



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. F. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 1

Numéro de dossier du Tribunal : AD-13-1199

ENTRE :

S. F.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

MEMBRE DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : Pierre LAFONTAINE

DATE DE LA DÉCISION : Le 16 janvier 2017

DATE DE L'AUDIENCE : Le 1^{er} novembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Le 30 septembre 2013, un conseil arbitral a conclu que les sommes versées à l'appelant par Air Canada avaient valeur de rémunération conformément à l'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* et que cette rémunération devait être répartie en application de l'article 36 du *Règlement*.

[3] L'appelant a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 21 novembre 2013. Le Tribunal a accueilli la demande tardive et a accordé la permission d'en appeler le 25 janvier 2016.

[4] En date du 25 janvier 2016, une correspondance fût expédiée à Aveos Fleet Performance Inc. et Air Canada afin de savoir s'ils désiraient demeurer des parties au dossier d'appel. Ni l'une ni l'autre des parties n'a démontré un intérêt à être ajoutée comme partie au présent appel. Aucune réponse n'a été reçue par le Tribunal. Le Tribunal a donc ordonné qu'aucune partie ne soit ajoutée au présent appel.

[5] En date du 3 août 2016, une conférence préparatoire a été tenue par le Tribunal afin que les parties puissent :

- clarifier certaines questions procédurales soulevées au cours de l'appel;
- présenter le temps approximatif requis aux fins de l'argumentation;
- soumettre tout aveu ou entente préalable à l'audience;
- déterminer la possibilité d'une autre entente entre les parties en ce qui concerne certaines questions;

- établir les prochaines étapes et les dates possibles des parties pour l'audience et discuter de toutes les questions procédurales connexes.

[6] En date du 31 août 2016, les parties ont fait suite à la conférence préparatoire et aux demandes du Tribunal.

[7] L'audience de l'appel a eu lieu le 1^{er} novembre 2016 à Winnipeg, au Manitoba.

MODE D'AUDIENCE

[8] Le Tribunal a déterminé que l'audience de cet appel procéderait en personne et par téléconférence pour les raisons suivantes :

- La demande des parties.
- La complexité de la ou des questions en litige;
- L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires;
- De la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et rapide possible selon les critères des règles du Tribunal en ce qui a trait aux circonstances, l'équité et la justice naturelle.

[9] L'appelant n'a pas participé à l'audience, mais il y a été représenté par Doug Simpson et Sandra Guevara-Holguin. L'intimée était représentée par Me Vanessa Luna et Me Stéphanie Yung-Hing. Mike Maskell, Wayne Whelan, Renald Courcelle and Christine Herner ont également assisté à l'audience.

LA LOI

[10] Les moyens d'appel suivants, qui figuraient à l'ancien paragraphe 115(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, maintenant remplacé par le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), sont les seuls pouvant être invoqués devant le Tribunal :

- a) le conseil arbitral n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

QUESTION EN LITIGE

[11] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que les montants reçus d'Air Canada constituaient de la rémunération en vertu de l'article 35 du *Règlement* et que celle-ci devait être répartie conformément au principe contenu dans l'article 36 du *Règlement*.

ARGUMENTS

[12] L'appelant soumet les motifs suivants au soutien de son appel :

- Le conseil a ignoré une preuve importante qui lui avait été présentée et a rejeté l'appel en raison d'erreurs de droit puisqu'il a complètement ignoré les huit pages de preuve présentées par l'appelant et n'a pas expliqué pourquoi il avait décidé de ne pas en tenir compte;
- Il est primordial qu'un conseil se conforme au principe de justice naturelle, qui suppose qu'il explique de façon claire et détaillée les motifs de sa décision;
- Il est également d'usage d'expliquer au prestataire pourquoi la preuve de l'intimée a été admise plutôt que la sienne. Le conseil n'a pas fourni une telle explication;

- Le conseil a simplement déclaré ce qui suit : [traduction] « Le conseil tient pour avéré que les sommes reçues doivent être réparties conformément aux articles 35 et 36 de la Loi sur l'AE. » De plus, il n'a pas précisé le paragraphe de l'article 36 qui s'appliquait dans cette affaire;
- La décision du conseil est inacceptable et des motifs précis lui font défaut. Le conseil n'explique pas pourquoi il a rejeté la position selon laquelle les employés d'Air Canada ont renoncé à leur droit d'être réintégrés;
- Plus précisément, on peut lire ce qui suit sur la pièce 4-19 qui figure au dossier d'appel préparé par la défenderesse : « Les employés d'Air Canada qui choisissent de démissionner en raison du transfert des activités à Aveos, à la date du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), renoncent à leur droit de réintégration pour tout poste, auprès d'Air Canada comme auprès d'Aveos ».
- Cette citation établit que tous les requérants ont renoncé à leur droit d'être réintégrés, ainsi que toute somme leur ayant été versée conséquemment ne répond pas à la définition d'une rémunération, telle qu'elle est énoncée aux articles 35 et 36 du *Règlement*, et n'est pas sujette à répartition.

[13] L'intimée soumet les arguments suivants à l'encontre de l'appel de l'appelante :

- Le paragraphe 35(2) du *Règlement* prévoit que la rémunération dont il faut tenir compte pour fixer le montant à déduire des prestations est « [...] le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi. » À moins qu'une somme ne fasse partie des exceptions prévues au paragraphe 35(7) du *Règlement* ou qu'elle ne provienne pas d'un emploi, elle a valeur de rémunération et doit être répartie conformément à l'article 36 du *Règlement*;
- La Cour d'appel fédérale a établi que les indemnités de départ ou les indemnités de cessation d'emploi constituent une rémunération provenant d'un emploi;

- La preuve au dossier appuie une conclusion que les indemnités de cessation d'emploi sont équivalentes à des indemnités de départ ou proviennent autrement de l'emploi de l'appelant;
- Le paragraphe 2 du Programme de cessation d'emploi prévoit spécifiquement que le montant de l'indemnité de départ prévue par le programme équivaut à deux semaines de salaire par année entière de service continu à Air Canada et à Aveos, jusqu'à concurrence de 52 semaines. De plus, le paragraphe 4 du Programme de cessation d'emploi prévoit que tout employé représenté par l'AIMTA sera admissible à l'indemnité de départ en cas de licenciement ou de mise à pied permanente d'Aveos.
- Le paragraphe 9 du Programme de cessation d'emploi énonce également que l'indemnité «équivaut à tout paiement à titre de préavis de congédiement ou de mise à pied et à toute indemnité de départ qu'Air Canada ou Aveos pourraient devoir verser à l'employé en vertu du *Code canadien du travail* ou de la convention collective applicable».
- Ainsi, en fonction du dossier, il était raisonnable que le conseil arbitral conclue que les sommes [traduction] « constituent une indemnité de départ provenant du revenu d'un emploi ». La conclusion du conseil n'était ni capricieuse ni arbitraire, et tenait compte des éléments portés à sa connaissance.
- La preuve et la jurisprudence pertinente appuient amplement la conclusion du conseil que les indemnités de départ constituent une rémunération conformément à l'article 35 du *Règlement*. L'intimée soutient que la décision du conseil est fondée sur son évaluation de l'ensemble de la preuve. Le conseil n'a commis aucune erreur qui justifierait que la division d'appel intervienne;

- Le conseil arbitral n'a pas erré en concluant que l'indemnité de départ touchée par l'appelant avait valeur de rémunération conformément à l'article 35 du *Règlement*; de ce fait, il rejetait implicitement l'argument voulant que les indemnités de départ avaient été versées en échange du renoncement des employés à leurs droits de rappel et de réintégration;
- Le dossier ne permet pas de conclure que l'appelant ait demandé à être réintégré au moyen d'un grief ou autrement. Il est important de souligner que la preuve n'est pas suffisante pour démontrer que les indemnités de départ avaient été versées pour compenser le renoncement à un droit de réintégration. La jurisprudence de la Cour d'appel fédérale qui traite de sommes reçues en échange du renoncement au droit de réintégration n'est pas applicable en l'espèce;
- Dans *Canada (Procureur général) c. Cantin*, 2008 CAF 192, la Cour d'appel fédérale a noté que les employés avaient renoncé à leurs droits de rappel dans cette affaire. La Cour a néanmoins statué que les sommes reçues avaient valeur de rémunération et devaient être réparties en application du paragraphe 36(9) du *Règlement* parce qu'elles avaient été payées en raison d'une cessation d'emploi;
- Le texte figurant à la pièce 4-19 ne suffit pas à appuyer la position de l'appelant voulant que les indemnités de départ ont été payées ou étaient payables en échange du renoncement aux droits de rappel;
- Le conseil arbitral n'a pas rendu une décision sans tenir compte de la preuve produite par l'appelant;
- Bien qu'il n'ait pas nécessairement mentionné chacune des pages du dossier, l'intimée soutient que l'appelant n'a pas démontré que le conseil a rendu une décision sans tenir compte de la preuve qu'il a produite. Le conseil était conscient de l'argument et de la preuve qu'il a produits, y compris le mémoire d'entente de janvier 2009;

- Si la division d'appel juge que les indemnités de départ constituent une rémunération, elles doivent être réparties en application de l'article 36 du *Règlement*;
- Les indemnités de départ devraient être réparties en vertu du paragraphe 36(9) du *Règlement* sur un nombre de semaines qui commence avec la semaine du licenciement ou de la cessation de l'emploi chez Aveos, à savoir la semaine du 18 mars 2012;
- Les indemnités de départ devraient être réparties en vertu du paragraphe 36(9) du *Règlement* puisqu'elles ont été payées ou étaient payables en raison d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi;
- La Cour d'appel fédérale a indiqué que « [...] le paiement fait sous le paragraphe 36(9) du *Règlement* couvre "toute partie de rémunération qui devient due et exigible au moment où se termine le contrat de travail et commence l'état de chômage" »;
- Le paragraphe 36(9) du *Règlement* met l'accent sur la raison pour laquelle la rémunération a été versée. Le moment du paiement et la provenance de la rémunération ne sont pas pertinents;
- La preuve appuie la conclusion que les indemnités de départ ont été payées ou étaient payables en raison d'un licenciement ou d'une cessation de l'emploi chez Aveos;
- Le Programme de cessation d'emploi énonce les conditions afin de recevoir l'indemnité. Le paragraphe 4 prévoit que l'indemnité pourrait être payable si l'insolvabilité, la liquidation ou la faillite d'Aveos entraîne à la fois la résiliation des contrats conclus par Air Canada et Aveos et le licenciement ou la mise à pied permanente d'employés représentés par l'AIMTA, et ce au plus tard 30 juin 2013. Ces événements ont eu lieu le 20 mars 2012 ou vers cette date;

- Autrement dit, l'obligation de verser les indemnités de départ est devenue liquide et exigible en raison de l'insolvabilité d'Aveos qui a engendré l'annulation du contrat d'entretien lourd et le licenciement de l'appelant;
- L'arbitre Teplitsky a confirmé dans sa décision du 12 septembre 2012 qu'aucune indemnité n'était exigible à la cessation de l'emploi occupé chez Air Canada. C'est plutôt la faillite d'Aveos, ou la perte du contrat d'entretien lourd, qui a déclenché le paiement;
- Dans sa décision du 5 mars 2009, l'arbitre Teplitsky a confirmé que, dans le cas des employés qui avaient accepté un emploi chez Aveos, leur transition auprès d'Aveos ne les avait pas rendus admissibles à des indemnités de départ;
- Selon l'intimée, la loi et la jurisprudence démontreraient que les indemnités de départ devraient être réparties de la manière prescrite au paragraphe 36(9) du *Règlement*, et ce, à partir de la semaine du licenciement ou de la cessation de l'emploi occupé chez Aveos, à savoir la semaine du 18 mars 2012.

NORMES DE CONTRÔLE

[14] Les parties conviennent et soutiennent que la norme de contrôle applicable pour la révision de décisions du conseil arbitral est celle de la décision correcte dans le cas de questions de droit, et celle de la décision raisonnable dans le cas de questions mixtes de fait et de droit - *Canada (P. G.) c. Jean* 2015 CAF 242.

[15] Le Tribunal retient que la Cour d'appel fédérale a statué que la norme de contrôle judiciaire applicable à la décision d'un conseil arbitral et d'un juge-arbitre relativement à des questions de droit est la norme de la décision correcte - *Martens c. Canada (P.G.)*, 2008 CAF 240, et que la norme de contrôle applicable aux questions mixte de fait et de droit est celle de la décision raisonnable - *Dunsmuir c. New Brunswick*, 2008 CSC 9; *Canada (P.G.) c. Hallée*, 2008 CAF 159.

ANALYSE

Introduction

[16] Considérant l'obligation du Tribunal de veiller à ce que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent, obligation prévue à l'article 3(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, et selon entente entre les parties, la présente décision s'appliquera également aux dossiers mentionnés en annexe de la présente puisqu'ils soulèvent essentiellement les mêmes questions de fait et de droit.

Décision du conseil arbitral

[17] Devant le conseil arbitral, l'argument de l'appelant était que les sommes que lui et les autres anciens employés d'Air Canada avaient reçues ne correspondaient pas à la définition de la rémunération et qu'elles ne devaient donc pas être réparties sur leur période de prestations. Il a été soutenu que ces sommes leur avaient été versées en échange du renoncement à leur droit de réintégration.

[18] Le 30 septembre 2013, le conseil arbitral a rejeté l'appel à l'unanimité. Après avoir examiné la preuve, le conseil a conclu que les sommes versées à la cessation d'emploi constituaient des indemnités de départ provenant d'un revenu d'emploi et qu'elles devaient être réparties conformément à l'article 36 du *Règlement*.

Permission d'en appeler

[19] À l'appui de sa demande de permission d'en appeler, l'appelant a fait valoir que le conseil arbitral a commis une erreur de fait et de droit puisqu'il est clair dans la législation que toute somme versée à un prestataire ayant renoncé à son droit de réintégration ne s'inscrit pas dans la définition d'une rémunération qui figure aux articles 35 et 36 du *Règlement* et n'est pas sujette à répartition.

[20] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal le 25 janvier 2016.

Position des parties en appel

[21] L'appelant soutient que le conseil arbitral a ignoré un élément de preuve important qui lui avait été présenté et qu'il a rejeté l'appel sur la base d'erreurs de droit, puisqu'il a complètement ignoré les huit pages preuve présentées par l'appelant et qu'il n'a pas justifié son choix de pas en tenir compte. L'appelant fait valoir que la décision du conseil arbitral est inacceptable et que des motifs précis lui font défaut. Compte tenu de ces erreurs, l'appelant souhaite que la division d'appel intervienne et qu'elle rende la décision que le conseil aurait dû rendre.

[22] L'appelant ne conteste plus que les sommes versées avaient valeur de rémunération aux termes du paragraphe 35(2) du *Règlement*. Il fait maintenant valoir que la rémunération devrait être répartie conformément au paragraphe 36(19) du *Règlement* étant donné que sa situation ne donne pas lieu à l'application du paragraphe 36(9).

[23] Selon l'intimée, la loi et la jurisprudence démontreraient que les indemnités de départ devraient être réparties de la manière prescrite au paragraphe 36(9) du *Règlement*, et ce, à partir de la semaine du licenciement ou de la cessation de l'emploi occupé chez Aveos, à savoir la semaine du 18 mars 2012.

Nouveaux moyens d'appel

[24] L'intimée est d'avis que l'appel interjeté par l'appelant devrait être rejeté puisque les moyens d'appel qu'il a invoqués sont différents de ceux qui ont justifié l'octroi de la permission d'en appeler.

[25] Le Tribunal constate que la permission d'en appeler a été accordée au motif que le conflit entre les parties soulevait des questions relatives à l'interprétation qu'il faut donner aux articles 35 et 36 du *Règlement*.

[26] De plus, la décision accordant la permission d'en appeler ne précisait pas qu'elle était limitée aux moyens qui avaient été estimés avoir une chance raisonnable de succès. La décision indique seulement que la permission d'en appeler est accordée - *Mette c. Canada (A.G.)* 2016 CAF 276.

[27] Le Tribunal se penchera donc sur tous les moyens d'appel invoqués par l'appelant. À l'audience, l'intimée s'est déclarée prête à procéder avec ces nouveaux moyens d'appel.

Le conseil arbitral a-t-il commis une erreur de droit?

[28] L'appelant soutient que le conseil arbitral a ignoré un élément de preuve important qui lui avait été présenté et qu'il a rejeté l'appel sur la base d'erreurs de droit, puisqu'il a complètement ignoré les huit pages preuve présentées par l'appelant et qu'il n'a pas justifié son choix de pas en tenir compte. L'appelant fait valoir que la décision du conseil arbitral est inacceptable et que des motifs précis lui font défaut.

[29] L'intimée soutient qu'un tribunal n'est pas tenu de mentionner dans ses motifs chacun des éléments de preuve qui lui ont été présentés, mais qu'il est présumé avoir examiné l'ensemble de la preuve. Plus important encore dans la présente affaire, la décision du conseil arbitral fait référence à l'exposé écrit de l'appelant (pièces 18-1 à 18-8), et fait précisément état de l'argument de l'appelant selon lequel les indemnités de départ avaient été versées en échange du renoncement au droit de réintégration. Dans sa décision, le conseil a également mentionné la pièce 4-14, qui est une page tirée du mémoire d'entente de janvier 2009.

[30] Le Tribunal estime que le conseil arbitral n'a pas tenu compte de la preuve produite par l'appelant à l'appui de sa position de l'époque, voulant que la somme versée par Air Canada était une compensation pécuniaire en échange de son renoncement à son droit de réintégration et que celle-ci ne devait donc pas être répartie à titre de rémunération.

[31] Il est vrai que le conseil fait référence, dans la section [traduction] « Preuve produite à l'audience », à l'exposé écrit de l'appelant (pièces 18-1 à 18-8) et qu'il fait précisément état de l'argument de l'appelant selon lequel les indemnités de départ avaient été versées en échange du renoncement au droit de réintégration. Cependant, le conseil fait ensuite fi de la preuve dans ses conclusions, dans la section [traduction] « Fait, application et loi ». Le Tribunal juge qu'il serait impossible de connaître la position de l'appelant dans cet appel si on ne lit que la section de l'analyse dans la décision du conseil.

[32] Le Tribunal ne peut pas accepter l'argument de l'intimé voulant que le conseil arbitral ait [traduction] « implicitement » rejeté les arguments de l'appelant du fait qu'il a conclu que les sommes reçues devaient être réparties conformément aux articles 35 et 36 du *Règlement*.

[33] Il est de jurisprudence constante que le conseil arbitral doit analyser tous les éléments de preuve pertinents, et expliquer pourquoi il choisit d'en écarter certains ou de ne pas leur accorder la valeur probante qu'ils semblent avoir, le cas échéant - *Bellefleur c. Canada (P.G.)*, 2008 CAF 13. Comme le conseil ne l'a pas fait en l'espèce, il a commis une erreur de droit.

[34] Le Tribunal juge également que la décision du conseil arbitral est ambiguë et manque de clarté. Sa lacune la plus grave est qu'elle ne précise pas la partie de l'article 36 du *Règlement* qui s'applique au cas de l'appelant.

[35] Compte tenu des erreurs dont il question ci-dessus, et puisque les faits ne sont pas contestés, une intervention du Tribunal est justifiée afin de rendre la décision qui aurait dû être rendue par le conseil arbitral.

Les faits non contestés

[36] Suite à la conférence préparatoire et pendant l'audience de l'appel, les parties ont convenus des faits ci-dessous mentionnés.

[37] Le 14 décembre 2006, l'Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) a déposé une plainte (dossier n° 26054-C) auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en vertu du *Code canadien du travail* relativement à la vente totale ou partielle des services techniques d'Air Canada (STAC s.e.c.), une société en commandite issue de la conversion du service des activités techniques internes d'Air Canada en une entité distincte.

[38] En octobre 2007, STAC s.e.c. a vendu son entreprise à un consortium regroupant Sageview Capital LLC et KKR Private Equity Investors, L.P. L'entreprise était exploitée par l'acheteur et nouvel employeur, alors connu sous le nom de ACTS Aero Technical Support

and Services Inc. L'entreprise menait ses activités sous le nouveau nom d'Aveos depuis septembre 2008.

[39] Afin de résoudre toute question en suspens au dossier du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) No 26054-C, Air Canada, Aveos et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) (« les parties ») ont conclu un mémoire d'entente le 8 janvier 2009 (« mémoire d'entente de janvier 2009 »). Le mémoire d'entente de janvier 2009 a été conclu aux fins des objectifs suivants, advenant que le CCRI émette une ordonnance scindant les unités de négociations en raison de la vente des services techniques d'Air Canada (STAC s.e.c.)

1. Faciliter la transition ordonnée de certains employés d'Air Canada
2. Établir les modalités d'emploi qui s'appliqueront aux employés d'Air Canada qui choisissent de devenir employés d'Aveos;

[40] Le mémoire d'entente de janvier 2009 offrait sept options de transition aux employés d'Air Canada, dont celle de devenir employés d'Aveos. Plus particulièrement, les employés avaient les options suivantes :

1. Demeurer des employés d'Air Canada (Option 1)
2. Accepter un emploi disponible chez Aveos (Option 2)
3. Prendre leur retraite d'Air Canada afin d'accepter un emploi chez Aveos, si l'employé était affecté à du travail au bénéfice d'Aveos (Option 3)
4. Démissionner d'Air Canada afin d'accepter un emploi chez Aveos, si l'employé était affecté à du travail au bénéfice d'Aveos (Option 4)
5. Les employés éligibles à la retraite qui demeurent chez Air Canada (Option 1) avaient l'option d'accepter un emploi chez Aveos si leur ancienneté ne leur permettait pas de demeurer à l'emploi d'Air Canada (Option 5)
6. Les employés admissibles qui n'étaient pas affectés à du travail au bénéfice d'Aveos et qui choisissent en vertu de l'Option 1 de demeurer employés d'Air Canada et qui pourraient prendre leur retraite afin d'accepter un emploi chez Aveos (Option 6)

7. Les employés admissibles qui n'étaient pas affectés à du travail au bénéfice d'Aveos et qui choisissent en vertu de l'Option 1 de demeurer des employés d'Air Canada, pourraient démissionner d'Air Canada afin d'accepter un emploi chez Aveos (Option 7)

[41] Si un employé affecté à du travail au bénéfice d'Aveos à la date de l'ordonnance du CCRI n'indiquait pas de choix ou ne retournait pas le formulaire de choix avant la date limite, il était réputé avoir choisi l'Option 2, soit d'accepter un emploi disponible chez Aveos.

[42] Le mémoire d'entente de janvier 2009 énonce les conditions d'emploi chez Aveos conformément à l'option sélectionnée. Les employés qui optaient ou qui étaient réputés avoir opté pour un emploi chez Aveos (Options 2 ou 5) maintenaient leur ancienneté, leur date de service et leur taux de paie. Les modalités d'emploi comprenaient également une disposition concernant les droits de rappel pour les employés ayant choisi les Options 2 ou 5 : [traduction] « Les droits de rappel à d'autres stations d'employés actifs continuent chez Aveos, et ils peuvent y avoir recours après la transition d'un employé. »

[43] Le mémoire d'entente de janvier 2009 comportait également des questions toujours en instance entre les parties, notamment, la question de savoir si des employés d'Air Canada qui acceptent un emploi chez Aveos ou qui choisissent le statut de licenciement avec droits de rappel sont, aux termes de la convention collective applicable ou du *Code canadien du travail*, en droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi. Les parties ont accepté que les questions en instance soient résolues au moyen d'un processus de médiation/arbitrage exécutoire.

[44] Le 22 janvier 2009, le CCRI a déclaré que le mémoire d'entente de janvier 2009 était conforme aux exigences du *Code canadien du travail* et constituait le règlement complet et définitif de la plainte au dossier No. 26054-C.17.

[45] Le 5 mars 2009, l'arbitre Martin Teplitsky a rendu une décision sur l'interprétation du mémoire d'entente de janvier 2009 concernant les questions en instance entre les parties. Une question abordée dans sa décision était le droit à une indemnité de départ.

[46] Le 25 juin 2010, comme il a été convenu dans le mémoire d'entente de janvier 2009, Air Canada et Aveos ont rempli une demande conjointe auprès du CCRI (dossier No. 28234-C) au titre des articles 18.1, 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail* dans le cadre de laquelle ils ont demandé que le CCRI déclare la vente de l'entreprise et rende des ordonnances visant à mettre en œuvre l'entente entre les parties pour la transition des employés d'Air Canada vers Aveos.

[47] Le 1^{er} octobre 2010, l'AIMTA a déposé une demande auprès du CCRI (dossier No. 28402-C) en vertu de l'article 35 du *Code canadien du travail* afin que le CCRI déclare qu'Air Canada et Aveos constituaient un employeur unique.

[48] Le CCRI a ordonné que la demande de déclaration de vente d'entreprise (Dossier No. 28234-C) et la demande de déclaration d'employeur unique (dossier No. 28402-C) soient réunies.

[49] Le 31 janvier 2011, le CCRI a émis une décision (Ordonnance No. 9994-U) dans les dossiers Nos 28234-C et 28402-C déclarant que :

(1) la vente des éléments d'actif et de passif, en vertu de l'entente d'achat d'éléments d'actif conclue le 22 juin 2007 par les STAC s.e.c. et l'entreprise appelée Aveos Performance aéronautique inc., constitue une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*;

(2) Aveos Performance aéronautique inc. est l'employeur successeur des Services techniques Air Canada (STAC), société en commandite; et

(3) Aveos Performance aéronautique inc. et Air Canada constituent des employeurs distincts, et la demande de déclaration d'employeur unique présentée par l'AIMTA en vertu de l'article 35 du *Code* est donc rejetée.

[50] L'Ordonnance No. 9994-U a également prévu que l'AIMTA soit déclarée agente de négociation pour une unité comprenant ce qui suit :

[traduction]

tous les employés d'Aveos Performance aéronautique inc. qui exécutent des fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel à l'entretien, réparation et révision, à l'exclusion des employés occupant un poste de direction; de ceux qui occupent un poste comportant l'accès à

des renseignements confidentiels en matière de relations du travail ou autrement; des employés visés par toute autre ordonnance d'accréditation; et des employés occupant des postes et fonctions distinctes qui n'étaient pas inclus dans l'unité au moment où la présente ordonnance d'accréditation a été rendue.

[51] Par l'Ordonnance 9994-U, le CCRI ordonne aussi que :

[...]

ET LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES ORDONNE que le [mémoire d'entente de janvier 2009] tel que modifié par le PE du 8 juin 2009, le programme de cessation d'emploi pour le grand entretien créé conformément à l'ordonnance n° 9996-U, et la présente ordonnance règlent en bonne et due forme et en tous points toutes les questions relatives à la vente d'entreprise des STAC s.e.c. à Aveos Performance aéronautique inc. et les conséquences résultant de cette vente, que ce soit à l'égard du *Code*, de la convention collective applicable ou autrement.

[52] Le 31 janvier 2011, le CCRI a émis l'ordonnance No. 9996-U (révisée) par laquelle il ordonne que le Programme de cessation d'emploi, tel que décrit à l'Annexe A de cette ordonnance, soit mis en œuvre. De même, le CCRI ordonne que :

[...]

5) les parties doivent respecter intégralement le [mémoire de janvier 2009] et les modifications qui y ont été apportées par le [protocole d'entente] du 8 juin 2009 et le programme de cessation d'emploi visant le groupe du grand entretien.

ET LE CONSEIL ORDONNE que le [mémoire de janvier 2009]..., le programme de cessation d'emploi...décrit à l'annexe A de la présente ordonnance, et la présente ordonnance règlent adéquatement et en tous points toutes les questions relatives à la vente d'entreprise des STAC

[53] En vertu du Programme de cessation d'emploi, Air Canada s'oblige à payer un maximum de 1500 indemnités de départ aux employés admissibles représentés par l'AIMTA advenant la survenance de certains événements dans un temps défini.

[54] Les modalités du Programme de cessation d'emploi étaient les suivantes :

1. Le programme de cessation d'emploi consiste en un maximum de 1500 indemnités de départ.
2. Le montant de l'indemnité de départ prévue par le programme équivaut à deux semaines de salaire par année entière de service continu à Air Canada et à Aveos, jusqu'à concurrence de 52 semaines...
3. Tout employé représenté par l'AIMTA sera admissible à l'indemnité de départ [...] n'importe quand jusqu'au 30 juin 2015 en cas de mise à pied permanente, de licenciement ou de mise à pied temporaire qui deviendrait permanente parce qu'Aveos cesserait d'être le fournisseur exclusif de services de grand entretien à Air Canada, sauf dans les cas prévus au paragraphe 4 ci-dessous. Ces circonstances peuvent avoir lieu avant le 30 juin 2013, mais pas après le 30 juin 2015.
4. Tout employé représenté par l'AIMTA sera admissible à l'indemnité de départ... n'importe quand jusqu'au 30 juin 2013 si l'insolvabilité, la liquidation ou la faillite d'Aveos entraînerait à la fois la résiliation des contrats conclus par Air Canada et Aveos et le licenciement ou la mise à pied permanente d'employés représentés par l'AIMTA.
6. Aveos n'a et n'aura aucune obligation ou responsabilité financière relativement au présent programme de cessation d'emploi.
8. Tout différent quant à la mise en œuvre du présent programme de cessation d'emploi qu'Air Canada, l'AIMTA et Aveos n'arriveraient pas à régler sera renvoyé à un processus de médiation/arbitrage exécutoire mené par Me Martin Teplistky, c.r., ou par tout autre arbitre dont les parties conviendront.
9. L'indemnité de départ accordée à un employé par Air Canada dans le cadre du présent programme de cessation d'emploi équivaut à tout paiement à titre de préavis de congédiement ou de mise à pied et à toute indemnité de départ qu'Air Canada ou Aveos pourraient devoir verser à l'employé en vertu du *Code canadien du travail* («le Code») ou de la convention collective applicable.
10. Les montants payés conformément au programme de cessation d'emploi d'Air Canada rencontre[nt] toute exigence d'indemnité de départ dont pourraient bénéficier ces employés en application de tout programme d'adaptation négocié ou imposé par un arbitre en vertu de la Section IX du *Code*. Si cela s'avère nécessaire, une demande fondée sur l'article 228 du *Code* peut être présentée afin de confirmer ce résultat.

[55] L'appelant a été transféré chez Aveos. Subséquemment, Air Canada a émis des relevés d'emploi décrivant la raison du relevé d'emploi à la case 16 comme étant « autre » et incluant l'observation suivante à la case 18 : « Cessation – Aveos transition 24/07/2011 ».

[56] En mars 2012, Aveos est devenu insolvable et s'est mis sous la protection contre les créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*. Le 20 mars 2012, Aveos a mis fin à l'emploi des employés. Aveos a par la suite émis des relevés d'emploi décrivant la raison du relevé d'emploi à la case 16 comme étant « Manque de Travail / Fin de saison ou de contrat ».

[57] Suite à la fin de leur emploi chez Aveos, les employés admissibles ont reçus des prestations d'assurance-emploi.

[58] Le 12 septembre 2012, l'arbitre Teplitsky a tenu une audience au sujet du Programme de cessation d'emploi. Dans une décision émise la même journée, l'arbitre Teplitsky confirme l'exclusion des employés retraités, qui ont démissionné ou qui ont été réembauchés, du Programme de cessation d'emploi. L'arbitre Teplitsky a également déterminé la date d'entrée en service sur laquelle la formule de calcul est basée et le mode de paiement des indemnités de départ par Air Canada.

[59] En mars 2013, Service Canada a communiqué sa décision selon laquelle les paiements d'indemnités d'Air Canada constituaient une prime de séparation versée à la suite d'un licenciement ou d'une mise à pied et qu'ils seront imputés à la demande d'assurance-emploi de l'appelant.

La rémunération - l'article 35 du Règlement

[60] Le Tribunal est d'avis que les montants reçus d'Air Canada constituent une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement*.

[61] Le paragraphe 35(2) du *Règlement* prévoit que « la rémunération qu'il faut prendre en compte...est le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi... ».

[62] Selon les principes de l'arrêt *Canada (P.G.) c. Roch*, 2003 CAF 356, il est important qu'il existe un lien suffisant entre le revenu et l'emploi occupé, en d'autres mots, que le revenu soit le fruit d'un travail ou donné en compensation pour un travail effectué.

[63] Le paragraphe 2 du Programme de cessation d'emploi prévoit spécifiquement que le montant de l'indemnité de départ prévue par le programme équivaut à De plus, le paragraphe 4 du Programme de cessation d'emploi prévoit que tout employé représenté par l'AIMTA sera admissible à l'indemnité de départ en cas de licenciement ou de mise à pied permanente d'Aveos.

[64] Le paragraphe 9 du Programme de cessation d'emploi énonce également que l'indemnité «équivaut à tout paiement à titre de préavis de congédiement ou de mise à pied et à toute indemnité de départ qu'Air Canada ou Aveos pourraient devoir verser à l'employé en vertu du *Code canadien du travail* ou de la convention collective applicable».

[65] La Cour d'appel fédérale a affirmé à maintes reprises que ce genre de versement constituait de la rémunération - *Canada (P.G.) c. Savarie*, [1996] A.C.F. n° 1270.

[66] La preuve et la jurisprudence pertinente ci-dessus mentionnée supporte la conclusion de la division générale à l'effet que les montants payés par Air Canada constituent bien une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement*.

Répartition de la rémunération – l'article 36 du Règlement

[67] L'appelant soumet que le mode de répartition applicable est celui prévu à l'article 36(19) du *Règlement* qui se lit comme suit :

36(19) La rémunération non visée aux paragraphes (1) à (18) est répartie :

- (a) si elle est reçue en échange de services, sur la période où ces services ont été fournis;
- (b) si elle résulte d'une opération, sur la semaine où l'opération a eu lieu.

[68] L'appelant soutient que seule la rémunération versée par le dernier employeur peut être répartie conformément au paragraphe 36(9) du *Règlement*. Il soutient que le terme « cet emploi » figurant au paragraphe 36(9) fait référence à l'emploi duquel l'employé a été mis à pied ou qui a cessé, soit l'emploi chez Aveos en l'occurrence, et non un emploi auprès d'un employeur précédent, à savoir Air Canada.

[69] L'appelant soutient que le terme « ancien employeur » a été retiré de la disposition pertinente au fil du temps parce que le législateur ne voulait plus tenir compte de l'ancien employeur. La rémunération provenant d'un employeur précédent ne devrait pas être considérée comme une rémunération provenant de cet emploi (l'emploi perdu). Enfin, l'appelant soutient que le guide de l'appelant lui-même indique que la rémunération issue d'un autre employeur n'est pas considérée comme étant une rémunération de « cet emploi ».

[70] Par conséquent, l'appelant est d'avis que le paragraphe 36(9) ne s'applique pas et que la répartition devrait donc être effectuée conformément à l'alinéa 36(19)b) du *Règlement*.

[71] L'intimée soumet que le mode de répartition applicable est celui prévu à l'article 36(9) du *Règlement* qui se lit comme suit :

36(9) Sous réserve des paragraphes (10) à (11), toute rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable, répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi, de sorte que la rémunération totale tirée par lui de cet emploi dans chaque semaine consécutive, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi.

[72] L'intimé soutient que les indemnités de départ devraient être réparties conformément au paragraphe 36(9) du *Règlement* puisqu'elles ont été payées ou étaient payables en raison d'un licenciement ou de la cessation de l'emploi occupé chez Aveos.

[73] Le Tribunal doit déterminer si les paragraphes 36(9) ou 36(19) du *Règlement* s'appliquent en l'espèce

[74] La preuve devant le conseil arbitral démontre qu'en vertu du Programme de cessation d'emploi, Air Canada devait payer un maximum de 1500 indemnités de départ aux employés admissibles représentés par l'AIMTA advenant la survenance de certains événements dans un temps défini.

[75] Les modalités du Programme de cessation d'emploi étaient les suivantes :

1. Le programme de cessation d'emploi consiste en un maximum de 1500 indemnités de départ.
2. Le montant de l'indemnité de départ prévue par le programme équivaut à deux semaines de salaire par année entière de service continu à Air Canada et à Aveos, jusqu'à concurrence de 52 semaines...
3. Tout employé représenté par l'AIMTA sera admissible à l'indemnité de départ...n'importe quand jusqu'au 30 juin 2015 en cas de mise à pied permanente, de licenciement ou de mise à pied temporaire qui deviendrait permanente parce qu'Aveos cesserait d'être le fournisseur exclusif de services de grand entretien à Air Canada, sauf dans les cas prévus au paragraphe 4 ci-dessous. Ces circonstances peuvent avoir lieu avant le 30 juin 2013, mais pas après le 30 juin 2015.
4. Tout employé représenté par l'AIMTA sera admissible à l'indemnité de départ...n'importe quand jusqu'au 30 juin 2013 si l'insolvabilité, la liquidation ou la faillite d'Aveos entraînerait à la fois la résiliation des contrats conclus par Air Canada et Aveos et le licenciement ou la mise à pied permanente d'employés représentés par l'AIMTA. [...]
6. Aveos n'a et n'aura aucune obligation ou responsabilité financière relativement au présent programme de cessation d'emploi. [...]

8. Tout différent quant à la mise en œuvre du présent programme de cessation d'emploi qu'Air Canada, l'AIMTA et Aveos n'arriveraient pas à régler sera renvoyé à un processus de médiation/arbitrage exécutoire mené par Me Martin Teplitsky, c.r., ou par tout autre arbitre dont les parties conviendront.
9. L'indemnité de départ accordée à un employé par Air Canada dans le cadre du présent programme de cessation d'emploi équivaut à tout paiement à titre de préavis de congédiement ou de mise à pied et à toute indemnité de départ qu'Air Canada ou Aveos pourraient devoir verser à l'employé en vertu du Code canadien du travail (« le Code ») ou de la convention collective applicable.
10. Les montants payés conformément au programme de cessation d'emploi d'Air Canada rencontre[nt] toute exigence d'indemnité de départ dont pourraient bénéficier ces employés en application de tout programme d'adaptation négocié ou imposé par un arbitre en vertu de la Section IX du *Code*. Si cela s'avère nécessaire, une demande fondée sur l'article 228 du *Code* peut être présentée afin de confirmer ce résultat.

[76] Il n'est pas contesté que l'intimée a accepté ou est réputée avoir accepté un emploi chez Aveos. Subséquemment, Air Canada a émis un relevé d'emploi, daté du 29 juillet 2011, décrivant la raison du relevé d'emploi à la case 16 comme étant « autre » et incluant l'observation suivante à la case 18 : « Cessation – Aveos transition 24/07/2011 ».

[77] En mars 2012, Aveos est devenu insolvable et s'est mis sous la protection contre les créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*. Le 20 mars 2012, Aveos a mis fin à l'emploi des employés.

[78] Le 12 septembre 2012, l'arbitre Teplitsky a tenu une audience au sujet du Programme de cessation d'emploi. Dans une décision émise la même journée, l'arbitre Teplitsky confirme l'exclusion des employés retraités, qui ont démissionné ou qui ont été

réembauchés, du Programme de cessation d'emploi. L'arbitre Teplistky a également déterminé la date d'entrée en service sur laquelle la formule de calcul est basée et le mode de paiement des indemnités de départ par Air Canada.

[79] À la suite de l'audience et de la décision de septembre 2012, l'appelant a reçu son premier versement de la part d'Air Canada.

[80] Le Tribunal estime que le Programme de cessation d'emploi établi clairement les conditions afin de recevoir l'indemnité :

- a) Premièrement, vous devez être un employé d'Aveos afin de recevoir le paiement; et
- b) Deuxièmement, le paragraphe 4 du Programme de cessation d'emploi prévoit que l'indemnité devient payable si l'insolvabilité, la liquidation ou la faillite d'Aveos entraîne à la fois la résiliation des contrats conclus par Air Canada et Aveos et le licenciement ou la mise à pied permanente d'employés représentés par l'AIMTA, et ce au plus tard 30 juin 2013.

[81] L'insolvabilité d'Aveos entraînant la résiliation des contrats conclus par Air Canada et Aveos et le licenciement ou la mise à pied permanente des employés d'Aveos est survenue le 20 mars 2012.

[82] La Cour d'appel fédérale a réitéré à plusieurs reprises qu'un paiement effectué en vertu du paragraphe 36(9) du *Règlement* couvre « toute partie de rémunération qui devient due et exigible au moment où se termine le contrat de travail et commence l'état de chômage » - *Brulotte c. Canada (P.G.)*, 2009 CAF 149, *Lemay c. Canada (P.G.)*, 2005 CAF 433.

[83] La Cour d'appel fédérale a également déterminé que la répartition doit être effectuée selon les termes du paragraphe 36(9) du *Règlement* peu importe la période pour laquelle la rémunération est présentée comme étant payée ou payable – *Canada (P.G.) c. Roch*, 2003 CAF 356.

[84] Dans le présent dossier, la rémunération est devenue due et exigible au moment où s'est terminé le contrat de travail chez Aveos et a commencé l'état de chômage même si le paiement d'Air Canada a eu lieu seulement après la décision de l'arbitre Teplitsky rendue en septembre.

[85] En effet, la Cour d'appel fédérale a établi que la source du paiement est non pertinente lorsqu'il s'agit de savoir si le paragraphe 36(9) du *Règlement* est applicable. Dans le cas de la répartition de la rémunération, la Cour a demandé de mettre l'accent sur le motif ou la raison du versement de la rémunération et non sur la source du versement – *Brulotte, c. Canada (P.G.)*, 2009 CAF 149; *Canada (P.G.) c. Roch*, 2003 CAF 356; *Canada (P.G.) c. King*, [1996] A.C.F. no 483.

[86] La preuve devant la division générale démontre sans équivoque que les indemnités de départ ont été payées ou étaient payables en raison du licenciement ou la mise à pied permanente d'employés d'Aveos.

[87] L'appelant plaide vigoureusement que l'utilisation du terme « cet emploi » au paragraphe 36(9) du *Règlement* fait référence à l'emploi duquel l'employé a été mis à pied ou qui a cessé, en l'occurrence l'emploi chez Aveos, et non à l'emploi auprès d'un employeur précédent, à savoir Air Canada. Il soutient que l'ancienne version du paragraphe 36(9) précisait la possibilité de tenir compte de la rémunération provenant d'un employeur précédent, mais que ce n'est pas le cas dans la version plus récente. Selon l'appelant, cela démontre l'intention du législateur de ne pas tenir compte de la rémunération issue d'un employeur précédent, mais seulement de celle de l'emploi perdu. Il soutient que le GDA de l'intimée elle-même appuie sa position selon laquelle une somme versée par un autre employeur (Air Canada) ne doit pas être considérée comme une rémunération provenant de l'emploi perdu (Aveos).

[88] Il est important de rappeler que le GDA est un manuel d'interprétation qui ne lie pas le Tribunal - *Canada (P.G.) c. Greey*, 2009 CAF 296, *Canada (P.G.) c. Savard*, 2006 CAF 327. Ceci étant dit, le Tribunal ne voit aucune contradiction entre ses présentes conclusions et la rédaction et l'intention du GDA.

[89] En considérant la preuve au dossier, la division générale ne pouvait conclure que le paiement avait été effectué en raison du licenciement ou de la cessation de son emploi auprès de l'employeur précédent, Air Canada. Cette conclusion n'est tout simplement pas appuyée par la preuve. L'argument à l'effet que la rémunération résultant de l'employeur précédent, Air Canada, ne devrait pas être considéré comme une rémunération provenant d'Aveos, l'emploi perdu, est sans fondement, puisque le paiement n'a pas été effectué en raison du licenciement ou de la cessation d'emploi chez Air Canada mais plutôt en raison du Programme de cessation d'emploi accepté par toutes les parties.

[90] Il est vrai que l'indemnité de départ est basée en grande parties sur les années de service auprès d'Air Canada mais vous deviez absolument être un employé d'Aveos pour bénéficier du Programme de cessation d'emploi. Conformément aux termes du mémoire d'entente, l'indemnité de départ est devenue due et exigible suivant l'insolvabilité d'Aveos entraînant la résiliation des contrats conclus par Air Canada et Aveos et le licenciement ou la mise à pied permanente des employés d'Aveos. Il n'y a donc aucun doute que la rémunération découle de la perte de l'emploi chez Aveos, conformément aux exigences du paragraphe 36(9) du *Règlement*.

[91] Dès le mois de mars 2009, l'arbitre Teplitsky a été saisie par les parties elles-mêmes afin de déterminer si un employé d'Air Canada qui acceptait un emploi disponible chez Aveos ou qui choisissait le statut de licenciement avec droits de rappel chez Air Canada aux termes du mémoire d'entente était en conséquence, aux termes de la convention collective applicable ou du *Code canadien du travail*, en droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi. L'arbitre a tranché la question de la façon suivante :

Il me semble évident, selon les dispositions claires de la loi et comme dans l'affaire *Bebeau c. Banque de Montréal* [2001] BALC No. 447 et autres décisions, qu'il n'y a pas de licenciement lorsqu'une entreprise est vendue si l'employé accepte un emploi chez l'acheteur.

Par conséquent, les employés qui acceptent un emploi au sein d'Aveos ne sont pas en droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi.

(Soulignement du soussigné)

[92] Le 12 septembre 2012, l'arbitre Teplitsky a tenu une audience et rendu une décision traitant des questions qui découlaient du Programme de cessation d'emploi. Il a confirmé sa décision de mars 2009 et s'est exprimé dans les termes suivants :

Je dois préciser que bien que le terme indemnité de départ soit utilisé, aucun paiement n'était en fait dû lors du départ. C'est plutôt la faillite d'Aveos, ou la perte du contrat d'entretien lourd, qui a déclenché le paiement.

(Soulignement du soussigné)

[93] Le Tribunal est d'avis que, contrairement aux conclusions de la division générale, le versement effectué dans la présente affaire rencontre toutes les conditions du paragraphe 36(9) du *Règlement*, telles que décrites par l'Honorable juge Marceau de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (P.G.) c. Savarie*, [1996] A.C.F. n° 1270. L'Honorable juge Marceau j.c.a. écrit :

À mon avis, un paiement est fait "en raison de" la cessation d'emploi au sens du texte lorsqu'il devient dû et exigible au moment où survient la fin de l'emploi, lorsqu'il est, pour ainsi dire, "déclenché" par l'écoulement du temps d'emploi, lorsque l'obligation qu'il vise à satisfaire n'était que virtuelle tant que se poursuivait l'emploi, et ne devait se cristalliser en devenant liquide et exigible qu'au moment seulement où prendrait fin l'emploi. Ce que l'on veut couvrir, c'est toute partie de rémunération qui devient due et exigible au moment où se termine le contrat de travail et commence l'état de chômage. Car s'il ne convient pas que les économies de l'employé, les argents qui sont déjà à lui, l'empêchent de bénéficier des dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage, en revanche, il semble n'être que normal que la rémunération à laquelle il a droit au moment de son départ soit prise en considération avant qu'il ne soit admissible à recevoir des prestations de chômage.

[94] Le versement reçu par l'appelant est devenu dû et exigible au moment de la fin de son emploi chez Aveos, lorsqu'il a, pour ainsi dire, été déclenché par l'insolvabilité d'Aveos entraînant la résiliation des contrats conclus par Air Canada et Aveos et le licenciement ou la mise à pied permanente d'employés d'Aveos, lorsque l'obligation qu'il visait à satisfaire n'était que virtuelle tant que se poursuivait l'emploi, et ne devait se cristalliser en devenant liquide et exigible qu'au moment seulement où prendrait fin l'emploi chez Aveos.

[95] Tel que souligné par la Cour d'appel fédérale, ce que l'on veut couvrir par le paragraphe 36(9) du *Règlement*, c'est toute partie de rémunération qui devient due et exigible au moment où se termine le contrat de travail et commence l'état de chômage afin que la rémunération à laquelle le prestataire a droit au moment de son départ soit prise en considération avant qu'il ne soit admissible à recevoir des prestations de chômage.

[96] Par conséquent, la preuve, la loi et la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale appuie la position selon laquelle les indemnités de départ doivent être réparties conformément à la façon prescrite au paragraphe 36(9) du *Règlement*, soit à partir de la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi chez Aveos, ce qui représentait la semaine du 18 mars 2012.

[97] À la lumière des conclusions susmentionnées du Tribunal, le paragraphe 36(19) du *Règlement* ne peut pas s'appliquer étant donné son caractère supplétif et le fait qu'il n'est mis en cause que lorsqu'aucun des paragraphes 1 à 18 ne s'applique – *Brulotte*, précité.

[98] Compte tenu de tous les motifs susmentionnés, l'appel est rejeté.

CONCLUSION

[99] L'appel est rejeté.

[100] Il y a lieu de répartir les indemnités de départ de la manière prescrite au paragraphe 36(9) du *Règlement*, et ce à partir de la semaine du licenciement ou de la mise à pied de chez Aveos, soit la semaine du 18 mars 2012.

Pierre Lafontaine

Membre, division d'appel

ANNEXE

No. dossier	Nom des appelants
AD-13-1199	S. F.
AD-13-1200	W. R.
AD-13-1201	A. F.
AD-13-1202	J. F.
AD-13-1203	M. M.
AD-13-1204	W. A.
AD-13-1205	D. G.
AD-13-1206	M. R.
AD-13-1207	D. G.
AD-13-1208	J. A.
AD-13-1209	J. R.
AD-13-1210	B. G.
AD-13-1211	C. M.
AD-13-1212	P. G.
AD-13-1213	A. S.
AD-13-1214	N. M.
AD-13-1215	D. G.
AD-13-1216	M. A.
AD-13-1217	B. S.
AD-13-1218	D. G.
AD-13-1219	M. A.
AD-13-1220	R. G.
AD-13-1221	B. S.
AD-13-1222	R. M.
AD-13-1223	D. S.
AD-13-1224	B. G.
AD-13-1225	S. M.
AD-13-1226	S. S.
AD-13-1227	M. A.
AD-13-1228	A. M.
AD-13-1229	T. S.
AD-13-1230	J. M.
AD-13-1231	K. G.
AD-13-1232	A. A.
AD-13-1233	C. S.
AD-13-1234	E. G.
AD-13-1235	B. M.

AD-13-1236	R. A.
AD-13-1237	R. G.
AD-13-1238	J. M.
AD-13-1239	G. S.
AD-13-1240	S. H.
AD-13-1241	W. S.
AD-13-1242	P. M.
AD-13-1243	A. H.
AD-13-1244	E. S.
AD-13-1245	K. H.
AD-13-1246	A. L.
AD-13-1247	M. A.
AD-13-1248	R. H.
AD-13-1252	B. S.
AD-13-1253	R. H.
AD-13-1254	C. H.
AD-13-1255	A. S.
AD-13-1256	F. H.
AD-13-1257	S. S.
AD-13-1259	G. S.
AD-13-1260	A. A.
AD-13-1261	A. S.
AD-13-1262	R. H.
AD-13-1263	G. A.
AD-13-1264	J. L.
AD-13-1265	S. H.
AD-13-1267	J.M.
AD-13-1268	B. S.
AD-13-1269	J. B.
AD-13-1270	G. M.
AD-13-1271	K. S.
AD-13-1272	I. B.
AD-13-1273	G. M.
AD-13-1274	S. S.
AD-13-1275	G. M.
AD-13-1276	S. B.
AD-13-1277	J. S.
AD-13-1278	D. M.
AD-13-1279	P. B.
AD-13-1280	D. S.

AD-13-1281	T. M.
AD-13-1282	A. I.
AD-13-1283	J. M.
AD-13-1284	M. J.
AD-13-1285	B. S.
AD-13-1286	D. J.
AD-13-1287	N. B.
AD-13-1288	T. M.
AD-13-1289	G. J.
AD-13-1290	R. J.
AD-13-1291	R. N.
AD-13-1292	N. S.
AD-13-1293	M. B.
AD-13-1294	L. T.
AD-13-1295	P. K.
AD-13-1296	R. N.
AD-13-1298	M. K.
AD-13-1299	M. T.
AD-13-1300	F. B.
AD-13-1301	T. K.
AD-13-1302	K. N.
AD-13-1303	T. T.
AD-13-1304	D. B.
AD-13-1305	R. V.
AD-13-1306	R. T.
AD-13-1307	G. N.
AD-13-1309	M. T.
AD-13-1310	L. K.
AD-13-1311	D. T.
AD-13-1312	K. T.
AD-13-1314	C. V.
AD-13-1315	L. N.
AD-13-1316	M. N.
AD-14-1	D. K.
AD-14-10	R. P.
AD-14-11	A. K.
AD-14-12	O. E.
AD-14-13	G. E.
AD-14-14	K. B.
AD-14-15	S. P.

AD-14-16	J. W.
AD-14-17	M. E.
AD-14-18	J. F.
AD-14-19	B. P.
AD-14-2	J. D.
AD-14-20	M. W.
AD-14-21	J. B.
AD-14-22	J. P.
AD-14-23	S. B.
AD-14-24	V. W.
AD-14-25	E. M.
AD-14-26	L. W.
AD-14-27	R. C.
AD-14-28	J. P.
AD-14-29	W. W.
AD-14-3	E. O.
AD-14-30	P. W.
AD-14-31	R. D.
AD-14-32	S. W.
AD-14-33	A. Y.
AD-14-34	S. K.
AD-14-35	E. Y.
AD-14-36	I. K.
AD-14-37	C. K.
AD-14-379	D. W.
AD-14-38	T. Y.
AD-14-39	K. D.
AD-14-4	A. V.
AD-14-40	S. D.
AD-14-41	P. D.
AD-14-42	R. K.
AD-14-43	R. D.
AD-14-44	J. Y.
AD-14-45	R. K.
AD-14-46	D. C.
AD-14-47	A. L.
AD-14-48	D. D.
AD-14-49	R. C.
AD-14-5	T. K.
AD-14-50	D. L.

AD-14-51	J. L.
AD-14-52	J. C.
AD-14-53	K. L.
AD-14-54	R. C.
AD-14-55	G. C.
AD-14-56	S. L.
AD-14-57	P. C.
AD-14-58	B. L.
AD-14-59	D. L.
AD-14-6	M. B.
AD-14-60	J. P.
AD-14-61	B. C.
AD-14-62	M. R.
AD-14-63	F. P.
AD-14-64	J. C.
AD-14-65	T. R.
AD-14-66	R. R.
AD-14-67	T. P.
AD-14-68	G. R.
AD-14-69	T. C.
AD-14-7	R. O.
AD-14-70	M. P.
AD-14-71	I. R.
AD-14-72	R. C.
AD-14-73	T. P.
AD-14-74	F. R.
AD-14-75	D. R.
AD-14-76	D. D.
AD-14-77	B. C.
AD-14-78	P. R.
AD-14-79	E. D.
AD-14-8	S. W.
AD-14-80	D. R.
AD-14-81	R. D.
AD-14-82	L. D.
AD-14-83	C. D.
AD-14-84	J. Z.
AD-14-85	R. D.
AD-14-86	X. Z.
AD-14-87	S. Z.

AD-14-88	S. L.
AD-14-89	T. L.
AD-14-9	S. E.
AD-16-446	M. M.
AD-16-448	D. N.