

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20190307

Dossier : T-985-18

Référence : 2019 CF 283

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 7 mars 2019

En présence de monsieur le juge Manson

ENTRE :

CONSEIL SCOLAIRE DE KAINAI

demandeur

et

PERRY DAY CHIEF

défendeur

JUGEMENT ET MOTIFS

I. Introduction

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire de la décision du 6 mai 2018 par laquelle une arbitre (l'arbitre), en vertu de l'article 242 du *Code canadien du travail*, LRC 1985, c L-2 (le Code), a accordé au défendeur des dommages-intérêts pour congédiement injuste en plus d'ordonner sa réintégration (la décision).

II. Contexte

[2] Le demandeur, le conseil scolaire de Kainai, exploite plusieurs écoles dans la réserve Blood, qui est située dans le sud de l'Alberta.

[3] Le défendeur, Perry Day Chief, conduisait un autobus scolaire pour le compte du demandeur depuis 2011.

[4] Le défendeur a été un employé occasionnel pendant les années scolaires 2011-2012, 2012-2013 et 2013-2014 et était mis à pied durant les mois d'été après chaque année scolaire.

[5] L'arbitre a conclu que le demandeur a engagé le défendeur comme employé à temps plein au printemps 2015, ce que le demandeur ne conteste pas à l'heure actuelle.

[6] Le défendeur a continué de travailler pour le demandeur et de recevoir une rémunération de ce dernier pendant l'été 2015, alors que les écoles du demandeur étaient en relâche.

[7] Le demandeur a cessé de payer le défendeur le 7 juin 2016, soit à la fin de l'année scolaire 2015-2016, au motif que ce dernier était un employé occasionnel n'ayant pas droit à rémunération pendant l'été.

[8] Le défendeur est retourné au travail en septembre 2016 au début de l'année scolaire, mais a fait part au demandeur de ses préoccupations quant à la raison pour laquelle il n'avait pas été payé pendant l'été. Je souligne que, à ce moment-là, le défendeur était aussi préoccupé par le fait qu'il n'avait pas été rémunéré pour un poste de cuisinier qu'il avait occupé précédemment pour le demandeur.

[9] Lors d'une réunion le 3 novembre 2016, le demandeur a offert au défendeur un contrat d'emploi occasionnel pour le reste de l'année scolaire 2016-2017. Durant cette réunion, le demandeur a demandé au défendeur s'il acceptait de continuer de conduire un autobus, mais ce dernier a déclaré qu'il refusait de reprendre son travail tant que ses préoccupations n'étaient pas dissipées.

[10] Le 30 janvier 2017, le défendeur a déposé une plainte de congédiement injuste (la plainte) contre le demandeur. Le 25 octobre 2017, le défendeur a demandé que la plainte soit renvoyée à l'arbitrage conformément à l'article 240 du Code.

[11] Le 7 décembre 2017, le ministre du Travail a nommé l'arbitre en vertu de l'article 242 du Code. Le 26 février 2018, l'arbitre a tenu une audience durant laquelle les deux parties ont assigné des témoins à comparaître.

I. Décision faisant l'objet du contrôle

[12] Dans la décision du 6 mai 2018, l'arbitre a conclu que, en offrant au défendeur un contrat d'emploi occasionnel pour l'année scolaire 2016-2017, le demandeur l'avait congédié de manière déguisée et que ce congédiement était injuste.

[13] Dans une ordonnance subséquente datée du 26 juillet 2018, l'arbitre a ordonné la réintégration du défendeur à titre de conducteur d'autobus à temps plein (l'ordonnance de réintégration). Elle a également ordonné le versement d'un salaire rétroactif au défendeur pour la perte de travail de juin 2016 à la date de la décision, y compris tout montant de pension dû et toute dépense liée à la santé (l'ordonnance sur le salaire rétroactif).

[14] Le demandeur ne conteste pas le fait que le défendeur a été congédié de manière déguisée ni l'ordonnance de réintégration. Il conteste seulement l'ordonnance sur le salaire rétroactif au motif que l'arbitre a commis une erreur en concluant qu'il n'avait pas prouvé que le défendeur n'avait pas atténué son préjudice.

[15] L'analyse par l'arbitre de la question de l'atténuation du préjudice figure aux paragraphes 95 à 98 de la décision et est reproduite dans son intégralité ci-dessous :

95. L'employeur a fait valoir que M. Day Chief a omis d'atténuer son préjudice. L'atténuation renvoie à l'obligation d'un employé — même s'il est traité injustement — de prendre des mesures pour réduire son préjudice en cherchant un autre travail même s'il intente aussi une poursuite contre un ancien employeur. Une

personne ne peut pas s'asseoir et s'attendre à recevoir une pleine compensation pour ses pertes si elle n'a pas pris des mesures pour essayer de trouver un autre emploi afin de réduire son préjudice. Il incombe à l'employeur qui soulève le défaut d'atténuation d'établir que ce défaut s'est en réalité produit.

96. L'employeur a soutenu que M. Day Chief aurait pu, comme mesure d'atténuation, occuper deux emplois : poursuivre son travail de chauffeur contractuel pour l'employeur ou conduire un autobus en tant que chauffeur extrascolaire, également pour le même employeur. Je suis d'accord avec le point de vue de notre Cour d'appel dans l'affaire *Christianson v. North Hill News* 1993 ABCA 232 (CanLII), soit qu'un employé n'est pas tenu d'accepter un emploi auprès d'un employeur qui le congédie, sauf dans de rares circonstances. Elle note également qu'un employé n'a pas à prendre la « meilleure » [Traduction] décision en ce qui concerne l'emploi subsidiaire; il doit seulement prendre une décision objectivement raisonnable (au par. 11). Ce qui est objectivement raisonnable, toutefois, n'a pas à être évalué par rapport au point de vue de l'employeur (c.-à-d., réduire les préjudices découlant de l'employeur), mais par rapport à un employé – c.-à-d., maintenir le poste de l'employé dans cette industrie, ce métier ou cette profession. Autrement dit, le contexte est important : *Forshatt, v. Aluminex Extrusions Ltd.* 1989 CanLII 234 (BCCA); *Gtyba v. Moneta Porcupine Mines Ltd.* 2000 CanLII 16997 (CA de l'Ont.).

97. En l'espèce, M. Day Chief a été appauvri par les actions de l'employeur, qui ne l'a pas payé durant les mois d'été. Selon son témoignage, il avait une capacité limitée de chercher un emploi, puisqu'il n'avait pas d'argent pour se procurer de l'essence. Toutefois, selon son témoignage non contesté, il a cherché l'aide d'une organisation pour trouver un travail, il a distribué des curriculum vitæ et il a essayé de trouver du travail. Ce témoignage n'a pas été contesté ni réfuté par l'employeur. L'employeur n'a pas fourni d'éléments de preuve à l'égard d'autres options d'emploi possibles, à l'époque, qui s'offraient à M. Day Chief. Même s'il avait un permis de classe 1, M. Day Chief avait à peu près le même âge que M. Many Bears. D'après le témoignage non contesté de M. Many Bears, il est même difficile pour les chauffeurs formés de trouver un emploi lorsqu'ils vieillissent.

98. J'estime que M. Day Chief a pris les mesures qui étaient à sa disposition, compte tenu de son âge et de son expérience, pour essayer de trouver un autre emploi. J'estime que l'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait d'établir que

M. Day Chief a omis d'atténuer son préjudice, selon les circonstances de l'affaire.

II. Questions en litige

[16] Les questions en litige sont les suivantes :

- A. Le défendeur a-t-il qualité pour s'adresser à la Cour?
- B. L'arbitre a-t-elle commis une erreur en n'appliquant pas les facteurs énoncés dans l'arrêt *Evans c Teamsters*?
- C. Était-il déraisonnable pour l'arbitre de conclure que le défendeur avait atténué son préjudice?

III. Norme de contrôle

[17] La question de savoir si l'arbitre a commis une erreur en n'appliquant pas les facteurs énoncés dans l'arrêt *Evans c Teamsters Local Union No. 31*, 2008 CSC 20 [*Evans*], est une question de droit à laquelle s'applique la norme de la décision raisonnable (*Transport St-Lambert c Fillion*, 2010 CF 100, au paragraphe 22; *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au paragraphe 54 [*Dunsmuir*]). Bien que le demandeur soutienne à juste titre que les questions de droit sont généralement régies par la norme de la décision correcte, la déférence est justifiée lorsqu'un arbitre possède une expertise particulière dans l'application d'une règle générale de common law relativement à un contexte législatif précis, ce qui est le cas en l'espèce (*Dunsmuir*, précité, au paragraphe 54).

[18] La question de savoir si l'arbitre a commis une erreur en concluant que le défendeur a atténué son préjudice est une question mixte de fait et de droit à laquelle la norme de la décision raisonnable s'applique.

IV. Analyse

A. *Le défendeur a-t-il qualité pour s'adresser à la Cour?*

[19] Le défendeur se représente lui-même. Dans une lettre datée du 7 juin 2018 et un formulaire 305 de la Cour fédérale jointe à la lettre, il a précisé qu'il avait l'intention de s'opposer à la demande en question. Il a également affirmé dans un courriel daté du 18 décembre 2018 qu'il allait assister à l'instruction de l'affaire. Le défendeur n'a pas déposé de dossier.

[20] La question est celle de savoir s'il faut autoriser le défendeur à présenter des observations orales à la Cour.

[21] En règle générale, une partie devant la Cour doit limiter ses observations à celles présentées dans son mémoire des faits et du droit (*Bridgen c Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CAF 237, au paragraphe 35), de façon à assurer l'équité et à permettre à chaque partie de se préparer efficacement en vue de l'audience.

[22] Toutefois, lorsqu'une partie omet de déposer un document, la Cour a le pouvoir discrétionnaire de lui permettre de présenter des observations orales si la partie adverse ne subit aucun préjudice (*Gemstone Travel Management Systems Inc c Andrews*, 2017 CF 463, au paragraphe 6).

[23] Dans la décision *Panqueva c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2001 CFPI 493, aux paragraphes 5 à 8 [*Panqueva*], le défendeur avait omis de déposer un dossier de demande. La juge Dawson lui a permis de s'adresser à la Cour relativement aux questions soulevées dans ses observations au motif : 1) que la demanderesse avait été avisée de l'intention du défendeur de s'opposer à la demande; 2) qu'il n'y avait pas de préjudice pour la demanderesse; et 3) que le fait d'autoriser le défendeur à prendre la parole a favorisé le règlement juste de l'affaire.

[24] Le défendeur est autorisé à présenter des arguments, mais doit se limiter à répondre aux observations du demandeur, sans soulever de nouvelles questions. Le demandeur sait depuis juin 2018 que le défendeur a l'intention de s'opposer à la demande, il n'y a pas de préjudice pour le demandeur, et l'autorisation favorise le juste règlement de la présente affaire.

[25] Durant l'audience, le défendeur était en retard et n'a pas entendu les observations de l'avocat du demandeur. J'ai néanmoins permis à M. Day Chief d'aborder la question de l'atténuation du préjudice.

B. *L'arbitre a-t-elle commis une erreur en n'appliquant pas les facteurs énoncés dans l'arrêt Evans c Teamsters?*

[26] Le demandeur a renvoyé l'arbitre à l'arrêt *Evans*, précité, un arrêt de principe concernant l'obligation d'un employé de limiter son préjudice en cas de congédiement injuste. Il fait valoir que l'arbitre avait l'obligation de tenir compte du cadre énoncé dans l'arrêt *Evans* et qu'elle a commis une erreur en ne le faisant pas.

[27] Dans l'arrêt *Evans*, la Cour a reconnu que, dans certaines circonstances, un employé congédié de manière déguisée devra limiter son préjudice en retournant travailler pour le même employeur (*Evans*, au paragraphe 28).

[28] En cas de congédiement, il incombe à l'employeur de démontrer, d'une part, que l'employé n'a pas fait d'efforts raisonnables pour trouver du travail et, d'autre part, qu'il aurait pu en trouver (*Evans*, au paragraphe 30).

[29] Si l'employeur offre à l'employé la possibilité de limiter son préjudice en revenant travailler pour lui, la question centrale est de savoir si une personne raisonnable accepterait une telle offre (*Evans*, au paragraphe 30). Pour répondre à cette question, il faut procéder à une analyse contextuelle qui tient compte de plusieurs facteurs (*Evans*, au paragraphe 30).

[30] Dans l'arrêt *Evans*, la Cour a mentionné que les facteurs suivants pouvaient être pertinents au moment de répondre à cette question centrale :

- i. si le salaire offert est le même;
- ii. si les conditions de travail sont sensiblement différentes ou si le travail est dégradant;
- iii. si les relations personnelles en cause sont acrimonieuses;
- iv. l'historique et la nature de l'emploi;
- v. si l'employé a intenté une action ou non;
- vi. si l'offre de reprise de l'emploi a été faite pendant que l'employé travaillait encore pour l'employeur ou seulement après son départ.

[31] La Cour a ensuite déclaré que l'élément essentiel tenait au fait que l'employé ne doit pas être obligé, pour limiter son préjudice, de travailler dans un climat d'hostilité, de gêne ou d'humiliation et que c'est avant tout en fonction de ce facteur qu'il faut déterminer ce qui est raisonnable (*Evans*, au paragraphe 30).

[32] Je remarque que l'arrêt *Evans* précise clairement que l'analyse requise est contextuelle et fondée sur des faits précis et qu'aucun des facteurs susmentionnés n'est déterminant ni ne doit être obligatoirement pris en considération. La question centrale à laquelle il faut répondre consiste plutôt à savoir si une personne raisonnable accepterait l'offre de l'employeur de retourner au travail (de façon à limiter le préjudice).

[33] Il ressort clairement des paragraphes précités de la décision que l'arbitre était consciente de cette question et qu'elle a conclu que le défendeur avait agi de façon raisonnable en n'acceptant pas l'offre de retourner travailler pour le demandeur. La décision est justifiable, transparente et intelligible, et le fait qu'elle n'ait pas cité l'arrêt *Evans* ne fait pas en sorte que la

décision n'appartient pas aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

C. *Était-il déraisonnable pour l'arbitre de conclure que le défendeur avait atténué son préjudice?*

[34] Le demandeur soutient que l'arbitre a tiré les conclusions de fait déraisonnables suivantes, qui font en sorte que la conclusion selon laquelle le défendeur a atténué son préjudice est déraisonnable :

- i. l'arbitre a conclu que le fait de présenter seulement trois demandes d'emploi, dont deux à des parents, constituait un effort raisonnable pour atténuer le préjudice;
- ii. l'arbitre a conclu que le défendeur a consacré de deux à trois heures par jour à la recherche d'un emploi, malgré le fait qu'il n'a envoyé que trois demandes au cours d'une période ayant duré plus d'un an;
- iii. l'arbitre a convenu que le seul travail que cette personne physiquement apte avait pu trouver en un an consistait à conduire une niveleuse pendant deux jours et à faire des travaux d'artisanat à la maison pour un salaire minimal.

[35] En plus de procéder à l'analyse précitée, l'arbitre a également tiré des conclusions concernant les efforts du défendeur pour atténuer son préjudice au paragraphe 52 de la décision :

52. M. Day Chief a aussi été interrogé concernant les mesures qu'il avait prises pour essayer de trouver un autre emploi après le 3 novembre 2016. Il a affirmé qu'il possédait un permis de conduire de classe 1 assorti de la mention « S ». Il a abandonné l'école après la 8^e année, mais a finalement obtenu un diplôme de 10^e année. Selon son témoignage, il s'est tourné vers une organisation qui aide les gens à rédiger des curriculum vitae et à

trouver un emploi (« B Test »). Son frère conduit aussi des élèves de troisième année, et M. Day Chief l'aide, au besoin. Il a présenté des demandes à son frère, à son neveu et à B Test. Il n'a pas obtenu d'entrevue, même s'il pensait en obtenir une. Il a consacré de deux à trois heures par jour à la recherche d'un emploi, mais il a été freiné dans sa recherche, puisqu'il n'avait pas d'argent pour se procurer de l'essence. En février 2017, il a pu faire un travail de deux jours pour son frère, soit conduire une niveleuse. C'est aussi un artisan, et il fait des travaux à la maison afin de gagner de l'argent supplémentaire, mais cela demande du temps et ne paie pas beaucoup. On ne lui a pas demandé de produire de déclaration de revenus pour les années d'imposition 2016 ou 2017.

[36] Au paragraphe 54 de la décision, l'arbitre mentionne également le témoignage de M. Day Chief, que le demandeur n'a pas contesté, selon lequel il est difficile de trouver un emploi dans les réserves.

[37] Le demandeur fait valoir que la décision de l'arbitre est déraisonnable à la lumière des conclusions susmentionnées, mais il ne tient pas véritablement compte d'autres conclusions tirées par l'arbitre qui étayaient le caractère raisonnable de sa décision, notamment les suivantes :

- i. il est difficile d'obtenir un emploi de conducteur d'autobus, surtout en vieillissant;
- ii. les emplois dans les réserves sont difficiles à trouver;
- iii. le défendeur a été freiné dans sa recherche d'emploi par un manque de ressources financières.

[38] Le demandeur demande à la Cour d'intervenir et de soupeser de nouveau les éléments de preuve dont disposait l'arbitre. Ce n'est pas le rôle de la Cour d'intervenir de la sorte.

[39] La conclusion de l'arbitre selon laquelle le défendeur a atténué son préjudice est raisonnable.

[40] À la fin de l'audience, le défendeur a demandé des dommages-intérêts. Je lui ai dit que la Cour ne disposait d'aucun document lui permettant d'accorder des dommages-intérêts ou des dépens.

[41] Néanmoins, je conclus que le défendeur a droit à des dépens symboliques, que je fixe à 500 \$.

JUGEMENT dans le dossier T-985-18

LA COUR STATUE que :

1. La demande est rejetée.
2. Le défendeur a droit à des dépens de 500 \$.

« Michael D. Manson »

Juge

Traduction certifiée conforme
Ce 21^e jour de mai 2019.

Mylène Boudreau, traductrice

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-985-18

INTITULÉ : CONSEIL SCOLAIRE DE KAINAI c PERRY DAY
CHIEF

LIEU DE L'AUDIENCE : CALGARY (ALBERTA)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 6 MARS 2019

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE MANSON

DATE DES MOTIFS : LE 7 MARS 2019

COMPARUTIONS :

M. Grant Van Hal POUR LE DEMANDEUR

M. Perry Day Chief POUR LE DÉFENDEUR,
POUR SON PROPRE COMPTE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Peterson & Purvis LLP POUR LE DEMANDEUR
Lethbridge (Alberta)