



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *A. A. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 2

Numéro de dossier du Tribunal : AD-13-430

ENTRE :

A. A.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : 7 novembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : 16 janvier 2017

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] En octobre 2013, la majorité du conseil arbitral a conclu que :

- Les montants reçus d'Air Canada constituaient de la rémunération en vertu de l'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* et que celle-ci devait être répartie conformément au principe contenu dans l'alinéa 36(9) du *Règlement*.

[3] L'appelant a déposé une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel le 16 octobre 2013. La permission d'en appeler a été accordée le 25 janvier 2016.

[4] En date du 25 janvier 2016, une correspondance a été expédiée à Aveos Fleet Performance Inc. et Air Canada afin de savoir si les entreprises souhaitaient demeurer des parties au dossier d'appel. Aucune réponse n'a été reçue par le Tribunal. Le Tribunal a donc ordonné qu'aucune partie ne soit ajoutée.

[5] Le 4 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 pour les parties en vue de l'audience;
- Discuter de toutes les questions procédurales connexes.

[6] Le 30 août 2016, les parties ont donné suite à la conférence préparatoire et aux demandes du Tribunal.

[7] L'audience de l'appel a eu lieu le 7 novembre 2016 à Montréal (Québec).

MODE D'AUDIENCE

[8] Le Tribunal a décidé d'instruire cet appel en personne et par téléconférence pour les raisons suivantes :

- La complexité de la ou des questions en litige;
- Les renseignements au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des renseignements supplémentaires;
- La nécessité de procéder de la manière la plus informelle et expéditive possible conformément aux règles du Tribunal en ce qui a trait aux circonstances, à l'équité et à la justice naturelle.

[9] Lors de l'audience, l'appelant était représenté par Me Hans Marotte. L'intimée était représentée par Me Vanessa Luna et Me Stéphanie Yung-Hing. Messieurs Martin Richard, Jean Millette et Alain Castonguay ont également assisté à l'audience.

LA LOI

[10] Les seuls moyens d'appel présentable au Tribunal mentionné à l'ancien paragraphe 115(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* et maintenant au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, sont les suivants :

- a) le conseil arbitral n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) le conseil arbitral a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) le conseil arbitral a fondé sa décision 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 majorité du conseil arbitral a erré en concluant que les montants reçus d'Air Canada constituaient de la rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement* et que celle-ci devait être répartie conformément au principe contenu dans l'alinéa 36(9) du *Règlement*.

OBSERVATIONS

[12] L'appelant fait valoir les motifs suivants à l'appui de son appel :

- Les membres majoritaires du conseil arbitral ont rendu une décision entachée de plusieurs erreurs de droit qui justifient l'intervention du Tribunal;
- Pour démontrer que le versement d'une somme par un précédent employeur (Air Canada) devait être considéré comme provenant de l'emploi subséquent perdu (Aveos), les membres majoritaires utilisent deux articles de la Loi qui n'ont aucune pertinence dans le cadre d'un litige portant sur une répartition de gains;
- Si les membres majoritaires reconnaissent que « [...] [le paragraphe] 36(9) ne donne pas expressément une obligation d'inclure les sommes d'un employeur précédent, » ils affirment néanmoins que « [...] le terme employeur doit donc inclure l'employeur actuel ainsi que tous les employeurs précédent [*sic*] pour ce même emploi »;

- Il n'existe aucun rapport entre l'article 2 de la *Loi* cité par le conseil arbitral et la question de savoir si une somme versée par un précédent employeur doit être répartie au moment de la perte d'un emploi subséquent;
- Dans leur décision majoritaire, les deux membres s'appuient également sur un autre article de la *Loi* pour affirmer qu'il n'existe pas de distinction entre l'employeur précédent (Air Canada) et l'employeur subséquent (Aveos);
- Les membres majoritaires ne pouvaient utiliser l'article 82.1 de la *Loi* qui ne s'applique qu'à la question précise de la perception des cotisations dans le cas d'une vente ou d'un transfert d'entreprise;
- Bien que les membres majoritaires avaient devant eux de nombreux faits qui démontraient qu'il y avait clairement deux employeurs complètement distincts dans la présente cause, et que ces membres les ont reconnus comme étant avérés, ils ont néanmoins omis à tort de tenir compte de ces éléments fondamentaux de preuve dans leur décision;
- Les membres majoritaires balayaient du revers de la main ces éléments factuels fondamentaux qui confirment l'existence de deux employeurs distincts dans le présent dossier;
- Ils arrivent plutôt à la conclusion erronée qu'il existe un continuum d'employeurs entre Air Canada et Aveos et qu'en conséquence, les sommes versées par un précédent employeur (Air Canada) doivent être réparties au moment de la fin d'emploi auprès d'un employeur subséquent (Aveos). Cette analyse constitue une erreur factuelle importante qui justifie que la division d'appel intervienne;
- Une lecture attentive du paragraphe 36(9) du *Règlement* indique que la seule rémunération qui peut être répartie en vertu de cet article est celle tirée du dernier emploi perdu et non pas d'un emploi précédent;

- Si le législateur avait voulu que le paragraphe 36(9) s'applique aux sommes versées par un précédent employeur à la suite de la cessation du dernier emploi, il aurait plutôt libellé cet extrait d'article comme suit : « de sorte que la rémunération totale tirée par lui en raison de la cessation ou du licenciement de cet emploi », et non « de sorte que la rémunération totale tirée par lui de cet emploi »;
- Si le législateur avait voulu que le paragraphe 36(9) s'applique dans les cas de sommes versées par un précédent employeur, il l'aurait expressément prévu par un libellé différent;
- Si l'intention du législateur était de prendre en compte les sommes versées par un précédent employeur précédent pour l'application du paragraphe 36(9), il aurait alors ajouté ce qui suit : « et abstraction faite de la provenance de la rémunération »;
- Le Guide de la détermination de l'admissibilité (GDA) prévoit d'ailleurs expressément que le terme « cet emploi », qui se trouve au paragraphe 36(9), réfère à l'emploi perdu;
- L'intimée a informé plusieurs appelants à l'effet que les sommes provenant d'Air Canada ne seraient pas considérées puisqu'elles ne provenaient pas du dernier employeur. Cette façon de voir les choses est non seulement conforme au libellé du paragraphe 36(9), susmentionné, mais elle correspond également à la propre interprétation que l'intimée donne à cette disposition;
- En effet, le Guide de la détermination de l'admissibilité, qui constitue l'outil d'interprétation fourni aux fonctionnaires pour appliquer la *Loi*, nous apprend que la rémunération totale provenant de « cet emploi » du paragraphe 36(9) réfère à la rémunération provenant de l'emploi perdu;
- Une analyse historique de cette disposition réglementaire confirme d'ailleurs cette interprétation. En poussant la recherche jusqu'au début des années 70, on

remarque que pendant de nombreuses années, le libellé de plusieurs dispositions antérieures, considérées comme les ancêtres de l'article 36 en vigueur, incluait spécifiquement les sommes versées par un précédent employeur précédent;

- L'article 36, tel que nous le connaissons maintenant, ne fait plus référence aux deux notions soit; son employeur ou son ancien employeur, mais uniquement à la « [...] rémunération totale tirée par lui de cet emploi [...] »;
- Ce changement dans le libellé de l'article confirme que l'intention du législateur a changé et que l'article 36 exclut maintenant expressément les sommes provenant d'un précédent employeur;
- Une analyse de l'économie du *Règlement* confirme que le législateur ne désire pas que les sommes provenant d'un précédent employeur aient d'impact négatif sur les prestations acquises dans le cadre d'un nouvel emploi. Par exemple, le législateur s'est assuré, au paragraphe 35(7) du *Règlement*, que la pension que reçoit un prestataire d'un premier employeur ne soit pas considérée comme de la rémunération lorsqu'il réussit à se qualifier grâce à un nouvel emploi;
- Un autre exemple se retrouve à l'alinéa 35(7)d), qui prévoit que les augmentations rétroactives de salaire ou de traitement ne constituent pas de la rémunération, peu importe par quel employeur elles sont versées;
- Le paragraphe 36(9) du *Règlement* a pour but de retarder le versement des prestations lorsqu'un prestataire reçoit une rémunération à la fin de son emploi. Cela a pour effet d'empêcher ce prestataire de toucher rapidement ses prestations; il s'agit donc d'une forme de restriction au droit de recevoir des prestations;

- Cette restriction doit donc être interprétée de façon restrictive selon les enseignements de la Cour suprême du Canada ainsi que selon les règles d'interprétation des lois;
- La Loi étant de nature sociale, l'interprétation de ses dispositions doit se faire de façon large et libérale et tout doute doit bénéficier aux prestataires;
- Puisque le paragraphe (9) de l'article 36 ne s'applique pas, il faut donc trouver la bonne disposition qui permettra de répartir correctement la rémunération versée aux appelants par leur employeur précédent, Air Canada. Une lecture de tous les alinéas de l'article 36 révèle que seul l'alinéa (19)b) peut s'appliquer;
- La rémunération versée par Air Canada n'a évidemment pas été reçue en échange de services, mais découle plutôt d'une opération bien précise, soit de la décision rendue par l'arbitre Teplitsky rendue le 12 septembre 2012;
- C'est uniquement à partir de cette date qu'Air Canada était dans l'obligation légale de verser les sommes dues en vertu du programme de cessation d'emploi entre elle et le syndicat (AIMTA);
- Ainsi, conformément à l'alinéa 36(19)b) du *Règlement*, l'appelant devrait voir cette rémunération versée par Air Canada strictement imputée à la semaine du 9 septembre 2012, date du dimanche qui précède la décision de l'arbitre Teplitsky, rendue le 12 septembre 2012;

[13] L'intimée fait valoir les arguments suivants contre l'appel de l'appelant :

- La conclusion de la décision majoritaire voulant que le paragraphe 36(9) du *Règlement* s'applique en l'espèce et que l'indemnité de départ doit être répartie à compter du 18 mars 2012 est bien fondée en faits et en droit;

- L'objectif de l'assurance-emploi est d'indemniser les prestataires pour la perte de revenus provenant de leur emploi et d'assurer leur sécurité économique pendant un certain temps pour les aider ainsi à retourner sur le marché du travail. Cet objectif se trouve, entre autres, aux articles 12 et 19 de la *Loi* et aux articles 35 et 36 du *Règlement*;
- Une fois qu'il est déterminé que le prestataire a reçu une rémunération conformément à l'article 35 du *Règlement*, cette rémunération doit être répartie de la façon prévue à l'article 36 du *Règlement*;
- Il devient alors primordial de spécifier la véritable nature du revenu. Sans cette détermination, il est impossible d'établir la règle de répartition pour l'application de l'article 36 du *Règlement*;
- Lorsqu'une rémunération est payée ou payable en raison d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi, le paragraphe 36(9) du *Règlement* prévoit une manière de répartir cette somme;
- D'après le libellé du paragraphe 36(9) du *Règlement*, pour que ce paragraphe s'applique, il faut que le prestataire soit en droit de recevoir une rémunération suite à son licenciement ou la cessation de son emploi, et ce peu importe la période pour laquelle elle est payée ou payable. Les éléments essentiels pour l'application de ce paragraphe sont donc: (1) une rémunération payée ou payable... (2) en raison de la cessation de son emploi;
- Toute rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi sera répartie sur un nombre de semaines de façon consécutive, tel que prescrit au paragraphe 36(9) du *Règlement*;
- La Cour d'appel fédérale a confirmé à maintes reprises que le paragraphe 36(9) du *Règlement*, ou sa disposition précédente, met l'accent sur la raison pour laquelle la rémunération a été versée;

- Il est bien établi que les indemnités de départ ou les indemnités de cessation d'emploi constituent une rémunération provenant d'un emploi et que cette rémunération doit être répartie en vertu du paragraphe 36(9) du *Règlement*;
- Il n'y a rien dans le libellé du paragraphe 36(9) du *Règlement* ou dans les décisions de la Cour d'appel fédérale qui exige que les sommes payées en raison d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi proviennent de l'actif de l'employeur qui a mis fin à l'emploi;
- La majorité du conseil arbitral a déterminé que les indemnités sont payables à la suite de la cessation d'emploi chez Aveos;
- La preuve au dossier démontre que les éléments essentiels à l'application du paragraphe 36(9) du *Règlement* sont présents;
- La preuve au dossier démontre que les indemnités de départ étaient payées ou payables en raison d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi. Les indemnités de départ ont été payées par Air Canada conformément au Programme de cessation d'emploi ordonné par le CCRI et à l'ordonnance 9996-U. Le Programme de cessation d'emploi prévoit clairement que les indemnités de départ étaient payables si l'insolvabilité, la liquidation ou la faillite d'Aveos entraînait la résiliation des contrats Air Canada-Aveos et le licenciement ou la mise à pied permanente des employés de chez Aveos et ce, avant le 30 juin 2013;
- En l'espèce, Aveos est devenu insolvable en mars 2012 et a mis fin à l'emploi de l'appelant au même moment;
- La référence par les membres majoritaires à la définition du mot « employeur », figurant à l'article 2 de la *Loi* ainsi qu'à l'article 82.1, une disposition qui traite d'un employeur successeur, dans un dossier comportant une vente d'entreprise et un employeur successeur n'est pas une erreur de droit susceptible d'intervention de la division d'appel;

- Quoiqu'il est important de reconnaître et de respecter les arrêts qui préconisent une interprétation large et libérale de la *Loi*, cet objectif doit toutefois se concilier avec l'objectif d'indemniser une perte et le but correspondant d'éviter une indemnisation en l'absence d'une perte;
- L'interprétation de la majorité du conseil arbitral est conforme à l'objectif d'éviter l'indemnisation d'un travailleur en l'absence d'une perte;
- La conclusion de la majorité du conseil arbitral que l'existence de deux employeurs n'empêche pas l'application du paragraphe 36(9) du *Règlement* n'est pas entachée d'une erreur de droit ou de fait;
- La considération du contexte législatif par la majorité du conseil arbitral est conforme à l'approche d'interprétation législative préconisée par la Cour suprême du Canada;
- La majorité du conseil arbitral a conclu à bon droit que la dernière partie du paragraphe 36(9) du *Règlement* n'a pas d'effet sur l'applicabilité de cette disposition. Autrement dit, la référence à « cet emploi » reflète le fait que la rémunération payée ou payable en raison d'un licenciement ou de la cessation d'un emploi est nécessairement tirée de « cet emploi »;
- La majorité du conseil arbitral a fondé sa conclusion sur la décision rendue par l'arbitre Teplistky le 12 septembre 2012 ainsi que sur les termes du programme de cessation d'emploi énoncés à l'annexe A de l'ordonnance 9996-U du CCRI. Ce faisant, la majorité des membres n'ont pas fondé leur décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Au contraire, cette preuve établit que les indemnités de départ ont été payées et payables en raison du licenciement ou de la cessation d'emploi chez Aveos en mars 2012;
- L'indemnité de départ que l'appelant a reçue lui a été versée à la suite de l'insolvabilité d'Aveos, qui a entraîné la résiliation du contrat de l'entretien

lourd entre Air Canada et Aveos et la rupture de son lien d'emploi avec Aveos. Ces événements ont cristallisé l'obligation d'Air Canada de verser une indemnité de départ. En d'autres mots, l'indemnité de départ était payée ou payable en raison du licenciement ou de la cessation d'emploi chez Aveos. Le paragraphe 36(9) du *Règlement* s'applique;

- Puisque les conditions d'application du paragraphe 36(9) du *Règlement* sont réunies, le paragraphe 36(19) du *Règlement* ne s'applique pas puisqu'il ne trouve application que lorsqu'aucune autre disposition ne s'applique.

NORMES DE CONTRÔLE

[14] Les parties sont d'avis, et le Tribunal est d'accord, 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 du caractère raisonnable - *Canada (P.G.) c. Hallée*, 2008 CAF 159.

ANALYSE

Introduction

[15] 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 de la majorité du conseil arbitral

[16] Dans sa décision, la majorité du conseil arbitral accorde le bénéfice du doute à l'appelant en considérant que la terminologie du paragraphe 36(9) du *Règlement* indique

une exclusion de la somme à répartir des montants qui ne sont pas tirés du dernier emploi. Le conseil arbitral a cependant conclu que la prime est devenue payable à la suite de la cessation d'emploi chez Aveos, et que le paragraphe 36(9) du *Règlement* devait recevoir application.

Permission d'en appeler

[17] Au soutien de sa demande pour permission d'en appeler, l'appelant a soumis que la majorité du conseil arbitral a erré en fait et en droit en appliquant le paragraphe 36(9) et non le paragraphe 36(19)b) du *Règlement*, qu'il a basé sa décision sur deux articles de la *Loi* qui n'ont aucune pertinence dans le cadre d'un litige portant sur une répartition de gains et qu'il a ignoré les faits avérés par la preuve.

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

Position des parties en appel

[19] Selon l'appelant, une lecture attentive du paragraphe 36(9) du *Règlement* révèle que la seule rémunération qui peut être répartie conformément à cette disposition est celle tirée du dernier emploi perdu et non celle provenant d'un emploi précédent. L'analyse historique de cette disposition réglementaire confirmerait cette interprétation. Le Guide de la détermination de l'admissibilité (GDA) prévoit d'ailleurs expressément que le terme « cet emploi » figurant au paragraphe 36(9) réfère à l'emploi perdu. Puisque le paragraphe 36(9) ne s'applique pas, l'appelant devrait voir cette rémunération reçue d'Air Canada imputée, conformément à l'alinéa 36(19)b) du *Règlement* sur la seule semaine du 9 septembre 2012, cette date étant le dimanche qui précède la décision de l'arbitre Teplitsky du 12 septembre 2012.

[20] Selon l'intimée, la preuve devant le conseil arbitral démontrerait que les indemnités de départ versées correspondent à des primes de séparation versées à la suite de leur licenciement ou mise à pied de chez Aveos en mars 2012. Il y aurait donc 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, en mars 2012.

Les faits non contestés

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

[22] Afin de résoudre toute question en suspens au dossier du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) n° 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 »).

[23] Le mémoire d'entente de janvier 2009 prévoyait les objectifs suivants :

1. Faciliter la transition ordonnée de certains employés d'Air Canada vers Aveos en conformité avec la préférence exprimée par ces employés; et
2. Établir les modalités d'emploi qui s'appliqueront aux employés d'Air Canada qui choisissent de devenir employés d'Aveos.

[24] 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 précisément, 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)

[25] Les employés disposaient de 74 jours à compter de la date de prise d'effet de l'ordonnance du CCRI scindant les unités de négociations pour effectuer leur choix. 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.

[26] Le mémoire d'entente de janvier 2009 prévoyait aussi les conditions d'emploi chez Aveos en fonction de l'option choisie. Les employés qui optaient ou qui étaient réputés avoir opté pour un emploi chez Aveos (Option 2 ou 5) maintenaient leur ancienneté, leur date de service et leur taux de paie. Ils étaient assujettis, notamment, aux conditions d'emploi suivantes :

1. L'employé était rayé de la liste d'ancienneté d'Air Canada et placé sur la liste d'ancienneté d'Aveos;
2. La date d'ancienneté de l'employé chez Aveos serait la même que sa date d'ancienneté chez Air Canada;
3. La date de service de l'employé Aveos serait la même que sa date de service chez Air Canada;
4. L'employé continuait d'être payé au taux en vigueur dans la convention collective applicable;
5. Aveos prendra en charge la responsabilité de certains avantages de retraite et hors retraite gagnés au cours de l'emploi chez Air Canada;

6. L'employé participera aux régimes d'avantages sociaux d'Aveos qui seront équivalents aux stipulations des régimes d'Avantages sociaux d'Air Canada énoncés dans la convention collective applicable;
7. Les droits de rappel à d'autres escales détenus par des employés actifs continueront chez Aveos et pourront être exercés après l'achèvement de la transition d'un employé.

[27] 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 qui acceptent un emploi chez Aveos 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 convenaient de résoudre les questions en instance au moyen d'un processus de médiation/arbitrage de différends définitif et exécutoire devant l'arbitre Martin Teplitsky ou tel autre arbitre qu'il peut désigner.

[28] Par le mémoire d'entente de janvier 2009, les parties convenaient de résoudre pleinement et irrévocablement la plainte au CCRI dans le dossier n° 26054-C et demandaient au CCRI d'intégrer le mémoire d'entente de janvier 2009 à une ordonnance du CCRI. Les parties ont également convenu qu'Air Canada et Aveos déposeraient une demande conjointe au CCRI en vertu des articles 44 et 45 du *Code canadien du travail* pour demander une déclaration de vente d'entreprise advenant que le CCRI rende une ordonnance intégrant le mémoire de janvier 2009.

[29] 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 n° 26054-C.

[30] Le 25 juin 2010, conformément au mémoire d'entente de janvier 2009, Air Canada et Aveos ont présenté une demande conjointe auprès du CCRI (dossier n° 28234-C) en vertu des articles 44 et 45 du *Code canadien du travail*, dans laquelle ils visaient à obtenir une déclaration de vente d'entreprise ainsi que des ordonnances afin de faciliter le transfert des employés d'Air Canada vers Aveos.

[31] Le 1^{er} octobre 2010, l'AIMTA a déposé une demande auprès du CCRI (dossier n° 28402-X) afin que le CCRI déclare qu'Air Canada et Aveos constituaient un employeur unique.

[32] Le CCRI a ordonné que la demande de déclaration de vente d'entreprise (dossier n° 28234-C) et la demande de déclaration d'employeur unique (dossier n° 28402-C0) soient réunies.

[33] Le 31 janvier 2011, le CCRI a rendu une décision (ordonnance n° 9994-U) dans les dossiers n°s 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.

[34] 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]..., programme de cessation d'emploi...créé conformément à l'ordonnance 9996-U, et la présente ordonnance règlement 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...et les conséquences résultant de cette vente, que ce soit à l'égard du [Code canadien du travail], de la convention collective applicable ou autrement.

[35] Dans le contexte du litige dans les dossiers n°s 28234-C et 28402-C devant le CCRI, Air Canada a proposé un programme de cessation d'emploi visant le groupe du grand entretien (« Programme de cessation d'emploi ») à l'AIMTA.

[36] Le 31 janvier 2011, le CCRI a rendu l'ordonnance n° 9996-U (révisée) par laquelle il ordonne que le Programme de cessation d'emploi, tel qu'il est 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 s.e.c. à Aveos...et les conséquences résultant de cette vente, que ce soit à l'égard du [*Code canadien du travail*], de la convention collective applicable ou autrement.

[37] Air Canada, Aveos et l'AIMTA étaient donc tenus de respecter les ordonnances du CCRI n^{os} 9994-U et 9996-U, le mémoire d'entente de janvier 2009 et le Programme de cessation d'emploi, qui réglaient toutes les questions relatives à la vente de l'entreprise et les conséquences résultant de cette vente.

[38] 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.

[39] 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.

[40] Les employés qui ont accepté ou sont réputés avoir accepté des emplois chez Aveos ont été par la suite transférés chez Aveos le ou vers le 24 juillet 2011. 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 ».

[41] En mars 2012, environ huit mois après le transfert des employés, 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 ».

[42] Suite à la fin de leur emploi, l'appelant a déposé une demande initiale de prestations. Les employés admissibles ont reçu des prestations d'assurance-emploi.

[43] Le 12 septembre 2012, l'arbitre Teplitsky a tenu une audience au sujet du Programme de cessation d'emploi. Dans une décision rendue 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.

[44] Vers la fin de décembre 2012, environ neuf mois après la cessation des emplois, les employés ont reçu les premiers versements de leurs indemnités de départ conformément au Programme de cessation d'emploi.

[45] L'intimée a déterminé que les indemnités de départ constituaient un revenu au sens de l'article 35 du *Règlement*. En se fondant sur le paragraphe 36(9) du *Règlement*, l'intimée a réparti la valeur des indemnités de départ sur les semaines d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi à compter de la date de l'insolvabilité d'Aveos et de la cessation d'emploi chez Aveos.

La rémunération - l'article 35 du Règlement

[46] Tel que décidé par la majorité du conseil arbitral, le Tribunal est d'avis que les montants reçus d'Air Canada constituent une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement*.

[47] 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 [...] ».

[48] La jurisprudence est également venue préciser cette notion de « revenu ». 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 et, autrement dit, que le revenu soit le fruit d'un travail ou donné en compensation pour un travail effectué.

[49] 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.

[50] 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».

[51] 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.

[52] La preuve et la jurisprudence pertinente susmentionnée supportent la conclusion de la majorité du conseil arbitral voulant que les montants versés par Air Canada constituent bien une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement*.

Répartition de la rémunération – l'article 36 du Règlement

[53] L'appelant soumet que le mode de répartition applicable est celui prévu au paragraphe 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.

[54] Selon l'appelant, une lecture attentive du paragraphe 36(9) du *Règlement* indique que la seule rémunération qui peut être répartie en vertu de cet article est celle tirée du dernier emploi perdu et non pas d'un emploi précédent. L'analyse historique de cette disposition réglementaire confirmerait cette interprétation. L'appelant soutient que même le GDA prévoit que le terme « cet emploi », qui figure au paragraphe 36(9), réfère à l'emploi perdu.

[55] Puisque le paragraphe 36(9) ne s'applique pas, l'appelant plaide qu'il devrait voir cette rémunération reçue d'Air Canada imputée, conformément à l'alinéa 36(19)b) du *Règlement*, sur la seule semaine du 9 septembre 2012, cette date étant le dimanche qui précède la décision de l'arbitre Teplitsky, décision rendue le 12 septembre 2012.

[56] L'intimée soutient que le mode de répartition applicable est celui prévu au paragraphe 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.

[57] Selon l'intimée, la preuve devant le conseil arbitral démontrerait que les indemnités de départ versées correspondent à des primes de séparation versées à la suite de leur licenciement ou mise à pied de chez Aveos en mars 2012. Il y aurait donc 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, en mars 2012.

[58] Lorsqu'elle a rejeté l'appel de l'appelant, la majorité du conseil arbitral a conclu ce qui suit :

Le conseil se réfère à la décision de l'arbitrage du 12 septembre dans laquelle l'arbitre a rédigé que c'est la faillite d'Aveos, ou la perte du contrat d'entretien lourd, qui a déclenché le paiement de la prime. L'arbitre Teplitsky confirme alors l'application de l'ordonnance 9996-U, et ordonne l'exécution du Programme de cessation d'emploi en vertu du paragraphe 4 de l'annexe A de cette ordonnance.

Le paragraphe 4 donne droit à la prime si 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 permanent d'employés représentés par l'AIMTA.

Le conseil prend donc pour avéré que la prime est payable suite à la cessation d'emploi chez Aveos. En conséquence, la somme doit être répartie en vertu [du paragraphe] 36(9).

[59] Pour les motifs ci-après énoncés, le Tribunal est d'avis que la majorité du conseil arbitral n'a pas erré en concluant que les montants reçus d'Air Canada devaient être répartis conformément au principe contenu au paragraphe 36(9) du *Règlement*, et ce, à partir de la semaine du licenciement ou de la mise à pied de chez Aveos, en mars 2012.

[60] 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.

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

1. Le programme de cessation d'emploi consiste en un maximum de 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.

[62] Il n'est pas contesté que l'appelant a accepté ou est réputé avoir accepté un emploi chez Aveos et qu'il a par la suite été transféré chez Aveos le ou vers le 24 juillet 2011. 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 ».

[63] En mars 2012, environ huit mois après le transfert des employés, 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 ».

[64] Le 12 septembre 2012, l'arbitre Teplitsky a tenu une audience au sujet du Programme de cessation d'emploi. Dans une décision rendue 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.

[65] Vers la fin de décembre 2012, environ neuf mois après la cessation d'emploi, les employés concernés ont reçu les premiers versements de leurs indemnités de départ en vertu du Programme de cessation d'emploi.

[66] Le Programme de cessation d'emploi établi d'ailleurs clairement les conditions nécessaires à l'obtention de l'indemnité, qui sont les suivantes :

- 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.

[67] 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 représentés par l'AIMTA, est survenue le 20 mars 2012.

[68] 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.

[69] 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.

[70] Dans le présent dossier, et selon les termes clairs du Programme de cessation d'emploi, 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 2012.

[71] De plus, 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 d'appel fédérale nous enseigne que le paragraphe 36(9) du *Règlement* met l'accent sur le motif ou la raison du versement de la rémunération et non sur le moment et/ou 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.

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

[73] L'appelant plaide vigoureusement que le paragraphe 36(9) du *Règlement* prévoit que la seule rémunération qui peut être répartie en vertu de cet article est celle tirée du dernier emploi perdu et non pas d'un emploi précédent. L'analyse historique de cette disposition réglementaire confirmerait cette interprétation puisque la nouvelle version du

paragraphe 36(9) du *Règlement* ne fait pas référence à l'employeur précédent. L'appelant soutient que même le GDA prévoit que le terme « cet emploi », qui figure au paragraphe 36(9), réfère à l'emploi perdu.

[74] 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. Cela dit, le Tribunal ne constate aucune contradiction entre ses présentes conclusions et la rédaction et l'intention du GDA.

[75] En considérant la preuve au dossier, le conseil arbitral 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 selon lequel la rémunération provenant de l'employeur précédent, Air Canada, ne devrait pas être considérée 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 chez Aveos, accepté par toutes les parties.

[76] Il est vrai que l'indemnité de départ est basée en grande partie 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 Programme de cessation d'emploi, la rémunération 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 d'employés représentés par l'AIMTA.

[77] De plus, l'arbitre Teplitsky a confirmé dans sa décision du 12 septembre 2012, que ce sont les événements du mois de mars 2012 qui ont déclenché l'obligation de verser les indemnités de départ :

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)

[78] Le Tribunal est d'avis que, conformément aux conclusions de la majorité du conseil arbitral, le versement effectué dans la présente affaire répond à 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. no 1270. L'honorable juge Marceau J.C.A. s'est exprimé dans les termes suivants :

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.

[79] Le versement reçu par l'appelant est devenue due 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'elle 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.

[80] 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.

[81] En se fondant sur les enseignements de la Cour d'appel fédérale, le Tribunal n'a d'autre choix que de conclure que les indemnités de départ versées correspondent à des primes de séparation versées à la suite du licenciement ou de la mise à pied de chez Aveos, en mars 2012. Comme l'a conclu la majorité du conseil arbitral, 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, en mars 2012.

[82] Le paragraphe 36(19) du *Règlement* ne saurait recevoir application dans les circonstances étant donné son caractère supplétif et le fait qu'il n'est mis en cause que lorsqu'aucun des paragraphes 1 à 18 ne trouve application – *Brulotte*, précité.

CONCLUSION

[83] Le Tribunal rejette l'appel.

[84] 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, en mars 2012.

Pierre Lafontaine

Membre, division d'appel

ANNEXE

No. dossier	Nom des appelants
AD-13-430	A. A.
AD-13-431	G. D.
AD-13-432	É. D.
AD-13-433	S. D.
AD-13-434	M. D.
AD-13-435	A. B.
AD-13-436	S. D.
AD-13-437	M. D.
AD-13-438	B. G.
AD-13-439	M. G.
AD-13-440	C. G.
AD-13-441	M. D.
AD-13-442	P. D.
AD-13-443	J. E.
AD-13-444	M. F.
AD-13-445	J. F.
AD-13-446	F. C.
AD-13-447	M. G.
AD-13-448	A. G.
AD-13-449	J. G.
AD-13-450	E. G.
AD-13-451	F. D.
AD-13-452	M. B.
AD-13-453	F. B.
AD-13-454	N. B.
AD-13-455	E. B.
AD-13-456	D. C.
AD-13-457	V. B.
AD-13-458	P. B.
AD-13-459	S. B.
AD-13-460	J. D.
AD-13-461	M. D.
AD-13-462	R. B.
AD-13-463	J. B.
AD-13-464	R. D.

AD-13-465	F. C.
AD-13-466	J. C.
AD-13-467	D. D.
AD-13-482	M. C.
AD-13-485	J. C.
AD-13-488	S. C.
AD-13-490	E. C.
AD-13-491	A. C.
AD-13-493	P. C.
AD-13-494	J. C.
AD-13-495	I. C.
AD-13-497	P. C.
AD-13-500	B. C.
AD-13-501	C. C.
AD-13-502	C. C.
AD-13-506	L. D.
AD-13-507	M. D.
AD-13-509	A. D.
AD-13-510	S. D.
AD-13-513	J. A.
AD-13-515	P. A.
AD-13-518	G. A.
AD-13-520	M. A.
AD-13-521	A. A.
AD-13-523	S. A.
AD-13-526	D. B.
AD-13-527	P. B.
AD-13-528	S. L.
AD-13-529	G. L.
AD-13-530	J. M.
AD-13-531	J. L.
AD-13-532	A. L.
AD-13-533	P. L.
AD-13-534	M. M.
AD-13-535	A. L.
AD-13-536	M. L.
AD-13-537	B. N.
AD-13-538	M. M.
AD-13-539	M. N.
AD-13-540	B. N.
AD-13-541	G. O.

AD-13-542	L. P.
AD-13-543	M. P.
AD-13-544	R. M.
AD-13-545	P. P.
AD-13-546	A. L.
AD-13-547	R. P.
AD-13-548	J. L.
AD-13-550	L. Q.
AD-13-551	E. R.
AD-13-552	J. G.
AD-13-553	E. S.
AD-13-554	P. S.
AD-13-555	R. G.
AD-13-556	J. S.
AD-13-557	R. H.I
AD-13-558	G. S.
AD-13-559	D. H.
AD-13-560	C. T.
AD-13-561	A. H.
AD-13-562	H. G.
AD-13-563	E. G.
AD-13-564	M. H.
AD-13-565	A. G.
AD-13-566	A. H.
AD-13-567	B. G.
AD-13-568	J. H.
AD-13-569	P. T.
AD-13-570	M. W.
AD-13-571	S. T.
AD-13-572	T. L.
AD-13-573	F. L.
AD-13-574	R. T.
AD-13-575	H. L.
AD-13-576	B. L.
AD-13-577	P. V.
AD-13-578	N. V.
AD-13-579	M. V.
AD-13-580	A. B.
AD-13-581	D. T.
AD-13-582	R. K.
AD-13-583	B. S.

AD-13-584	F. K.
AD-13-585	J. H.
AD-13-586	F. H.
AD-13-587	D. J.
AD-13-588	C. B.
AD-13-589	F. B.
AD-13-590	P. H.
AD-13-591	R. R.
AD-13-592	D. B.
AD-13-593	S. B.
AD-13-594	D. B.
AD-13-595	B. B.
AD-13-596	D. B.
AD-13-597	Y. B.
AD-13-598	C. B.
AD-13-599	D. G.
AD-13-600	É. B.
AD-13-601	P. B.
AD-13-602	M. D.
AD-13-603	P. B.
AD-13-604	W. D.
AD-13-605	G. B.
AD-13-606	R. B.
AD-13-607	P. B.
AD-13-608	B. B.
AD-13-609	C. B.