized at CAIL now fall within the merged unit without a further process. The IAM&AW submits that in applying this test, it is not relevant that the function in question may be carried out in a slightly different manner at Air Canada than it was at CAIL. We submit that the test questions that the Board should ask itself in reviewing Air Canada job descriptions are as follows:

- a. Is the core function of the position a function that was unionized at CAIL?
- b. If this position had existed at CAIL, would it have fallen within the pre-merger CAIL technical services unit?

9. Where the answer to either question is affirmative, the position is one that properly falls within the merged unit, without any further process.

10. Decision 147 also provides that groups performing functions which are technical, maintenance and operational support in nature, but which were not unionized at either pre-merger airline may in some cases require a further process to determine employee wishes before they are added to the merged unit. This principle applies to exclude discrete groups and functions which existed in both pre-merger airlines and were non-unionized in both. It does not apply to exclude any position which does not have an exact counterpart in the other airline. If a group is distinct and existed in both pre-merger situations, the Board has some evidence that its exclusion is workable from a labour relations perspective. Further, in these circumstances, it is open to the Board to conclude that the addition of the group would expand the union's existing jurisdiction. This is not the case for positions which perform unionized functions in a slightly different manner or package.

retardée en raison des procédures engagées sous le régime de la LACC, poursuit l'examen de la description de l'unité de négociation ATESO entamée dans les affaires *Air Canada et autre (104)*, et *Air Canada et autre (147)*, précitées, compte tenu des observations susmentionnées, ainsi que de la preuve et des documents connexes, en vue de régler en grande partie les principaux litiges.

[11] La difficulté particulière que suscitent les postes en litige dans la présente affaire tient au fait que les postes, les tâches et même les fonctions principales, dans les deux entités en cause, concordent rarement à tous égards. L'AIMTA aborde d'ailleurs cette question dans ses observations en date du 29 avril 2002:

#### PRINCIPES JURIDIQUES APPLICABLES

8. L'AIMTA fait valoir que le principe qui se dégage de la décision n° 147 est que les postes comportant des fonctions liées à l'appui technique, à l'entretien et au soutien opérationnel qui étaient syndiqués à LACI sont maintenant inclus dans l'unité fusionnée, sans qu'il soit nécessaire d'engager d'autres procédures. L'AIMTA soutient qu'aux fins de l'application de ce critère, il importe peu que l'exécution de la fonction en question, à Air Canada, diffère légèrement de son exécution à LACI. Nous faisons valoir que les questions que le Conseil devrait se poser dans le cadre de l'examen des descriptions de poste d'Air Canada sont les suivantes:

- a. La fonction principale du poste était-elle du ressort d'un syndicat à LACI?
- b. Si le poste avait existé à LACI, aurait-il été cadré avec les paramètres de l'unité des services techniques de la société avant la fusion?

9. Si l'on répond par l'affirmative à l'une ou l'autre de ces questions, le poste en cause cadre à juste titre avec les paramètres de l'unité fusionnée et il n'est donc pas nécessaire d'engager d'autres procédures.

10. Dans la décision n° 147, le Conseil affirme également que les groupes qui exécutent des tâches liées à l'appui technique, à l'entretien et au soutien opérationnel, mais qui n'étaient pas syndiqués dans l'une ou l'autre des entités antérieures, peuvent dans certains cas nécessiter d'autres procédures pour déterminer la volonté des employés avant qu'ils soient inclus dans l'unité fusionnée. Ce principe a pour effet d'exclure les fonctions et groupes distincts non syndiqués dans les deux entités antérieures. Il n'a toutefois pas pour effet d'exclure un poste qui n'a pas d'équivalent exact dans l'autre entité. Si un groupe est distinct et qu'il existait dans les deux entités antérieures, le Conseil dispose d'une preuve que son exclusion est possible du point de vue des relations du travail. En outre, dans de telles circonstances, il est loisible au Conseil de conclure que l'inclusion du groupe aurait pour effet d'élargir la juridiction actuelle du syndicat. Ce n'est pas le cas des postes dont les titulaires exécutent des fonctions - relevant d'une unité de négociation - d'une manière ou sous une forme légèrement différente.

11. It is necessary to specify these somewhat common sense principles, because it is apparent from Air Canada's materials of April 4 and 16 that Air Canada is taking an unduly narrow approach to the identification of equivalents. In these materials Air Canada takes the position that there is just one single equivalent position in the whole of Air Canada to the approximately twenty CAIL IAM&AW positions under review. On its face this appears implausible and must be taken as an indication that Air Canada is applying the wrong test in order to minimize its unionized.

12. It is unclear on what principles Air Canada has chosen to proceed, since in many cases the job descriptions it has provided are in fact direct equivalents to the positions in question, yet are not acknowledged as such. The IAM&AW submits that an approach that seeks to exclude an Air Canada position because there is no CAIL IAM&AW that performed the exact same list of duties (rather than focussing on whether the core functions performed were within scope at the pre-merger CAIL) is contrary to the *Code* and to principles already established by this Board. Such an approach would:

a. effectively resurrect a unit based on classifications, rather than functions, contrary to the Board's ruling in Decision 104;

b. produce labour relations anomalies which would undermine the rationality and integrity of the unit, e.g.

i. people working side by side performing the same functions may not be within the same unit, if one performs a position that consists of an amalgam of functions performed by different IAM&AW positions within the CAIL unit and therefore has no exact counterpart;

ii. some positions may end up flanked on all sides in the career progression by IAM&AW members if their particular position had no exact counterpart at CAIL (e.g. the Maintenance Communicators).

c. draw the Board into a level of detail in the analysis of individual jobs that is unwarranted in principle and unworkable from an administrative perspective.

[sic]

[12] It is of importance to note the two test questions suggested as appropriate by the IAM&AW in paragraph 8 of the quoted submissions, and the suggestion that if either answer is positive the position should fall within the merged unit. It should be recalled that the CAIL, IAM&AW represented Technical Services unit was described in BU no. 5751-U as:

all employees of Canadian Airlines International Ltd. performing maintenance/technical services, stores and cargo functions, ramp services, commissary and catering functions, and cleaning/grooming functions, repair writers, planners,

11. Il est nécessaire d'expliquer ces principes élémentaires, car il ressort des documents d'Air Canada datés du 4 et du 16 avril que la société privilégie une méthode déraisonnablement restrictive pour identifier les postes équivalents. En effet, Air Canada fait valoir que, dans l'ensemble de la société, un seul poste cadre avec la vingtaine de postes de LACI soumis à l'examen qui sont représentés par l'AIMTA. À première vue, cela ne semble pas plausible, et il faut en déduire qu'Air Canada applique un critère non pertinent de manière à limiter le nombre d'employés syndiqués.

12. Des questions subsistent quant aux principes sur lesquels Air Canada s'est fondée à cet égard puisque, dans de nombreux cas, les descriptions de poste fournies correspondent en fait en tous points aux postes en question, sans que cette réalité soit admise. L'AIMTA soutient qu'une méthode qui vise à exclure un poste d'Air Canada au motif qu'aucun poste de l'unité de l'AIMTA à LACI ne comporte exactement la même liste de tâches (au lieu de déterminer si les fonctions principales exécutées sont visées par la portée de l'unité de négociation à LACI avant la fusion) va à l'encontre du *Code* et des principes établis précédemment par le Conseil. Une telle méthode aurait pour effet:

a. de faire renaître de ses cendres une unité fondée sur la classification plutôt que les tâches des postes, ce qui irait à l'encontre de la décision n° 104 du Conseil;

b. de créer, sur le plan des relations du travail, des anomalies qui mineraient la raison d'être et l'intégrité de l'unité, p. ex.:

i. des collègues de travail exécutant les mêmes tâches pourraient ne pas faire partie de la même unité si l'un d'eux occupait un poste comportant un amalgame de tâches exécutées par divers employés de l'unité de l'AIMTA à LACI, et qui n'a donc aucun équivalent exact;

ii. les titulaires de certains postes pourraient se retrouver flanqués de tous côtés, dans leur cheminement professionnel, par des membres de l'AIMTA, si leur poste n'avait aucun équivalent exact à LACI (p. ex. agents de communication - entretien).

c. de contraindre le Conseil à une analyse détaillée de chaque poste, qui n'est pas justifiée en principe et qui, du point de vue administratif, est irréalisable.

(traduction)

[12] Il importe d'attirer l'attention sur les deux questions que l'AIMTA propose au paragraphe 8 du passage des observations reproduites et sur la prétention selon laquelle si l'on répond par l'affirmative à l'une ou l'autre des questions, le poste en cause doit faire partie de l'unité fusionnée. Rappelons que l'unité des services techniques de LACI représentée par l'AIMTA a été décrite dans l'ordonnance UN n° 5751-U dans les termes suivants:

tous les employés des Lignes aériennes Canadien international Ltée affectés aux services d'entretien et aux services techniques, à l'entrepôt et au magasin de fret, aux aires de trafic, à la cantine et au service de traiteur, au lavage et au

expeditors, and inspectors/crew chiefs, as recognized by the applicable provisions in the collective agreement, excluding any employees already covered by a certification order.

[13] It is also worthy of attention that the failure of the parties to agree either in respect of applicable principles nor upon the correspondence of the positions in question, was indicated by the IAM&AW as likely to draw the Board into a level of detail in the analysis of individual jobs that was likely to cause serious difficulties to arise. That has certainly been the case.

[14] Air Canada, nevertheless, did not agree with the suggested applicable legal principles. In a submission of May 8, 2002 it noted:

#### Applicable Legal Principles

120. At paragraph 8 of its submissions the IAM asks the Board include within the TMOS bargaining (without further process) any Air Canada position that would have fallen within the pre-merger CAIL technical services unit if it had existed at CAIL. This approach is inconsistent with the Board's analysis in paragraphs 76 to 80 of Decision 147, quoted earlier in these submissions. Put simply, application of the IAM's proposed test would expand the IAM's bargaining rights by sweeping in positions not previously unionized at either pre-merger airline. Air Canada respectfully submits that the proper exercise is to seek out Air Canada positions that are equivalent to positions that **were** within the pre-merger CAIL Technical Services bargaining unit. This approach would protect the IAM's bargaining rights without unduly expanding them.

121. Air Canada takes issue with the IAM's assertion at paragraph 12 that "in many cases the job descriptions it [Air Canada] has provided [on April 4, 2002 and April 16, 2002] are in fact direct equivalents to the positions in question, yet are not acknowledged [by Air Canada] as such". In its April 2002 submissions Air Canada included job descriptions for positions that were initially identified as potential matches, but that upon examination clearly are not equivalents. Air Canada included those job descriptions so that the Board may make its own decision on the point without relying on assertions of either party.

[15] On May 15, 2002, the IAM&AW replied to the Air Canada submissions and in particular took issue with the assertion that the proper exercise is to seek out Air Canada units equivalent to those that were within the pre-merger CAIL Technical Services bargaining unit. The IAM&AW submission argues that it would suffice

nettoyage des avions, responsables des manuels de directives sur les réparations, planificateurs, expéditeurs et inspecteurs/chefs de groupe, tel qu'il est décrit dans les dispositions applicables des conventions collectives, à l'exclusion de tous les employés visés par une ordonnance d'accréditation.

[13] Mentionnons également que l'AIMTA a indiqué que, faute d'entente entre les parties sur les principes applicables ou sur l'équivalence des postes en cause, le Conseil serait vraisemblablement obligé d'analyser chaque poste en détail, ce qui risquerait d'engendrer de graves problèmes. L'AIMTA n'aurait pas su mieux dire.

[14] Air Canada n'a pas accepté pour autant les principes juridiques proposés. Dans ses observations datées du 8 mai 2002, elle dit ceci:

#### Principes juridiques applicables

120. Au paragraphe 8 de ses observations, l'AIMTA demande au Conseil d'inclure dans l'unité de négociation ATESO (sans aucune autre procédure) tout poste d'Air Canada qui aurait relevé de la portée de l'unité des services techniques de LACI avant la fusion, si un tel poste avait existé à LACI. Cette méthode va à l'encontre de l'analyse que le Conseil a effectuée aux paragraphes 76 à 80 de la décision n° 147, reproduits précédemment dans les présentes observations. Autrement dit, l'application du critère proposé par l'AIMTA aurait pour effet d'élargir les droits de négociation de l'AIMTA par l'inclusion de postes jadis non représentés dans l'une ou l'autre des entités antérieures. Air Canada fait respectueusement valoir qu'il convient plutôt de chercher, à Air Canada, les postes qui correspondent aux postes **inclus** dans la portée de l'unité de négociation des services techniques de LACI avant la fusion. Cette méthode permettrait de protéger les droits de négociation de l'AIMTA sans les élargir de manière arbitraire.

121. Air Canada conteste l'affirmation de l'AIMTA, au paragraphe 12, selon laquelle «dans de nombreux cas, les descriptions de poste fournies [par Air Canada le 4 et le 16 avril 2002] correspondent en fait en tous points aux postes en question, sans que cette réalité soit admise [par Air Canada]» (traduction). À ses observations du mois d'avril 2002, Air Canada a joint des descriptions des postes initialement considérés comme des équivalents possibles mais qui se révèlent, en bout de ligne, ne pas en être. Air Canada a annexé ces descriptions de poste pour que le Conseil puisse prendre sa propre décision sans tenir compte des affirmations des deux parties.

(traduction)

[15] Le 15 mai 2002, l'AIMTA a répliqué aux observations d'Air Canada et, plus particulièrement, à l'affirmation qu'il fallait plutôt chercher, à Air Canada, des postes correspondant à ceux de l'unité de négociation des services techniques de LACI avant la fusion. Dans ses observations, l'AIMTA indique qu'il

if the Air Canada position would have been **within the scope** of the pre-merger CAIL unit. The IAM&AW submission emphasizes the difficulties that potentially would arise going forward if new classifications created within the unit scope were to be excluded.

[16] It is important, in considering this issue, to recall that the exercise being undertaken is to respond to the circumstances of two large merging unionized employers. The undertaking of the Board should not be to disturb the equilibrium and status of the enterprises in question, but to create as accurately as possible a newly appropriate bargaining unit while maintaining existing representational and collective agreement rights. Other than protecting these, the Board should attempt to maintain the status quo within the altered circumstances of the merger while making reasonably necessary provision for organizational and other circumstances going forward. Hence, it is reasonable for the Board to consider the problems and pressures that may arise if people working side-by-side and performing the same functions fall both inside and outside of the bargaining unit. It is equally reasonable to consider the impact on the career paths and other working circumstances of unionized employees in the merged employer. The newly defined bargaining unit structure should not be the source of a new set of problems. At the same time, the Board must balance its consideration of such factors with other relevant circumstances, including the possibility that the bargaining agent should, in ordinary circumstances, be expected to seek and obtain the support of the employees it is to represent. In some cases, this support has been presumed by the Board where support for the bargaining agent is evident from the circumstances. However, since the decision in *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLR no. 198), it has been Board policy that bargaining agents seeking to add definable and distinguishable groups to existing bargaining units should establish that they have to have the support of a majority of the employees in the group to be added. In the present circumstances, this means that it is not enough to justify the adding of employees in a merger that they simply fall within the conceptual scope of the newly defined unit, nor enough to exclude employees that they were not within a previously

suffirait que le poste chez Air Canada **soit compris dans la portée** de l'unité de LACI avant la fusion; elle insiste aussi sur les difficultés qui pourraient surgir à l'avenir si de nouvelles classifications, visées par la portée de l'unité étaient exclues.

[16] Dans le cadre de l'examen de cette question, il importe de se rappeler que la procédure en cause résulte de la fusion de deux employeurs d'importance qui emploient des travailleurs syndiqués. L'analyse que le Conseil est sur le point d'entreprendre ne devrait pas avoir pour but de perturber l'équilibre et la situation des entreprises en cause, mais de créer, avec autant de précision que possible, une nouvelle unité de négociation habile à négocier collectivement, tout en préservant les droits de représentation actuels ainsi que les droits garantis par les conventions collectives. En plus de protéger ces droits, le Conseil devrait tenter de maintenir le statu quo dans le contexte des circonstances modifiées résultant de la fusion, tout en tenant compte, dans la mesure du possible, des changements organisationnels et autres qui pourraient survenir dans l'avenir. Il est donc raisonnable que le Conseil prenne en considération les difficultés et les contraintes qui peuvent surgir si des collègues de travail exécutant des tâches identiques font partie de l'unité de négociation et que d'autres en sont exclus. Il est tout aussi raisonnable qu'il tienne compte des conséquences sur le cheminement de carrière et les autres conditions de travail des employés syndiqués de l'employeur fusionné. La nouvelle structure d'unités de négociation ne devrait pas être la source de nouveaux problèmes. Ceci étant dit, le Conseil doit concilier ces facteurs avec les autres circonstances pertinentes, dont la possibilité que l'agent négociateur soit appelé, dans les circonstances habituelles, à solliciter l'appui des employés qu'il doit représenter. Dans certains cas, le Conseil a présumé de l'existence de cet appui lorsque les circonstances lui permettaient clairement de le faire. Cependant, depuis l'affaire *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), le Conseil exige dorénavant que les agents négociateurs qui sollicitent l'inclusion de groupes définis et distincts dans des unités de négociation déjà établies démontrent qu'ils bénéficient de l'appui de la majorité des employés concernés. Dans l'affaire qui nous occupe, cela signifie

certified unit. All of the relevant factors must be considered.

[17] In doing this, it is useful first of all to turn to the Air Canada submissions and documentation of April 4 and 16, 2002, which respond to the Board's instructions in *Air Canada et al. (147)*, *supra*. As requested, the employer, in its two submissions, provided lists of positions, job descriptions and certain other information which it suggested responded to the Board's request for information cited above respecting the System Analyst and Analysis groups, the Addendum look-alikes outside of the Technical Operations Branch and the Senior Lead equivalent positions.

[18] The Air Canada information was provided in two stages. On April 4, Air Canada provided information on 237 potential matches or counterpart positions in Air Canada corresponding to some extent to the CAIL Addendum positions and other positions found in *Air Canada et al. (147)*, *supra*, to be within the scope of the TMOS unit. Air Canada in its submissions indicated that it had identified the matches in question based upon job title, required qualifications, available job descriptions, and had cast a wide net in the interests of transparency. A list of 113 potential matches to the CAIL Addendum positions was included as Air Canada Appendix A, along with job descriptions for all but 23 of the potential matches. The 23 identified jobs in respect of which job descriptions were not provided were jobs which Air Canada indicated had been abolished. The Appendix A list provided by Air Canada is reproduced as part of the attached Annex A for ease of reference. A list of 18 further potential matches to the CAIL Addendum positions in Air Canada Flight Operations and Technical Services along with job descriptions for all active jobs, was forwarded as well. This list is also attached as part of Annex A for ease of reference.

[19] Subsequently, on April 16, 2002, a further list, largely of Senior Lead (Operational) look-alike positions was forwarded together with job descriptions, "for positions in those departments that employ IAM&AW workers represented by Transportation

qu'il ne suffit pas de faire valoir, pour justifier l'inclusion d'employés dans le cadre d'une fusion, que leurs fonctions sont visées par la portée théorique de la nouvelle unité, non plus qu'il suffit, pour justifier leur exclusion, d'affirmer qu'ils ne faisaient pas partie d'une unité déjà accréditée. Il faut que tous les facteurs pertinents soient pris en considération.

[17] À cette fin, il convient dans un premier temps d'examiner les observations et les documents déposés par Air Canada le 4 et le 16 avril 2002, en réponse aux directives données par le Conseil dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée. L'employeur a donc fourni, dans ses deux séries d'observations, des listes de postes, des descriptions de poste ainsi que d'autres renseignements, en réponse, soutient-il, à la demande de renseignements du Conseil susmentionnée concernant le groupe des analystes des systèmes, les postes comparables à ceux du groupe ajouté à l'extérieur de la direction des opérations techniques et les postes équivalents au poste de chef d'équipe principal.

[18] Air Canada a fourni l'information demandée en deux temps. Le 4 avril, la société a transmis des renseignements sur 237 postes d'Air Canada susceptibles de correspondre, à certains égards, aux postes du groupe ajouté de LACI et à d'autres postes qui, ainsi qu'il a été statué dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, étaient visés par la portée de l'unité ATESO. Dans ses observations, Air Canada indique qu'elle a établi les correspondances en question à partir du titre du poste, des qualités requises et des descriptions de poste disponibles et qu'elle est demeurée très générale par souci de transparence. Une liste de 113 postes susceptibles de correspondre aux postes du groupe ajouté de LACI était jointe, à l'annexe A, ainsi que les descriptions de tous ces postes, sauf 23, lesquels, au dire de l'employeur, avaient été abolis. L'annexe A fournie par Air Canada est reproduite en partie à l'annexe A des présents motifs par souci de commodité. Une liste de 18 autres postes des opérations aériennes et des services techniques susceptibles de correspondre aux postes du groupe ajouté de LACI ainsi que les descriptions de tous les postes en vigueur ont également été fournies. Cette liste est aussi reproduite à l'annexe A des présents motifs par souci de commodité.

[19] Par la suite, soit le 16 avril 2002, Air Canada a fourni une liste supplémentaire de postes équivalents, à maints égards, au poste de chef d'équipe principal (opérationnel) et les descriptions de poste relatives «aux postes dans les services employant des travailleurs de

District 140.” The listing of positions provided is Annex B to these reasons. It includes Air Canada Appendices A, C and E of April 16, 2002. The Board will consider the situation of those positions described in the attached Annexes A and B, and related issues raised by the IAM&AW. Positions identified as abolished will not be considered.

**A - Potential Addendum Look-Alike Positions, Air Canada Appendix A, April 4, 2002**

[20] Annex A, Appendix A, prepared by Air Canada identifies 113 positions, which it suggests are “Potential Addendum Look-Alike positions.” The positions cited are compared to the Addendum Job Titles of “System Analyst and/or Project Leader” (74), Building Maintenance Planner/Scheduler” (3), “Technical Instructor Developer” (2), “Technical Training” (1), “Senior Instructor/Developer” (1), “Quality Auditor” (3), “Chemical Waste Treatment Technologist” (1), “Technical Writer” (1), and “Senior Buyer Analyst” (4). The numbers in parentheses are the number of positions in the former Air Canada in each category that Air Canada has compared to the Addendum Job Titles cited. Twenty-three (23) of the one hundred and thirteen (113) positions identified as potentially matching Addendum positions have now been abolished and will not be considered. Of the remaining ninety (90) positions, it is Air Canada’s contention that only one, that of Maintenance Program Support Technician corresponds to an identified Addendum position, that of Technical Writer. The position of Maintenance Program Support Technician, job no. 004459, so closely and directly resembles the Technical Writer position that it will therefore fall within the TMOS unit. Since it is a single position only and functionally does not appear to establish a basis for separate and discrete treatment, no further process to determine support will be required. Finally, Air Canada does not contest its inclusion, and it is included in the TMOS unit.

[21] Since there is no agreement between the parties, despite the difficulty of the required analysis, it will therefore be necessary to consider the remaining 89 positions to determine whether, as Air Canada contends, they should not be included in the bargaining unit or whether, as the IAM&AW contends, they in fact

l’AIMTA représentés par le district des transports 140» (traduction). Cette liste est reproduite à l’annexe B des présents motifs, qui englobe les annexes A, C et E d’Air Canada en date du 16 avril 2002. Le Conseil examinera la situation des postes mentionnés dans les annexes A et B ci-jointes ainsi que les questions connexes soulevées par l’AIMTA, en faisant abstraction des postes abolis.

**A - Postes comparables à des postes du groupe ajouté, annexe A d’Air Canada, 4 avril 2002**

[20] L’annexe A préparée par Air Canada présente la liste de 113 postes qui, selon la société, sont «susceptibles d’avoir un équivalent dans le groupe ajouté». Les postes énumérés sont comparés aux postes d’«analyste des systèmes et/ou responsable de projets» (74), de «planificateur/répartiteur - entretien des immeubles» (3), d’«instructeur technique/préposé à la mise au point» (2), d’«instructeur - formation technique» (1), d’«instructeur principal/préposé à la mise au point» (1), de «vérificateur de la qualité» (3), de «technologue - traitement de résidus chimiques» (1), de «rédacteur technique»(1) et d’«analyste principal des achats» (4) du groupe ajouté. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre de postes de l’ancienne société Air Canada qui, dans chaque cas, ont été comparés aux postes du groupe ajouté mentionnés. Vingt-trois des 113 postes considérés comme comparables à des postes du groupe ajouté sont aujourd’hui abolis et ne feront donc pas l’objet d’un examen. Parmi les 90 postes qui restent, Air Canada soutient qu’un seul, à savoir celui de technicien de soutien au programme d’entretien, correspond à un poste identifié du groupe ajouté, celui de rédacteur technique. Le poste de technicien de soutien - programme d’entretien (n° 4459), présente tellement de points communs avec celui de rédacteur technique qu’il sera dès lors considéré comme cadrant avec les paramètres de l’unité ATESO. Puisqu’il s’agit d’un poste unique et que, sur le plan fonctionnel, il ne paraît pas justifier un traitement distinct, aucune autre procédure visant à déterminer l’appui des employés à cet égard ne sera requise. Enfin, Air Canada n’en conteste pas l’inclusion, si bien que le poste est inclus dans l’unité ATESO.

[21] Puisque les parties ont été incapables d’en arriver à une entente, et malgré la difficulté inhérente à l’analyse requise, il sera donc nécessaire d’examiner les 89 autres postes pour déterminer si, ainsi qu’Air Canada l’affirme, ils devraient être exclus de l’unité de négociation, ou si, comme l’AIMTA le soutient, ils



should be. The groups of positions will be considered in order beginning with the System Analyst and/or Project Leader positions. The job descriptions and the relevant materials and submissions of the parties will be analysed. It will be determined in respect of each position whether its functions are so comparable to the relevant Addendum position that it falls conceptually within the TMOS unit. Any relevant factors which suggest that the position ought to be included in or excluded from the TMOS bargaining unit will be considered. There are certain positions which may potentially fall within the TMOS unit given its broad generic scope. These positions will not, however, as the Board has previously indicated, be included if they are sufficiently distinct to be distinguishable from the comparator positions to the degree that they may be said in substance not to have been unionized in either airline prior to the merger and if their exclusion would not compromise the unit integrity. Such positions will be excluded.

### **1 - Systems Analyst/Project Leader**

[22] The first group of Annex A positions to be considered is the “System Analyst and/or Project Leader” group of 74 positions. While Air Canada identifies 97 positions, the 23 abolished positions are among this group. The IAM&AW submissions of April 29, 2002, indicate that the Systems Analysts and Project Leaders in the CAIL Addendum Group were originally employed at CAIL in the Systems Planning and Control Department but that this department subsequently became known as Maintenance and Technical Information Services. The IAM&AW alleged that those within the CAIL unit initially performed IT functions relating to Technical Operations. It is argued that Air Canada as well has a specific group of positions and employees performing Technical Services IT functions whose core functions are comparable to the former CAIL Addendum employees’. The 74 positions in question were characterized by Air Canada in its submissions, as potential matches for the Addendum position of “Systems Analyst/Project Leader.” The Addendum Systems Analyst/Project Leader position was described as follows in the relevant bargaining unit description:

all employees of Canadian Airlines International Ltd. working as: analysts and project leaders employed in the Systems Planning and Control Department, excluding supervisor, systems planning and control and those above; ...

devraient au contraire en faire partie. Les groupes de postes seront examinés dans l’ordre, en commençant par le poste d’analyste des systèmes/responsable de projets. Les descriptions de poste, les documents pertinents ainsi que les observations des parties feront l’objet d’une analyse. Le Conseil déterminera si les fonctions se comparent à celles du poste du groupe ajouté au point de concorder, en théorie, avec les paramètres de l’unité ATESO. Tous les facteurs pertinents qui indiquent que le poste doit être inclus dans l’unité de négociation ATESO ou en être exclu seront pris en considération. Certains postes pourraient éventuellement être compris dans l’unité ATESO en raison de sa portée très générale. Ainsi que le Conseil l’a déjà indiqué, ces postes ne seront pas inclus dans l’unité s’ils sont suffisamment différents du poste témoin pour que l’on puisse affirmer, en substance, que leurs titulaires n’étaient pas représentés par un syndicat dans les deux entités antérieures, et si leur exclusion ne compromet pas l’intégrité de l’unité. Ces postes seront dès lors exclus.

### **1 - Analyste des systèmes/responsable de projets**

[22] Le premier groupe de postes figurant à l’annexe A qui doit être examiné est celui des analystes des systèmes/responsables de projets, qui compte 74 postes. Air Canada fournit la liste de 97 postes, mais 23 postes ont été abolis. Dans ses observations en date du 29 avril 2002, l’AIMTA indique que les analystes des systèmes/responsables de projet qui font partie du groupe ajouté de LACI travaillaient à l’origine au Département de planification et contrôle des systèmes, devenu par la suite le service de l’information technique et de l’entretien. L’AIMTA allègue que les titulaires de ces postes exécutaient au départ des tâches de TI se rapportant aux opérations techniques. Elle fait valoir qu’il existe aussi à Air Canada un groupe particulier de postes et d’employés qui exécutent des tâches de TI relatives aux services techniques et dont les tâches principales se comparent à celles du groupe ajouté de LACI. Dans ses observations, Air Canada indique que les 74 postes en question pourraient être comparables au poste d’«analyste des systèmes/responsable de projets» du groupe ajouté, dont il est question dans la description de l’unité de négociation pertinente:

tous les employés des Lignes aériennes Canadien International ltée travaillant comme: analystes et responsables de projets employés dans le Département de planification et contrôle des systèmes, à l’exclusion du superviseur, planification et contrôle des systèmes et de ceux de rang supérieur; ...

[23] The IAM&AW provided, in its submissions of April 29, 2002 and May 15, 2002, a fuller description of the System Analyst/Project Leader work. The IAM&AW submission of April 29 indicated:

#### Description of the Work

24. The basic job function of the Systems Analysts and Project Leaders at CAIL was to serve as the complete interface between the end-users of the computer programs and databases used in Maintenance and Engineering and the outside contractors who provided software and computer programming services.

25. The job duties of CAIL Systems Analysts and Project Leaders included the following:

Software evaluation  
Business case preparation for outside acquisition

The preparation of business cases includes the determination of requirements, the identification of outside sources, cost/benefit analyses etc. For example, if buying a new system, the Systems Analysts/Project Leaders would visit the system at work at another company working alongside outside programmers to review the system and determine whether it could be adequately adapted at a workable cost in order to evaluate whether to buy the system in question.

Software design  
Software testing  
Systems implementation  
- includes the drafting of manuals and documentation and user guides.  
Delivery of training to end-users  
...  
Trouble-shooting on systems  
Hardware/software support on systems (there were two support desks at YVR and YYZ providing assistance system-wide)  
Handling security access to the M&E (maintenance and engineering) databases - system-wide and international.

#### System backups

Creating queries against the databases (ad hoc queries and automation of common requests) i.e. to analyse or carry out operations)

Creating user modifications

[see also the Job Description at Tab A1 of the IAM & AW's current Document Book]

Areas of scope and responsibility:

26. The databases and systems that fell under the responsibility of this group were all those involved in aircraft maintenance, primarily SCEPTRE. These databases for example, detail the condition of the fleet, including configuration control, time and cycle control and aircraft snags (problems), include systems to track work being undertaken, systems that controlled job

[23] Dans ses observations en date du 29 avril et du 15 mai 2002, l'AIMTA décrit en détail les tâches de l'analyste des systèmes/responsable de projets. Le passage pertinent est reproduit ci-après:

#### Description du travail

24. Les analystes des systèmes/responsables de projets de LACI avaient pour tâche principale d'assurer la liaison entre, d'une part, les utilisateurs des programmes et bases de données informatiques au service de l'entretien et de l'ingénierie et, d'autre part, les entrepreneurs externes qui fournissaient des services de programmation et d'aide à la programmation informatique.

25. Les analystes des systèmes/responsables de projets de LACI devaient s'acquitter notamment des tâches suivantes:

Évaluer les logiciels  
Préparer des analyses de rentabilisation relativement aux acquisitions extérieures, c'est-à-dire:

déterminer les exigences, identifier les sources externes, analyser les coûts/avantages, etc. Par exemple, pour l'achat d'un nouveau système, les analystes des systèmes/responsables de projets se rendaient dans une autre société pour y observer le système et travaillaient de concert avec des programmeurs externes pour examiner le système et déterminer s'il pouvait être convenablement adapté à un coût raisonnable, dans le but de déterminer s'il y avait lieu d'en faire l'acquisition.

Concevoir des logiciels  
Mettre des logiciels à l'essai  
Mettre des systèmes en application  
- entre autres choses, rédiger des manuels, des documents ainsi que des guides d'utilisateur.  
Assurer la formation des utilisateurs

...  
Offrir des services de dépannage  
Fournir une assistance - matériel/logiciel - aux fins de l'utilisation des systèmes (il y avait deux services de dépannage dans les régions YVR et YYZ pour l'ensemble des systèmes)  
S'occuper de la sécurité d'accès aux bases de données (entretien et ingénierie) pour l'ensemble des systèmes et à l'échelle internationale

Procéder à la sauvegarde des systèmes

Créer des requêtes à l'égard des bases de données (requêtes ponctuelles et automatisation des demandes courantes) c.-à-d. analyser ou exécuter des opérations

Créer des modifications d'utilisateur

[voir aussi la description de travail à l'onglet A1 du recueil de documents actuel de l'AIMTA]

Sphère de responsabilités:

26. Ce groupe avait la responsabilité de l'ensemble des bases de données et des systèmes nécessaires à l'entretien des aéronefs, principalement le SCEPTRE. Ces bases de données fournissent notamment des renseignements sur l'état de la flotte, aux fins, entre autres choses du contrôle de la configuration, de la durée et du cycle des aéronefs, et sur les

costing, manpower scheduling, shop production control, materials management, inventory control, tooling, employee time and the data warehouse (extract of databases into another repository for queries) and maintaining the job cards (AMITASK).

27. The equivalent to SCEPTRE at Air Canada is the ARTOS system. AMITASK, the Data Warehouse and CSS (Epic) are still being used by Air Canada.

28. The CAIL collective agreement provides that the qualifications for these positions are as follows:

University degree in Computer Science, Business Management or Economics; a Technological Diploma/Certificate in Data Processing with practical work experience in Computer Systems Development in a related area. Experience and practical knowledge of aircraft / component maintenance, vehicle / equipment maintenance, material management or labour and cost collection systems. Project Leaders require three (3) years experience as a Systems Analyst or three (3) years related industry experience.

[Articles 7.14 and 7.15]

[24] The Systems Analyst and Project Leader job descriptions from the former CAIL must be compared to the 74 positions which Air Canada identifies as possible look-alikes. Air Canada, as requested by the Board, forwarded detailed job descriptions for these positions and identified them as potential matches, but argues that in fact, none are true matches for the CAIL Addendum unit, System Analyst/Project Leader positions. The basis of this contention by Air Canada is that the essential purpose and functions of the Air Canada positions are entirely different from the CAIL positions, in that the primary function of the Air Canada positions is not computer programming but business requirement analysis.

[25] The Board has, therefore, compared the 74 positions in question with the functions of Addendum group Systems Analyst and/or Project Leader positions. In keeping with longstanding Board policy in respect of bargaining unit inclusions, the Board has concerned itself primarily with position core functions. If these match with some precise correspondence, the position tentatively falls within the new TMOS unit subject to a consideration of other factors identified as relevant. If a position is functionally very similar, inclusion in the TMOS unit is strongly indicated, particularly if issues of bargaining unit integrity may arise if it is not

difficultés des aéronefs et comportent des systèmes permettant d'assurer le suivi des travaux et des coûts d'un projet, d'établir l'horaire de travail du personnel, de contrôler la production en atelier, de gérer les matériaux, les stocks et l'outillage, d'établir les horaires de travail des employés, de tenir à jour l'entrepôt des données (extraction de bases de données dans un autre entrepôt de données aux fins des requêtes) et de tenir les fiches de travail (AMITASK).

27. L'équivalent de SCEPTRE à Air Canada est le système ARTOS. AMITASK, l'entrepôt des données et le CSS (Epic) sont encore utilisés par Air Canada.

28. Selon la convention collective conclue avec LACI, les titulaires de ces postes doivent posséder les qualités suivantes:

Diplôme universitaire en informatique, gestion des affaires ou économie; diplôme/certificat technique en traitement des données et expérience pratique dans le domaine de la conception de systèmes informatiques dans un secteur d'activités connexe. Expérience et connaissances pratiques dans le domaine de l'entretien des aéronefs et du matériel, de l'entretien des véhicules et du matériel, de la gestion du matériel ou de la collecte de données sur le personnel et les coûts. Les responsables de projets doivent posséder trois (3) années d'expérience comme analyste de systèmes ou dans un secteur d'activités connexe.

[articles 7.14 et 7.15]

(traduction)

[24] Il y a lieu de comparer les descriptions des postes d'analyste des systèmes/responsable de projets à LACI avec celles des 74 postes qu'Air Canada considère comme des postes comparables possibles. En réponse à la demande du Conseil, Air Canada a fourni des descriptions détaillées de ces postes, mais elle soutient qu'aucun ne correspond en tous points au poste d'analyste des systèmes/responsable de projets de l'unité ajoutée de LACI. À son point de vue, les fonctions et le but essentiels des postes d'Air Canada sont entièrement différents de ceux des postes de LACI, en ce sens que la fonction principale des postes d'Air Canada n'est pas la programmation informatique, mais l'analyse des besoins opérationnels.

[25] Il s'ensuit que le Conseil a comparé les fonctions des 74 postes en question avec celles des postes d'analyste des systèmes/responsable de projets du groupe ajouté. Conformément aux principes appliqués de longue date par le Conseil aux fins de l'identification des postes à inclure dans les unités de négociation, le Conseil a porté une attention particulière aux fonctions principales de chaque poste. Si les fonctions concordent en tous points, le poste est considéré comme provisoirement inclus dans la nouvelle unité ATESO, sous réserve de l'examen des autres facteurs pertinents. Si les fonctions sont très similaires, il y a fort à parier

included. As a position becomes more and more functionally discrete it may be found to fall outside the unit on the basis that it either falls within the scope of another unit, falls within the TMOS unit scope potentially but is discrete and was not unionized in either entity and hence needs to be organized or for another reason falls outside of the TMOS scope.

[26] The first Air Canada position to be considered is that of Business Systems Analyst in the Cargo Department, job no. 005096. In the Board's view, this position could potentially fall within the TMOS unit but upon examination its scope appears broader than the comparable Addendum references to such an extent that it is clearly distinguishable from them. Hence, it will not be included as a consequence of the merger, although if the position itself or as part of a larger group of similar positions were to apply to be certified or to be included in the TMOS unit, this would merit consideration.

[27] The key activities and responsibilities of job no. 002051, Business Systems Manager, Cargo, are broad and strategic to such a degree that they too are essentially different in scope from those described as being performed by the CAIL Systems Analysts and Project Leaders. This position could fairly be said not to be previously unionized but as well could become bargaining with appropriate process.

[28] The positions of Coordinator Finance Business Systems Support, job no. 003030, that of Customer Invoicing Systems Analyst, job no. 003752, and those of Finance System Specialist, job nos. 003021 and 003023, are primarily subject matter specialties within the financial planning and reporting function and hence their functions are not at present within the scope of the pre-existing Addendum positions since the positions are better viewed as financial administrative than as related to the technical maintenance and operational support function of the airline.

[29] The 15 Systems Analyst and/or Project Leader potential look-alike positions in Flight Operations may be looked at as a group. These positions should be considered in the context of whether they should be viewed as instructor/developers, technical instructors

qu'il devrait être inclus dans l'unité ATESO, surtout si son exclusion est susceptible d'en compromettre l'intégrité. Plus les fonctions sont différentes, plus les postes sont susceptibles d'être considérés comme exclus de l'unité, pour trois raisons, soit ils sont inclus dans la portée d'une autre unité, soit ils pourraient être inclus dans la portée de l'unité ATESO, mais ils sont distincts et n'étaient pas syndiqués dans l'une ou l'autre des entités antérieures et doivent donc l'être, soit ils sont exclus de la portée de l'unité ATESO pour une autre raison.

[26] Le premier poste d'Air Canada qu'il faut examiner est celui d'analyste des systèmes de gestion, aux services de fret (n° 005096). De l'avis du Conseil, ce poste était susceptible d'être inclus dans l'unité ATESO, mais, à l'examen de la description de poste, ses attributions semblent plus générales que celles des postes comparables du groupe ajouté, à tel point qu'il s'en distingue nettement. Il ne sera donc pas inclus dans l'unité fusionnée, encore que s'il devait faire l'objet d'une demande d'accréditation ou d'inclusion dans l'unité ATESO, à titre particulier ou avec d'autres postes analogues, la question mériterait alors examen.

[27] Les activités et responsabilités clés du poste n° 002051, directeur des systèmes de gestion, fret, sont de nature si générale et stratégique que leurs attributions sont elles aussi essentiellement différentes de celles du poste d'analyste des systèmes/responsable de projets à LACI. Il serait juste de dire que ce poste n'était pas syndiqué auparavant, mais aussi que rien ne s'oppose à ce qu'il soit inclus dans une unité au terme du processus approprié.

[28] Les postes de coordonnateur, soutien des systèmes de gestion financière (n° 003030), d'analyste des systèmes de facturation à la clientèle (n° 003752) et de spécialiste des systèmes de gestion financière (n°s 003021 et 003023) sont principalement des postes de spécialiste comportant des fonctions de planification et d'établissement de rapports financiers, si bien que leurs fonctions ne cadrent pas, à l'heure actuelle, avec les attributions des postes du groupe ajouté, car on peut considérer qu'ils sont davantage liés à l'administration financière qu'à l'entretien technique et à l'appui opérationnel du transporteur aérien.

[29] Les 15 postes d'analyste des systèmes et/ou responsable de projets susceptibles d'avoir un équivalent dans le service des opérations aériennes peuvent être examinés collectivement. Il convient de déterminer s'il s'agit de postes d'instructeur/préposé à

engaged in technical training or as being engaged as technical analysts involved in operations support. Additionally, given the exclusion of the Manager Technical Training and the Managers of Aeronautical Services, Flight Technical and Flight Planning and those above in the Addendum Group bargaining unit description, those in Flight Operations exercising similar managerial functions should not be included. In consideration of these factors, job no. 005871, the Courseware Developer and CBT Systems Manager position is primarily managerial with responsibilities at the managerial and strategy level and should be viewed as excluded. The Flight Crew Systems Support Manager - job no. 004258 - job description provided does not include extensive detail, but on balance appears to reach the level of management exclusion based upon its responsibilities for liaising with ACPA union representatives. Job no. 001306, Flight Simulator Support Specialist, has responsibility for resource allocation, the direction and assignment of work to technical personnel and the evaluation of technical performance, as well as work scheduling and report preparation. This position should also be viewed as falling within the manager level exclusion. Job nos. 001221 and 001223, Flight Simulator Technicians, are technical positions whose substantive responsibilities are those of technical analysts involved in technical support. The functions are highly analogous to Addendum included functions and difficult to distinguish from them and these positions should be viewed as included in the bargaining unit. Job no. 001220, Flight Simulator Technologist, based on the job description provided, is similarly one of technical analysis and on-the-job technical instruction, is not distinguishable to a significant extent from the described Addendum core functions, and should be viewed as included.

[30] Job no. 001217, Flight Simulator Visual Specialist, has a similar mix of technical analysis responsibilities related to operational support and related technical instruction responsibilities and is in core functions indistinguishable from the Addendum functions. Job no. 005872 is included for similar reasons. However, the core responsibilities of job nos. 001309, 001305, 004712 and 004634 are distinguishable from and not directly comparable to Addendum or other previously

la mise au point, d'instructeur technique chargé de la formation technique ou d'analyste technique chargé d'offrir un soutien aux opérations. En outre, vu l'exclusion du gestionnaire, formation technique, du gestionnaire, services aéronautiques, services techniques en vol et planification des vols, et de ceux de rang supérieur aux termes de la description de l'unité de négociation du groupe ajouté, les titulaires de postes de direction semblables au service des opérations aériennes ne devraient pas être inclus dans l'unité. Compte tenu de ces facteurs, le poste de gestionnaire, mise au point des logiciels de formation et des systèmes FAO (n° 005871), est surtout un poste de direction assorti de responsabilités de gestion et d'orientation stratégique, et il devrait être exclu. La description du poste de gestionnaire, soutien aux systèmes, personnel navigant (n° 004258) n'est pas très détaillée, mais tout bien considéré, il semble s'agir d'un poste de direction exclu comportant des responsabilités en matière de liaison avec les représentants syndicaux de l'APAC. Le poste n° 001306, spécialiste - soutien en simulation de vol, comporte des responsabilités relativement à la répartition des ressources, la supervision et l'attribution du travail au personnel technique et l'évaluation du rendement technique, ainsi qu'à l'établissement de l'horaire de travail et la préparation de rapports. Ce poste devrait lui aussi être considéré comme un poste de direction exclu. Les postes n° 001221 et 001223, techniciens-simulation de vol, sont des postes de nature technique dont les responsabilités essentielles sont celles d'analyste technique chargé de l'appui technique. Les fonctions de ces postes sont très similaires à celles des postes du groupe ajouté inclus dans l'unité et s'en distinguent difficilement; il conviendrait donc de considérer que les postes sont inclus dans l'unité de négociation. Compte tenu de la description de poste fournie, le poste de technologue-simulation de vol (n° 001220) est analogue au poste d'analyste technique et d'instructeur technique en milieu de travail, et ses fonctions ne se distinguent guère des fonctions principales des postes du groupe ajouté décrites précédemment, si bien qu'il devrait être considéré comme inclus dans l'unité de négociation.

[30] Le poste n° 001217, spécialiste - simulation de vol visuel, comporte des fonctions d'analyse technique liées au soutien opérationnel et des responsabilités connexes en matière de formation technique. Ses fonctions principales ne se distinguent guère de celles des postes du groupe ajouté. Le poste n° 005872 est inclus pour des raisons semblables. Cependant, les responsabilités fondamentales des titulaires des postes n° 001309, 001305, 004712 et 004634 se distinguent de celles des

included functions in that they are data collection and maintenance functions related to the production of materials for use in operations and less directly engaged as an integral part of the operations themselves. The primary work is publication of materials for operational use by others and coordination and is less directly related to ongoing operations. While these four positions are potentially within the TMOS unit, they are excluded as being sufficiently differentiated that they may reasonably be said not to have been organized in either airline pre-merger.

[31] There are 33 positions within the Information Technology Branch of concern, to be compared to the System Analyst and/or Project Leader position. Air Canada suggests that the primary role of the relevant employees in the Information Technology Branch is to analyse business requirements of the various departments and determine how they may be met. The development of specifications as well as systems maintenance and trouble-shooting, the Addendum core functions, it is suggested, are the responsibility of an outside contractor. For its part, the bargaining agent in its initial submissions of April 29, 2002, challenged the position taken by Air Canada that the identified Air Canada positions were not equivalent to the CAIL positions of Systems Analyst and Project Leader. The IAM&AW indicates that Air Canada does have a specific group of positions and employees performing Technical Services IT functions which, it is submitted, are Air Canada equivalents to comparable Addendum group positions. The IAM&AW particularly indicates that the Air Canada positions of Senior Business Analyst-Technical Services, for which no job description was provided, and the Business Analysts-Technical Operations position nos. **000791**, **000792**, **002046**, **002047**, **005029**, 003602, 001125, 001035, **001026**, **001093**, 000815/**000790**, 000769, 001128, 003625 and 004332 all are equivalents to the System Analyst and Project Leader positions in the Addendum unit. As well the IAM&AW cited the position titles of ARTOS System Technician; ARTOS Data Integrity Technician, Engine Maintenance Centre; Technician, Systems-Component Maintenance; and Business Support Specialist; as equivalents. Annex A includes job descriptions of only the positions with their job numbers set out in bold above. The Air Canada position

postes du groupe ajouté ou d'autres postes jadis inclus et ne sont pas directement comparables à ces postes en ce qu'il s'agit de fonctions de collecte et de mise à jour de données liées à la production de documents utilisés à des fins opérationnelles qui sont moins directement intégrés aux opérations à proprement dire. Les tâches principales sont la coordination et la publication de documents destinés à d'autres à des fins opérationnelles et se rapportent moins directement aux activités courantes. Ces quatre postes pourraient être inclus dans la portée de l'unité ATESO, mais ils sont exclus car ils se distinguent suffisamment des postes inclus pour que l'on puisse raisonnablement dire que ce groupe n'était pas syndiqué dans l'une ou l'autre des entités antérieures.

[31] Il existe, à la direction de la technologie de l'information, 33 postes à comparer au poste d'analyste des systèmes et/ou responsable de projets. Air Canada affirme que le rôle premier des employés en cause est d'analyser les besoins opérationnels des divers services et de déterminer comment on peut y répondre. La société soutient que l'élaboration de spécifications ainsi que l'entretien des systèmes et le service de dépannage, les tâches principales des postes du groupe ajouté, incombent à un entrepreneur externe. Dans ses observations initiales en date du 29 avril 2002, l'agent négociateur conteste le point de vue d'Air Canada selon lequel les postes identifiés ne correspondent pas au poste d'analyste des systèmes/responsable de projets de LACI. L'AIMTA indique qu'il existe bel et bien, à Air Canada, un groupe particulier de postes et d'employés chargé de fonctions de TI qui, soutient-elle, correspondent à celles des postes comparables du groupe ajouté. L'AIMTA affirme plus particulièrement que les postes, à Air Canada, d'analyste principal des systèmes de gestion - services techniques, relativement auxquels aucune description de poste n'a été fournie, et les postes d'analyste des systèmes de gestion - opérations techniques (nos **000791**, **000792**, **002046**, **002047**, **005029**, 003602, 001125, 001035, **001026**, **001093**, 000815/**000790**, 000769, 001128, 003625 et 004332), sont tous comparables au poste d'analyste des systèmes/ responsable de projets dans l'unité du groupe ajoutée. De même, l'AIMTA prétend que les postes de technicien - système ARTOS, de préposé à l'intégrité des données - système ARTOS, centre d'entretien des moteurs, de technicien, entretien des composantes des systèmes, et de spécialiste - soutien des systèmes de gestion, sont des postes équivalents. L'annexe A renferme seulement les descriptions des postes dont le

of Business Support Specialist mentioned by the IAM&AW was included as job no. 000801 in Annex A.

[32] The IAM&AW submissions set out the job functions of the CAIL System Analyst and Project Leader group to whom the positions identified should be compared. The duties of this comparison group, it was indicated *inter alia*, included software evaluation, business case preparation for outside acquisition, software design and testing, system implementation, system end-user training and support, system backups, security access and user modifications. The submission indicated that the databases and systems were all those involved in aircraft maintenance, primarily in maintaining the CAIL SCEPTRE system. The SCEPTRE system encompassed matters including fleet condition, fleet time and cycles, work tracking, job scheduling, production control, inventory control, and maintaining job cards.

[33] It was submitted that the core functions of the CAIL Addendum Systems Analysts were, therefore, identical in substance to those of the Air Canada Business Analysts. It was suggested that at both Air Canada and CAIL the primary role of the analyst was not to directly program but to identify user requirements, design solutions, have the solutions implemented by outside programmers, to test and integrate new systems and then provide assistance to end users.

[34] It was submitted by the IAM&AW that CAIL Systems Analyst and Project Leaders working alongside Air Canada Business Analysts have reported unequivocally that they perform the same job. The IAM&AW Addendum certificate at CAIL should, it is suggested, be viewed as covering all non-managerial IT personnel carrying out information technology related business for maintenance and technical questions including materials and supply. It is specifically alleged that an identifiable group in Air Canada Technical Services, working under Mr. Pierre Lanthier, the Director of Information Technology, Technical Services, should therefore fall within the merged

numéro est indiqué en caractère gras ci-dessus. Le poste de spécialiste - soutien des systèmes de gestion d'Air Canada, mentionné par l'AIMTA, porte le numéro 000801 à l'annexe A.

[32] Dans ses observations, l'AIMTA décrit les fonctions des postes qui, à LACI, faisaient partie du groupe des analystes des systèmes/responsables de projets auxquels les postes identifiés doivent être comparés. L'AIMTA fait valoir, entre autres choses, que les tâches des employés de ce groupe témoignent notamment à évaluer des logiciels, préparer des analyses de rentabilisation en prévision d'acquisitions externes, concevoir et mettre à l'essai des logiciels, mettre des systèmes en application, donner de la formation et offrir des services de soutien aux utilisateurs des systèmes, procéder à la sauvegarde des systèmes, assurer la sécurité d'accès et apporter des modifications d'utilisateur. L'AIMTA indique également que les bases de données et les systèmes se rapportaient tous à l'entretien des aéronefs et principalement à la mise à jour du système SCEPTRE de LACI. Ce système sert notamment au contrôle de l'état, de la durée et du cycle de la flotte, au suivi des travaux, à l'établissement du calendrier d'exécution, au contrôle de la production et des stocks et au maintien des fiches de travail.

[33] L'AIMTA ajoute que les fonctions principales des analystes des systèmes du groupe ajouté de LACI sont par conséquent essentiellement identiques à celles des analystes des systèmes de gestion d'Air Canada. Elle indique également que, tant à Air Canada qu'à LACI, le rôle premier de l'analyste n'est pas de programmer directement les systèmes, mais d'établir les besoins des utilisateurs, de concevoir des solutions, de les faire appliquer par des programmeurs externes, de mettre à l'essai et d'intégrer de nouveaux systèmes et de fournir ensuite un soutien aux utilisateurs.

[34] L'AIMTA fait valoir également que les analystes des systèmes/responsables de projets de LACI travaillant aux côtés des analystes d'entreprise d'Air Canada ont déclaré catégoriquement qu'ils effectuaient le même travail. Elle est d'avis qu'on devrait considérer que le certificat d'accréditation de l'AIMTA à titre d'agent négociateur du groupe ajouté de LACI englobe tout le personnel d'exécution du service de TI s'acquittant de fonctions en matière de technologie de l'information touchant l'entretien et les questions techniques, y compris le matériel et les approvisionnements. L'AIMTA prétend expressément qu'un groupe identifiable d'employés des services

certificate. The essential position of the IAM&AW is that, because the scope of the relevant CAIL certificates included all non-managerial personnel with a hands-on relationship with CAIL's maintenance and technical information systems, including supply and materials systems, the new merged unit should be similarly broad in scope.

[35] The Board, however, does not share this position. As indicated, the task of merging bargaining units must be accomplished in a context which respects acquired bargaining and bargained rights and appropriately preserves existing rights to bargain collectively. However, if circumstances arise where it is proposed that additions are to be made to existing bargaining units, the circumstances must be carefully examined. If the units to be merged are the same in respect of their core functions, they are open to be merged if this is required to protect the integrity or credibility of the new unit. The nature of the new group, however, must be carefully considered. If it is essentially not distinguishable from the bargaining group, it may simply be added. However, it is almost always appropriate to respect the rights of employees to choose whether or not to be represented collectively since this is a fundamental choice provided for in the *Code*. If the functions, work or context of an employee or a group of employees are significantly different in some respect from the merged group of employees to which it is alleged they should be added in the course of a merger, their situation must be given separate consideration. If the group sought to be added is distinct, their functions substantially different, if their interests are significantly divergent, or if other circumstances make it appropriate to require that the wishes of the group in question be considered or canvassed in order to determine if they should be included in the larger bargaining unit created by the merger, then the wishes of the group should be so considered or canvassed. In each case it will be necessary to consider carefully the pre-merger circumstances of the group in question and all relevant factors in order to determine whether those in question should be included in the merged union without a vote, whether they should vote to determine their wishes and within what grouping, or whether no issue arises in respect of the relevant employees as a consequence of the merger. If prior to the merger the employees had not as yet indicated a wish to be unionized and were not

techniques relevant de M. Pierre Lanthier, directeur de la technologie de l'information, services techniques à Air Canada, doit, par conséquent, être inclus dans l'unité fusionnée. L'AIMTA fait valoir en substance que, vu que les certificats pertinents de LACI englobent l'ensemble du personnel d'exécution qui s'occupait directement des systèmes d'information relatifs à l'entretien et aux questions techniques à LACI, notamment les systèmes de gestion des approvisionnements et du matériel, la portée de la nouvelle unité fusionnée devrait également être aussi générale.

[35] Le Conseil ne partage toutefois pas ce point de vue. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, la fusion d'unités de négociation doit se faire dans le respect des droits de négociation acquis et des droits négociés, en préservant comme il se doit les droits de négocier collectivement qui existent déjà. Cependant, dans les cas où l'on propose d'inclure de nouveaux postes dans des unités de négociation déjà établies, les circonstances doivent être examinées soigneusement. Si les unités que l'on veut fusionner sont identiques sur le plan des fonctions principales qu'elles englobent, rien ne s'oppose à leur fusion pour autant que cela soit nécessaire au maintien de l'intégrité ou de la crédibilité de la nouvelle unité. Il reste que la nature du nouveau groupe doit faire l'objet d'un examen minutieux. Si ce nouveau groupe est essentiellement identique à l'unité de négociation, il peut simplement être inclus dans l'unité. Par contre, il est presque toujours opportun de respecter le droit des employés de déterminer s'ils souhaitent être représentés ou non collectivement, puisqu'il s'agit là d'un choix fondamental prévu par le *Code*. Si les fonctions, les tâches ou la situation d'un employé ou d'un groupe d'employés sont, à certains égards, très différents de ceux du groupe fusionné dans lequel on prétend qu'ils devraient être inclus, leur situation doit être examinée séparément. Si le groupe dont on sollicite l'inclusion est distinct, que ses fonctions sont sensiblement différentes et ses intérêts très divergents, ou si d'autres circonstances font en sorte qu'il convient de prendre en considération ou de sonder la volonté du groupe pour déterminer s'il doit être inclus dans l'unité de négociation élargie résultant de la fusion, c'est alors ce qu'il convient de faire. Dans chaque cas, il faudra examiner soigneusement les circonstances du groupe avant la fusion et tous les facteurs pertinents pour déterminer si les employés concernés doivent être inclus dans l'unité fusionnée sans tenir de scrutin, s'ils doivent au contraire exprimer leur volonté par un vote pour indiquer à quel syndicat ils accordent leur faveur, ou si aucune question ne se



union members, they should not be included automatically in a bargaining unit unless the integrity of a merging unit might be threatened. It is therefore necessary to consider the situation of the employees in question not only at the level of issues of general principle, but in light of their relevant specific circumstances. It is necessary therefore to consider the situation of the Systems Analyst/Project Leader comparison group in the Air Canada IT Branch in greater detail.

[36] The submissions by Air Canada of April 4, 2002, April 16, 2002 and May 8, 2002, and those of the IAM&AW of April 12 and 29, 2002 and May 15, 2002, must be considered in turn. It should be noted that in addition to the conflict in the positions of the parties respecting the proper legal tests to be applied and manner of applying them, there are certain conflicts of fact raised by or inherent in their submissions. For instance, Air Canada contends that the System Analyst/Project Leader role in the former CAIL was more restricted than alleged by the CAIL group. CAIL for its part alleges, supported by a signed statement by certain of its Systems Analysts and Project Leaders that the supplied data is indeed accurate (see Tab A-6, May 15, 2002). As another example, while Air Canada's initial submissions, by including in the Annex A list and providing job descriptions for job nos. 000801 and 003625, suggests that these are active positions, the subsequent submissions of May 8, 2002, indicate that job no. 003625 no longer exists, and that the functions of job no. 000801 have been contracted out. The Board will therefore proceed to consider the positions in question together with the provided job descriptions generally in the order they were presented in Annex A, including any issues raised and positions taken in subsequent submissions.

[37] The first potential Addendum look-alike listed in the IT Branch is job no. 005123, Air Canada title, Analyst E-Technologies. An examination of the duties of this position from the job description provided by Air Canada, titled Analyst E-Technologies indicates to the Board that the position described is broader and more strategic in its orientation, directed to broader business analysis than the Addendum alleged

pose concernant les employés en cause par suite de la fusion. Si ces employés n'avaient pas encore manifesté la volonté de se syndiquer avant la fusion et qu'ils n'étaient pas représentés par un syndicat, ils ne devraient pas être inclus d'office dans une unité de négociation fusionnée, à moins que l'intégrité de celle-ci ne soit menacée. Il faut donc examiner la situation des employés concernés non seulement pour ce qui est des questions de principe général, mais aussi à la lumière des circonstances pertinentes propres au dossier. Il y a donc lieu d'examiner en détail la situation du groupe témoin des analystes des systèmes/responsables de projets du service de TI d'Air Canada.

[36] Les observations présentées par Air Canada le 4 avril et le 16 avril 2002 et le 8 mai 2002, et les observations de l'AIMTA présentées le 12 et le 29 avril 2002 et le 15 mai 2002 doivent être examinées à tour de rôle. Mentionnons qu'en plus des divergences de vue des parties sur les critères juridiques applicables et la manière de les appliquer, certaines contradictions de fait sont mentionnées dans les observations ou s'en dégagent implicitement. Ainsi, Air Canada soutient que le rôle de l'analyste des systèmes/responsable de projets à LACI était plus limité que le prétend le groupe de LACI. Pour sa part, LACI allègue, en s'appuyant sur une déclaration signée par un certain nombre d'analystes des systèmes/responsables de projets, que les données fournies sont en réalité inexactes (voir l'onglet A-6, 15 mai 2002). Pour citer un autre exemple, Air Canada indique, dans ses observations initiales (qui sont accompagnées de l'annexe A et de la description des postes n<sup>os</sup> 000801 et 003625) que ces postes existent encore, alors qu'elle affirme dans ses observations subséquentes, en date du 8 mai 2002, que le poste n<sup>o</sup> 003625 n'existe plus et que les fonctions du poste n<sup>o</sup> 000801 ont été confiées à un sous-traitant. Le Conseil procédera donc à l'examen des postes en question ainsi que des descriptions de poste qui ont été fournies, dans l'ordre où ils sont indiqués à l'annexe A, et prendra en considération les questions soulevées et les arguments avancés par les parties dans leurs observations ultérieures.

[37] Le premier poste du service de TI d'Air Canada susceptible d'avoir un équivalent dans le groupe ajouté est celui d'analyste, technologies en ligne (n<sup>o</sup> 005123). L'examen de la description de poste fournie par Air Canada permet de constater que les tâches du poste sont de nature plus générale et stratégique et sont davantage axées sur l'analyse des systèmes de gestion que celles des postes prétendument équivalents du groupe ajouté,

equivalents and that it does not bear a close core functional relationship to the Addendum positions, however described. This position therefore falls outside of the TMOS unit scope.

[38] The next two listed positions; the first, Air Canada listed description job no. 005199 application Archi Sr. Analyst, job description position title Senior Application Architect; and job no. 005121 Application Architect; also appear to be more broadly strategic in their primary orientation and fall outside of the TMOS unit scope.

[39] Annex A lists six Business Analyst positions, job nos. 002046, 002047, 105029, 000792, 000791 and 001026. The materials provided in respect of these positions emphasize the development of business solutions and strategies. As contended by Air Canada, an examination of the core functions of this group of positions does not disclose that its core functions are directly analogous to the functions of the Systems Analyst/Project Leaders within the Addendum group. The work of the Business Analysts is more oriented to a consideration of the business aspects of system change than to the technical aspects. Hence, this group appears more concerned with administrative than with operational support and appears to fall outside of the current TMOS unit scope. The data provided in respect of job nos. 001098 and 001128, Business Analyst Technical Operations and Business Systems Analyst Technical Operations, is to the same effect with the similar result that these positions fall outside of the TMOS unit scope.

[40] The evidence respecting the position of Business Support Specialist, job no. 000801, as noted previously, is subject to contrary indications. On May 8, 2002, the Air Canada submissions (at page 28) indicated that the position did not exist since this position has been contracted out. Notes on the position's functions set out in documentation provided with Annex A, and Annex A itself suggests the position remains filled. If the specific documentation provided is considered, and on the assumption that the position has not been contracted out as indicated by Air Canada, this position has been considered here. The position is a technical one in its orientation and in its core function is significantly similar to the Addendum Group Systems Analyst/Project Leader positions. It falls to be included in TMOS. Because of the close similarity it is included without more. It should be noted that job no. 000801 is listed in the general job description for Business Innovation Analyst in the Information Technology

et qu'il n'existe pas de lien étroit, sur le plan des fonctions principales, avec les postes du groupe ajouté, peu importe leur description. Ce poste est donc exclu de la portée de l'unité ATESO.

[38] Les deux postes suivants sont ceux d'analyste principal, architecte des applications (n° 005199) à Air Canada, et celui d'architecte des applications (n° 005121); ces postes semblent eux aussi comporter surtout des attributions de nature stratégique et, pour cette raison, sont exclus de la portée de l'unité ATESO.

[39] À l'annexe A figurent six postes d'analyste des systèmes de gestion (n<sup>os</sup> 002046, 002047, 105029, 000792, 000791 et 001026). Dans les documents qui ont été fournis relativement à ces postes, on met l'accent sur l'élaboration de solutions et de stratégies commerciales. Ainsi qu'Air Canada l'a fait valoir, l'examen des fonctions principales des postes ne permet pas de conclure qu'elles sont directement analogues à celles de l'analyste des systèmes/responsable de projets du groupe ajouté. Les fonctions de l'analyste des systèmes de gestion concernent davantage les aspects opérationnels que les aspects techniques de la modification des systèmes. Il semble donc que ce groupe assure un appui plus administratif qu'opérationnel et qu'il est exclu de la portée actuelle de l'unité ATESO. Les données fournies sur les postes n<sup>os</sup> 001098 et 001128, analyste des systèmes de gestion, opérations techniques, vont dans le même sens, de sorte que ces postes sont aussi exclus de la portée de l'unité ATESO.

[40] Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, la preuve relative au poste de spécialiste - soutien des systèmes de gestion (n° 000801), est contradictoire. Dans ses observations en date du 8 mai 2002 (à la page 28), Air Canada affirme que le poste n'existe plus, ses fonctions ayant été attribuées à un sous-traitant. Or, dans les notes sur les fonctions du poste jointes à l'annexe A, et à l'annexe A elle-même, il est indiqué que le poste est toujours pourvu. Compte tenu de ces documents, et à supposer que les fonctions du poste n'aient pas été confiées à des sous-traitants comme l'indique Air Canada, le Conseil a pris soin de l'examiner. Il s'agit d'un poste de nature technique et ses fonctions principales sont très semblables à celles des postes d'analyste des systèmes/responsable de projets du groupe ajouté. Il cadre donc avec les paramètres de l'unité ATESO. En raison de cette étroite similitude, il est inclus dans l'unité, sans qu'aucune autre procédure ne soit nécessaire. Rappelons que le

Branch together with 17 other positions, but the Board here has relied primarily upon the separate job description provided for job no. 000801.

[41] The next group of positions to be considered is a group of four positions with the Air Canada title of Departure Control System Development Analyst, job nos. 005680, 000581, 002878 and 002965. In the materials provided, these positions are identified as falling within a generic job description provided for Business Innovation Analyst in the Information Technology Branch. On the basis that these positions are similar in function to the previously discussed Business Analyst positions, these positions too fall outside of the TMOS scope as not being previously included in a bargaining unit and as not being closely comparable to previously included Addendum positions.

[42] The next three Annex A listed positions, Air Canada titles of Developer QIK Res, Development Analyst QIK, and Development Analyst-QIK Access, job nos. 005165, 005799 and 005440 are also, on the basis of the information provided, performing Business Innovation Analyst functions falling outside the TMOS unit's scope as more administrative than operational. The Senior Analyst QIK Access job no. 005164 position similarly falls outside of the TMOS unit.

[43] The next listed group includes the Field Support Coordinator, job no. 002905, the Field Support Specialist job no. 003053 and the Field Support Specialist job no. 003052. Air Canada, in respect of this group in its submissions of April 4, 2002, provided a comparison of functions of the CAIL Project Leader Maintenance and Technical Information Services (MTIS) functions and those of the Field Support Specialists and Coordinator. Additionally, documentation was provided in respect of the individual positions. Taken as a whole this information contains slightly diverging information. As an example, the key activities for job no. 003053 list the hands-on role of trouble-shooting as part of the primary key activity of the position. The analysis provided suggests that trouble-shooting, as an example, is not directly done but that problems are forwarded for resolution by a

poste n° 000801 est mentionné dans la description de poste générale de l'analyste des innovations commerciales au service de la technologie de l'information avec 17 autres postes, mais le Conseil s'est fondé principalement, dans la présente affaire, sur la description de poste distincte qui a été fournie relativement au poste n° 000801.

[41] Le groupe de postes suivant comprend quatre postes portant le titre, à Air Canada, d'analyste - conception de systèmes de contrôle de départ (n<sup>os</sup> 005680, 000581, 002878 et 002965). Dans les documents fournis, il est indiqué que ces postes sont compris dans la description de poste générique fournie relativement au poste d'analyste des innovations commerciales au service de la technologie de l'information. Les fonctions de ces postes étant semblables à celles des postes d'analyste des systèmes de gestion, dont il a été question précédemment, ils sont aussi exclus de la portée de l'unité ATESO car ils ne faisaient pas partie d'une unité de négociation dans le passé et n'ont guère de points communs avec les postes du groupe ajouté jadis inclus.

[42] Les trois postes qui figurent ensuite à l'annexe A, à savoir ceux de concepteur, système QIK-Res, d'analyste de la conception, système QIK, et d'analyste de la conception, système QIK Access (n<sup>os</sup> 005165, 005799 et 005440), comportent eux aussi, d'après l'information fournie, des fonctions du poste d'analyste des innovations commerciales qui sont exclues de la portée de l'unité ATESO, car elles sont de nature plus administrative qu'opérationnelle. Le poste d'analyste principal, QIK Access (n° 005164), est aussi exclu de l'unité ATESO.

[43] Le groupe suivant de postes englobe ceux de coordonnateur - soutien sur place (n° 002905) et de spécialiste - soutien sur place (n<sup>os</sup> 003053 et 003052). Dans ses observations en date du 4 avril 2002 relativement à ce groupe de postes, Air Canada compare les fonctions des responsables de projet des services d'information technique et d'entretien (SITE) à LACI avec celles des postes de spécialiste et de coordonnateur, soutien extérieur. Des documents ont été soumis relativement à chacun des postes, mais, dans l'ensemble, l'information qu'on y trouve est quelque peu contradictoire. Ainsi, dans les activités principales, il est indiqué que le titulaire du poste n° 003053 assure lui-même le service de dépannage. Or, l'analyse fournie indique plutôt le contraire, c'est-à-dire que les problèmes sont transmis à un entrepreneur externe. En revanche, si on examine l'ensemble des tâches décrites

contracted third party supplier. However, if the tasks provided are considered, as an assemblage, and their fundamental orientation is considered, even ignoring the small discrepancies, it appears that the core functions of the positions in question are technical support functions in direct technical support of operations, and to a very much less significant extent strategic business functions. Thus, the three Field Support positions of focus appear to be much more directed to Information Technology support. The core functions of the positions are so closely allied to the CAIL Systems Analyst/Project Leader functions that they fall to be included in the TMOS unit. On the basis of the information provided as well, on balance, the positions, while to an extent supervisory do not appear to be managerial within the *Code* tests and should not be excluded as managerial.

[44] Job no. 003625, IT Business Analyst Mtc & Engineering Systems on the basis of the information provided, which is not extensive, appears to fall within the Business Innovation Analyst job description and hence on balance should be viewed in the business development and not the technical support context. As such, it is outside the TMOS unit's scope.

[45] The next group of positions to receive consideration includes those positions related to the RES III database. These positions include job nos. 002901, 002902 and 002903; Sr. RES III Database Coordinator, Lead RES III Database Coordinator, and RES III Database Coordinator. Also included are two RES III Tester positions, job nos. 004420 and 005652 and the position of RES III Development Testing Team Leader job no. 005439. In respect of these positions the Board was provided job descriptions and two job comparison sheets. The first job comparison sheet compared the RES III Database Coordinator positions excluding that of RES III Development Testing Team Leader to the CAIL Project Leader MTIS position; the second similarly compared the RES III Tester positions. Again, as in respect of the Field Support Coordinator group, there were discrepancies and differences of emphasis noted when the specifically described functions for the relevant positions were compared to the comparison sheet. For instance it is a listed responsibility of the RES III Database Coordinator in the job description provided to support the maintenance of the RES III database. The job comparison on the other hand indicates that the maintenance of the existing systems is "performed by 3<sup>rd</sup> party supplier." In fact, a

et qu'on prend aussi en considération leur orientation fondamentale, même en faisant abstraction des divergences négligeables, il semble que les fonctions principales des postes soient des fonctions d'appui technique direct aux opérations, et dans une bien moindre mesure, des fonctions de nature stratégique. Ainsi donc, les trois postes paraissent être davantage axés sur le soutien de la technologie de l'information. Leurs fonctions principales de ces postes sont à ce point semblables à celles des postes d'analyste des systèmes/responsable de projets à LACI, qu'il convient de les inclure dans l'unité ATESO. Compte tenu de l'information fournie également, tout bien considéré et bien qu'ils comportent dans une certaine mesure des fonctions de supervision, ils ne semblent pas entrer dans la catégorie des postes de direction au sens du *Code* et ne devraient donc pas être exclus de l'unité pour cette raison.

[44] Compte tenu de l'information sommaire fournie, le poste d'analyste des systèmes de gestion TI, systèmes d'entretien et d'ingénierie (n° 003625), paraît cadrer avec celui du poste d'analyste des innovations commerciales. En conséquence, il devrait donc être examiné dans le contexte de la recherche de clients et non de l'appui technique. Pour cette raison, il est exclu de l'unité ATESO.

[45] Le groupe suivant de postes réunit les postes qui sont liés à la base de données RES III, soit ceux de coordonnateur principal, base de données RES III, de coordonnateur en chef, base de données RES III, et de coordonnateur, base de données RES III (n<sup>os</sup> 002901, 002902 et 002903). Sont aussi inclus deux postes de contrôleur, base de données RES III (n<sup>os</sup> 004420 et 005652), et le poste de chef d'équipe, contrôle et développement de la base de données RES III (n° 005439). Le Conseil a obtenu les descriptions de ces postes ainsi que deux feuilles de comparaison. La première compare les postes de coordonnateur, base de données RES III, à l'exclusion des postes de chef d'équipe, contrôle et développement de la base de données RES III, avec celui de chef de projet, SITE, à LACI; la deuxième compare de la même manière les postes de contrôleur, base de données RES III. Là encore, comme ce fut le cas pour le groupe des coordonnateurs, soutien extérieur, des incohérences et des divergences quant à l'importance accordée à certaines fonctions ont été relevées lorsque les fonctions particulières de chaque poste ont été confrontées à la fiche de comparaison. Par exemple, la description de poste indique qu'il incombe notamment au coordonnateur de la base de données RES III d'offrir un

comprehensive reading of the data provided is more suggestive of a shared responsibility with the Database Coordinator having a level of highly technical responsibility for system maintenance, working with the third party supplier. In the case of the comparison of Project Leader MTIS to the RES III Tester positions, job nos. 004420 and 005652, as another instance, the comparison states that all relevant technical support is provided by third party suppliers. The Tester job descriptions for job nos. 004420 and 005652 indicates expressly: "Provide technical support and procedural support to internal AC groups and define permanent solutions to recurring problems in consultation with others in the RSM group as well as external groups such as IBM." Taken together, the relevant job descriptions are on balance indicative of a more integrated and supportive relationship and of a shared responsibility for controlling the carrying out of technical functions directly comparable to those of the CAIL Addendum Project Leaders, than of the carrying out of Business Analyst functions. These five positions of Database Coordinators and Testers then, as well, should be taken as so directly comparable in core functions to the Addendum group that they fall within the TMOS unit. The position of Team Leader, job no. 005439, on examination of its job functions also falls within the same rationale. It too is responsible on the basis of the job description provided for technical and procedural support, and is seen to be primarily technical in its core orientation. Although on April 4, 2002 Air Canada indicated that the above positions might fall within the potential Office, Clerical and Administrative Support unit, on the basis of the provided job descriptions and other materials and submissions, considering the core job functions of these positions, they are most properly included within the TMOS unit.

[46] In respect of job nos. 005730 and 003596, Reservation Development Analysts in the Information Technology Branch, no sufficient information was provided by either party to allow core functions and other aspects of the positions to be determined. The Board accordingly is not in a position to decide in respect of these positions until additional information is

appui aux fins de l'entretien de la base de données RES III. Or, la fiche de comparaison indique que l'entretien des systèmes existants est «assuré par un entrepreneur externe» (traduction). En fait, l'examen attentif de l'ensemble des renseignements fournis pointe davantage en direction d'une responsabilité partagée entre le coordonnateur de la base de données, qui assume des responsabilités très techniques aux fins de l'entretien du système, et l'entrepreneur externe. Pour utiliser un autre exemple, si l'on compare le poste de chef de projet, SITE, avec celui de contrôleur de la base de données RES III (nos 004420 et 005652), on constate que l'appui technique nécessaire est essentiellement fourni par des entrepreneurs externes. Les descriptions des postes de contrôleur nos 004420 et 005652 indiquent expressément que le titulaire «offre un appui technique aux groupes internes d'AC et conçoit des solutions permanentes aux problèmes périodiques en collaboration avec d'autres employés du groupe de «RSM» ainsi que des groupes externes comme IBM» (traduction). Dans l'ensemble, les descriptions de poste pertinentes pointent généralement en direction d'une relation d'appui intégrée et d'un partage des responsabilités en matière de contrôle de l'exécution des tâches techniques directement comparables aux fonctions des responsables de projets du groupe ajouté de LACI, qu'à celles des analystes de systèmes de gestion. Ainsi donc, les fonctions principales de ces cinq postes de coordonnateur et de contrôleur de la base de données devraient aussi être considérées comme étant si directement comparables à celles du groupe ajouté qu'elles cadrent avec les paramètres de l'unité ATESO. Le même raisonnement s'applique aux fonctions du poste de chef d'équipe (no 005439). D'après la description de poste fournie, le titulaire de ce poste offre lui aussi des services d'appui technique et opérationnel, et ses fonctions principales sont considérées comme essentiellement techniques. Bien qu'Air Canada ait indiqué, le 4 avril 2002, que les postes susmentionnés pourraient être inclus dans l'unité des employés de bureau et de soutien administratif projetée, il reste que, d'après les descriptions de poste et les autres documents et observations fournis, et les fonctions principales de ces postes, ils sont à juste titre inclus dans l'unité ATESO.

[46] En ce qui concerne les postes d'analyste, conception, réservations (nos 005730 et 003596), à la direction de la technologie de l'information, les parties n'ont pas fourni suffisamment de renseignements pour que l'on puisse porter un jugement sur les fonctions principales et les autres aspects de ces postes. Il s'ensuit que le Conseil n'est pas en mesure de prendre quelque

provided. The parties are asked to consider the situation of these positions interactively before again referring their situation to the Board.

[47] The two positions of E-Technologies Senior Architect, job no. 005116 and Senior Business Innovation Analyst, job no. 000790, may be grouped together. Both the comparison of these positions to the Project Leader MTIS which was provided and the job descriptions provided support Air Canada's position that these positions are Strategic and Business Analyst positions, which although related to technology and technological issues, approach their tasks primarily from the business perspective, and hence fall outside of the TMOS unit's scope. There are no other positions comparable to those of System Analyst and/or Project Leader remaining to be analysed within the Information Technology Branch.

[48] Six positions are identified within the Loyalty Programs Department or Branch. Since all functions within this branch fall outside the scope of the TMOS bargaining unit, these positions too are not within that scope.

[49] Job nos. 005837 and 004219 - Network Calibration Analysts - and no. 005166 - Network Performance Analyst - as well as no. 000555 - Senior Business Analyst in the Network Planning and Marketing Branch, are not within the functions generally found in the TMOS unit and in addition are in their core directed to business planning and development. As such, they fall outside the scope of the TMOS unit.

[50] Job no. 005784 - Employee Benefit & Systems Support Analyst - and no. 005704, People Development & Services Learning Development Specialist - provide services which are only indirectly related to Technical Maintenance and Operational Support functions. Additionally, the duties of the positions include responsibilities in respect of the development of negotiating positions and the support and coaching of management which raise questions of incompatibility between the required roles and bargaining union membership. The two positions are outside of the scope of the TMOS unit.

décision que ce soit concernant ces postes tant qu'il n'aura pas obtenu de renseignements supplémentaires. Les parties sont priées d'examiner la situation de ces postes ensemble avant de renvoyer à nouveau le dossier au Conseil.

[47] Les deux postes d'analyste principal, technologies en ligne (n° 005116), et d'analyste principal, systèmes de gestion (n° 000790), peuvent être regroupés. La comparaison de ces postes avec le poste de chef de projet, SITE, fournie au Conseil, et les descriptions de poste pertinentes corroborent la prétention d'Air Canada selon laquelle il s'agit de postes stratégiques liés à l'analyse des systèmes de gestion, qui, bien que de nature technique, concernent principalement la gestion de l'entreprise, et qui sont donc exclus de la portée l'unité ATESO. Aucun autre poste ne se compare à celui d'analyste des systèmes/responsable de projets au service de la technologie de l'information.

[48] Six postes sont identifiés au service ou à la direction des programmes de fidélisation. Comme aucune des fonctions accomplies à l'intérieur de cette direction ne sont comprises dans la portée de l'unité de négociation ATESO, ces postes en seront donc aussi exclus.

[49] Les fonctions des postes d'analyste du calibrage du réseau (nos 005837 et 004219), d'analyste du rendement du réseau (n° 005166) et d'analyste principal des systèmes de gestion (n° 000555), à la direction de la planification du réseau et du marketing, ne cadrent pas avec les fonctions générales des employés de l'unité ATESO; qui plus est, elles se rapportent essentiellement à la planification et au développement organisationnel. Pour cette raison, elles sont exclues de la portée de l'unité ATESO.

[50] Le spécialiste, avantages sociaux et soutien des systèmes (n° 005784), et l'analyste, perfectionnement et soutien, particuliers (n° 005704), offrent des services n'ayant qu'un lien indirect avec les fonctions d'entretien technique et de soutien opérationnel. En outre, les tâches de ces postes concernent notamment la préparation de positions de négociation ainsi que le soutien et l'encadrement de la direction, ce qui soulève des questions d'incompatibilité entre les attributions des postes et l'appartenance à un syndicat. Les deux postes sont exclus de la portée de l'unité ATESO.

[51] There are ten positions within the Technical Services Branch or function to be compared to the System Analyst and/or Project Leader function. The first group of these positions to be considered is a group of three including job no. 006454, Artos Support Technician, job no. 004664, Artos Data Integrity Technician, and job no. 004666 PP, Artos Support Technician. In respect of these positions, the IAM&AW submit that they are included because their work falls within the core functions of the CAIL Addendum Systems Analyst group and the core functions of other system users within the Addendum group such as Planners and Expeditors. The IAM&AW submissions additionally cite the consideration that the positions in question have a hands-on relationship with maintenance and technical information systems such as those that existed at CAIL. As a first consideration it is clear that the functions in question are directly involved with and in direct support of technical, maintenance and operational support functions. The Board was provided with a Position Vacancy Advice document and a job description in respect of job nos. 006454 and 004666, and a job description for job no. 004664. The data and the job descriptions provide support for the assertion that the positions in question as their core orientation are technical support positions with a hands-on and direct relationship to technical and operations functions. The positions are essentially so comparable to former Addendum functions that no effective distinction can be drawn and they should be included within the TMOS unit.

[52] With respect to job no. 001025, Business Innovation Analyst, the job description provided indicates that this position like others previously discussed is oriented not toward technical, maintenance and operational support work but is directed generally and primarily to business analyst functions.

[53] The job description of job no. 004631, Cabin Interiors Avionics Technician on the other hand indicates that the work is directly related to aircraft maintenance, and this position appears directly related and analogous to functions already within both Air Canada and CAIL pre-existing bargaining units. Given its clear functional relationship and its close parallel to CAIL bargaining unit functions, this position falls within the TMOS unit. The same Position Vacancy Advice was presented for job nos. 003962 and 006105, Digital Data Administration Specialists. Again, these primarily technical positions are closely and directly

[51] Dix postes de la direction des services techniques doivent être comparés au poste d'analyste des systèmes/responsable de projets. Le premier groupe de postes en comprend trois, soit ceux de technicien de soutien - logiciel PP Artos (n° 006454), de technicien, intégrité des données - logiciel Artos (n° 004664), et de technicien de soutien - logiciel PP Artos (n° 004666). L'AIMTA soutient que ces postes sont inclus parce que leurs fonctions principales cadrent avec celles des analystes des systèmes du groupe ajouté de LACI et d'autres utilisateurs des systèmes qui font partie de ce même groupe, comme les planificateurs et les expéditeurs. Dans ses observations, l'AIMTA mentionne également que les titulaires des postes en question s'occupent eux-mêmes des systèmes d'entretien et d'information technique comme ceux qui existaient à LACI. À première vue, il est clair que les fonctions en question sont liées directement aux fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel. Le Conseil a reçu un avis de poste vacant et une description de poste relativement aux postes n°s 006454 et 004666 et 004664. Cette information corrobore la prétention voulant qu'il s'agisse essentiellement de postes d'appui technique dont les titulaires accomplissent eux-mêmes des tâches de nature technique et opérationnelle. En substance, les fonctions sont à ce point comparables aux anciennes fonctions du groupe ajouté qu'il est impossible de les distinguer, si bien que les postes devraient être inclus dans l'unité ATESO.

[52] En ce qui concerne le poste d'analyste des systèmes de gestion (innovations) (n° 001025), la description qui en a été fournie indique qu'à l'instar d'autres postes examinés précédemment, ce poste comporte non pas des fonctions en matière d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel, mais plutôt, essentiellement, des fonctions d'analyste des systèmes de gestion.

[53] La description du poste de technicien en avionique - aménagement intérieur (n° 004631), indique, par contre, que les tâches se rapportent directement à l'entretien des aéronefs. Ce poste paraît être directement lié et analogue aux fonctions accomplies par des employés des unités de négociation antérieures à Air Canada et LACI. Compte tenu de cette relation fonctionnelle incontestable et de la concordance quasi parfaite avec les fonctions de l'unité de négociation de LACI, ce poste est inclus dans l'unité ATESO. Le même avis de poste vacant a été soumis relativement aux postes de spécialiste, administration des systèmes

parallel to the CAIL Addendum System Analyst and other Addendum unit functions and will inevitably be functionally connected. Given their orientation and core functions, these positions fall within the TMOS unit.

[54] Job no. 006392 - Engine Repair Technician - also falls well within the scope of the existing bargaining unit, and is analogous to and related to the core functions within the Addendum Group. It is included in the TMOS unit.

[55] The Air Canada E-Purchasing Business Analyst job no. 005925 seems on balance marginally less technical and operational and more administrative and hence falls outside of the group of positions clearly analogous to the Addendum group category. It is, hence, not included in the TMOS unit.

[56] The final System Analyst and/or Project Leader equivalent listed is the Air Canada position of job no. 003506 - Technical Training Systems Manager. An examination of the purposes, scope and core job requirements information provided in respect of this position indicates that its responsibilities are somewhat broader than the functions of the comparable Addendum positions. Additionally, the position has responsibility for staff assignment, direction, assessment and hiring and for human resources reductions. The noted functions strongly suggest that the position is above the level of supervisory, falling into the management category under *Code* principles. Finally, this position is oriented to a greater degree toward more strategic business functions than technical functions. It clearly falls outside of the TMOS unit.

[57] Sixteen positions listed in Air Canada's Appendix A of April 4 remain to be considered. These are possible look-alikes to a variety of Addendum Job Titles. It will be necessary to consider them in turn.

[58] Three positions at Air Canada, job nos. 004045, 003663 and 002729, Senior Building Services Coordinators in the Corporate Real Estate Function or Branch, have been identified for consideration in relation to the Addendum positions of Building

de données numériques (n<sup>os</sup> 003962 et 006105). Une fois de plus, ces postes de nature technique essentiellement correspondent étroitement et directement au poste d'analyste des systèmes et à d'autres postes du groupe ajouté de LACI inclus dans l'unité et seront inévitablement liés sur le plan fonctionnel. En raison de leur orientation et de leurs fonctions principales, ces postes sont inclus dans la portée de l'unité ATESO.

[54] Les fonctions du poste de technicien, réparation du groupe moteur (n<sup>o</sup> 006392), sont aussi clairement visées par la portée de l'unité de négociation existante; elles sont en outre analogues et liées aux fonctions principales du groupe ajouté. Le poste est donc inclus dans l'unité ATESO.

[55] Tout bien considéré, le poste d'analyste des achats en ligne à Air Canada (n<sup>o</sup> 005925) semble de nature plus administrative que technique et opérationnelle, de sorte qu'il ne se compare pas avec les postes clairement analogues à ceux du groupe ajouté. Il n'est donc pas inclus dans l'unité ATESO.

[56] Le dernier poste équivalent au poste d'analyste des systèmes/responsable de projets qui figure sur la liste est le poste n<sup>o</sup> 003506 d'Air Canada, gestionnaire, systèmes d'instruction technique. L'examen des renseignements fournis quant à l'objet, aux attributions et aux exigences principales de ce poste indique que ses responsabilités sont un peu plus générales que celles des postes comparables du groupe ajouté. En outre, le titulaire de ce poste est responsable de l'affectation, de l'orientation, de l'évaluation et du recrutement du personnel ainsi que des compressions d'effectif. Ces fonctions indiquent clairement qu'il s'agit d'un poste de niveau supérieur à celui de superviseur et qu'il entre dans la catégorie des postes de direction compte tenu des principes énoncés dans le *Code*. Enfin, les fonctions sont de nature plus stratégique que technique. Manifestement, ce poste est exclu de l'unité ATESO.

[57] Il reste à examiner seize postes de l'annexe A d'Air Canada en date du 4 avril. Ces postes pourraient être des postes équivalents à toute une gamme de postes du groupe ajouté. Il est donc nécessaire de les examiner à tour de rôle.

[58] Trois postes d'Air Canada, soit ceux de coordonnateur principal, services immobiliers (n<sup>os</sup> 004045, 003663 et 002729), à la direction des propriétés immobilières de la société, ont été identifiés et doivent donc être examinés par rapport aux postes de



Maintenance Planner/Scheduler. Here, it would appear from a consideration of the materials provided that the functions of the positions in question are at their core related to general property planning management and broad in scope. Given that these positions appear to have a broad business orientation, their core functions would appear to fall outside the TMOS unit and they are hence not included in the bargaining unit.

[59] The Air Canada positions of Flight Operations Instructor, job no. 001218, Flight Simulator Instructor, no. 001219, and Full Flight Simulator Instructor, no. 005808, in Flight Operations are outside the scope of the functions of Technical Maintenance and Operational Support, since they relate directly to flight operations and the incumbents do not train TMOS personnel. As such the IAM&AW, in its submissions, has acknowledged that they are notionally outside the scope of the TMOS unit.

[60] Three positions, job no. 003804, Mandatory Airworthiness Requirement Controller, no. 005622, Airworthiness Controller and no. 001205, Technical Investigator, have been referred for consideration in respect of the Addendum position of Quality Auditor. The Airworthiness Controller position, no. 005622, is responsible for the direction of the Process Auditor position, which according to the provided submissions is aligned with the CAIL Quality Auditor position. Additionally, the position has managerial and supervisory functions above the Quality Auditor responsibilities set out in the submissions provided by the IAM&AW which indicate that the CAIL position was involved directly and primarily in the conduct of production and maintenance audits. The Airworthiness Controller position, job no. 005622, therefore, is not directly comparable to the unionized Quality Auditor position. The second position to be considered, the Mandatory Airworthiness Requirement Controller, is concerned with the management rather than the conduct of certain audit related functions. As a result, this position as well cannot be taken to be equivalent to the CAIL Quality Auditor position. On the other hand the Technical Investigator, job no. 001205 is directly involved in the performance and conduct of auditing activities. On balance, this position is directly comparable to the CAIL Quality Auditor position to such an extent that it is included in the TMOS bargaining unit.

préposé à l'affectation/préposé à la planification, entretien des immeubles du groupe ajouté. Dans ce cas-ci, il semblerait, à l'examen des documents fournis, que les tâches principales des titulaires des postes en question soient liées à la gestion générale de la planification immobilière et sont de nature générale. Pour cette raison, elles ne paraissent pas être visées par la portée de l'unité ATESO; les postes sont donc exclus de l'unité de négociation.

[59] Les fonctions des postes d'instructeur, opérations aériennes (n° 001218), d'instructeur, simulation de vol (n° 001219), et d'instructeur, simulation complète de vol (n° 005808), aux opérations aériennes d'Air Canada, ne cadrent pas avec les fonctions relatives à l'entretien technique et au soutien opérationnel, puisque ces postes se rapportent directement aux opérations aériennes et que leurs titulaires ne forment pas le personnel de l'unité ATESO. Pour cette raison, l'AIMTA reconnaît dans ses observations qu'ils sont exclus de la portée théorique de l'unité ATESO.

[60] Trois postes de contrôleur, exigences obligatoires, navigabilité (n° 003804), de contrôleur, navigabilité (n° 005622), et d'enquêteur technique (n° 001205) doivent être examinés par rapport au poste de vérificateur de la qualité du groupe ajouté. Le contrôleur, navigabilité (n° 005622), dirige le travail du vérificateur des procédures, lequel, d'après les observations reçues, est l'équivalent du vérificateur de la qualité à LACI. En outre, le poste comporte des fonctions de gestion et de supervision supérieures à celles du vérificateur de la qualité décrites dans les observations de l'AIMTA et selon lesquelles le titulaire du poste en question à LACI participe directement et principalement à des vérifications de la production et de l'entretien. Les fonctions du poste de contrôleur, navigabilité (n° 005622), ne se comparent donc pas directement à celles du poste syndiqué de vérificateur de la qualité. Le deuxième poste, celui de contrôleur, exigences obligatoires, navigabilité, concernent davantage la gestion que l'exécution de certaines tâches de vérification. En conséquence, ce poste ne peut pas non plus être considéré comme l'équivalent du poste de vérificateur de la qualité de LACI. Par contre, l'enquêteur technique (n° 001205) participe directement aux activités de vérification. Tout bien considéré, ce poste est directement comparable au poste de vérificateur de la qualité de LACI, à tel point qu'il est inclus dans l'unité de négociation ATESO.

[61] The next position to be considered is Air Canada job no. 005829, Engineering Training and Development Specialist, compared to the Addendum function of Senior Instructor/Developer. The IAM&AW submissions of April 29, 2002, indicate that the CAIL Instructor Developers and Senior Instructor Developers in the Addendum unit delivered training relating to the technical services department, including the training of external customers. The IAM&AW indicated its agreement that it did not represent training positions and did not seek the inclusions of positions that were neither technical in content nor directed at Technical Operations employees. The materials forwarded with the April 29, 2002 submissions also included details of the work performed by Technical Instructor/Developer positions including certain detailed job descriptions of Senior Instructor work from the Canadian Airlines Training Control Manual. The job description of job no. 005829 provided by Air Canada, discloses that there is a significant degree of overlap in the job functions of that position with certain of the CAIL Senior Instructor positions, particularly given that Senior Engineers, Operations and Performance are included in the Addendum group of the TMOS unit. At the same time, there is no evidence included of a position in the Addendum unit directed specifically to Engineering Training and Development, with a focus beyond technical training to include non-technical training to assist Engineers in their career progression. Additionally, the Air Canada Specialist position rather than being focussed on the specifics of the content of the training and its delivery, focuses upon broad career program planning. As such, this position on balance would appear to be outside the scope and function of the Addendum equivalent group and hence, not previously unionized in either organization, although notionally it could be. Hence, this position does not in this process fall within the TMOS group, although given the uniqueness and singularity of the position and the orientation of its core functions, it could be included in the bargaining unit should that be the wish of the incumbent.

[62] The next position, that of Maintenance Program Support Technician, job no. 004459, compared to the position of Technical Writer at CAIL, is the sole position which the parties are in agreement is a direct match and should be included within the TMOS unit. Hence, it is included.

[61] Le poste suivant est celui de spécialiste de la formation et du perfectionnement technique (n° 005829), à Air Canada. Il faut le comparer au poste d'instructeur/préposé à la mise au point principal du groupe ajouté. Dans ses observations datées du 29 avril 2002, l'AIMTA indique que les instructeurs/préposés à la mise au point, et les instructeurs/préposés à la mise au point principaux qui font partie de l'unité du groupe ajouté de LACI donnaient de la formation au personnel des services techniques ainsi qu'à des clients externes. L'AIMTA admet qu'elle ne représente pas de titulaires de postes de formation et qu'elle ne sollicite pas l'inclusion de postes autres que des postes techniques aux opérations techniques. Les documents annexés aux observations datées du 29 avril 2002 fournissent également des précisions sur les fonctions de l'instructeur technique/préposé à la mise au point, notamment la liste détaillée des tâches de l'instructeur principal, tirée du Manuel de contrôle de la formation des Lignes aériennes Canadien. La description du poste n° 005829 fournie par Air Canada révèle que les fonctions de ce poste recoupent, dans une large mesure, celles de certains postes d'instructeur principal de LACI, d'autant plus que les ingénieurs principaux, opérations et rendement, sont inclus dans le groupe ajouté de l'unité ATESO. Par ailleurs, rien n'indique qu'il existe, dans l'unité du groupe ajouté, un poste de spécialiste de la formation et du perfectionnement technique dont les fonctions débordent le cadre de la formation technique pour inclure la formation non technique des ingénieurs afin de les conseiller dans leur cheminement professionnel. De plus, les fonctions du poste de spécialiste à Air Canada sont axées non pas sur le contenu de la formation et la présentation de la matière, mais sur la planification professionnelle en général. Tout bien considéré, ce poste ne paraît pas comporter les mêmes attributions et fonctions que les postes équivalents du groupe ajouté ni avoir été syndiqué dans l'une ou l'autre des entités antérieures, bien que rien, en théorie, ne s'oppose à ce qu'il le soit. Il s'ensuit qu'en l'espèce, ce poste ne semble pas être visé par la portée de l'unité ATESO, encore que, vu le caractère unique et singulier de ses fonctions principales, il pourrait être inclus dans l'unité de négociation si telle était la volonté de son titulaire.

[62] Le poste suivant, celui de technicien de soutien, programme d'entretien (n° 004459), que l'on compare au poste de rédacteur technique à LACI, est le seul poste que les deux parties considèrent comme un équivalent parfait et qui devrait être inclus dans l'unité ATESO. Il est donc inclus.

[63] The last group of positions listed in Annex A are three Strategic Purchasing Manager positions in the Technical Service Branch at Air Canada, compared to the Addendum position of Senior Buyer Analyst. The job numbers of the three positions are 004106, 004126 and 006074. Air Canada argues that the key task of the position of Senior Buyer Analyst was to perform inventory control and to source and buy material and components, and that the three relevant positions of Strategic Purchasing Manager were responsible to formulate corporate strategies, negotiate contracts and perform other tasks. Alternately, Air Canada argues that the incumbents of the three positions were in a conflict of interest situation charged with obtaining goods and services at the best price, including obtaining services by outsourcing certain tasks performed by unionized personnel.

[64] The IAM&AW argues that the information provided by Air Canada on April 4, 2002, (which describes the relevant positions as “Manager, Purchasing-Airports”) indicates that the positions are in fact the direct equivalents of the CAIL Addendum Buyer Analyst and Senior Buyer Analyst positions. The IAM&AW also suggests that the positions identified in the job evaluation as Manager, Purchasing-Airports do not perform the work potentially involving the purchase of services provided by union personnel and hence creating a conflict of interest if unionized. It is suggested that this work is done by the Strategic Purchasing Specialist, not claimed by the IAM&AW as being in the TMOS unit. Air Canada in turn, on May 8, 2002, indicated that in its view the positions of Manager, Purchasing-Airports were not equivalent to the CAIL Buyer Analyst and Senior Buyer Analyst positions but to the CAIL position of Purchasing Managers to whom the Buyer Analyst and Senior Buyer Analyst positions reported. In turn the IAM&AW on May 15, 2002 submitted that a review of the documentary evidence would indicate that the Buyer Analyst and Senior Buyer Analyst positions were in fact a close parallel to the positions of Manager, Purchasing Airports. While there is a disagreement at the level of the submissions, the Board’s examination and comparison of the descriptions of job functions indicates that there is in fact a sufficiently close parallel in respect of the functions being performed by the positions in question that they should be included within the TMOS bargaining unit.

[63] Le dernier groupe de postes indiqué à l’annexe A est formé de trois postes, soit ceux de gestionnaire, achats stratégiques, à la direction des services techniques d’Air Canada, que l’on doit comparer au poste d’analyste principal des achats du groupe ajouté. Ces trois postes portent les numéros 004106, 004126 et 006074. Air Canada fait valoir, d’une part, que les fonctions principales de l’analyste principal des achats étaient de contrôler les stocks, de trouver des sources d’approvisionnement et d’acheter des pièces et des composantes et, d’autre part, que les trois gestionnaires en question étaient chargés de formuler les stratégies de l’entreprise, de négocier des contrats et d’exécuter d’autres tâches. Subsidiairement, Air Canada soutient que les titulaires des trois postes étaient en conflit d’intérêts parce qu’ils étaient chargés d’obtenir les produits et services au meilleur prix, y compris en confiant à des sous-traitants des tâches exécutées par le personnel syndiqué.

[64] L’AIMTA fait valoir que les documents fournis par Air Canada le 4 avril 2002 (et dans lesquels les postes pertinents portent le titre de «gestionnaire des achats, aéroports») indiquent que les postes équivalent en fait directement à ceux d’acheteur/analyste et d’analyste principal des achats du groupe ajouté de LACI. L’AIMTA ajoute que les postes de gestionnaire des achats, aéroports, indiqués dans la fiche d’évaluation, ne comportent pas de fonctions liées à l’achat éventuel de services fournis par du personnel syndiqué susceptible de les placer en conflit d’intérêts s’ils étaient inclus dans une unité de négociation. Ces tâches sont confiées au spécialiste des achats stratégiques, dont l’AIMTA ne sollicite pas l’inclusion dans l’unité ATESO. Par ailleurs, le 8 mai 2002, Air Canada indique qu’à son avis, les postes de gestionnaire des achats, aéroports, n’équivalent pas aux postes d’analyste des achats et d’analyste principal des achats à LACI, mais plutôt au poste de gestionnaire des achats à LACI, dont relèvent l’analyste des achats et l’analyste principal des achats. Par contre, l’AIMTA fait valoir, le 15 mai 2002, que la preuve documentaire indique que les postes d’analyste des achats et d’analyste principal des achats avaient beaucoup de points communs avec les postes de gestionnaire des achats, aéroports. En dépit des divergences de vue relevées dans les observations, l’examen et la comparaison des descriptions de poste indiquent qu’il y a suffisamment de points communs entre les fonctions des postes en question pour inclure ceux-ci dans l’unité de négociation ATESO.

**B - Annex A - Air Canada Appendix C, April 4, 2002**

[65] It is next useful to turn to the positions listed in the second part of Annex A provided as Appendix C by Air Canada on April 4, 2002, entitled Potential Flight Technical Services Look-Alike Positions. These include five (5) positions in the Flight Operations Branch which are compared to the Aeronautical/Engineering/Support Analyst Addendum positions at CAIL and ten (10) positions in the Air Canada Technical Services Branch, compared to CAIL Engineering Analyst Addendum positions. The Flight Operations positions will be considered first.

[66] There are two different Air Canada positions compared. The first of these is the Aeronautical Service Technician Position, Air Canada job nos. 001307 and 005627. Air Canada submitted on April 4, 2002, that these two positions, like all of the other positions in Annex A but one are not counterparts to the referenced CAIL positions. An examination of the job description provided indicates that the essential function of these two positions is to maintain an electronic, computerized database respecting navigational data, including routes, airways, and centre stored flight plans and to input data into certain aircraft onboard computers. Since paragraphs 73, 74 and 85-90 of the IAM&AW submissions indicated that even after 1994 when certain functions at CAIL were outsourced, the functions performed by the Aeronautical Service Technicians were performed by unionized employees at CAIL and were indistinguishable from the Air Canada positions, job nos. 001307 and 005627, fall within the TMOS bargaining unit.

[67] The next group of positions to be considered are job nos. 002251, 002250 and 002249, Airways Draftsperson positions at Air Canada. The data provided to the Board suggests that these positions did not have direct CAIL equivalents and they are excluded from the bargaining unit on that basis.

[68] In the Technical Services Branch there are ten (10) positions to be considered. The CAIL submissions of April 29, 2002 suggest that the comparable Addendum positions included the Senior Engineer-Performance and Senior Engineering Analysts, Senior Engineering Analyst-Performance Engineering, Senior Engineer

**B - Annexe A - Annexe C d'Air Canada, datée du 4 avril 2002**

[65] Il convient maintenant de se pencher sur les postes indiqués dans la seconde partie de l'annexe A, qui constitue l'annexe C d'Air Canada, datée du 4 avril 2002, intitulée «Potential Flight Technical Services Lool-Alike Positions» [Correspondances possibles avec des postes des services techniques de vol]. Il s'agit de cinq (5) postes de la direction des opérations aériennes, qui sont comparés aux postes d'analyste, services aéronautiques, techniques et de soutien du groupe ajouté de LACI, et de 10 postes de la direction des services techniques d'Air Canada, qui sont comparés aux postes d'analyste technique du groupe ajouté de LACI. Les postes relatifs aux opérations aériennes seront examinés en premier.

[66] Deux postes distincts d'Air Canada sont comparés. Le premier est celui de technicien, services aéronautiques (n<sup>os</sup> 001307 et 005627). Le 4 avril 2002, Air Canada fait valoir que ces deux postes, comme tous les autres postes figurant à l'annexe A, sauf un, ne sont pas analogues aux postes de LACI mentionnés. L'examen de la description de poste fournie indique que la fonction principale de ces deux postes consiste à maintenir une base de données électronique et informatisée sur la navigation, y compris les itinéraires, les voies aériennes, les plans de vol homologués, et à enregistrer ces données dans les ordinateurs dont sont dotés certains aéronefs. Puisque les paragraphes 73, 74 et 85 à 90 des observations de l'AIMTA indiquent que, même après 1994, lorsque certaines fonctions de LACI ont été confiées à des sous-traitants, les tâches des techniciens des services aéronautiques étaient exécutées par des employés syndiqués de LACI et ne se distinguaient aucunement de celles des postes d'Air Canada, les postes n<sup>os</sup> 001307 et 005627 sont donc visés par la portée de l'unité de négociation ATESO.

[67] Viennent ensuite les postes de concepteur de voies aériennes à Air Canada (n<sup>os</sup> 002251, 002250 et 002249). Les données fournies au Conseil indiquent qu'ils n'ont pas d'équivalent direct à LACI; ils sont donc exclus de l'unité de négociation pour ce motif.

[68] Dix (10) postes doivent être examinés à la direction des services techniques. Les observations présentées par LACI le 29 avril 2002 indiquent que les postes comparables du groupe ajouté sont ceux d'ingénieur principal - performance, d'analyste principal d'ingénierie, d'analyste principal d'ingénierie

Performance, Senior Engineering Analyst-Weight and Balance, and Engineering Analysts. The materials provided indicate that at CAIL, post 1994 these positions concerned routing, approach procedures, coordination with airport authorities including surveys of nav aids, runways and surrounding terrain conditions and certain aircraft performance issues. As well, in respect of weight and balance, post 1994, the CAIL positions addressed aircraft weight and balance related loadability and stability issues.

[69] The first position to be considered is the Air Canada Fleet Specialist, job no. 001184. However, since an examination of the Position Vacancy Advice document provided by Air Canada suggests that the duties of this position were more broadly concerned with the technical performance of aircraft, this position is not parallel and directly comparable to those in the Addendum unit to an extent that it should immediately be included in the bargaining unit, hence it is not.

[70] There were no job descriptions submitted to indicate direct matches for the Air Canada positions of Power Plant Reliability Specialist, job no. 001180; Propulsion Specialist, no. 006320; Reliability Tech Analyst, no. 005527 and Repair Specialist, no. 006321. Consequently, they do not fall into the bargaining unit as a result of the merger process. The positions of Technician, (there appear to be two the same) both numbered job 000996, appear to be focussed on aircraft engine performance as a specialty and not to have had directly comparable CAIL specialties among the comparable positions identified by the IAM&AW. Hence, although they fall notionally within the scope of the TMOS unit they do not appear to have been included in the CAIL list based unit and will be excluded in the new bargaining unit description.

[71] Job no. 001183, Technician Technical Operations (Component Maintenance) does not appear directly comparable to the Sr Engineering Analyst positions as is suggested as a potential match by Appendix C. However, it is in its core functions directly parallel to the Addendum System Analyst and/or Project Leader

- performance, d'ingénieur principal - performance, d'analyste principal d'ingénierie - masse et centrage, et d'analyste d'ingénierie. Les documents qui ont été fournis au Conseil indiquent qu'après 1994, les fonctions de ces postes se rapportaient à l'établissement des itinéraires, aux procédures d'approche, à la coordination avec les administrations aéroportuaires aux fins notamment de l'inspection des aides à la navigation, des pistes et des terrains périphériques et de l'analyse de certaines questions concernant la performance des aéronefs. En outre, en ce qui concerne la masse et centrage, après 1994, les titulaires des postes en cause à LACI s'occupaient des questions de chargement et de stabilité.

[69] Le premier poste examiné est celui de spécialiste de la flotte d'Air Canada (n° 001184). Toutefois, puisque l'avis de poste vacant fourni par Air Canada indique que les tâches concernent généralement la performance technique de l'aéronef, ce poste n'équivaut ni ne se compare directement aux postes qui font partie de l'unité du groupe ajouté au point de devoir être inclus d'office dans l'unité de négociation. Il en est donc exclu.

[70] Aucune description de poste n'a été fournie pour démontrer qu'il existait une correspondance exacte avec les postes de spécialiste - fiabilité du groupe motopropulseur (n° 001180), de spécialiste de la propulsion (n° 006320), d'analyste technique de la fiabilité (n° 005527) et de spécialiste des réparations (n° 006321) à Air Canada. En conséquence, ces postes sont pas visés par la portée de l'unité de négociation par suite de la procédure de fusion. Les postes de technicien (il semble y en avoir deux identiques), qui portent tous deux le numéro 000996, paraissent se rapporter surtout à la performance du groupe moteur de l'aéronef et ne semblent avoir aucun équivalent direct à LACI parmi les postes comparables identifiés par l'AIMTA. Donc, bien qu'en théorie, ils sont visés par la portée de l'unité de négociation ATESO, ils ne semblent pas avoir été inclus dans l'unité de LACI et seront exclus de la nouvelle description de l'unité de négociation.

[71] Le poste n° 001183, technicien, opérations techniques (entretien d'équipement), ne semble pas se comparer directement avec les postes d'analyste principal d'ingénierie, contrairement à ce qu'indique l'annexe C. Toutefois, sur le plan des fonctions principales, il correspond parfaitement au poste

functions and as such falls to be included in the TMOS bargaining unit.

[72] The remaining two positions, and the last two positions listed in Annex A, Technologist Technical Services, job no. 000915, and Test Cell Technician, no. 006391, are specialist technical positions which on the basis of the evidence now before the Board did not have direct equivalents in the pre-merger CAIL Addendum unit and should be excluded from the TMOS bargaining unit for the present.

**C - April 16, 2002, Air Canada Lists, Annex B, and IAM&AW Suggested Inclusions**

[73] The Air Canada submissions of April 4, 2002 and agreements of Air Canada counsel before the Board indicated that further information respecting positions not dealt with in the April 4 submissions would be forthcoming on April 16. Following the April 4 submissions, since ongoing processes continued, on April 12, 2002, the IAM&AW provided further submissions addressing Air Canada's previous submissions of December 7, 2001 and to a degree anticipating the Air Canada submissions of April 16, 2002. On April 12, the IAM&AW submissions indicated that certain functions within the ATS group at Air Canada at the time of the merger should fall within the TMOS unit as a consequence of *Air Canada et al. (147)*, *supra*. In particular, the IAM&AW indicated that the TMOS unit should include:

- STOC Coordinators (Airports and Cargo);
- Ramp Manpower Planners (Airports and Cargo);
- Ramp Manpower Coordinators (Airports and Cargo);
- Manpower Planners (Technical Services);
- Maintenance Communicators (Technical Services); and
- GSE Support (Airports).

d'analyste des systèmes/responsable de projets du groupe ajouté et, pour cette raison, il doit être inclus dans l'unité de négociation ATESO.

[72] Les deux postes qui restent, et les deux derniers postes figurant à l'annexe A, sont ceux de technologue - services techniques (n° 000915) et de technicien - bancs d'essais (n° 006391). Ce sont des postes techniques qui, selon la preuve dont le Conseil dispose maintenant, n'avaient aucun équivalent direct dans l'unité du groupe ajouté de LACI avant la fusion et devraient donc être exclus de l'unité de négociation ATESO pour le moment.

**C - Listes d'Air Canada, Annexe B, 16 avril 2002, et postes dont l'AIMTA propose l'inclusion**

[73] Selon les observations d'Air Canada en date du 4 avril 2002 et les confirmations données par le procureur à l'audience, Air Canada était censée fournir, le 16 avril, des renseignements supplémentaires au sujet de postes dont elle n'avait pas traité dans ses observations du 4 avril. Après la présentation des observations en date du 4 avril, et puisque les procédures se poursuivaient l'AIMTA a répondu, le 12 avril 2002, des observations supplémentaires, en réponse aux observations d'Air Canada en date du 7 décembre 2001 et, dans une certaine mesure, aux observations qu'Air Canada allait présenter le 16 avril 2002. Dans ces observations, l'AIMTA indique que certaines fonctions relevant du groupe des ATS (services de la circulation aérienne) à Air Canada au moment de la fusion devraient être incluses dans l'unité ATESO du fait de la décision rendue dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, et plus particulièrement les postes suivants:

- coordonnateurs - centre de coordination des opérations d'escale (CCOE) (aéroports et fret);
- planificateurs du personnel affecté aux aires de trafic (aéroports et fret);
- coordonnateurs du personnel affecté aux aires de trafic (aéroports et fret);
- planificateurs du personnel (services techniques);
- agents de communication - entretien (services techniques);
- soutien - GSE (équipement de servitude au sol) (aéroports).

[74] It is useful to consider the submissions in respect of each of the identified groups in turn. However, before this is done, it is useful to consider certain of the general issues raised in the IAM&AW submissions. The first of these is that the task of assessing job functions and classifications in respect of the positions in dispute is made more complex because the job functions of the positions of concern may vary depending upon the size of the base at which they are carried out. Air Canada divides its bases into three classes, A, B and C. The A class includes only the three largest Air Canada bases at Montreal, Toronto and Vancouver. The B class includes five mid-size stations at Halifax, Ottawa, Calgary, Edmonton and Winnipeg. There are ten C stations, including St. John and nine others. For purposes of simplifying the functional and job analysis undertaken and to make the work of classifying the positions in question within one or other bargaining unit easier, it was agreed to consider three representative locations, Toronto for A, Halifax for B and St. John as representative of C stations.

[75] The job functions of each position might also vary depending upon the department under which the positions work, whether Airports, Cargo, Technical Services or In-Flight. Obviously as well, job functions varied and still vary considerably depending on whether or not they evolved in Air Canada or CAIL, because of different operational and organizational conditions and working structures. Hence, the work location and department of each of the classes of work that the IAM&AW argued should be included in the TMOS unit must be considered in analysing the functions performed.

### **1 - STOC Coordinators**

[76] The IAM&AW argued that the planning functions of STOC Coordinators (Station Operations Control Centre Coordinators) in respect of manpower and logistics were comparable to those of CAIL Senior Leads. The IAM&AW submissions argued that the “day of” adaption to changing and evolving circumstances on the ramp as aircraft arrived, and were parked and serviced, at CAIL handled in a unified way by Senior Leads, was at Air Canada A bases, divided into communications functions, performed by STOC Coordinators and in respect of the deployment of employees to cover operational needs arising by Manpower Planners. The IAM&AW argued that the STOC Coordinators at A bases did not perform managerial nor confidential duties and should be

[74] Les observations relatives à chacun des groupes mentionnés seront examinées à tour de rôle. Mais auparavant, il convient de se pencher sur certaines des questions générales soulevées par l’AIMTA. La première est que l’évaluation des fonctions et de la classification des postes en litige est compliquée par le fait que les fonctions de ces postes varient parfois selon l’importance de l’escale où elles sont accomplies. Air Canada divise ses escales en trois catégories, A, B et C. La catégorie A englobe uniquement les trois plus grandes escales d’Air Canada à Montréal, Toronto et Vancouver. La catégorie B est constituée des cinq escales de taille moyenne de Halifax, Ottawa, Calgary, Edmonton et Winnipeg. Il y a dix escales de catégorie C, dont celle de St-John. Pour simplifier l’analyse des fonctions et des postes et faciliter la classification des postes en question dans l’une ou l’autre unité de négociation, il a été déterminé d’un commun accord que trois emplacements représentatifs seraient examinés, soit ceux de Toronto pour la catégorie A, Halifax pour la catégorie B, et St-John pour la catégorie C.

[75] Les fonctions de chaque poste peuvent aussi varier selon le service dans lequel elles sont accomplies: aéroports, fret, services techniques ou opérations aériennes. À l’évidence aussi, les fonctions variaient et varient encore considérablement selon qu’elles sont propres ou non à Air Canada ou à LACI, en raison de conditions opérationnelles et organisationnelles et d’une organisation du travail différentes. Il faut donc tenir compte du lieu de travail et du service de chaque catégorie de postes qui, d’après l’AIMTA, devrait être incluse dans l’unité ATESO, dans le cadre de l’analyse des tâches exécutées.

### **1 - Coordonateurs - centre de coordination des opérations d’escale (CCOE)**

[76] L’AIMTA fait valoir que les tâches de planification des coordonnateurs du CCOE pour ce qui touche le personnel et la logistique se comparent à celles des chefs d’équipe principaux de LACI. Elle avance aussi, dans ses observations, que l’adaptation des plans le «jour même» pour tenir compte de l’évolution de la situation dans les aires de trafic au moment où les aéronefs arrivent, sont stationnés et ravitaillés, est une tâche qui incombait, à LACI, aux seuls chefs d’équipe principaux, alors que, dans les escales de catégorie A d’Air Canada, elle était répartie entre les coordonnateurs du CCOE, pour ce qui touchait les communications, et les planificateurs du personnel, pour ce qui touchait l’affectation du personnel. L’AIMTA soutient que les coordonnateurs du CCOE

included in the bargaining unit. It argued that their work was not even of a supervisory nature.

[77] The IAM&AW argued that at B bases, the STOC Coordinators combined their communication role with “day of” and day following, manpower deployment. The B STOC Coordinators, it was argued, planned the operational deployment of employees and carried it out, including filling in empty crew slots, entering absences, overtime, and late and other codes into the computer system. It was argued the positions were not involved in discipline, grievance action or action respecting performance failures and should be included in TMOS.

[78] The IAM&AW agreed that at C stations, the STOC Coordinators who had an additional role respecting broader management should be excluded positions.

## 2 - Manpower Planning

[79] At the A bases, the manpower planning function is divided between bargaining units with “Sales” Manpower functions relating to the CAW-Canada represented Sales and Service bargaining unit, and “Ramp” Manpower planning positions which deal with IAM&AW ramp and baggage personnel. There are, in general, two such Ramp positions which deal with IAM&AW represented personnel, Ramp Manpower Coordinator and Ramp Manpower Planner. The Ramp Manpower Coordinators implement manpower plans, call in overtime at the request of the Ramp Manpower Planner, take sick calls, maintain records and generally deploy employees. The Ramp Manpower Planners prepare rosters to reflect operational needs and ensure planning for crew deployment and redeployment.

[80] At B bases, Manpower Planners generally do manpower allocation 72 hours forward, although there

dans les escales de catégorie A n’occupent pas un poste de direction ou de confiance et qu’ils devaient être inclus dans l’unité de négociation. Elle fait valoir que le travail ne comporte même pas de tâches de supervision.

[77] L’AIMTA fait valoir que, dans les escales de catégorie B, les coordonnateurs du CCOE s’occupent à la fois des communications et de l’affectation du personnel le «jour même» et le lendemain. Dans les escales de catégorie B, ils établissent le plan d’affectation du personnel et veillent à sa mise en oeuvre, ce qui signifie notamment trouver le personnel de bord manquant et consigner les absences, les heures supplémentaires et les retards et autres données dans le système informatique. L’agent négociateur soutient également que les titulaires des postes n’interviennent d’aucune façon dans les dossiers de mesures disciplinaires, de griefs ou de rendement insatisfaisant, et qu’ils devraient être inclus dans l’unité ATESO.

[78] L’AIMTA convient que, dans les escales de catégorie C, les coordonnateurs du CCOE qui s’acquittent de fonctions générales de gestion devraient être exclus.

## 2 - Planification du personnel

[79] Dans les escales de catégorie A, la fonction de planification du personnel est partagée entre les unités de négociation, les tâches liées aux ventes étant accomplies par les employés de l’unité de négociation des ventes et du service à la clientèle représentée par le TCA-Canada, et la planification du personnel affecté aux aires de trafic, par les préposés aux aires de trafic et aux bagages représentés par l’AIMTA. En général, deux postes liés aux aires de trafic font partie d’unités représentées par l’AIMTA, soit ceux de coordonnateur du personnel affecté aux aires de trafic et de planificateur du personnel affecté aux aires de trafic. Le coordonnateur du personnel affecté aux aires de trafic met en application les plans d’affectation du personnel, demande aux employés d’effectuer des heures supplémentaires à la demande du planificateur du personnel affecté aux aires de trafic, reçoit les appels des employés qui prennent un congé de maladie, tient les registres et, de manière générale, répartit les employés. Les planificateurs du personnel affecté aux aires de trafic préparent les tableaux de service en fonction des besoins opérationnels et établissent les plans d’affectation et de réaffectation des équipes.

[80] Dans les escales de catégorie B, les planificateurs du personnel s’occupent généralement de l’affectation



is one position responsible to negotiate longer term, including the negotiation of shift schedules which the IAM&AW has agreed is appropriate for exclusion. The IAM&AW argue that of the B station Manpower Planners, only the one long term Manpower Planner should be excluded since the manpower planning functions conducted are indistinguishable from the “day of” ramp and cargo manpower planning functions were carried out by CAIL Operational Senior Leads.

### **3 - Manpower Planners and Maintenance Communicators (Technical Services)**

[81] In respect of these groups, the IAM&AW contend that the relevant Air Canada employees perform functions equivalent to the Maintenance and Materials Clerks, Records Controllers and Addendum Line Maintenance Planners. The Maintenance Communicators work in both the hangers and ramps at A stations with IAM&AW represented mechanics and planners, to pass on information about aircraft maintenance, order parts and assist in work planning and records maintenance. The IAM&AW allege that the unionized Aircraft Maintenance Planners in the TMOS unit have been requested to support the training of the Maintenance Communicators to become planners, and that the Maintenance Communicators should be in the bargaining unit.

[82] It is contended that Air Canada ATS Manpower Planners in Technical Services do day-to-day manpower planning, leaving longer term manpower planning functions to managers. The IAM&AW contends that the unionized Maintenance and Materials Clerks in the pre-merger CAIL performed duties substantially the same as those of ATS Manpower Coordinators. In general, the duties of the CAIL group included the reporting and day-to-day implementation of manpower deployment.

du personnel pour les 72 prochaines heures, bien qu'un poste soit chargé des négociations à long terme (y compris des horaires pour les postes de travail) et doit être exclu, ce à quoi l'AIMTA ne s'oppose nullement. L'AIMTA soutient que, parmi les planificateurs du personnel des escales de catégorie B, seul le planificateur du personnel à long terme doit être exclu, puisque les tâches de planification du personnel qu'il exécute ne se distinguent aucunement des tâches de planification du personnel affecté aux aires de trafic et au fret «le jour même» des chefs d'équipe principaux (opérationnels) de LACI.

### **3 - Planificateurs du personnel et agents de communication - entretien (services techniques)**

[81] À l'égard de ces groupes, l'AIMTA fait valoir que les employés concernés d'Air Canada exécutent des tâches équivalentes à celles des préposés à l'entretien et au matériel, des préposés au contrôle des dossiers et des planificateurs - entretien en ligne du groupe ajouté. Les agents de communication - entretien, sont affectés aux hangars et aux aires de trafic dans les escales de catégorie A, avec des mécaniciens et des planificateurs représentés par l'AIMTA, pour transmettre l'information sur l'entretien des aéronefs, commander des pièces et collaborer à la planification du travail et à la tenue des registres. L'AIMTA allègue que les planificateurs, entretien des aéronefs, qui font partie de l'unité ATESO, ont été appelés à participer à la formation des agents de communication - entretien, pour que ces derniers exécutent les tâches des planificateurs, et soutient également que les agents de communication - entretien, devraient faire partie de l'unité de négociation.

[82] L'AIMTA estime en outre que les planificateurs du personnel d'Air Canada affecté aux ATS à la direction des services techniques sont responsables de la planification quotidienne des effectifs et laissent aux gestionnaires le soin de planifier les affectations à long terme. L'AIMTA soutient que les préposés à l'entretien et au matériel de LACI qui étaient syndiqués avant la fusion exécutaient des tâches sensiblement identiques à celles des coordonnateurs du personnel affecté aux ATS. De manière générale, les tâches du groupe de LACI consistaient notamment à communiquer et à mettre en oeuvre le plan quotidien d'affectation du personnel.

#### **4 - Ground Support Equipment (GSE) Personnel (Airports)**

[83] The IAM&AW also seek the inclusion in the TMOS unit of those individuals providing technical administrative support to the Ground Support Equipment Unit. It is suggested that at CAIL these functions were provided by Maintenance and Materials Clerks within the TMOS unit, and it is hence argued by the IAM&AW that the Air Canada equivalents of Maintenance Support Assistant, GSE, and Maintenance Planning Coordinator, GSE, should be included in the bargaining unit.

[84] In order to allow the IAM&AW submissions to be most effectively considered, it is useful to make specific reference to the Air Canada submissions of April 16 and May 8, 2002, including the lists of positions and position descriptions provided by Air Canada on April 16.

#### **A - Potential Senior Lead (Operational) and Other Look-alike Positions - Annex B, April 16, 2002**

[85] Annex B (Air Canada Appendices A, C and E of April 16, 2002) sets out lists of 55(A), 42(C) and 8(E) positions at Air Canada which it is suggested may correspond to the CAIL Senior Lead (Operational) and CAIL Senior Lead (Training) positions or to certain Senior Analyst positions. As a first issue, it should be recalled that on April 12, the IAM&AW (as set out in paragraphs 76 to 78 above) had suggested that at Air Canada certain of the Operational Senior Lead functions were carried out by STOC Coordinators and by Ramp and Cargo Manpower Planners and Coordinators (as set out in paragraphs 79 and 80). It was argued that CAIL Operational Senior Leads carried out the entire “day-of” ramp operations functions including “day-of” manpower planning, deployment and communications, although at CAIL there was no central communication system equivalent to Air Canada’s “STOC.” The CAIL April 12 submission indicated:

81. ... In the result, it was the function of the Senior Lead on the ramp to carry out the “day-of” communications function that is now centralized in the STOC Centre, as it related to the ramp.

#### **4 - Personnel affecté au matériel de servitude au sol (GSE) (aéroports)**

[83] L’AIMTA demande aussi l’inclusion dans l’unité ATESO des employés qui fournissent un soutien administratif technique à l’unité du matériel de servitude au sol. Elle fait valoir que, puisque ces tâches sont exécutées, à LACI, par les préposés à l’entretien et au matériel de l’unité ATESO, les postes équivalents, à Air Canada, d’adjoint au service d’entretien, GSE, et de coordonnateur, planification de l’entretien, GSE, devraient être inclus dans l’unité de négociation.

[84] Afin de permettre l’examen optimal des observations de l’AIMTA, il convient de renvoyer expressément aux observations qu’Air Canada a présentées le 16 avril et le 8 mai 2002, y compris aux listes de postes et aux descriptions de postes fournies par Air Canada le 16 avril.

#### **A - Postes susceptibles de correspondre au poste de chef d’équipe principal (opérationnel) et à d’autres postes semblables - Annexe B, 16 avril 2002**

[85] L’annexe B (les annexes A, C et E d’Air Canada présentées le 16 avril 2002) contient la liste de 55(A), 42(C) et 8(E) postes d’Air Canada qui, soutient-on, pourraient correspondre aux postes de chef d’équipe principal (opérationnel) et d’instructeur principal - formation, à LACI, et à certains postes d’analyste principal. Premièrement, rappelons que, le 12 avril, l’AIMTA (ainsi qu’il est indiqué aux paragraphes 76 à 78 ci-dessus) avait mentionné qu’à Air Canada, certaines des fonctions du chef d’équipe principal (opérationnel) étaient exécutées par les coordonnateurs du CCOE et par les planificateurs et coordonnateurs du personnel affecté aux aires de trafic et au fret (ainsi qu’il est indiqué aux paragraphes 79 et 80). L’AIMTA fait valoir que les chefs d’équipe principaux (opérationnels) de LACI exécutaient toutes les tâches propres aux aires de trafic requises «le jour même», dont la planification et l’affectation du personnel «le jour même» et les communications, même si LACI ne possédait pas de système de communication central équivalent au CCOE d’Air Canada. Dans ses observations du 12 avril, LACI indique ceci:

81. ... En fin de compte, il incombait au chef d’équipe principal affecté aux aires de trafic d’assurer la communication le «jour même», tâche qui est maintenant centralisée au CCOE, car elle se rapporte aux aires de trafic.

(traduction)

## [86] The IAM&amp;AW submissions continued:

82. The Senior Leads and/or the Lead Station attendants directly would communicate in this capacity with aircraft crews, Lead Station Attendants, CSMs, maintenance, fuelers, CSSAs and others, in order to ensure on-time operation and adjust the operations to deviations from plan. In addition, the Senior Leads did “day-of” manpower deployment, including the taking of sick calls, identifying the need for and calling in overtime, and redeploying station attendants and crews throughout the day to meet operational needs.

83. Longer term ramp planning was a function carried out by other employees in the Operational Senior Lead position. At A Stations the Operational Senior Leads did all manpower planning for month of and week of operations with the assistance of a clerk, and then handed the results down to the Operational Senior Lead doing the “day-of” function.

84. Ex-CAIL Operational Senior Leads now working as Manpower Planners in an acting capacity indicate that the work they are performing today is virtually identical to the work they performed as a Senior Lead, but for the progressive removal of the communication piece to the STOC Centre from the “day-of” part of their work.

85. Since the functions carried out by STOC Coordinators and by Ramp Manpower Planners and Coordinators at both A and B stations are clearly technical and operational in character, and are functions that were carried out by the pre-merger CAIL Technical unit, it is submitted that, pursuant to Decision 147, they are now included in that unit, rather than in the office, clerical and administrative support unit.

86. As these functions were included in the pre-merger CAIL Technical unit the employees performing them do not fall within the exclusion for “employees in discrete positions and functions not included within the scope of either of the merged entities prior to the merger”. This exclusion applies to exclude from the merged unit only those functions which fell outside the scope of both prior units. Air Canada therefore cannot rely on operational variations between the two airlines as a means of excluding from the merged unit employees who perform functions which clearly fell within a pre-merger unit, and therefore would have been within the pre-merger unit had they existed at CAIL. ...

[87] Again on April 29, 2002, the IAM&AW submissions argued:

## [86] L’AIMTA ajoute ensuite ce qui suit:

82. Les chefs d’équipe principaux/préposés en chef d’escale communiquaient directement à ce titre avec les équipages des aéronefs, les préposés en chef d’escale, les GSC, le service d’entretien, les essenciers, les PVSC et autres, de manière à respecter l’horaire et à rajuster le tir en cas de modification du plan. En outre, les chefs d’équipe principaux étaient responsables de l’affectation du personnel le «jour même», ce qui signifiait consigner les congés de maladie, déterminer s’il y avait lieu d’effectuer des heures supplémentaires et, le cas échéant, rappeler des employés à cette fin, et réaffecter les préposés d’escale et les équipages durant la journée pour répondre aux besoins opérationnels.

83. La planification à long terme aux aires de trafic était assurée par d’autres employés, c’est-à-dire les chefs d’équipe principaux (opérationnels). Dans les bases de catégorie A, les chefs d’équipe principaux (opérationnels) effectuaient toute la planification du personnel pour le mois et la semaine avec l’aide d’un préposé, puis remettaient les plans au chef d’équipe principal (opérationnel) chargé de cette tâche le «jour même».

84. Les anciens chefs d’équipe principaux (opérationnels) de LACI qui exercent maintenant les fonctions de planificateur du personnel à titre intérimaire indiquent que le travail qu’ils accomplissent aujourd’hui est pour ainsi dire identique au travail qu’ils exécutaient en qualité de chef d’équipe principal, si l’on exclut le retrait progressif de l’aspect communication des fonctions accomplies le «jour même», qui a été confié au CCOE.

85. Puisque les tâches exécutées par les coordonnateurs du CCOE et les planificateurs et coordonnateurs du personnel affecté aux aires de trafic dans les bases A et B sont manifestement de nature technique et opérationnelle, et puisque ces tâches étaient exécutées par l’unité technique de LACI avant la fusion, nous faisons valoir que, conformément à la décision n° 147, elles sont visées par la portée de cette unité plutôt qu’avec l’unité des employés de bureau et du soutien administratif.

86. Comme ces tâches étaient le propre de l’unité technique de LACI avant la fusion, les employés qui les exécutent ne sont pas visés par l’exclusion des «employés occupant des postes particuliers qui n’étaient pas inclus dans les unités de négociation accréditées des deux entreprises avant la fusion». Du fait de cette exclusion, seules sont exclues de la portée de l’unité fusionnée les tâches qui ne cadraient pas avec les paramètres des deux anciennes unités. Air Canada ne peut donc se fonder sur les écarts opérationnels entre les deux transporteurs aériens pour exclure de l’unité fusionnée les employés qui exécutent des tâches qui relevaient clairement de la portée de l’une des unités antérieures et qui auraient donc été inclus dans cette unité si ces tâches avaient existé à LACI. ...

(traduction)

[87] À nouveau dans ses observations en date du 29 avril 2002, l’AIMTA fait valoir ce qui suit:

**OPERATIONAL SENIOR LEADS**

97. In Decision 147 the Board held that the equivalents to the CAIL Operational Senior Leads fell properly within the TMOS Unit, unless they were excluded under section 3 of the *Code*.

98. The functions carried out by the Operational Senior Leads at CAIL are carried out at Air Canada by STOC Coordinators and by ATS Manpower Planners and Coordinators working with TMOS unit members. It is these positions that the IAM&AW claims are properly included in the TMOS Unit.

99. At CAIL Operational Senior Leads carried out the entire “day-of” operations function as it related to the ramp, as well as long term ramp manpower planning functions (different Senior Leads were assigned to different tasks). At CAIL communication functions were not centralized. In the result, it was the function of the Senior Lead on the ramp to carry out the “day-of” communications function that is centralized in the STOC Centre at Air Canada.

100. The Senior Leads and/or the Lead Station attendants directly would communicate in this capacity with aircraft crews. Lead Station Attendants, CSMs, maintenance, fuelers, CSSAs and others, in order to ensure on-time operation and adjust the operations to deviations from plan. In addition, the Senior Leads did “day-of” manpower deployment, including the taking of sick calls, identifying the need for and calling in overtime, and redeploying station attendants and crews throughout the day to meet operational needs.

101. Longer term ramp planning was a function carried out by other employees in the Operational Senior Lead position. At A Stations the Operational Senior Leads did all manpower planning for month of and week of operations with the assistance of a clerk, and then handed the results down to the Operational Senior Lead doing the “day-of” function.

102. Ex-CAIL Operational Senior Leads now working as Manpower Planners in an acting capacity indicate that the work they are performing today is virtually identical to the work they performed as a Senior Lead, but for the progressive removal of the communication piece to the STOC Centre from the “day-of” part of their work.

103. It is submitted that Air Canada cannot rely on operational variations between the two airlines as a means of excluding from the merged unit employees who perform functions which clearly fell within the scope of a pre-merger unit, and which are clearly appropriate for inclusion in the TMOS unit as being classically technical and operational functions.

**CHEFS D'ÉQUIPE PRINCIPAUX (OPÉRATIONNELS)**

97. Dans la décision n° 147, le Conseil a statué que les postes équivalents à ceux de chef d'équipe principal (opérationnel), à LACI, étaient à juste titre visés par la portée de l'unité ATESO, à moins qu'ils n'en soient exclus en vertu de l'article 3 du *Code*.

98. Les tâches des chefs d'équipe principaux (opérationnels) de LACI sont exécutées, à Air Canada, par les coordonnateurs du CCOE et par les planificateurs et coordonnateurs du personnel affecté aux ATS travaillant en collaboration avec des membres de l'unité ATESO. Ce sont ces postes qui, à notre avis, sont inclus à juste titre dans l'unité ATESO.

99. À LACI, les chefs d'équipe principaux (opérationnels) exécutaient toutes les tâches requises le «jour même» dans la mesure où elles se rapportaient aux aires de trafic, ainsi que les fonctions de planification à long terme du personnel affecté aux aires de trafic (d'autres chefs d'équipe principaux étaient affectés à des tâches différentes). À LACI, les tâches liées à la communication n'étaient pas centralisées. En conséquence, c'est au chef d'équipe principal affecté aux aires de trafic qu'incombaient les tâches de communication le «jour même», lesquelles sont centralisées au CCOE à Air Canada.

100. Les chefs d'équipe principaux/préposés en chef d'escale communiquaient directement à ce titre avec les équipages des aéronefs, les préposés en chef d'escale, les GSC, le service d'entretien, les essenciers, les PVSC et autres, de manière à respecter l'horaire et à rajuster le tir en cas de modification du plan. En outre, les chefs d'équipe principaux étaient chargés de l'affectation du personnel le «jour même», ce qui signifiait consigner les congés de maladie, déterminer s'il y avait lieu d'effectuer des heures supplémentaires et, le cas échéant, rappeler des employés à cette fin, et réaffecter les préposés d'escale et les équipages durant la journée pour répondre aux besoins opérationnels.

101. La planification à long terme aux aires de trafic était assurée par d'autres employés, c'est-à-dire les chefs d'équipe principaux (opérationnels). Dans les escales de catégorie A, les chefs d'équipe principaux (opérationnels) effectuaient toute la planification du personnel pour le mois et la semaine avec l'aide d'un préposé, puis remettaient les plans au chef d'équipe principal (opérationnel) chargé de cette tâche le «jour même».

102. Les anciens chefs d'équipe principaux (opérationnels) de LACI qui exercent maintenant les fonctions de planificateur du personnel à titre intérimaire indiquent que le travail qu'ils accomplissent aujourd'hui est pour ainsi dire identique au travail qu'ils exécutaient en qualité de chef d'équipe principal, si l'on exclut le retrait progressif de l'aspect communication des fonctions accomplies le «jour même», qui a été confié au CCOE.

103. Nous soutenons qu'Air Canada ne peut se fonder sur les écarts opérationnels entre les deux transporteurs aériens pour exclure de l'unité fusionnée les employés qui exécutent des tâches qui relevaient clairement de la portée d'une unité antérieure, et qu'il convient assurément d'inclure dans l'unité ATESO au motif que ce sont généralement des tâches de nature technique et opérationnelle.

104. The IAM&AW has already made submissions describing in detail the work performed by the STOC Coordinators and Manpower planners, and showing them not to be excluded under s.3 of the *Code* in our materials of April 12, 2002 concerning the ATS group. We rely on those submissions and will not repeat them here, except to note that the Registrar of the Board conducted interviews with this group of employees and has determined them to be employees within the meaning of the *Code*.

105. We understand that the CAW-Canada is also seeking to recover within its own bargaining unit a group of manpower planning personnel that performed scheduling functions for the CAW Sales and Service Agents in the pre-merger CAIL. We have noted that at Air Canada the current arrangement sees a very small number of employees in non-excluded manpower positions performing manpower planning functions for both units. For example, at the Toronto "A" Station there is one "floater" Manpower Coordinator who provides coverage for both sets of manpower coordinators, and it may be that at "B" stations there are employees with responsibility for both units. In this regard the two unions have reached an agreement that any such "cross-over" employees will be members of the IAM&AW. The result is that the Board need not concern itself with the possibility of jurisdictional disputes in this area.

106. We ask the Board to note that while the IAM&AW does not claim positions outside the Airports and Cargo departments as equivalents to the Senior Lead positions, the two ATS positions in Technical Services put forward by Air Canada as potential equivalents to the Operational Senior Lead are in fact equivalents to **other** Addendum positions, namely the Planners and the Maintenance and Materials Clerks and Records Controllers and should therefore be included in the TMOS Unit. This matter is covered further below. Also, the position of Maintenance Planning Coordinator GSE - Tech Services has already been identified by Air Canada as an Addendum equivalent, so its inclusion in the TMOS Unit is not in issue.

107. The IAM&AW agrees that it did not have Senior Lead positions in Cargo at CAIL. As the Board is aware the cargo situation at CAIL was different than at Air Canada. This was the subject of its ruling in Decision 104 placing all cargo and baggage operations within the IAM&AW TMOS Unit. It is submitted, however, that Airports and Cargo are functionally equivalent, and that, in light of Decision 104, labour relations sense requires that Cargo STOC and Cargo Manpower Coordinators and Planners be recognized as covered by the TMOS Unit. In our submission this would be a case of resolving an anomaly, such that the addition of these employees would not require any further process.

104. L'AIMTA a déjà présenté des observations dans lesquelles elle décrit en détail les tâches accomplies par les coordonnateurs du CCOE et les planificateurs du personnel et dans lesquelles (les observations du 12 avril 2002) elle démontre que ces postes n'étaient pas exclus en vertu de l'article 3 du *Code* dans le cas du groupe d'employés affectés aux ATS. Nous nous fondons sur ces observations, que nous ne reprendrons pas ici, si ce n'est pour indiquer que le greffier du Conseil a mené des entrevues avec ce groupe d'employés et déterminé qu'ils étaient des employés au sens du *Code*.

105. Nous croyons comprendre que les TCA-Canada cherchent également à réintégrer dans leur unité de négociation un groupe d'employés affectés à la planification du personnel qui exécutaient des tâches liées à l'établissement de l'horaire de travail des préposés aux ventes et au service à la clientèle représentés par les TCA à LACI. Nous remarquons qu'à Air Canada, un très petit nombre d'employés occupant des postes non exclus liés au personnel accomplissent des tâches de planification du personnel pour les deux unités. Ainsi, à l'escala de Toronto (de catégorie A), il y a un coordonnateur du personnel «polyvalent» qui s'acquitte des tâches des deux groupes de coordonnateurs du personnel; il se peut aussi que, dans les escales B, des employés assument des responsabilités des deux unités. À cet égard, les deux syndicats en sont arrivés à une entente, selon laquelle ces employés «multifonctionnels» seront membres de l'AIMTA. Il s'ensuit que le Conseil n'a pas besoin de se pencher sur la possibilité de conflits de juridiction syndicale dans ces cas-là.

106. Nous demandons au Conseil de prendre note que, bien que l'AIMTA ne prétende nullement qu'il existe des postes, à l'extérieur des services des aéroports et de fret qui se comparent au poste de chef d'équipe principal, les deux postes liés aux ATS aux services techniques qui, d'après Air Canada, pourraient correspondre au poste de chef d'équipe principal (opérationnel) sont en fait comparables à d'autres postes du groupe ajouté, à savoir ceux de planificateur et de préposé à l'entretien et au matériel ainsi que de préposé au contrôle des dossiers, et qu'ils devraient donc être inclus dans l'unité ATESO. Cette question est analysée en profondeur plus loin. En outre, Air Canada a déjà déterminé que le poste de coordonnateur, planification de l'entretien, GSE - services techniques, était l'équivalent de postes du groupe ajouté, de sorte que son inclusion dans l'unité ATESO n'est pas contestée.

107. L'AIMTA convient qu'elle ne représentait pas les chefs d'équipe principaux - fret à LACI. Le Conseil n'est pas sans savoir que la situation du fret à LACI était différente de celle à Air Canada. Cette question a fait l'objet de la décision n° 104, dans laquelle le Conseil a conclu que toutes les activités liées au fret et aux bagages étaient du ressort de l'unité ATESO représentée par l'AIMTA. Nous soutenons cependant que les services des aéroports et de fret sont comparables, sur le plan fonctionnel, et que, compte tenu de la décision n° 104, il convient, pour les fins des relations du travail, de reconnaître que les coordonnateurs du CCOE et les coordonnateurs et planificateurs du personnel affecté au fret relèvent de l'unité ATESO. Nous faisons valoir qu'il s'agirait ici de corriger une anomalie, et que l'inclusion de ces employés n'exigerait aucune nouvelle procédure.

(traduction)

## 1 - STOC Coordinators

[88] As a first issue, the submissions capture a particular problem which has arisen. In the merged Air Canada, the employer has continued to conduct its operations, as it did in the pre-merger Air Canada, utilizing centralized communications positions known as “STOC Coordinators” working out of an organizational unit, the “STOC Centre,” which had no CAIL equivalent. Air Canada has advanced a number of arguments respecting the STOC Coordinators in response to the above IAM&AW submissions. However, the most telling of these is the argument that the decisional and centralized communications functions of the positions of STOC Coordinators simply did not have an equivalent at CAIL, although it is clear that certain functions of the STOC Coordinators were performed by the Senior Leads in other ways. The function of the Air Canada STOC Coordinators is performed in a different manner than was done at CAIL. It is a detached one removed from direct involvement in the conduct of ramp functions. The STOC’s responsibility is airport wide. It separates the coordinative functions formerly performed by CAIL Senior Leads, reorganizes them principally as management and communications functions, combines them with sophisticated and specialized communications functions relying upon developing technology, and approaches the work undertaken in a different way. The STOC Coordinator has broader decisional functions and more discretion. Air Canada was organized in this way before the merger, so there can be no suggestion its organizational structure was established to evade its responsibilities to the bargaining unit and its membership. The position of STOC Coordinator, whether at an A, B or C Airport, although within the TMOS notional scope, is clearly distinguishable from the pre-merger work of the bargaining unit in both the level of responsibilities and the scope and the manner of performing the functions undertaken. The functions performed themselves, as well, are significantly different.

[89] *Air Canada et al. (147), supra*, did indicate that positions within the notional scope of the merged bargaining unit would receive particular attention and would be included if their exclusion might affect the integrity of the bargaining unit. At the same time, the decision indicated that clearly differentiated functions, not unionized in either pre-merger entity, would be excluded by listing. The functions of STOC

## 1 - Coordonnateurs du CCOE

[88] En premier lieu, les parties soulèvent un problème particulier dans leurs observations. Dans l’entreprise fusionnée, Air Canada n’a rien changé à ses façons de faire, ayant recours à des préposés aux communications centralisés portant le titre de «coordonnateur du CCOE» affectés à une unité organisationnelle, le «CCOE», qui n’avait aucun équivalent à LACI. Air Canada avance un certain nombre d’arguments au sujet des coordonnateurs du CCOE en réponse aux observations précitées de l’AIMTA. Cependant, le plus révélateur de ces arguments est celui selon lequel les fonctions décisionnelles et les tâches de communication centralisées des coordonnateurs du CCOE n’avaient tout simplement pas d’équivalent à LACI, alors qu’à l’évidence, certaines tâches étaient accomplies par les chefs d’équipe principaux, mais autrement. La tâche du coordonnateur du CCOE est accomplie différemment à Air Canada qu’elle l’était à LACI. Il s’agit en fait de fonctions distinctes, qui n’ont aucun lien direct avec les tâches liées aux aires de trafic. La responsabilité du CCOE s’étend à tout l’aéroport. Les tâches de coordination anciennement exécutées par les chefs d’équipe principaux de LACI ont été isolées puis scindées principalement en tâches de gestion et de communication avant d’être combinées à des tâches de communication complexes et spécialisées s’appuyant sur une technologie nouvelle et exécutées de manière différente. Le coordonnateur du CCOE possède un pouvoir décisionnel plus étendu et jouit d’une plus grande latitude. C’est ainsi qu’Air Canada était structurée avant la fusion, de sorte qu’on ne peut prétendre qu’elle a mis en place cette structure organisationnelle de manière à se dérober à ses responsabilités à l’égard de l’unité de négociation et des employés qui en font partie. Qu’il s’agisse d’un aéroport de catégorie A, B ou C, les fonctions du coordonnateur du CCOE se distinguent nettement de celles de l’ancienne unité de négociation sur les plans des responsabilités, des attributions et de l’exécution du travail, bien qu’elles soient visées par la portée théorique de l’unité ATESO. En outre, les tâches elles-mêmes sont très différentes.

[89] Dans l’affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, le Conseil a bien indiqué que les postes qui étaient visés par la portée théorique de l’unité de négociation fusionnée seraient examinés de près et inclus dans la nouvelle unité si leur exclusion risquait d’en compromettre l’intégrité. En revanche, le Conseil a aussi indiqué que les postes clairement différents qui n’étaient pas syndiqués dans l’une ou l’autre des entités

Coordinators can be clearly distinguished and differentiated, and hence fall into this category. While they are notionally within the TMOS unit scope, they will be excluded by listing. Since they will be excluded, it is not necessary to decide whether the positions are managerial.

## 2 - Other Positions

[90] The situation of the STOC Coordinators being considered, it is necessary first of all to turn to the other positions listed on April 16, 2002, by Air Canada as set out in Annex C to this decision (Air Canada forwarded its Appendices A, C, and E which together comprise Annex B to this decision on April 16, 2002). The listed positions may match positions of CAIL Instructor Developers, Addendum Senior Analysts, CAIL Senior Lead (Operational) or Senior Lead (Training). It should be recalled that, in addition to the STOC employees and the Manpower Planners, the IAM&AW contends as well that certain ATS positions in Technical Services and Airports, the Maintenance Communicators and GSE Support, should be included in the TMOS unit.

[91] Air Canada submits that certain of the positions in question are managerial. It indicates that it designates managerial positions with a group number of 70 or higher and hence that every such position performs managerial functions.

[92] Air Canada argues, in its April 16 submissions, that at CAIL the key functions of Senior Leads (Operational) were “day of” deployment of employees, reporting of staff absences and shortages, the calling of overtime, the ensuring of workplace safety and oversight of the functions of Station Attendant, Cleaner or Stockkeeper, including their direction. Senior Leads (Training) had the additional function of conducting on the job and classroom training. Air Canada’s Appendices A, C, and E of April 16, generally compare the positions which it identifies to the former CAIL Lead/Senior Lead positions, although in a smaller number of cases the comparison is to Instructor Developer positions or in Appendix E, to Addendum Senior Analyst positions.

seraient explicitement exclus. Le poste de coordonnateur du CCOE est nettement différent et entre donc dans cette catégorie. Bien qu’il soit, en théorie, visé par la portée de l’unité ATESO, il en sera explicitement exclu. Il n’est donc pas nécessaire de déterminer s’il s’agit d’un poste de direction.

## 2 - Autres postes

[90] La situation des coordonnateurs du CCOE ayant été analysée, il est nécessaire d’examiner en premier lieu les autres postes qui figurent sur la liste fournie par Air Canada, datée du 16 avril 2002, reproduite à l’annexe C de la présente décision (Air Canada a transmis ses annexes A, C et E, qui forment collectivement l’annexe B des présents motifs, le 16 avril 2002). Ces postes pourraient correspondre aux postes d’instructeur/préposé à la mise au point, d’analyste principal, de chef d’équipe principal (opérationnel) ou d’instructeur principal - formation de l’entreprise, du groupe ajouté de LACI. Rappelons qu’en plus des postes du CCOE et du poste de planificateur du personnel, l’AIMTA soutient aussi que certains postes liés aux ATS aux services techniques et aux services des aéroports, c’est-à-dire les agents de communication - entretien, et les employés affectés au soutien - GSE, devraient être inclus dans l’unité ATESO.

[91] Air Canada estime que certains des postes en cause sont des postes de direction. Elle indique qu’elle attribue aussi aux postes de direction un numéro de groupe de 70 ou plus et, donc, que chacun de ces postes comporte des fonctions de direction.

[92] Dans ses observations du 16 avril, Air Canada soutient qu’à LACI, les tâches clés des chefs d’équipe principaux (opérationnels) étaient d’affecter le personnel le «jour même», de consigner les absences et le manque de personnel, d’attribuer les heures supplémentaires, d’assurer la sécurité du lieu du travail ainsi que de superviser et gérer les préposés d’escale, les préposés à l’entretien et les magasiniers. Les instructeurs principaux - formation devaient en outre donner de la formation sur le lieu de travail et en classe. Les annexes A, C et E d’Air Canada, datées du 16 avril, comparent de manière générale les postes identifiés avec les anciens postes de chef d’équipe et de chef d’équipe principal à LACI, encore que, dans un petit nombre de cas, la comparaison ait été établie avec les postes d’instructeur/préposé à la mise au point ou, à l’annexe E, avec les postes d’analyste principal du groupe ajouté.

[93] Air Canada's submissions of April 16 argue that none of its potential matches are the counterparts for CAIL Senior Leads Operational. The Air Canada argument proceeds by department: (i) Airports, (ii) Call Centres, Flight Operations, In-flight Services, Loyalty Programs (Aéropplan), Systems Operations Control, (iii) Cargo, and (iv) Technical Services. It also argues that there are no counterparts to the Senior Lead (Training) positions in its Call Centres, Customer Service, Flight Operations, In-Flight Loyalty Programs (Aéropplan), and People and Systems Operations Central departments.

[94] On April 29, 2002, the IAM&AW submissions again addressed the positions of Senior Leads Operational and Senior Lead Training and comparable positions at Air Canada. The IAM&AW indicated that ATS Manpower Planners and Coordinators working with TMOS unit members are properly included in the TMOS unit. It was indicated that since the Senior Leads did ramp day-of operations and longer term ramp planning at CAIL, including staff deployment and redeployment to meet operational needs, the similar functions at Air Canada should be included in the TMOS unit. The IAM&AW also suggested the STOC coordinators should be included, but for the reasons discussed above the portion of the IAM&AW arguments respecting the STOC Coordinators need not be further considered here. In respect of the Manpower Planners, however, the April 29 submissions indicate that manpower planning positions in the Airport and Cargo departments should fall within the TMOS unit as equivalents to Senior Lead positions.

[95] It was also submitted on April 29, that two ATS positions in Technical Services were in fact equivalent, not to Senior Lead positions but to those of the Addendum Planners, Maintenance and Materials Clerks and Records Controllers. As well, it was suggested that the position of Maintenance Planning Coordinator GSE-Tech Services had been identified by Air Canada as an Addendum equivalent and should be included in the TMOS unit. These positions as well as the situation

[93] Dans ses observations du 16 avril, Air Canada soutient qu'aucun des postes équivalents possibles ne se compare au poste de chef d'équipe principal (opérationnel) à LACI. Air Canada présente ses arguments par service, soit i) les aéroports, ii) les centres d'appels, les opérations aériennes, les services en vol, les programmes de fidélisation (Aéropplan), la coordination des opérations d'escale, iii) le fret et iv) les services techniques. Elle fait valoir également que les postes d'instructeur principal - formation n'ont pas d'équivalent dans les centres d'appels, dans les services à la clientèle, les opérations aériennes, les services en vol, les programmes de fidélisation (Aéropplan), aux ressources humaines et à la coordination des opérations d'escale.

[94] Les observations de l'AIMTA datées du 29 avril 2002 portent encore une fois sur les postes de chef d'équipe principal (opérationnel) et d'instructeur principal - formation, et sur des postes comparables à Air Canada. L'AIMTA indique que les planificateurs et coordonnateurs du personnel affecté aux ATS travaillant en collaboration avec des employés membres de l'unité ATESO sont à juste titre inclus dans cette unité. Puisque les chefs d'équipe principaux s'occupaient des activités liées aux aires de trafic le «jour même» et de la planification à long terme du personnel affecté aux aires de trafic à LACI, y compris de l'affectation et de la réaffectation du personnel pour satisfaire aux besoins opérationnels, les tâches semblables à Air Canada devraient être incluses dans l'unité ATESO. L'AIMTA indique également que les coordonnateurs du CCOE devraient être inclus mais que, pour les motifs invoqués précédemment, il n'est pas nécessaire de poursuivre l'examen de ses arguments concernant les coordonnateurs du CCOE. En ce qui concerne les planificateurs du personnel, cependant, le syndicat indique que les fonctions de planification du personnel dans les services aéroports et fret devraient être comprises dans l'unité ATESO, car elles équivalent à celles des chefs d'équipe principaux.

[95] L'AIMTA fait également valoir, le 29 avril, que deux postes liés aux ATS dans les services techniques équivalent, en fait, non pas au poste de chef d'équipe principal, mais au poste de planificateur, de préposé à l'entretien et au matériel et de préposé au contrôle des dossiers du groupe ajouté. Le syndicat affirme aussi que le poste de coordonnateur, planification de l'entretien, GSE - services techniques, a été identifié par Air Canada comme l'équivalent d'un poste du groupe



of those listed in Air Canada's Appendices A, C and E will be considered in turn.

[96] While the IAM&AW submissions agreed that there were no Senior Lead positions in Cargo at CAIL, it argued that Cargo STOC and Manpower Coordinators and Planners should be included in the TMOS unit. This, it was argued, should be done on the basis that the work at airports and cargo was functionally equivalent and that the inclusion made labour relations sense, to resolve the anomaly that might otherwise arise. [Cargo at CAIL had been certified in a manner which divided jurisdiction between the IAM&AW and the CAW-Canada prior to *Air Canada et al. (104)*, *supra*, and is now all included in the IAM TMOS unit. Hence the absence of Cargo Senior Leads, it was suggested, was due to the jurisdictional anomaly and should now be eliminated.]

[97] Respecting the Senior Leads (Training), it was argued by the IAM&AW that training had been provided in respect of: towing, pushbacks and marshalling of aircraft, cargo load systems, walk arounds, bridges, restricted radio licenses, airport authority, propane handling, dangerous goods and de-icing procedures, including classroom and hands-on training. Training included grading, feedback, evaluation and liaison with managers. Notably, the IAM&AW submissions indicated that contrary to Air Canada's, the Training Senior Leads functioned in the Cargo Department. It was submitted that the Air Canada Training Senior Lead equivalents were: Learning Specialists (job nos. 002664, 002367) and OJT (On-The-Job Trainers), who it was submitted performed exactly the functions of the CAIL Training Senior Leads.

[98] The May 8, 2002, Air Canada submissions included extensive reply submissions relating to the Air Canada positions alleged to be parallel to the CAIL Senior Leads Operational and Training. Air Canada argued for the exclusion of all of the Senior Lead functions and of the parallel Air Canada functions on the basis that while the Senior Lead positions had been included within the bargaining unit scope at CAIL, the functions were not exclusive to the unit but could be

ajouté et qu'il devait être inclus dans l'unité ATESO. Ces postes, ainsi que la situation des postes qui figurent aux annexes A, C et E d'Air Canada, seront examinés à tour de rôle.

[96] Bien que l'AIMTA convienne, dans ses observations, qu'il n'existait aucun poste de chef d'équipe principal aux services de fret de LACI, elle soutient que les coordonnateurs et planificateurs du personnel et les coordonnateurs du CCOE - fret, devraient être inclus dans l'unité ATESO au motif que les tâches accomplies aux services des aéroports et de fret sont comparables et que leur inclusion va de soi sur le plan des relations du travail et permettrait de corriger l'anomalie qui pourrait autrement exister. [Deux syndicats, à savoir l'AIMTA et les TCA-Canada, se partageaient la juridiction sur les services de fret à LACI avant l'affaire *Air Canada et autre (104)*, précitée; il n'existe désormais qu'une seule unité ATESO représentée par l'AIMTA. Donc, l'absence de chef d'équipe principal - fret était due à l'anomalie qui existait sur le plan de la juridiction syndicale et qui devrait maintenant être corrigée.]

[97] En ce qui concerne les instructeurs principaux - formation, l'AIMTA soutient qu'ils donnaient de la formation en salle de classe ou sur place, dans les domaines suivants: remorquage, refoulement et guidage des aéronefs, systèmes de chargement-fret, inspections, passerelles, licences de radio restreintes, administrations aéroportuaires, manutention du propane, marchandises dangereuses et procédures de dégivrage. La formation comportait la notation, la rétroaction, l'évaluation et les échanges avec les gestionnaires. Fait à noter, l'AIMTA indique, dans ses observations, que les instructeurs principaux - formation, étaient rattachés aux services de fret, ce qui n'était pas le cas à Air Canada. Elle fait également valoir que les postes équivalents à ceux d'instructeur principal - formation, à Air Canada, sont ceux de spécialiste de l'apprentissage (nos 2664, 2367) et de FCE (formateurs en cours d'emploi) qui accomplissent exactement les mêmes fonctions.

[98] Dans ses observations en date du 8 mai 2002, Air Canada répond longuement à l'allégation selon laquelle les postes d'Air Canada sont comparables à ceux de chef d'équipe principal (opérationnel) et d'instructeur principal - formation, à LACI. Air Canada se dit en faveur de l'exclusion de tous les postes de chef d'équipe principal et des postes comparables à Air Canada en indiquant que, bien que les postes de chef d'équipe principal aient été inclus dans la portée de

performed by management. Since the functions could be performed by management, they should not be included in the newly defined TMOS unit.

[99] Additionally, it was suggested, Senior Leads performed specialized functions, and positions were only to be created to perform those functions as required by the company, and at its option. Hence, it was argued, the supervisory and classroom training duties of Senior Leads were to be bargaining unit work only when assigned by the company in the company's discretion in the exercise of its management rights. Air Canada argued that the company could at any time abolish the Senior Lead supervisory and classroom training functions and assign their duties outside the bargaining unit.

[100] On the same rationale, it was argued by Air Canada that it would be inappropriate to sweep ATS positions parallel to these discretionary functions into the proposed clerical or the TMOS units, since that would allow the bargaining agent to capitalize on the merger not merely to preserve, but to expand its bargaining rights.

[101] In respect of the Manpower/Resource Planners, as had been argued in respect of the STOC Coordinators, Air Canada advanced the argument that its functional organization was different from that of CAIL to the extent that their work could not be compared to the work of the CAIL Senior Leads. It was argued that the Manpower Planner Coordinators at Air Canada undertook work beyond the scope of and beyond the level of responsibility and expectation of previously unionized positions at CAIL. It was indicated that at Air Canada, ATS Manpower positions functioned as part of the management team and crossed union jurisdictional boundaries between the IAM&AW and the CAW-Canada. In respect of the Manpower Planners in Technical Services, it was argued that they regularly dealt with issues of collective agreement application and interpretation. The Air Canada materials included detail in respect of manpower planning structures and functions in Halifax, Ottawa, Calgary, Edmonton, Montréal, Vancouver, Winnipeg and Toronto. Air Canada argues that like the STOC Centre concept, its approach to manpower planning which, as described, differs significantly from that

l'unité de négociation de LACI, leurs fonctions n'étaient pas exclusives à cette unité et pouvaient être accomplies par des membres de la direction. Il n'y avait donc pas lieu de les inclure dans la nouvelle unité ATESO.

[99] Air Canada avance aussi que les chefs d'équipe principaux accomplissent des tâches spécialisées et que ces postes étaient censés n'être créés qu'au bon vouloir de la société et uniquement pour exécuter les fonctions requises par celle-ci. Les tâches de supervision et de formation en salle de classe des chefs d'équipe principaux ne cadrent donc sont visés par la portée de l'unité de négociation que lorsqu'elles sont attribuées par la société, à sa convenance, dans l'exercice des droits accordés à la direction. Air Canada fait valoir qu'elle peut abolir à tout moment les fonctions de supervision et de formation en salle de classe des chefs d'équipe principaux et les attribuer à des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

[100] Pour les mêmes raisons, Air Canada soutient qu'il serait déraisonnable d'inclure des postes liés aux ATS comparables à ces postes discrétionnaires dans l'unité proposée des employés de bureau ou l'unité ATESO, puisque cela permettrait à l'agent négociateur de profiter de la fusion non seulement pour préserver ses droits de négociation, mais en même temps pour les élargir.

[101] En ce qui concerne les planificateurs du personnel, Air Canada soutient, comme dans le cas des coordonnateurs du CCOE, que sa structure fonctionnelle diffère de celle de LACI au point où les tâches de ces employés ne peuvent se comparer à celles des chefs d'équipe principaux de LACI. Air Canada ajoute que ses coordonnateurs et planificateurs du personnel accomplissent des tâches débordant le cadre et le niveau de responsabilités des titulaires des postes syndiqués à LACI. À Air Canada, les titulaires des postes liés au personnel affecté aux ATS font partie de l'équipe de direction et leurs fonctions débordent la juridiction syndicale de l'AIMTA et des TCA-Canada. Les planificateurs du personnel des services techniques, quant à eux, traitent régulièrement de questions d'application et d'interprétation de la convention collective. Les documents soumis par Air Canada décrivent en détail les structures et les fonctions de planification du personnel dans les aéroports de Halifax, Ottawa, Calgary, Edmonton, Montréal, Vancouver, Winnipeg et Toronto. Air Canada soutient que, à l'instar du CCOE, les méthodes de planification du personnel qui, comme on l'a vu, diffèrent de celles

followed at CAIL, was preserved and continues to be utilized, and that additionally this approach was confirmed by IAM&AW's acceptance of the terms and conditions of the IAM-Air Canada collective agreement. Air Canada argues that the inclusion of its manpower planning positions in the bargaining unit would impose a new operational scheme at Air Canada, require significant staffing and operational procedure changes, and create instability and confusion.

[102] In its submission of May 15, 2002, the IAM&AW replies to the Air Canada submissions of May 8, 2002. Importantly, the IAM&AW submission contends:

65. Air Canada has put forward several different arguments with respect to the Senior Lead positions and we will take the time to address each in detail. However, the context here is that the IAM&AW at CAIL included approximately 55 employees under the classification of Senior Lead Station Attendant (as of January 19, 2000), whose duties are now being performed by non-managerial, non-unit and non-unionized Air Canada employees.

List of Senior Leads as of January 19, 2000 - IAM&AW Document Book, Tab E1

66. The ex-Senior Leads are now either performing different duties for lower pay, or performing the same duties for lower pay, or they followed their work to an Air Canada non-unit position, from which many have subsequently been terminated without recall rights during the course of the merger process for the reason that they lacked Air Canada seniority.

67. Air Canada asks the Board to preserve this situation. This, in the IAM&AW submission, is not consistent with the Board's stated mandate in a merger to achieve the protection of bargaining rights by ensuring that "all of the employees who were certified in the merging entities have their right to collective bargaining appropriately recognized and protected in the merged entity." The rights of these employees have not, to date, been "reasonably protected".

(pages 16-17)

[103] The IAM&AW submissions underline that in effect, if the Air Canada managerial rights argument is accepted, the fact that the Senior Lead function was a non-exclusive one would allow the employer to unilaterally obliterate the function of the unit and assign it to new non-managerial positions with no managerial component. The union's submissions suggest there are two possibilities. The first of these would be that the new job was the direct equivalent of a formerly "unit" job. It is suggested that a transfer of the functions of a position which was unionized pre-merger to a non-managerial, non-unionized position would be a clear act of bad faith. On the other hand, if the

appliquées à LACI, sont toujours en vigueur et que l'AIMTA en a confirmé l'existence en acceptant les modalités de la convention collective. L'inclusion des postes de planificateur du personnel dans l'unité de négociation imposerait donc un nouveau régime opérationnel et nécessiterait le remaniement complet des méthodes de dotation et de fonctionnement en plus de causer instabilité et confusion.

[102] Dans ses observations du 15 mai 2002, l'AIMTA répond aux observations d'Air Canada en date du 8 mai 2002 en indiquant notamment ce qui suit:

65. Air Canada a fait valoir plusieurs arguments concernant les postes de chef d'équipe principal; nous prendrons le temps d'examiner chacun en détail. Cependant, le fait est que, à LACI, l'AIMTA regroupait approximativement 55 chefs d'équipe principaux (au 19 janvier 2000), dont les tâches sont maintenant accomplies par le personnel d'exécution d'Air Canada qui ne fait pas partie d'une unité de négociation, ni d'un syndicat.

Liste des chefs d'équipe principaux au 19 janvier 2000 - Recueil de documents de l'AIMTA, onglet E1

66. Les anciens chefs d'équipe principaux exécutent maintenant des tâches différentes pour un salaire moindre, ou les mêmes tâches pour un salaire moindre; d'autres encore ont conservé leurs tâches mais ont été transférés à un poste non syndiqué d'Air Canada avant d'être en grand nombre sans droit de rappel dans le cadre du processus de fusion parce qu'ils n'avaient pas suffisamment d'ancienneté à Air Canada.

67. Air Canada demande au Conseil de maintenir le statu quo. L'AIMTA estime que cela va à l'encontre du mandat explicite du Conseil en cas de fusion, soit protéger les droits de négociation en faisant en sorte que tous les employés qui faisaient partie d'une unité de négociation accréditée dans les entreprises fusionnées fassent reconnaître leurs droits de négociation collective dans la nouvelle entité et obtiennent les protections voulues. À ce jour, les droits de ces employés n'ont pas encore été raisonnablement protégés.

(pages 16-17; traduction)

[103] Dans ses observations, l'AIMTA souligne qu'en effet, si l'argument d'Air Canada portant sur les droits de la direction est retenu, le fait que la fonction du chef d'équipe principal n'était pas exclusive permettrait à l'employeur de la retrancher unilatéralement de l'unité et de l'attribuer à de nouveaux postes d'exécution ne comportant pas de fonctions de direction. Dans ses observations, le syndicat indique qu'il existe deux possibilités, la première étant que le nouveau poste est l'équivalent direct d'un poste compris dans la portée de l'unité. Il affirme que l'attribution des fonctions d'un poste syndiqué avant la fusion à un poste d'exécution non syndiqué constitue sans conteste un acte de

employee were moved to a legitimately new and distinct position, the IAM&AW argues, the result would simply be that the new classification would fall within the scope of the unit, unless the functions performed led to a managerial exclusion under the *Code*.

[104] The IAM&AW argues that it is not open to the employer to abolish the Senior Lead positions because a letter of understanding (LOU) agreed upon between the CAIL and the IAM&AW stipulates that CAIL is to use primarily Senior Leads for the training and supervisory work referred to. Also based upon the existing collective agreement provisions, the IAM&AW argues that work normally accomplished by personnel covered by the collective agreement should not be undertaken by management personnel. The IAM&AW submissions indicate that widespread grievances have therefore been submitted respecting the alleged reassignment of Senior Lead work.

[105] The IAM&AW's submissions of May 15, 2002 also further consider the situation of Senior Leads in respect to Cargo. It is acknowledged that the IAM&AW is not claiming that Operational Senior Leads functioned in the Cargo Division at CAIL. However, it is submitted that this was solely due to the divided jurisdiction in the Cargo division between the IAM&AW and the CAW-Canada. The resulting anomaly, it is suggested, was the result of considerations that no longer apply now that jurisdiction is unified and that the parallel positions of those performing Senior Lead type positions in Cargo at Air Canada consequently fall within the TMOS scope and that the Cargo STOC and Manpower Coordinators should be seen as within the TMOS unit.

[106] Also in its May 15 submissions, the IAM&AW firmly rejects the suggestion that the inclusion of the Airport Manpower Planning positions as equivalent to the Senior Leads-Operational positions would impose a new operational scheme on Air Canada. The IAM&AW argues that the Resource Manpower Planners at A stations at least are hands-on positions located on the ramp and as such are directly parallel to the Senior Leads Operational.

[107] With respect to manpower planning in Technical Services, the IAM&AW claims that the CAIL

mauvaise foi. Par ailleurs, si l'employé était muté à un poste véritablement nouveau et distinct, la nouvelle classification serait simplement visée par la portée de l'unité, sauf si les fonctions entraînaient l'exclusion du poste en vertu du *Code* au motif qu'il s'agit d'un poste de direction.

[104] L'AIMTA indique qu'elle n'est pas disposée à permettre à l'employeur d'abolir les postes de chef d'équipe principal car un protocole d'entente conclu entre LACI et l'AIMTA stipule que LACI doit d'abord attribuer les tâches de formation et de supervision mentionnées aux chefs d'équipe principaux. Se fondant également sur les dispositions de la convention collective en vigueur, l'AIMTA soutient que les tâches normalement accomplies par le personnel assujéti à la convention collective ne devraient pas être exécutées par le personnel de la direction. Dans ses observations, l'AIMTA indique que de nombreux griefs ont été présentés pour contester la prétendue réaffectation des tâches des chefs d'équipe principaux.

[105] Dans ses observations en date du 15 mai 2002, l'AIMTA poursuit son examen de la situation des chefs d'équipe principaux, services de fret. Elle ne prétend pas qu'il y avait des chefs d'équipe principaux (opérationnels) à la division du fret de LACI. À son avis, cela tenait uniquement au fait que l'AIMTA et les TCA-Canada se partageaient la juridiction à l'égard de cette division. Cette anomalie résultait de considérations qui ne sont plus valables aujourd'hui puisqu'un seul syndicat est désormais habilité à représenter les employés de cette division; il s'ensuit que les postes comparables à ceux de chef d'équipe principal aux services de fret d'Air Canada sont visés par la portée de l'unité ATESO et que les coordonnateurs du personnel et du CCOE - fret devraient eux aussi être inclus dans cette unité.

[106] Dans ses observations en date du 15 mai également, l'AIMTA nie catégoriquement que l'inclusion des postes liés à la planification du personnel - aéroports, en tant que postes comparables au poste de chef d'équipe principal (opérationnel) aurait pour effet d'imposer un nouveau régime opérationnel à Air Canada. L'AIMTA soutient que les planificateurs du personnel dans les escales de catégorie A, à tout le moins, sont affectés aux aires de trafic et que, pour cette raison, leur poste est directement comparable à celui de chef d'équipe principal (opérationnel).

[107] En ce qui concerne la planification du personnel aux services techniques, l'AIMTA prétend que les

Maintenance and Materials Clerks in Maintenance Administration are the relevant equivalents and carried out manpower planning functions in the pre-merger CAIL. It is suggested that at the time of the submissions, the Maintenance and Materials Clerks indicated that their functions were the same as those of the ATS Manpower Coordinators and Senior Coordinators. Particularly, it was noted, the specific Maintenance and Materials Clerks were responsible of generating weekly and monthly manpower reports, doing employee transfer paperwork, and performing other related manpower planning functions. The ATS Manpower Coordinators in Technical Services, therefore, it was suggested should be included in the TMOS unit. The IAM&AW submissions, however, did acknowledge that the function of manpower planning in Technical Services was shared between the Maintenance and Materials Clerks, the Planners and properly excluded managers. However, it was suggested that in the merged unit Manpower Planners performing non-managerially excluded roles should fall within the TMOS unit.

[108] To assist in considering issues related to the bargaining unit definition as it relates to the Manpower Planning, coordination and scheduling functions in question, the Board has referenced back to the specific Annex B list that was Appendix A to the Air Canada submissions of April 16, 2002 and the accompanying job descriptions and materials. Before considering the specific positions listed, it is useful to recapitulate certain principles of relevance. It is first of all important to recall that not all positions potentially within the notional scope of the TMOS unit should be included on the basis of that alone. Positions notionally within scope will be excluded if they were non-unionized in both of the pre-merger entities. They will be excluded by specific exclusion and, of course, subject to organization by definable group, with majority support in the group. Such groups, however, will not be automatically included.

[109] Similarly, if the positions in one merging entity precisely match positions unionized in the other, they will ordinarily be unionized. They may be swept in if the community of interest is not discrete and a vote would be meaningless or included by vote in the case of definitely discrete groups with a definitely separate community of interest. If the positions are close but not precise matches, attention must be directed to the integrity of the bargaining unit. If the preservation of

préposés à l'entretien et au matériel aux services d'administration de l'entretien à LACI sont les équivalents appropriés et qu'ils accomplissaient des tâches de planification du personnel à LACI avant la fusion. Elle soutient qu'au moment où elle a présenté ses observations, les préposés à l'entretien et au matériel avaient indiqué qu'ils accomplissaient les mêmes fonctions que les coordonnateurs et coordonnateurs principaux du personnel affecté aux ATS. Plus particulièrement, ils avaient la responsabilité de produire des rapports hebdomadaires et mensuels sur le personnel, de préparer les documents requis en cas de mutation et d'exécuter d'autres tâches connexes en matière de planification du personnel. Les coordonnateurs du personnel affecté aux ATS aux services techniques devraient donc être inclus dans l'unité ATESO. L'AIMTA reconnaît cependant que la fonction de planification du personnel aux services techniques est partagée entre les préposés à l'entretien et au matériel, les planificateurs et les gestionnaires exclus à juste titre. Cependant, dans l'unité fusionnée, les planificateurs du personnel qui n'occupent pas un poste de direction exclu devraient faire partie de l'unité ATESO.

[108] Pour faciliter l'examen des questions liées à la définition de l'unité de négociation en ce qui concerne la planification et la coordination du personnel et l'établissement des horaires, le Conseil s'est reporté à la liste qui figure à l'annexe B, c'est-à-dire l'annexe A des observations qu'Air Canada a présentées le 16 avril 2002, et aux descriptions de poste et documents qui y étaient joints. Avant d'examiner les postes indiqués sur cette liste, il convient de passer en revue certains principes pertinents. Rappelons d'abord qu'il n'y a pas lieu d'inclure tous les postes qui semblent être visés par la portée théorique de l'unité ATESO. Certains postes qui coïncident en théorie avec la portée de l'unité seront exclus s'ils n'étaient pas syndiqués dans les deux entités antérieures. Ils seront exclus expressément et leurs titulaires pourront, évidemment, se syndiquer par groupes définis, avec l'appui de la majorité. Aucun de ces groupes ne sera cependant inclus d'office.

[109] De même, si les postes d'une entité fusionnée correspondent exactement à des postes syndiqués de l'autre entité, ils seront généralement inclus dans l'unité concernée, soit d'office, si la communauté d'intérêts est identique et que la tenue d'un scrutin ne serait d'aucune utilité, soit après un vote, s'il s'agit de groupes manifestement distincts ayant une communauté d'intérêts nettement différente. Si les postes sont très similaires sans toutefois être identiques, l'intégrité de

bargaining unit integrity requires inclusion, it will ordinarily be done. If not, the group with different functions may be listed as excluded, even if it falls within the notional unit scope.

[110] This being kept in mind it is useful to first consider job no. 004888, Airport Resource Design Manager. This position is responsible for monitoring all aspects of Airports performance, recommending systems and process enhancement where appropriate. The incumbent does not direct or deploy Station Attendants, Cleaners or Stockkeepers. This position is apparently at a managerial level in the employer's submission and is much broader in function than that of Senior Lead. In the Board's view, the Airport Resource Design Manager position is an analytical and managerial position and is not an included one.

[111] Three positions of Customer Service Managers-Resource Planning in Airports are next listed, job nos. 005035, 004185 and 004915. It is submitted that these positions involve long range manpower planning and not day-of assignment and planning. The job description provided indicates that the positions in question are in the main directed to process management and planning and include responsibility for the negotiation of plans and structures. These positions too cannot be directly compared to those of the Senior Lead and appear to be properly excluded.

[112] Job no. 004522 is Gate Planning Manager, Airports. The function of this position is determining gate assignments for aircraft. Although the position would be responsible for liaison with Senior Leads, in respect of its basic functions, it is substantially and significantly different. Lacking any indication that the position was unionized in either pre-merger airline, although clearly an operational support position that could be included, this position will be excluded.

l'unité de négociation entrera alors en ligne de compte. S'il est nécessaire d'inclure les postes pour préserver l'intégrité de l'unité de négociation, c'est généralement ce qu'on fera. Sinon, le groupe exécutant des fonctions pourra être expressément exclu, même s'il est visé par la portée théorique de l'unité.

[110] Compte tenu de ces éléments d'information, il convient, dans un premier temps, d'examiner le poste de gestionnaire, conception des ressources, aéroport (n° 004888). Le titulaire de ce poste est chargé de surveiller tous les aspects du rendement des aéroports et de recommander, au besoin, des améliorations aux systèmes et processus. Il ne dirige ni n'affecte les préposés d'escale, les préposés à l'entretien ou les magasiniers. Il s'agirait, de l'avis de l'employeur, d'un poste de direction, et ses fonctions sont beaucoup plus générales que celles du chef d'équipe principal. De l'avis du Conseil, le poste de gestionnaire, conception des ressources, aéroport, est un poste de direction et d'analyse et, pour cette raison, il ne peut être inclus dans l'unité.

[111] Trois postes de gestionnaire, service à la clientèle - planification des ressources, aéroports (postes n°s 005035, 004185 et 004915) figurent ensuite sur la liste. On soutient que ces postes concernent la planification du personnel à long terme et non pas l'affectation et la planification du personnel le jour même. La description de poste fournie indique que les postes en question comportent principalement des fonctions de gestion et de planification des processus et notamment des responsabilités en matière de négociation des plans et des structures. Ces postes ne se comparent pas non plus directement au poste de chef d'équipe principal et paraissent être exclus à juste titre de l'unité de négociation.

[112] Le poste n° 004522 est celui de directeur, planification des portes d'embarquement - aéroports. Le titulaire de ce poste a pour rôle d'attribuer les portes d'embarquement. Bien que l'une de ses fonctions principales soit d'assurer la liaison avec les chefs d'équipe principaux, les deux postes sont très différents. Puisque rien n'indique que ce poste était syndiqué dans l'une ou l'autre des entités avant la fusion, bien qu'il s'agisse clairement d'un poste de soutien opérationnel qui pourrait être inclus, le poste sera exclu de l'unité.

### 3 - Manpower Coordinators

[113] The Board was provided a single job description for the three positions of job no. 002439, Manpower Coordinator, job no. 005236, Resource Coordinator and job no. 002296, Senior Manpower Planner, all in Airports. These positions involve some longer range planning but are involved in the planning, monitoring and adjusting as required of personnel assignments. While the positions require that adjustments be made to meet collective agreement commitments, they do not involve any function in respect of those agreements other than the implementation of what is already agreed upon. The long-term and day-of manpower planning functions of these positions are only to a very marginal degree distinguishable from those of the Senior Leads Operational.

[114] A job description was also provided on April 16, 2002, for the position of Resource Design Manager, Airports, job no. 005073. The job description of this position indicates that its functions include both longer term and some shorter term manpower planning, scheduling and deployment.

[115] Job nos. 002280, 002281 and 002284 are all Resource Manpower Coordinator positions in the Airports Branch. Again the provided job descriptions indicate that the positions in question are involved in both long and short-term manpower planning and deployment in direct support of operations in a manner and to a degree almost indistinguishable from the Senior Leads Operational.

[116] Job nos. 002619 and 004443 are both described as Senior Resource Manpower Planner, Airports. The Board has taken the single job description provided for job no. 002619 as applicable to both positions. These positions appear to operate at a somewhat more general level in respect of their planning functions than the positions described in the preceding three paragraphs. Their orientation is more toward the development of general solutions to operational problems than to moving to address specific problems. The positions are responsible for evaluations of unionized employees. They have coordinative functions in respect of the STOC Centres that distinguish them from the functions of Senior Leads. All in all these positions are distinguishable from Senior Lead positions to a degree

### 3 - Coordonnateurs du personnel

[113] Le Conseil a reçu une seule description de poste relativement aux trois postes de coordonnateur du personnel (n° 002439), de coordonnateur du personnel (n° 005236) et de planificateur principal du personnel (n° 002296) qui relèvent des services des aéroports. Les titulaires de ces postes exécutent certaines fonctions de planification à long terme, mais ils s'occupent de la planification, du suivi et de la modification, le cas échéant, du plan d'affectation du personnel. Bien que cette dernière tâche soit nécessaire pour tenir compte des engagements pris dans le cadre des conventions collectives, les postes ne comportent aucune fonction relative à ces conventions, hormis l'application de ce qui a déjà été convenu entre les parties. Les tâches de planification du personnel à long terme et le jour même de ces postes ne se distinguent que très peu de celles des chefs d'équipe principaux (opérationnels).

[114] Une description de poste a été présentée le 16 avril 2002 relativement au poste de gestionnaire, conception des ressources, aéroports (n° 005073). D'après cette description, les fonctions du poste englobent la planification à long et à court terme du personnel, l'établissement des horaires de travail et l'affectation du personnel.

[115] Les postes n°s 002280, 002281 et 002284 sont des postes de coordonnateur du personnel aux services des aéroports. Encore une fois, les descriptions de poste fournies indiquent que les postes en question comportent des tâches de planification et d'affectation du personnel à long et à court terme à l'appui direct des opérations, d'une manière et dans une mesure qui ne se distinguent guère des tâches des chefs d'équipe principaux.

[116] Les postes n°s 002619 et 004443 sont tous deux décrits comme des postes de planificateur principal du personnel - aéroports. Le Conseil tient pour acquis que la description de poste qui a été fournie relativement au poste n° 002619 s'applique aux deux postes. Les tâches de planification de ces postes paraissent être de nature plus générale que celles des postes décrits dans les trois paragraphes précédents. Elles concernent davantage la conception de solutions générales aux problèmes opérationnels que la résolution de problèmes particuliers. Les titulaires de ces postes sont chargés d'évaluer des employés syndiqués. Ils assument, relativement aux CCOE, des tâches de coordination qui les différencient des chefs d'équipe principaux. À tous égards, ces postes se distinguent du poste de chef

that they should be regarded as having not been previously unionized and will hence be excluded.

[117] Of the Manpower Planning positions in the Airports branch listed in Air Canada Appendix A, this leaves only job no. 004077, Manpower Planner and job no. 005251, Resource Coordinator. The Air Canada submissions indicate these are under review in respect of the definition of the potential office, clerical and administrative support unit, detailed job descriptions were not provided. Their consideration in respect of these reasons, other than generally, will be deferred to the finalization of the description of the Office and Clerical unit, although it should be noted that no determination is implied by this that these positions should not more appropriately be considered for inclusion in the TMOS unit.

[118] If the above is considered, it is apparent that there are a number of Airport Manpower Planner positions whose functions are parallel to and essentially indistinguishable from the Senior Lead functions, in particular job nos. 002439, 005236, 002296, 002280, 002281 and 002284. These jobs and those in Air Canada parallel to them in the Airports branch are essentially indistinguishable from the functions of Senior Leads Operational.

[119] The Board has also been advised by the submissions of the IAM&AW of May 15, 2002, that in many instances the functions of the Senior Leads Operational Station Attendants are being performed by non-managerial, non-unit and non-unionized Air Canada employees. The ex-Senior Leads, it is indicated, are performing different duties for lower pay or followed their work to Air Canada non-unit positions from which it is indicated at least some were terminated without recall rights during the course of the merger process due to their lack of Air Canada seniority.

[120] If the above is considered, it appears on the basis of the submissions made that precisely the situation of concern to the *Code* in merger circumstances has arisen in respect of the scope of the TMOS unit and in respect of the situation of the Senior Leads Operational and parallel Manpower Coordination positions in Air Canada. If the TMOS unit is now defined narrowly not

d'équipe principal au point qu'on devrait considérer qu'ils n'étaient pas syndiqués avant la fusion. Ils seront donc exclus.

[117] Dans la liste des postes liés à la planification du personnel - aéroports à l'annexe A d'Air Canada, il ne reste que les postes n° 004077, planificateur du personnel, et n° 005251, coordonnateur des ressources. Dans ses observations, Air Canada indique que ces postes font l'objet d'un examen en vue de leur inclusion dans l'unité des employés de bureau et du soutien administratif qui pourrait être créée. Aucune description de poste n'a été fournie. L'examen de ces postes aux fins des présents motifs, autrement que dans un contexte général, est reporté jusqu'à ce que la description de l'unité des employés de bureau et du soutien administratif ait été arrêtée. Il faut toutefois se garder de conclure que ces postes ne devraient pas faire l'objet d'un examen en vue de leur inclusion dans l'unité ATESO.

[118] Compte tenu de ce qui précède, il est évident qu'un certain nombre de postes de planificateur du personnel - aéroports, dont les tâches sont essentiellement identiques à celles du chef d'équipe principal, plus particulièrement les postes n°s 002439, 005236, 002296, 002280, 002281 et 002284. Ces postes et ceux qui sont comparables à Air Canada, aux services des aéroports, sont essentiellement identiques au poste de chef d'équipe principal (opérationnel).

[119] Dans ses observations en date du 15 mai 2002, l'AIMTA indique également au Conseil que, dans de nombreux cas, les fonctions des chefs d'équipe principaux (opérationnels) en charge des préposés d'escale sont accomplies par des employés d'Air Canada non syndiqués qui ne font pas partie d'une unité et qui n'occupent pas un poste de direction. Les anciens chefs d'équipe principaux, indique-t-on, accomplissent des tâches différentes pour un salaire moindre ou ont continué d'exercer les mêmes fonctions à Air Canada, dans des postes exclus dont, dans certains cas à tout le moins, ils ont été licenciés sans droit de rappel dans le cadre du processus de fusion, en raison de leur manque d'ancienneté à Air Canada.

[120] Cela étant dit, il semble que, compte tenu des observations présentées, la situation envisagée expressément par le *Code* dans le contexte d'une fusion soit survenue en ce qui concerne la portée de l'unité ATESO et la situation des postes comparables de chef d'équipe principal (opérationnel) et de coordonnateur du personnel à Air Canada. Si l'unité ATESO est



to include the relevant positions, pre-merger bargaining rights as well as rights already bargained for will not be preserved and reasonably protected in the circumstances of the merger. It is necessary, if the integrity of the bargaining unit and its bargained rights are to be preserved through the merger, that the bargaining unit definition be broad enough to include merging positions that, in essence, are indistinguishable from bargaining unit positions. The parallel pre-merger positions identified in paragraph 118 are therefore included in the TMOS unit. Given the very close match of these positions to those within the bargaining unit and their relatively small number, no further process to assess the wishes of the broader unit is required.

[121] It is apparent that the preservation of bargaining and bargained rights in a merger contemplated by the *Code* will not occur if previously bargaining employees are transferred to parallel non-bargaining jobs in the merging entity. Hence, it should be noted as well, for certainty, that the Senior Leads formerly in the bargaining unit, now transferred to parallel or nearly parallel Air Canada positions, remain within the bargaining unit with their bargaining and bargained rights intact. Any issues which arise from the above circumstances should form the basis of discussions between the employer and the bargaining agent as provided for in section 18.1 of the *Code*. Unresolved questions, as contemplated by the section, will be considered by the Board. With respect to job nos. 004077 and 005251 (see paragraph 117), and parallel positions, these may form the focus of discussions based upon the present reasons. If issues remain unresolved in respect of them, they may be referred to the Board.

[122] The Board's findings above have considered Air Canada's suggestion that the assignment of functions was to an extent discretionary and the former and parallel positions could be removed from the bargaining unit at the employer's discretion. However, it is sufficient answer to this argument to note that both the collective agreement and the merger provisions of the *Code* contemplate that the bargained rights of affected employees including the right to continued employment to the extent and degree existing pre-merger are contemplated by the legislation to be preserved in merger circumstances. Any changes occurring post

maintenant définie de manière restreinte de façon à ne pas inclure les postes en cause, les droits de négociation qui existaient avant la fusion et les droits négociés ne seront pas préservés, ni raisonnablement protégés dans le contexte de la fusion. Or, il est essentiel, pour protéger l'intégrité de l'unité et des droits durant la fusion, que la définition de l'unité de négociation soit suffisamment générale pour inclure les postes des entités fusionnées qui sont essentiellement identiques aux postes compris dans l'unité de négociation. Les postes comparables avant la fusion dont il est question au paragraphe 118 sont par conséquent inclus dans l'unité ATESO. Étant donné qu'ils correspondent en tous points aux postes compris dans l'unité de négociation et que leur nombre est relativement limité, aucune autre procédure ne sera nécessaire pour déterminer la volonté des membres de l'unité élargie.

[121] On ne pourra évidemment pas préserver les droits de négociation et les droits négociés dans le contexte d'une fusion envisagée par le *Code* si les employés qui étaient jadis syndiqués sont transférés, dans l'entité fusionnée, à des postes comparables non syndiqués. En conséquence, il convient aussi de noter, par souci de clarté, que les chefs d'équipe principaux qui faisaient auparavant partie de l'unité de négociation et qui occupent maintenant des postes comparables ou quasi comparables à Air Canada continuent de faire partie de l'unité de négociation et conservent leurs droits de négociation et leurs droits négociés. Les questions découlant des circonstances susmentionnées devraient faire l'objet de discussions entre l'employeur et l'agent négociateur, en application de l'article 18.1 du *Code*. Conformément à cette disposition, les questions non résolues seront ensuite examinées par le Conseil. Dans le cas des postes n<sup>os</sup> 004077 et 005251 (voir le paragraphe 117) et des postes comparables, les parties peuvent s'appuyer sur les présents motifs pour mener à bien leurs discussions. Les litiges concernant ces postes pourront être renvoyés au Conseil.

[122] Pour en arriver aux conclusions qui précèdent, le Conseil a tenu compte de la proposition d'Air Canada selon laquelle les tâches étaient attribuées, dans une certaine mesure, comme bon lui semblait, et les postes antérieurs et comparables pouvaient être retranchés de l'unité de négociation à sa convenance. Il suffit de mentionner, en réponse à cet argument, que la convention collective et les dispositions du *Code* relatives aux fusions prévoient que les droits négociés des employés concernés, dont le droit à un emploi comparable à celui qui existait avant la fusion, sont protégés par la loi en cas de fusion. Les changements

merger should occur within the framework contemplated by the *Code* and the applicable collective agreements. Employees working at the time of the merger should expect to continue to do so until changes in their working situation, which are in accordance with applicable collective provisions, occur. While it is clear, of course, that the parties are free to alter the applicable collective agreements going forward, if questions arise about their applicability or interpretation in the circumstances of the merger, it is contemplated by section 18.1 that they will be resolved by the parties or referred to the Board. Hence, since the matters have neither been resolved nor referred to the Board, the status quo must remain until their situation is addressed and resolved consensually or considered by the Board.

[123] Attention can, these issues being clarified, be directed to the remaining positions set out in Air Canada's Appendix A. Three positions in Cargo, job no. 005319, Cargo Manpower Planning Coordinator, no. 004078, Cargo Manpower Planner, and no. 005316, Coordinator Cargo Manpower Planning, first merit attention. These positions are grouped together in the job description provided as Customer Service Cargo-Manpower Planner. If the job description provided is considered, it is evident that these positions could not be grouped into the TMOS unit, since their functions are solely in Cargo, unless the IAM&AW argument that they should be included for consistency sake is accepted or unless they have dual functions. However, the Board has clearly indicated that it will not expand the unit boundaries unless it is necessary to preserve the unit integrity in respect of positions not unionized before the merger. The positions in question appear clearly distinguishable being in the Cargo branch, and while they might now be unionized with majority support, were not included in a bargaining unit pre-merger. As such they shall be excluded, unless there is some reason why they cannot be distinguished. On the basis of the submissions to date, none appears.

[124] There remain, however, the analogs for the Senior Lead (Training) positions in Cargo. The IAM&AW alleges that the Air Canada, Cargo, Learning Specialist job nos. 002664 and 002367 and On-the-Job Trainers at Air Canada (OJT) performed the former CAIL Senior Lead Training functions. The two positions specifically

jugés nécessaires après la fusion devraient être apportés en respectant le cadre établi par le *Code* et les conventions collectives applicables. Les employés qui travaillaient au moment de la fusion devraient tenir pour acquis qu'ils continueront de travailler jusqu'à ce que leur statut d'employé soit modifié en conformité avec les dispositions applicables de la convention collective. Bien entendu, les parties conservent sans équivoque le droit de modifier leurs futures conventions collectives; n'empêche que si leur applicabilité ou leur interprétation suscitent des questions dans le contexte de la fusion, l'article 18.1 prévoit que ces questions doivent être résolues par les parties ou renvoyés au Conseil. Par conséquent, étant donné que ce n'est pas le cas, le statu quo doit être maintenu jusqu'à que les questions soient résolues par les parties ou examinées par le Conseil.

[123] Maintenant que cette question a été tirée au clair, on peut tourner notre attention vers les derniers postes indiqués à l'annexe A d'Air Canada, à commencer par les trois postes de coordonnateur - planification du personnel de fret (n° 005319), de planificateur du personnel de fret (n° 004078), et de coordonnateur, planification du personnel de fret (n° 005316). Ces postes sont regroupés dans la description de poste, sous le titre de planificateur du personnel - fret et service à la clientèle. L'examen de cette description indique clairement que les postes ne pourraient pas être inclus dans l'unité ATESO, puisqu'ils sont confinés aux services de fret, à moins que l'argument de l'AIMTA selon lequel ils doivent être inclus par souci d'uniformité soit retenu ou qu'ils comportent des fonctions doubles. Or, le Conseil a expressément indiqué qu'il n'entendait pas élargir les paramètres de l'unité, à moins que cela soit nécessaire pour en préserver l'intégrité dans le cas de postes qui n'étaient pas syndiqués avant la fusion. Puisqu'ils relèvent des services de fret, les postes en question paraissent se distinguer clairement et bien qu'ils puissent aujourd'hui être syndiqués avec l'appui de la majorité, ils ne faisaient pas partie d'une unité de négociation avant la fusion. Pour ce motif, ils doivent être exclus, à moins qu'il soit impossible de les distinguer pour une raison ou une autre. Or, à en juger par les observations reçues à ce jour, ce n'est pas le cas.

[124] Il reste cependant les postes équivalents à celui d'instructeur principal - formation, aux services de fret. L'AIMTA allègue que les postes de spécialiste de l'apprentissage (n°s 002664 et 002367) et de formateur en cours d'emploi (FCE), aux services de fret d'Air Canada, correspondent à ceux d'instructeur principal -

mentioned in Cargo, job nos. 002367 and 002664, Customer Services Learning Specialists, are included in Air Canada's Appendix C. On examination of the provided job descriptions, it appears that these positions are both broader in scope and different in orientation than the suggested CAIL comparables. As such, they will be excluded from the bargaining unit. Based upon the submissions of the IAM&AW however, it is apparently the situation that certain OJTs are performing the former CAIL Senior Lead Training functions. This situation, to which the same principles as applied in respect of the Manpower Planners/Senior Leads Operational would apply, should be considered further by the parties in an interactive way. Failing agreement, the Board would consider the matters in issue upon further submission.

[125] The IAM&AW's submissions noted that no positions outside of the Airports and Cargo departments were claimed as Senior Lead equivalents. Consequently, the Board will not review herein in detail the possible Senior Lead equivalent positions in Call Centres, Flight Operations, In-flight Services, Loyalty Programs and systems Ops Control listed in Appendix A by Air Canada. They are not included in the TMOS unit.

[126] Job no. 001002, Aircraft Scheduler in Technical Services, has been examined and does not appear sufficiently parallel to positions within the TMOS unit that it should be included.

[127] At the same time, however, the IAM&AW submitted that the two ATS positions in Technical Services put forward by Air Canada as potential equivalents to Operational Senior Leads were in fact equivalent to the Planners and Maintenance and Materials Clerks and Records Controllers in the Addendum Group and should hence be included in the TMOS unit. As well, it was suggested the Maintenance Planning Coordinator - GSE-Tech Services, having been identified by Air Canada as an Addendum equivalent, should be included in the TMOS unit.

formation, à LACI. Les deux postes mentionnés expressément, soit ceux de spécialiste de l'apprentissage, service à la clientèle (n<sup>os</sup> 002367 et 002664), aux services de fret, sont indiqués à l'annexe C d'Air Canada. À l'examen des descriptions de poste fournies, ils semblent se différencier des comparables à LACI, car leurs attributions seraient plus générales et leur orientation différente. Pour cette raison, ils seront exclus de l'unité de négociation. Compte tenu des observations de l'AIMTA, cependant, il semble effectivement que certains FCE accomplissent les tâches de l'ancien instructeur principal - formation, à LACI. Cette situation, à laquelle s'appliqueraient les principes déjà appliqués aux postes de planificateur du personnel/chef d'équipe principal (opérationnel), devrait faire l'objet de nouvelles discussions entre les parties. Faute d'entente, le Conseil se penchera sur les questions en litige après avoir demandé aux parties de lui présenter des observations supplémentaires.

[125] Dans ses observations, l'AIMTA indique qu'aucun poste à l'extérieur des services des aéroports et de fret n'est considéré comme comparable à celui de chef d'équipe principal. Il s'ensuit que le Conseil n'examinera pas en détail, dans les présents motifs, les postes susceptibles de correspondre au poste de chef d'équipe principal dans les centres d'appels, les opérations aériennes, les services en vol, les programmes de fidélisation et les services de coordination des opérations d'escale qui figurent sur la liste reproduite à l'annexe A d'Air Canada. Ils ne sont donc pas inclus dans l'unité ATESO.

[126] Le poste de préposé à l'établissement du calendrier d'entretien des aéronefs (n° 001002), aux services techniques, a été examiné et ne semble pas se comparer suffisamment aux postes qui font partie de l'unité ATESO pour être inclus.

[127] Par ailleurs, l'AIMTA fait valoir que les deux postes liés aux ATS, aux services techniques, qu'Air Canada considère comme des postes susceptibles de correspondre à celui de chef d'équipe principal (opérationnel), équivalaient en fait aux postes de planificateur, de préposé à l'entretien et au matériel et de préposé au contrôle des dossiers du groupe ajouté et qu'ils devraient par conséquent être inclus dans l'unité ATESO. De même, l'AIMTA indique que le poste de coordonnateur, planification de l'entretien, GSE, aux services techniques, qu'Air Canada considère comme comparable à un poste du groupe ajouté, doit être inclus dans l'unité ATESO.

[128] The positions of Maintenance Planning Coordinators - GSE in Technical Services, job nos. 002581 and 002591, have therefore been assessed, not in respect of Senior Lead positions, but in respect of the Addendum Group functions. Since these positions are closely related to the identified Addendum functions, they are included. The ATS positions will be discussed below.

[129] Air Canada's Appendix C, submitted on April 16, 2002, is next considered. Job nos. 002367 and 002664, Customer Service Learning Specialists in Cargo, have already been addressed. The Learning Design Specialist in Cargo, no. 005172, is also distinguishable in the Board's view from Senior Leads Training in that the position functions appear more directed to planning for training than to the process of training itself. It will accordingly be excluded.

[130] With respect to the remainder of the positions listed in Appendix C, after examination of the argumentation presented, the Board accepts the employers' submissions for all of the positions in question. It is notable that:

- (i) some positions do not directly train employees;
- (ii) the functions in question were not agreed upon as exclusive union functions, union and non-union personnel both were engaged in them, and except in respect of the OJT submission of the IAM&AW, questions do not appear to have been raised respecting the transfer in the merger context of bargaining unit work;
- (iii) there has been an agreement by the IAM&AW to a degree of temporary assignment.

[131] The Board has also considered the positions listed by Air Canada in its Appendix E of April 16, 2002, as equivalents for the CAIL functions of Senior Analyst Aeronautical Services, Senior Engineering Analyst, Weight and Balance and Senior Engineering Analyst - Performance Engineering. Upon comparison of the work functions of the first six positions in Appendix E with the cited Addendum equivalents, the Board finds merit in the employers arguments that the positions are readily distinguishable from the comparable Addendum positions in that the services

[128] Les postes de coordonnateur, planification de l'entretien, GSE (n<sup>os</sup> 002581 et 002591), aux services techniques, ont par conséquent été examinés non pas relativement au poste de chef d'équipe principal, mais relativement aux postes du groupe ajouté. Puisqu'ils sont étroitement reliés aux postes du groupe ajouté qui ont été identifiés, ils sont inclus. Les postes liés aux ATS seront analysés plus loin.

[129] Le Conseil se penchera maintenant sur l'annexe C d'Air Canada en date du 16 avril 2002. Les postes de spécialiste de l'apprentissage - service à la clientèle (n<sup>os</sup> 002367 et 002664), aux services de fret, ont déjà été examinés. Le poste de spécialiste - conception de l'apprentissage (n<sup>o</sup> 005172), aux services de fret, se distingue également, de l'avis du Conseil, du poste d'instructeur principal - formation, en ce que ses tâches semblent se rapporter davantage à la planification de la formation qu'au processus de formation comme tel. Le poste sera donc exclu.

[130] En ce qui concerne le reste des postes indiqués à l'annexe C, après examen des arguments des parties, le Conseil accepte les observations de l'employeur relativement à tous les postes en cause. Il importe de souligner que:

- i) certains postes ne comportent aucune tâche liée directement à la formation des employés;
- ii) les parties n'ont pu s'entendre sur la question de savoir si les tâches en question étaient exclusives au syndicat; des employés syndiqués et des employés non syndiqués accomplissaient ces tâches et, dans les observations de l'AIMTA relatives aux FCE, il semble qu'aucune question n'ait été soulevée concernant le transfert, dans le contexte d'une fusion, de certaines tâches de l'unité de négociation;
- iii) l'AIMTA a consenti à des affectations temporaires, dans une certaine mesure.

[131] Le Conseil a aussi examiné les postes qu'Air Canada considère, dans l'annexe E présentée le 16 avril 2002, comme des postes comparables à ceux d'analyste principal, services aéronautiques, d'analyste principal d'ingénierie, masse et centrage, et d'analyste principal - ingénierie et performance, à LACI. Après avoir comparé les tâches des six premiers postes de l'annexe E avec les postes équivalents du groupe ajouté, le Conseil en arrive à la conclusion que les arguments de l'employeur selon lesquels les postes se distinguent aisément des postes comparables du groupe

performed are not directed to maintenance support but are directed to pilot and navigational support. The functions are therefore sufficiently distinguishable from the Addendum comparators that they, on balance, appear not to have been unionized pre-merger in either airline and are hence excluded. The positions in question, for certainty include job no. 001305, Senior Technician (Enroute) and Senior Technician (Terminal), no. 004712, Senior Technician LIDO, no. 004634, Technician (Enroute), no. 001307, Technician (Terminal) and no. 004634, Technician LIDO.

[132] Finally, in respect of the two positions, job no. 000996, these positions were submitted twice by Air Canada and having been given prior consideration above (see paragraph 70) are included.

[133] The above consideration of the lists provided and specific positions identified by Air Canada has given an indication of the Board's position in respect of the functions related to the STOC centre and those of the Senior Leads and Manpower Planners that should be sufficient to allow most, if not all, of the remaining issues arising in respect of these groups of employees in the circumstances of the bargaining unit changes incumbent upon the merger, to be resolved. The situations of the Maintenance Communicators and GSE Support Airports, raised by the IAM&AW, remain to be considered.

[134] In respect of the Maintenance Communicators, and the Maintenance and Materials Clerks, although detailed job descriptions were not provided to the Board, on the basis of the submissions made, it does appear that upon consideration of the numbers and positions of the relevant employees, their situation and their work functions, their very direct comparability to positions which are already bargaining, and other related circumstances, that the employees in question should fall within the TMOS unit. The role of the Maintenance and Materials Clerks cannot be viewed as an administrative support function, it is very much operational support.

[135] Respecting the GSE Support positions, the conclusion is the same and they should be included.

[136] The situation of the Air Canada positions of Business Analyst-Technical Services for which no job description was provided and certain Business Analysts Technical Operations (see paragraph 31) as well as the

ajouté sont fondés, car les services fournis ne concernent pas le soutien à l'entretien, mais plutôt le soutien au pilotage et à la navigation. Par conséquent, les fonctions se distinguent suffisamment de celles des postes témoins du groupe ajouté pour que, tout compte fait, on puisse dire qu'ils n'étaient pas syndiqués dans l'une ou l'autre des entités avant la fusion; ils sont donc exclus. Par souci de clarté, les postes en question sont ceux de technicien principal (Enroute) et technicien principal (terminal) (n° 001305), de technicien principal, LIDO (n° 004712), de technicien (Enroute) (n° 004634), de technicien (terminal) (n° 001307) et de technicien, LIDO (n° 004634).

[132] Finalement, en ce qui concerne les deux postes n°s 000996, ils ont été soumis à deux reprises par Air Canada; le Conseil les ayant déjà examinés (voir le paragraphe 70), ils sont inclus.

[133] L'examen des listes d'Air Canada et des postes identifiés par cette dernière devrait fournir des indications suffisantes sur la position du Conseil concernant les fonctions du personnel du CCOE, des chefs d'équipe principaux et des planificateurs du personnel pour régler la plupart, voire la totalité des questions encore en suspens relativement à ces groupes d'employés dans le contexte de la restructuration de l'unité de négociation par suite de la fusion. Passons maintenant à la situation des agents de communication - entretien, et du personnel de soutien, GSE - aéroports, soulevée par l'AIMTA.

[134] En ce qui concerne les agents de communication - entretien, et les préposés à l'entretien et au matériel, bien qu'aucune description de poste n'ait été fournie au Conseil, les observations des parties paraissent indiquer que, à l'examen des postes, c'est-à-dire leur nombre, leur situation, leurs fonctions et leur comparabilité très directe avec des postes déjà inclus dans une unité de négociation et des autres circonstances connexes, les employés concernés devraient être inclus dans l'unité ATESO. Les tâches des préposés à l'entretien et au matériel ne peuvent être considérées comme des fonctions administratives; il s'agit véritablement de fonctions opérationnelles.

[135] La même conclusion s'applique concernant les postes de soutien au GSE, qui devraient être inclus.

[136] La situation des postes d'analyste commercial - services techniques, à Air Canada, relativement auxquels aucune description de poste n'a été fournie, de certains postes d'analyste commercial - opérations

other positions mentioned in that paragraph could not be given full consideration due to lack of data. They should be reconsidered by the parties and, if necessary, referred back to the Board.

[137] The situation is the same in respect of job nos. 005730 and 003596 (see paragraph 46), as well as in respect of job nos. 004077 and 005251 (paragraph 117).

[138] It therefore remains to consider the IAM&AW submissions of April 29, 2002 and in its concluding submissions in reply of May 15, 2002, as well as certain unaddressed issues identified in the submissions provided by Air Canada on May 8, 2002. The IAM&AW submissions will be considered first.

[139] It is first appropriate to note that the IAM&AW submissions in the main appear to be based upon the notion that the scope of the new TMOS unit should equal the notional scope of the predecessor units. As mentioned previously, this approach would be over broad in the circumstances of a merger. Positions not previously unionized are not, in the present process, to be automatically included in the TMOS unit, merely because they fall within the notional scope of the newer broadly defined unit. Existing functions or groups not unionized are excluded, but may be included in that unit if the majority of the employees in the unit support inclusions, but this support must be established unless the preservation of bargaining rights in the merger or the integrity of the existing bargaining unit require that the group under consideration be added immediately. Newly created groups of employees falling within the notional scope of the now all-employee unit, subject to certain exclusions, are in the unit.

[140] It is useful to follow the order of the IAM&AW submissions of May 15. The first group considered in the submissions of that date was the Systems Analysts and Project Leaders at CAIL and those performing similar tasks at Air Canada. The preceding specific analysis and comparisons of positions listed by Air Canada, in the Board's view, should guide further discussions between the parties respecting these groups of functions.

techniques (voir paragraphe 31), et des autres postes mentionnés dans le même paragraphe, n'a pu être examinée en profondeur, faute de renseignements suffisants. Les parties devraient se pencher sur la situation de ces postes et, si nécessaire, renvoyer la question au Conseil.

[137] La situation est la même relativement aux postes n<sup>os</sup> 005730 et 003596 (voir le paragraphe 46), et 004077 et 005251 (paragraphe 117).

[138] Il reste donc à examiner les observations de l'AIMTA en date du 29 avril 2002, sa réplique, en date du 15 mai 2002, ainsi que certaines questions soulevées dans les observations d'Air Canada en date du 8 mai 2002. Le Conseil se penchera d'abord sur les observations de l'AIMTA.

[139] Il convient avant tout de mentionner que les observations de l'AIMTA semblent surtout tourner autour de l'idée que la portée de la nouvelle unité ATESO devrait coïncider à tous égards avec celle des unités antérieures. Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, l'unité ainsi définie serait excessivement générale dans les circonstances d'une fusion. Les postes qui n'étaient pas syndiqués auparavant ne doivent pas, dans le cadre du présent processus, être inclus d'office dans l'unité ATESO pour le seul motif qu'ils sont visés par la portée théorique de la nouvelle unité générale. Les fonctions ou groupes existants qui n'étaient pas syndiqués sont exclus, mais ils pourront être inclus si tel est la volonté de la majorité des employés de l'unité. Il reste que cet appui doit être établi, à moins que la préservation des droits de négociation dans le cadre de la fusion ou l'intégrité de l'unité de négociation existante nécessitent l'inclusion immédiate du groupe en question. Les groupes nouvellement créés dont les postes sont visés par la portée théorique de l'unité qui regroupe désormais l'ensemble des employés - sous réserve de l'exclusion de certains postes - sont inclus dans l'unité.

[140] Il convient de suivre l'ordre des observations de l'AIMTA en date du 15 mai. Le premier groupe dont il est question est celui des analystes des systèmes et des chefs de projet principaux à LACI et les employés qui accomplissent des tâches semblables à Air Canada. L'analyse spécifique qui précède et les comparaisons de postes fournies par Air Canada devraient, de l'avis du Conseil, orienter les discussions ultérieures entre les parties concernant ces groupes de fonctions.

[141] With respect to the Flight Technical and Operations Support positions, the IAM&AW submissions of April 29 indicate that at CAIL, although normally included within the bargaining unit description, all positions, save for one managerial position were contracted out. In the Board's view, it is not appropriate that the coordinate employees at Air Canada, given that there were no merging unionized employees at CAIL, should be swept into the broader new bargaining unit. They, instead, should be a listed exclusion.

[142] Respecting Instructor/Developer and Senior Instructor Developer positions, the employees identified by the IAM&AW as appropriate for exclusion will be excluded. Air Canada is requested to respond to the IAM&AW position of May 15, 2002 respecting the positions of Customer Relations, Manager; Information Technology, Manager; and Customer Relations for Contracts (External) Manager, in particular, to address the extent to which the positions match the CAIL Senior Instructor positions and if they do so, what considerations are relevant to their inclusion or exclusion.

[143] The submissions of May 15, respecting the General Trades Instructor, should also be addressed as well as those relating to the position of Engineering Training and Development Specialist/Technical Training and Development.

[144] With respect to the IAM&AW suggestion that the OJT should be included in TMOS, it would appear in the absence of any contrary submission that this is appropriate, and they are included.

[145] With respect to the IAM&AW submissions respecting Expeditors and the Material Logistics Coordinator, Air Canada is requested to respond.

[146] The situation in respect of the Quality Auditor, the Buyer Analyst and the Senior Buyer Analyst positions is considered in the preceding specific analysis. As noted previously, it is relevant how closely the functions of the positions in question match, and the position of Purchasing Manager as contended by the IAM&AW does closely match the Buyer Analyst and Senior Buyer Analyst as set out in paragraph 64. The

[141] En ce qui concerne les postes de soutien opérationnel technique de vol, l'AIMTA indique, dans ses observations en date du 29 avril, que bien qu'ils sont inclus dans la description de l'unité de négociation de LACI, tous les postes, hormis un poste de direction, ont été attribués à des sous-traitants. Le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu d'inclure dans la nouvelle unité de négociation générale les employés équivalents d'Air Canada, étant donné que les employés visés à LACI n'étaient pas syndiqués. Ils devraient plutôt être expressément exclus.

[142] En ce qui concerne les postes d'instructeur/préposé à la mise au point et d'instructeur principal/préposé à la mise au point, les employés qui, d'après l'AIMTA, devraient être exclus, seront exclus. Air Canada est priée de répondre aux arguments avancés par l'AIMTA le 15 mai 2002 concernant les postes de gestionnaire, relations avec la clientèle, gestionnaire, technologie de l'information, et gestionnaire, relations avec la clientèle pour les contrats (externes), plus particulièrement, afin de déterminer dans quelle mesure ils se comparent au poste d'instructeur principal, à LACI et, dans l'affirmative, quels facteurs justifient leur inclusion ou leur exclusion.

[143] Les observations en date du 15 mai concernant l'instructeur, métiers, devraient aussi être examinées, ainsi que celles relatives au poste de spécialiste de la formation et du perfectionnement technique-ingénierie/formation et perfectionnement techniques.

[144] Pour ce qui est de la proposition de l'AIMTA selon laquelle les FCE devraient être inclus dans l'unité ATESO, elle semble raisonnable, en l'absence de toute observation contraire; les postes sont donc inclus.

[145] En ce qui concerne les observations de l'AIMTA relatives au poste d'expéditeur et de coordonnateur, logistique du matériel, Air Canada est priée d'y répondre.

[146] La situation du vérificateur de la qualité, de l'analyste des achats et de l'analyste principal des achats est examinée dans l'analyse spécifique qui précède. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, la mesure dans laquelle les fonctions sont comparables est considérée comme un facteur pertinent, et le poste de gestionnaire des achats, comme le soutient l'AIMTA, correspond à maints égards aux postes d'analyste des

situation of the Senior Leads, as well as STOC Coordinators, has received consideration above.

[147] A further issue arising from the Air Canada May 8th submissions, in view of the preceding, is the request that if Manpower/Resource Planning Positions at airports are to be unionized that they be included in the distinct bargaining unit so as to separate them from the employees over whom they have scheduling or deployment authority. In view of the Board's indication in paragraph 82 of *Air Canada et. al. (147), supra*, that supervisory positions would be considered for inclusion in a separate bargaining unit, the Board invites and will entertain further submissions in this respect, should it be felt appropriate. Such a unit could include supervisory employees from either of the merging entities, and other functions including that of the Maintenance Communicators, if felt to be justified.

[148] Therefore, as well, in view of the extraordinary level of detail and complexity of the matters dealt with in the forwarded submissions and these reasons, and their continuing nature, the present panel of the Board retains jurisdiction over the matters considered herein and any incidental and related questions or issues until their ultimate resolution.

[149] In particular, it is anticipated that the matters identified as unresolved and any matters or issues raised in the submissions forwarded as are not or cannot be resolved based upon these reasons may be brought to the Board's further attention.

[150] Board Certification Order No. 8444-U will be appropriately amended to reflect these reasons.

---

achats et d'analyste principal des achats, comme on l'a vu au paragraphe 64. La situation des chefs d'équipe principaux ainsi que celle des coordonnateurs du CCOE a été examinée précédemment.

[147] Compte tenu de ce qui précède, il reste encore à examiner la demande formulée par Air Canada, dans ses observations en date du 8 mai, pour que, dans le cas où les planificateurs du personnel dans les aéroports se syndiqueraient, ils soient inclus dans l'unité de négociation distincte afin de les séparer des employés dont ils établissent les horaires ou déterminent les affectations. Compte tenu de ce que le Conseil a indiqué au paragraphe 82 de l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, à savoir que les postes de supervision feraient l'objet d'un examen en vue de leur inclusion dans une unité de négociation distincte, le Conseil invite les parties à lui présenter des observations, dont il tiendra compte s'il y a lieu. Une telle unité pourrait être formée des superviseurs des deux entités fusionnées et d'autres postes, dont celui d'agent de communication, entretien, si le Conseil jugeait utile de les inclure.

[148] Par conséquent, compte tenu des questions extrêmement détaillées et complexes qui sont analysées dans les observations des parties et les présents motifs, et de leur nature continue, le présent banc du Conseil demeure saisi de la présente affaire en vue de trancher toute question faisant l'objet de la présente décision ou toute question pouvant découler de la présente décision, jusqu'à leur règlement final.

[149] Plus particulièrement, il est prévu que les questions considérées comme non résolues et les questions soulevées dans les observations des parties qui ne sont pas résolues à l'aide des présents motifs ou ne peuvent l'être, pourront être renvoyées au Conseil, qui les examinera.

[150] L'ordonnance d'accréditation n° 8444-U du Conseil sera modifiée en conséquence pour tenir compte des présents motifs.

---



## Annex "A" Job Lists

**Potential Addendum Look-Alike Positions  
(Excludes Flight Technical Services Positions)  
Part I - Appendix A - Jobs number 005096 to 001205  
Air Canada Appendix A and Appendix C of April 4, 2002**

Function/Branch	PSoft Job#	AC Job Title	Group	Addendum Job Title	Match?
Cargo	005096	Business Systems Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Cargo	002051	Business Systems Mgr Cargo	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Corporate Real Estate	006164	Print & Support Syst Special	72	System Analyst and/or Project Leader	
Corporate Real Estate	004045	Sr Bldg Svces Coord	20	Building Maintenance Planner/Scheduler	N
Corporate Real Estate	003663	Sr Building Services Coord	20	Building Maintenance Planner/Scheduler	N
Corporate Real Estate	002729	Sr Building Services Coord	19	Building Maintenance Planner/Scheduler	N
Financial Ping & Controller	003030	Coord Fin Bus Svcs Support	21	System Analyst and/or Project Leader	N
Financial Ping & Controller	003752	Cust Invoicing Svcs Anyst	72	System Analyst and/or Project Leader	N
Financial Ping & Controller	003021	Finance System Spec	21	System Analyst and/or Project Leader	N
Financial Ping & Controller	003023	Finance System Spec	20	System Analyst and/or Project Leader	N
Financial Ping & Controller	000287	Fincl Evls Svcs Svcs Anyst	73	System Analyst and/or Project Leader	
Financial Ping & Controller	003751	Fincl Evls Svcs Svcs Anyst	72	System Analyst and/or Project Leader	
Financial Ping & Controller	000166	Payroll Svcs Svcs Anyst	74	System Analyst and/or Project Leader	
Financial Ping & Controller	003578	Pens Invest Sr Svcs Svcs Anyst	74	System Analyst and/or Project Leader	
Financial Ping & Controller	003579	Pens Invest Sr Svcs Svcs Anyst	73	System Analyst and/or Project Leader	
Financial Ping & Controller	005752	Strategic Purchasing Mgr	75	Senior Buyer Analyst	N

Financial Ping & Controller	005871	Courseware Kvipier & CBT Sys Mgr	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001218	Flight Operations Instructor	66	Technical Instructor/Developer	N
Flight Operations	001219	Flight Simulator Instructor	74	Technical Instructor/Developer	N
Flight Operations	004258	Fit Crew Systems Support Mgr	76	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001306	Fit Simulator Supp Spec	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001221	Fit Simulator Technician	72	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001223	Fit Simulator Technician	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001220	Fit Simulator Technologist	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001217	Fit Simulator Visual Spec	76	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	005808	Full Flight Sim Instructor	72	Technical Training	N
Flight Operations	005872	Ground Timing Auto Supp Spec	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001309	Specialist	76	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001305	Sr Technician	76	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	004712	Sr Technician LIDO Data Mtce	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	004634	Technician - LIDO Data Mtce	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005123	Analyst E-Technologies	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000773	Anlyst/Designer	74	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	005199	Application Archi Sr Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005121	Application Architect	74	System Analyst and/or Project Leader	N

Information Technology	002046	Business Anlyst 29 A	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	002047	Business Anlyst 29 A	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	105029	Business Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000792	Business Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000791	Business Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	001026	Business Anlyst 29 A	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	001098	Business Anlyst tech Opns	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	001128	Bus Syst Anlyst Tech Opns	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000801	Business Support Spec	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005680	DCS Development Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000581	DCS Development Analyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	002878	Depart Cont Syst Dev Analyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	002965	Depart Control Syst Dev Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005165	Depart Control Syst Dev Ana	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005799	Developer Qik Res	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005440	Development Analyst Qik	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005118	Emerging Tech Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005195	Emerging Tech Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	005119	ERP & Dec Supp Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	

Information Technology	002905	Field Support Coord	19	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	003053	Field Support Specialist	21	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	003052	Field Support Specialist	20	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	003602	It Bus Anlyst Mtc&Engr Systs	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	003625	It Bus Anlyst Mtc&Engr Systs	74	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	002902	Lead Res III Database Coord	20	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000803	M.I.S Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	002903	Res III Database Coord	18	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	004420	Res III Tester	19	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005652	Res III Tester	18	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000582	Reservations Business Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005439	Res III Dev Testing Team Leader	21	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	005730	Rsvn Development Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	003596	Rsvn Development Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005164	Senior Analyst QIK Access	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005113	Sr Ana Emerging Tech	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005116	Sr Analyst E-Technologies	75	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	000790	Sr Business Anlyst	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	002901	Sr Res III Database Coord	19	System Analyst and/or Project Leader	N

Loyalty Programs	006034	ARO Bus Development Analyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Loyalty Programs	006035	ARO Syst Support Analyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Loyalty Programs	006519	Development Analyst-QIK Access	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Loyalty Programs	003589	Direct Mktg Database Anlyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Loyalty Programs	003590	Direct Mktg Database Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Marketing	003591	Direct Mktg Database Anlyst	72	System Analyst and/or Project Leader	N
Marketing	005837	Network Calibration Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Marketing	004219	Network Calibration Anyt	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Marketing	005166	Network Performance Analyst	72	System Analyst and/or Project Leader	N
Marketing	000556	Proj Ldr Network Systems	74	System Analyst and/or Project Leader	
Marketing	000557	Proj Ldr Network Ssystems	73	System Analyst and/or Project Leader	
Marketing	000524	Sced Autom Mgr	75	System Analyst and/or Project Leader	
People	000555	Sr Business Analyst	75	System Analyst and/or Project Leader	N
People	005784	Emp Benefits & Syst Supp Spec	73	System Analyst and/or Project Leader	N
SS&E	005704	People Develop & Supp Analyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	001141	Ind Hygiene & Environ Spec	74	Chemical Waste Treatment Technologist	
Technical Services	005622	Airworthiness Controller	76	Quality Auditor	N
Technical Services	006454	Artos Suppor Techincian	74	System Analyst and/or Project Leader	N

Technical Services	001025	Business Anlyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	004631	Cabin Int. Avionics Technician	04	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	005756	Data Warehouse Anlyst Tech Ops	74	System Analyst and/or Project Leader	
Technical Services	006105	DigitalData Syst Admin Spec	04	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	003962	Digital Data Syatem Admin Spec	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	006300	Effl & Hazard Waste Mgmt Spec	74	Chemical Waste Treatment Technologist	
Technical Services	004306	Electronic Doc Delivery Spec	74	System Analyst and/or Project Leader	
Technical Services	006112	EMC MIS Specialist	73	System Analyst and/or Project Leader	
Technical Services	006392	Engine Repair Technician	04	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	005829	Engineer Trning & Dvlpmt Spec	74	Senior Instructor/Developer	N
Technical Services	005925	E-Purchasing Bus Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	003804	Mandy Airworh Req Contrler	73	Quality Auditor	N
Technical Services	001157	Metalurgist	76	Chemical Waste Treatment Technologist	N
Technical Services	004459	Mtce Program Sup Technician	04	Technical Writer	Y
Technical Services	004664	PP Artos Data Integrity Technician	03	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	004666	PP Artos Support Technician	04	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	004106	Strategic Purchasing Mgr	75	Sr Buyer Analyst	N
Technical Services	004126	Strategic Purchasing Mgr	74	Sr Buyer Analyst	N

---

Technical Services	006074	Strategic Purchasing Mgr	73	Sr Buyer Analyst	N
Technical Services	004485	System Analyst Line Mtce	72	System Analyst and/or Project Leader	
Technical Services	003506	Tech Trng Systems Mgr	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	001205	Technical Investigator	04	Quality Auditor	N

Legend: Blackened cells denote abolished positions.

## Annex "A"

**Potential Addendum Look-Alike Positions  
(Flight Operations/Technical Services)  
Part II - Appendix C of April 4, 2002 - Jobs number 001308 to 006391**

Function/Branch	PSoft Job#	AC Job Title	Group	Addendum Job Title	Match?
Flight Operations	001308	Aero Info Anlyst	73	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	
Flight Operations	001307	Aeronautical Serv Technician	74	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	N
Flight Operations	005627	Aeronautical Serv Technician	73	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	N
Flight Operations	002251	Airways Draftsman	20	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	N
Flight Operations	002250	Airways Draftsman	19	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	N
Flight Operations	002249	Airways Draftsman	18	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	N
Technical Services	001184	Fleet Specialist	04	Sr Engineering Analyst	
Technical Services	1180	P/P Reliability Spec	6	Sr Engineering Analyst	
Technical Services	005528	Power Plant Tech Specialist	04	Sr Engineering Analyst	
Technical Services	004431	Power Plant Technologist	76	Sr Engineering Analyst	
Technical Services	006320	Propulsion Specialist	04	Sr Engineering Analyst	N
Technical Services	005527	Reliability Tech Analyst	74	Sr Engineering Analyst	N
Technical Services	006321	Repair Specialist	04	Sr Engineering Analyst	N
Technical Services	000996	Technician	74	Sr Engineering Analyst - Weight and Balance	N



---

Technical Services	000996	Technician	74	Sr Engineering Analyst - Performance Eng	N
Technical Services	001183	Technician Technical Opns	04	Sr Engineering Analyst	N
Technical Services	000915	Technologist Technical Svces	75	Sr Engineering Analyst	N
Technical Services	006391	Test Cell Technician	04	Sr Engineering Analyst	N

Legend: Blackened cells denote abolished positions.

## Annex "B"

**Potential Senior Lead (Operational) Look-Alike Positions**  
**Air Canada Appendix A - Jobs number 004888 to 002591 of April 16, 2002**

Function/Branch	PSoft Job#	AC Job Title	Group	Addendum Job Title	Match?
Airports	004888	Airport Resource Design Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	001725	Cust. Svc Mgr Res Deployment	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Airports	004341	Cust Svc Mgr Res Deployment	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Airports	005035	Cust Svce Mgr - Resource Plng	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	004185	Cust Svce Mgr Resource Plng	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	004915	Cust Svce Mgr Resource Plng	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	005250	Gate Plannors	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Airports	004522	Gate Planning Mgr	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002439	Manpower Coord	17	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	004077	Manpower Planner	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	00551	Resource Coord	17	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	005236	Resource Coordinator	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	005073	Resource Design Mgr	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002280	Resource Manpower Coord	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002281	Resource Manpower Coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002284	Reource Manpower Coord	17	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	005231	Resource Planner	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	

Airports	002296	Sr Manpower Planner	20	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	004443	Sr Resource Manpower Planner	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002619	Sr Resource Manpower Plner	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	001770	Call Center Res Planning Mgr	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	001808	Call Center Res Planning Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	001623	C/S Res Mnpwr Plng&Netwk Mgr	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	001624	C/S Res Mnpwr Plng&Netwk Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	002900	Call Ctr Ntwk/Mnpr Plg Coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	003665	Call Ctr Ntwk/Mnpr Plg Coord	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	002720	Rsvns Plng & Supp coord	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	003044	Rsvns Plng & Supp coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Cargo	005319	Cargo Manpower Plan Coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Cargo	004078	Cargo Manpower Planner	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Cargo	005316	Coord Cargo Manpower plan	20	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005472	Crew Planning Coord	20	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005473	Crew Planning Coord	21	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005498	Crew Scheduling Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	002521	Flt Crew Plng Coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	002522	Flt Crew Plng Coord	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N

Flight Operations	001248	Flt Crew Scheduling Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	001247	Flt Crew Scheduling Mgr	76	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005619	Scheduler Pilot Qual Plng	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005092	Scheduling Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005499	Sr Crew Scheduling Specialist	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	001226	Sys Flt Crew Sched Analyst	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	003941	Syst Flt Crew Schdng Anlyst	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	003871	Line Indoctrinatn Scheduler	21	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	004745	Cabin Crew Pairing Analysts	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	004741	Cabin Crew Sched Mgr	76	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	005965	Cabin Crew Sched Supervisor	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	005312	Cabin Crew Scheduling Analyst	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	004438	Mgr Res Plng IFS Crew Res Ctr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	001752	Pairing Anlyst	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	001753	Pairing Anlyst	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Loyalty Programs	003535	Aeroplan Plng & Schdng Coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Loyalty Programs	006281	Employee Develop mgr- Aeroplan	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Systems Ops Control	004844	Crew Analyst	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Systems Ops Control	005677	Crew Analyst	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N

Systems Ops Control	005874	Traffic Planning Analyst	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Technical Services	001002	Aircraft Scheduler	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Technical Services	005267	Cabin Operation Planner	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Technical Services	005306	Event Plng & Support Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Technical Services	002581	Mtce Plng Coord GSE	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Technical Services	002591	Mtce Plng Coord GSE	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N

Legend: Blackened cells denote abolished positions.

## Annex "B"

**Potential Senior Lead Look-Alike Positions Air Canada  
Appendix C - Jobs number 005475 to 002315, April 16, 2002**

Function/Branch	PSoft Job#	AC Job Title	Group	Addendum Job Title	Match?
Airports	005475	Mgr Cust Ser-Training Development	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	005476	Mgr Cust Ser-Training Development	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	001640	Cust Svce Delivery Mgr	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	001641	Cust Svce Delivery Mgr	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	004560	CS Learning Mgr-Acft Svces&Sft	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002664	Cust Svces Learning Spec	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	001504	Training Instructor	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Airports	004508	US Aircraft Svces Trng Instruc	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	001782	Mgr CS Trng Call Centres	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	002387	Cust Svces Learning Spec	72	Instructor/Developer	N
Call Centres	002664	Cust Svces Learning Spec	73	Instructor/Developer	N
Call Centres	002960	Learning Development Specialist	73	Instructor/Developer	N
Call Centres	002775	Rsvns Sls&Sv Coach/Counsellor	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	002776	Rsvns Sls&Sv Coach/Counsellor	20	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Cargo	002367	Cust Svces Learning Spec	72	Instructor/Developer	N
Cargo	002664	Cust Svces Learning Spec	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Cargo	005172	Design Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Customer Service	005897	Cust Sal Lrning/Coach Special	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N

Flight Operations	002646	Comp Based Trng Design Coor	21	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	001759	Cust Svce Trng Mgr IFS	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	003701	Cust Svce Trng Mgr IFS	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	003845	Cust Svce Trng Mgr IFS	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	001783	IFS Annual Recurrent Trng Mgr	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	001784	IFS Annual Recurent Trng Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	004713	IFS Traning Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	006286	IFS Traning Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	001785	IFS Traning Specialist	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	001786	IFS Trng Programs Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	006481	Learning & Design Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005482	Learning & Design Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005158	Mgr IFS Training	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005159	Prog Mgr IFS Training Design	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005682	Prog Mgr IFS Training des-serv	76	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005180	Training Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005161	Training Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Loyalty Programs	006102	Aeroplan Learning Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Loyalty Programs	006103	Aeroplan Learning Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N

---

People	002387	Cust Svces Learning Spec	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
People	002664	Cust Svces Learning Spec	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
People	002960	Learning Develop Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
People	002962	Learning Develop Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
System Ops Control	004642	Weight & Balance Training Mgr	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Technical Services	002442	Supply & Stores systs Trainer	21	See Lead/Sr. Lead Stockkeeper	N
Technical Services	002315	Supply Systems Trainer	20	See Lead/Sr Lead Stockkeeper	N



## Annex "B"

**Potential Flight Technical Services Look-Alike Positions**  
**Air Canada Jobs number 001305 to 000996**  
**Air Canada Appendix E of April 16, 2002**

<b>Function/Branch</b>	<b>PSoft Job#</b>	<b>AC Job Title</b>	<b>Group</b>	<b>Addendum Job Title</b>	<b>Match?</b>
Flight Operations	001305	Senior Technician (Enroute)	76	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Flight Operations	001305	Senior Technician (Terminal)	76	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Flight Operations	004712	Senior Technician, LIDO	76	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Flight Operations	004634	Technician (Enroute)	74	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Flight Operations	001307	Technician (Terminal)	74	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Flight Operations	004634	Technician, LIDO	74	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Technical Services	000996	Technician	74	Sr. Engineering Analyst - Weight & Balance	P
Technical Services	000996	Technician	74	Sr. Engineering Analyst - Performance Eng.	P

**Annexe «A» Listes des postes**

**Correspondances possibles avec des postes du groupe ajouté  
(à l'exclusion des postes des services techniques en vol)  
Partie I - Annexe A - numéros de poste 005096 à 001205  
Annexes A et C d'Air Canada en date du 4 avril 2002**

<b>Fonction/ direction</b>	<b>N° de poste PSoft</b>	<b>Titre du poste d'AC</b>	<b>Groupe</b>	<b>Titre du poste du groupe ajouté</b>	<b>Corres- pondance?</b>
Fret	5096	Analyste des systèmes de gestion	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Fret	2051	Gestionnaire des systèmes de gestion, fret	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Prop. imm. de l'entreprise	6164	Spéc. des syst. soutien et impression	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Prop. imm. de l'entreprise	4045	Coord. princ. services immobiliers	20	Planificateur/préposé à l'établissement du calendrier d'entretien des immeubles	N
Prop. imm. de l'entreprise	3663	Coord. princ. services immobiliers	20	Planificateur/préposé à l'établissement du calendrier d'entretien des immeubles	N
Prop. imm. de l'entreprise	2729	Coord. princ. services immobiliers	19	Planificateur/préposé à l'établissement du calendrier d'entretien des immeubles	N
Plan. financière et contrôleur	3030	Coord. soutien syst. gestion fin.	21	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Plan. financière et contrôleur	3752	Anal. syst. facturation clientèle	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Plan. financière et contrôleur	3021	Spéc. systèmes financiers	21	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Plan. financière et contrôleur	3023	Spéc. systèmes financiers	20	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Plan. financière et contrôleur	287	Analyste syst. évaluation financière	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Plan. financière et contrôleur	3751	Analyste syst. évaluation financière	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Plan. financière et contrôleur	166	Analyste syst. paie	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	

Plan. financière et contrôleur	3578	Anal. princ. syst. invest. pensions	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Plan. financière et contrôleur	3579	Anal. princ. syst. invest. pensions	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Plan. financière et contrôleur	5752	Gestionnaire des achats stratégiques	75	Analyste principal des achats	N
Plan. financière et contrôleur	5871	Gest. syst. didacticiels Kvipet et systèmes FAO	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1218	Instructeur - opérations aériennes	66	Instructeur tech./prép. à la mise au point	N
Opérations aériennes	1219	Instructeur - simulateur de vol	74	Instructeur tech./prép. à la mise au point	N
Opérations aériennes	4258	Gest. soutien syst. équip. de conduite	76	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1306	Spéc. soutien, simulateur de vol	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1221	Technicien - simulateur de vol	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1223	Technicien - simulateur de vol	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1220	Technologue - simulateur de vol	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1217	Spéc. simulateur de vol visuel	76	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	5808	Instructeur - simulateur complet de vol	72	Formation technique	N
Opérations aériennes	5872	Spéc. «Ground Auto Supp»	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1309	Spécialiste	76	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1305	Technicien principal	76	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	4712	Technicien principal «LIDO Data Mtce»	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	4634	Technicien «LIDO Data Mtce»	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N

Technologie de l'information	5123	Analyste tech. en ligne	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	773	Analyste/concepteur	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	5199	Analyste principal, arch. d'applications	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5121	Architecte d'applications	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2046	Analyste des syst. de gestion 29 A	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2047	Analyste des syst. de gestion 29 A	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5029	Analyste des syst. de gestion	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	792	Analyste des syst. de gestion	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	791	Analyste des syst. de gestion	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	1026	Analyste des syst. de gestion 29 A	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	1098	Analyste des syst. de gestion - opérations techniques	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	1128	Analyste des syst. de gestion - opérations techniques	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	801	Spéc. soutien des activités techniques	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5680	Analyste, conception SCD	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	581	Analyste, conception SCD	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2878	Analyste, conception SCD	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2965	Analyste, conception SCD	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5165	Analyste, conception SCD	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N

Technologie de l'information	5799	Concepteur, syst. Qik-Res	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5440	Anal. conception, Qik	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5118	Anal. technologies émergentes	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5195	Anal. technologies émergentes	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	5119	Anal. soutien «ERP & Dec»	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	2905	Coord., soutien extérieur	19	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	3053	Spéc., soutien extérieur	21	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	3052	Spéc. soutien extérieur	20	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	3602	Anal. comm. TI - syst. d'entretien et d'ingénierie	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	3625	Anal. des systèmes de gestion IT - syst. d'entretien et d'ingénierie	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	2902	Coord. principal, base de données Res III	20	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	803	Analyste SIE	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2903	Coor., base de données Res III	18	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	4420	Vérificateur, Res III	19	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5652	Vérificateur, Res III	18	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	582	Analyste des systèmes de gestion, réservations	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5439	Chef d'équipe, vérification et conception, Res III	21	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	5730	Analyste, conception réserv.	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N

Technologie de l'information	3596	Analyste, conception réserv.	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5164	Analyste principal QIK-Access	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5113	Anal. princ., technologies émergentes	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5116	Analyste princ., technologies en ligne	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	790	Analyste principal des syst. de gestion	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2901	Coord. princ. base de données Res III	19	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Programmes de fidélisation	6034	Analyste, développ. de l'entreprise, système «ARO»	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Programmes de fidélisation	6035	Anal. soutien, syst. «ARO»	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Programmes de fidélisation	6519	Anal. conception - QIK Access	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Programmes de fidélisation	3589	Anal., base de données - marketing direct	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Programmes de fidélisation	3590	Anal., base de données - marketing direct	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Marketing	3591	Anal., base de données - marketing direct	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Marketing	5837	Analyste, calib. réseau	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Marketing	4219	Analyste, calib. réseau	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Marketing	5166	Analyste, rendement du réseau	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Marketing	556	Chef de projet, syst. réseau	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Marketing	557	Chef de projet, syst. réseau	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Marketing	524	Gest. «Sced Autom»	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	

People	555	Analyste princ. des syst. de gestion	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
People	5784	Spéc. avant. sociaux des employés et soutien syst.	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
SS&E	5704	Anal., perfectionnement et soutien, People	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	1141	Spéc. hygiène ind. et environn.	74	Technologue, traitement de résidus chimiques	
Services techniques	5622	Contrôleur, navigabilité	76	Vérificateur de la qualité	N
Services techniques	6454	Technicien, soutien - Artos	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	1025	Anal. systèmes de gestion	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	4631	Tech. avionique, amén. intérieur	4	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	5756	Anal. entrepôt des données, op. techn.	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Services techniques	6105	Spéc. admin. syst. données numériques	4	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	3962	Spéc. admin. syst. données numériques	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	6300	Spéc. gestion des déchets dangereux et effl.	74	Technologue, traitement de résidus chimiques	
Services techniques	4306	Spéc. livraison doc. électroniques	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Services techniques	6112	Spécialiste, SIE «EMC»	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Services techniques	6392	Technicien, répar. groupe moteur	4	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	5829	Spéc. formation et perfectionnement techniques	74	Instructeur princ./préposé à la mise au point	N
Services techniques	5925	Analyste, achats en ligne	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	3804	Contrôleur, exigences obligatoires, navigabilité	73	Vérificateur de la qualité	N

Services techniques	1157	Métallurgiste	76	Technologue, traitement des résidus chimiques	N
Services techniques	4459	Techn. soutien - programme d'entretien	4	Rédacteur technique	O
Services techniques	4664	Technicien PP, intégrité des données Artos	3	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	4666	Technicien PP, soutien - Artos	4	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	4106	Gestionnaire, achats stratégiques	75	Analyste princ. des achats	N
Services techniques	4126	Gestionnaire, achats stratégiques	74	Analyste princ. des achats	N
Services techniques	6074	Gestionnaire, achats stratégiques	73	Analyste princ. des achats	N
Services techniques	4485	Anal. syst., maintenance en ligne	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Services techniques	3506	Gestionnaire, syst. formation technique	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	1205	Enquêteur technique	4	Vérificateur de la qualité	N

Légende: Les cases en noir indiquent des postes abolis.



## Annexe «A»

**Correspondances possibles avec des postes du groupe ajouté  
(Opérations aériennes/services techniques)  
Partie II - Annexe C, en date du 4 avril 2002 - numéros de poste 001308 à 006391**

Fonction/ direction	N° de poste PSoft	Titre du poste d'AC	Groupe	Titre du poste du groupe ajouté	Corres- pondance?
Op. aériennes	1308	Analyste, information aéronautique	73	Analyste du soutien/serv. aéronautiques/ ingénierie	
Op. aériennes	1307	Technicien, serv. aéronautiques	74	Analyste du soutien /serv. aéronautiques / ingénierie	N
Op. aériennes	5627	Technicien, serv. aéronautiques	73	Analyste du soutien /serv. aéronautiques / ingénierie	N
Op. aériennes	2251	Dessinateur, voies aériennes	20	Analyste du soutien /serv. aéronautiques / ingénierie	N
Op. aériennes	2250	Dessinateur, voies aériennes	19	Analyste du soutien /serv. aéronautiques / ingénierie	N
Op. aériennes	2249	Dessinateur, voies aériennes	18	Analyste du soutien /serv. aéronautiques / ingénierie	N
Services techniques	1184	Spécialiste de la flotte	4	Anal. princ. d'ingénierie	
Services techniques	1180	Spéc., fiabilité - groupe motopropulseur	6	Anal. princ. d'ingénierie	
Services techniques	5528	Spéc. tech. groupe motopropulseur	4	Anal. princ. d'ingénierie	
Services techniques	4431	Technologue, groupe motopropulseur	76	Anal. princ. d'ingénierie	
Services techniques	6320	Spéc. propulsion	4	Anal. princ. d'ingénierie	N
Services techniques	5527	Analyste tech. fiabilité	74	Anal. princ. d'ingénierie	N
Services techniques	6321	Spéc. réparations	4	Anal. princ. d'ingénierie	N

---

Services techniques	996	Technicien	74	Anal. princ. d'ingénierie - masse et centrage	N
Services techniques	996	Technicien	74	Anal. princ. d'ingénierie - ing. rendement	N
Services techniques	1183	Technicien, op. techniques	4	Anal. princ. d'ingénierie	N
Services techniques	915	Technologue, services techniques	75	Anal. princ. d'ingénierie	N
Services techniques	6391	Technicien - bancs d'essais	4	Anal. princ. d'ingénierie	N

Légende: Les cases en noir indiquent des postes abolis.

Annexe «B»

**Correspondances possibles avec le poste de chef d'équipe principal (opérationnel)  
Annexe A d'Air Canada - numéros de poste 004888 à 002591, en date du 16 avril 2002**

Fonction/ direction	N° de poste PSoft	Titre du poste d'AC	Groupe	Titre du poste du groupe ajouté	Corres- pondance?
Aéroports	4888	Gest. conc. ress. aéroport	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	1725	Gest. serv. clientèle, aff. du personnel	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Aéroports	4341	Gest. serv. clientèle, aff. du personnel	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Aéroports	5035	Gest. serv. clientèle - planif. du personnel	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	4185	Gest. serv. clientèle - planif. du personnel	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	4915	Gest. serv. clientèle - planif. du personnel	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	5250	Prép. planif. portes d'embarquement	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Aéroports	4522	Gest. - planif. portes d'embarquement	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2439	Coord. personnel	17	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Aéroports	4077	Planif. personnel	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	551	Coord. personnel	17	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	5236	Coord. personnel	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	5073	Gest. conc. personnel	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2280	Coord. personnel	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2281	Coord. personnel	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2284	Coord. personnel	17	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	5231	Planif. personnel	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Aéroports	2296	Planif. princ. personnel	20	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	4443	Planif. princ. personnel	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2619	Planif. princ. personnel	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Centres d'appels	1770	Gest. planif. personnel - centres d'appels	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	1808	Gest. planif. personnel - centres d'appels	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	1623	Gest. planif. & réseau personnel serv. clientèle	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	1624	Gest. planif. & réseau personnel serv. clientèle	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	2900	Coord. planif. personnel/réseau centres d'appels	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	3665	Coord. planif. personnel/réseau centres d'appels	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	2720	Coord. soutien & planif. réserv.	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	3044	Coord. soutien & planif. réserv.	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Fret	5319	Coord. planif. personnel - fret	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Fret	4078	Planif. personnel - fret	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Fret	5316	Planif. coord. personnel - fret	20	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Op. aériennes	5472	Coord. planif. équipe	20	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	5473	Coord. planif. équipe	21	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	5498	Spéc. affectation des équipes	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	2521	Coord. planif. personnel navigant	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	2522	Coord. planif. personnel navigant	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	1248	Gest. affectation du personnel navigant	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	1247	Gest. affectation du personnel navigant	76	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	5619	Prép.aff. qual. pilote	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	5092	Spécialiste de l'affectation	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	5499	Spéc. princ. affectation des équipes	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	1226	Anal. syst. aff. personnel navigant	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Op. aériennes	3941	Anal. syst. aff. personnel navigant	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	3871	Prép. exp. préparatoire en vol	21	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	4745	Anal. appar. personnel navigant	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	4741	Gest. aff. personnel navigant	76	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	5965	Superv. prép. aff. personnel navigant	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	5312	Anal. aff. personnel navigant	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	4438	Gest. plan. personnel SEV équipes	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	1752	Analyste de l'appariement	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	1753	Analyste de l'appariement	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Programmes de fidélisation	3535	Coord. établis. calendrier plan. Aéroplan	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Programmes de fidélisation	6281	Gest. perf. employés - Aéroplan	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Coord. op. d'escale	4844	Analyste, équipes	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Coord. op. d'escale	5677	Analyste, équipes	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Coord. op. d'escale	5874	Anal. planif. trafic	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Services techniques	1002	Préposé, calendrier d'entretien des aéronefs	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Services techniques	5267	Plan. op. en vol	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Services techniques	5306	Gest. soutien & plan. événements	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Services techniques	2581	Coordonnateur, planification de l'entretien - GSE	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Services techniques	2591	Coordonnateur, planification de l'entretien - GSE	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Légende: Les cases en noir indiquent des postes abolis.



## Annexe «B»

**Correspondances possibles avec le poste de chef d'équipe principal**  
**Annexe C d'Air Canada - numéros de poste 005475 à 002315, en date du 16 avril 2002**

Fonction/ direction	N° de poste PSoft	Titre du poste d'AC	Groupe	Titre du poste du groupe ajouté	Corres- pondance?
Aéroports	5475	Gest. service à la clientèle - formation et perfectionnement	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	5476	Gest. service à la clientèle - formation et perfectionnement	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	1640	Gest. service à la clientèle	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	1641	Gest. service à la clientèle	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	4560	Gest., formation service à la clientèle - serv. aux aéronefs	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2664	Spéc. formation service à la clientèle	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	1504	Instructeur	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Aéroports	4508	Inst. formation services aéronefs É.-U.	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	1782	Gest. formation SC - centres d'appels	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Centres d'appels	2387	Spéc. formation - service à la clientèle	72	Instructeur/préposé à la mise au point	N
Centres d'appels	2664	Spéc. formation - service à la clientèle	73	Instructeur/préposé à la mise au point	N
Centres d'appels	2960	Spéc. perfectionnement et formation	73	Instructeur/préposé à la mise au point	N
Centres d'appels	2775	Instr. cons. vente et service réserv.	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	2776	Instr. cons. vente et service réserv.	20	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Fret	2367	Spéc. formation - service à la clientèle	72	Instructeur/préposé à la mise au point	N
Fret	2664	Spéc. formation - service à la clientèle	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Fret	5172	Spéc. conception	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service à la clientèle	5897	Instr.spéc. formation vente clientèle	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations aériennes	2646	Coord., conc. formation en milieu de travail	21	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	1759	Gest. formation services en vol, service à la clientèle	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	3701	Gest. formation services en vol, service à la clientèle	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Service en vol	3845	Gest. formation services en vol, service à la clientèle	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	1783	Gest. formation annuelle récurrente - services en vol	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	1784	Gest. formation annuelle récurrente - services en vol	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	4713	Spéc formation - services en vol	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	6286	Spéc. formation - services en vol	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	1785	Spéc. formation - services en vol	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	1786	Gest. programmes de formation - services en vol	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	6481	Spéc. formation et conception	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	5482	Spéc. formation et conception	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	5158	Gest. formation - services en vol	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	5159	Gest. programme - conception formation - services en vol	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Service en vol	5682	Gest. programme de formation - services en vol	76	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	5180	Spéc. formation	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	5161	Spéc. formation	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Programmes de fidélisation	6102	Spéc. formation - Aéroplan	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Programmes de fidélisation	6103	Spéc. formation - Aéroplan	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Personnel	2387	Spéc. formation - service à la clientèle	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Personnel	2664	Spéc. formation - service à la clientèle	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Personnel	2960	Spéc. perfectionnement et formation	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Personnel	2962	Spéc. perfectionnement et formation	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Coord. opérations d'escale	4642	Gest. formation - masse et centrage	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Services techniques	2442	Instr. - systèmes d'approvisionnement	21	Voir les descriptions génériques de chef magasinier/chef magasinier principal	N

Services techniques	2315	Instr. - systèmes d'approvisionnement	20	Voir les descriptions génériques de chef magasinier/chef magasinier principal	N
---------------------	------	---------------------------------------	----	---	---

**Annexe «B»**

**Correspondances possibles avec des postes des services techniques de vol  
numéros de poste 001305 à 000996 d'AC  
Annexe E d'Air Canada, en date du 16 avril 2002**

Fonction/direction	N° de poste PSoft	Titre du poste d'AC	Groupe	Titre du poste du groupe ajouté	Correspondance?
Opérations aériennes	1305	Technicien principal (Enroute)	76	Analyste principal, services aéronautiques	P
Opérations aériennes	1305	Technicien principal (Terminal)	76	Analyste principal, services aéronautiques	P
Opérations aériennes	4712	Technicien principal, LIDO	76	Analyste principal, services aéronautiques	P
Opérations aériennes	4634	Technicien (Enroute)	74	Analyste principal, services aéronautiques	P
Opérations aériennes	1307	Technicien (Terminal)	74	Analyste principal, services aéronautiques	P
Opérations aériennes	4634	Technicien, LIDO	74	Analyste principal, services aéronautiques	P
Services techniques	996	Technicien	74	Analyste d'ingénierie principal - masse et centrage	P
Services techniques	000996	Technicien	74	Analyste d'ingénierie principal - ing. performance	P

**CASES CITED**

*Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

*Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 147

**AFFAIRES CITÉES**

*Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015

*Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 147

*Brown Côté (Diane) et al. group*, [2002] CIRB no. 174

*Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRBR no. 198)

**STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 18.1; 35, 35(2)

*Groupe Brown Côté (Diane) et autres*, [2002] CCRI n° 174

*Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

**LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 18.1; 35, 35(2)