

## RÉSUMÉ DE L'AUTO-VÉRIFICATION DE LA CONFORMITÉ AU SALAIRE MINIMUM

### **Portée et méthodologie**

Aux fins de l'auto-vérification de la conformité au salaire minimum, WestJet, une société de personnes de l'Alberta (« WestJet »), a appliqué la portée et la méthodologie suivantes :

- **Fenêtre d'audit** : du 1<sup>er</sup> mai au 31 janvier 2026
- **Taille de l'échantillon** : Quarante (40) membres du personnel de cabine
- **Critères de sélection** : WestJet Encore a inclus les quarante (40) membres du personnel de cabine les plus juniors ayant des horaires de vol en date du 1<sup>er</sup> mai 2025.

L'échantillon de quarante (40) membres du personnel de cabine a été réparti proportionnellement entre les six (6) bases de WestJet (Vancouver, Calgary, Edmonton, Winnipeg, Toronto et Montréal) et comprenait trente-sept (37) employés à temps plein et trois (3) employés à temps partiel. Tout membre du personnel de cabine qui n'avait pas suivi la formation initiale avant le début de la fenêtre de vérification a été exclu.

WestJet a fourni cette méthodologie à l'agent négociateur, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 8125 (« SCFP »). WestJet a également demandé au SCFP s'il y avait des exemples précis parmi le personnel de cabine à des échelons de rémunération plus élevés qui, selon lui, devrait faire l'objet d'une enquête dans le cadre de l'auto-vérification. Le SCFP n'a fourni aucun exemple précis à examiner par WestJet.

Pour calculer le taux de rémunération horaire conformément au cadre d'auto-vérification de la conformité au salaire minimum, WestJet Encore a inclus la rémunération horaire versée pour le travail effectué au cours d'un mois donné, puis a divisé ce montant par le temps de service travaillé par le personnel de cabine durant ce mois.

WestJet Encore n'a pas inclus dans le calcul du salaire minimum pour cet exercice les montants payés à la journée, les congés payés, les congés personnels payés, les indemnités de vacances, les paiements de contrepartie du régime d'épargne WestJet jusqu'à concurrence de 20 % des gains annuels (économies en espèces ou REER), les heures supplémentaires, les primes de rendement du propriétaire, le stationnement payé, la part des bénéfices ou tout autre droit compensatoire accordé au personnel de cabine en vertu de la convention collective.

Lors de l'examen des résultats de l'auto-vérification, il faut tenir compte des directives du Programme du travail ainsi que du cadre du Code canadien du travail, qui exigent d'évaluer si la convention collective prévoit par ailleurs un droit ou un avantage plus favorable que ceux conférés par les dispositions relatives au salaire minimum.

### **Constatations**

Sur l'ensemble de la période d'audit, représentant trois cent soixante (360) mois de rémunération pour le groupe échantillon, WestJet a relevé seulement quatre (4) mois préoccupants au cours

desquels un membre du personnel de cabine pourrait ne pas avoir été rémunéré au moins au salaire minimum légal pour chaque heure de service effectuée durant ces mois. Pour la fenêtre la période d'audit, ces constatations correspondent à un taux de conformité de 99 % aux exigences en matière de salaire minimum.

Lors de l'examen des quatre (4) mois préoccupants identifiés, WestJet a déterminé que le facteur commun contribuant à une possible non-conformité au salaire minimum était que le personnel de cabine avait modifié son horaire de vol attribué au moyen d'échanges de quarts et d'autres mécanismes d'auto-modification.

Ces constatations soulèvent une préoccupation de non-conformité au salaire minimum que WestJet s'engage à résoudre, indépendamment des facteurs sous-jacents à leur survenance.

## **Mesures correctives**

Compte tenu des exigences prescrites pour l'audit, cet événement unique soulève une préoccupation de non-conformité au salaire minimum que WestJet s'engage à résoudre, indépendamment des facteurs à l'origine de la situation.

- **Grief de principe du SCFP :** À la suite de l'annonce de l'enquête sur le travail non rémunéré dans le secteur du transport aérien, le SCFP a déposé un grief de principe le 30 septembre 2025, alléguant que WestJet ne respectait pas ses obligations en matière de salaire minimum. Ce grief a été renvoyé à l'arbitrage, et WestJet s'attend à ce que sa conformité passée et continue aux exigences en matière de salaire minimum soit examinée plus en détail dans le cadre de ce processus.
- **Paiement supplémentaire :** Dans les situations où WestJet peut confirmer que la rémunération d'un membre du personnel de cabine n'était pas conforme aux exigences en matière de salaire minimum, y compris pour les personnes ayant le mois de préoccupation indiqué ci-dessus, WestJet émettra un paiement pour corriger le manque à gagner salarial.
- **Négociation collective :** WestJet et le SCFP sont actuellement en négociation collective en vue du renouvellement de la convention collective. WestJet s'attend à ce que ce processus comprenne des changements qui atténueront tout risque que le personnel des cabines reçoive moins que le salaire minimum légal.