

Date : 20080527

Dossier : A-392-07

Référence : 2008 CAF 192

**CORAM : LA JUGE DESJARDINS
LE JUGE LÉTOURNEAU
LE JUGE BLAIS**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

RÉJEAN CANTIN

défendeur

Audience tenue à Québec (Québec), le 29 avril 2008.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 27 mai 2008.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LA JUGE DESJARDINS

Y ONT SOUSCRIT :

**LE JUGE LÉTOURNEAU
LE JUGE BLAIS**

Date : 20080527

Dossier : A-392-07

Référence : 2008 CAF 192

**CORAM : LA JUGE DESJARDINS
LE JUGE LÉTOURNEAU
LE JUGE BLAIS**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

RÉJEAN CANTIN

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT

LA JUGE DESJARDINS

[1] Nous sommes saisis d'une demande de contrôle judiciaire à l'encontre d'une décision d'un juge-arbitre ayant trait à un appel représentatif porté devant le conseil arbitral par un groupe de 77 employés de la compagnie Tembec de Saint-Raymond (la compagnie Tembec ou l'employeur). La décision que cette Cour rendra s'appliquera non seulement au défendeur, M. Réjean Cantin, mais également à ces 77 prestataires qui se trouvent dans la même situation.

[2] Le 17 mai 2005, la compagnie Tembec annonçait au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec que Tembec avait pris la décision « d'interrompre les activités à son usine de Saint-Raymond » et se voyait « dans l'obligation de procéder à un licenciement collectif au sein de ses effectifs ».

[3] La date prévue du « licenciement collectif » était le 9 août 2005. Cent trente-cinq employés-horaires étaient possiblement affectés ainsi que trente cadres (dossier du demandeur, p. 65).

[4] Cet avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec était donné conformément à l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) qui prévoit qu'un tel avis doit être donné dans des cas de « licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique » (collective dismissal for technical or economic reasons). L'article 84.0.1 de cette loi définit ainsi le licenciement collectif :

84.0.1 [Définition]

Constitue un licenciement collectif régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.

[Je souligne.]

84.0.1. [Interpretation]

The termination of employment by the employer, including a layoff for a period of six months or more, involving not fewer than 10 employees of the same establishment in the course of two consecutive months constitutes a collective dismissal governed by this division.

[Emphasis added.]

[5] Le 24 août 2005, M. Réjean Cantin, un des employés visés, présentait une demande de prestation d'assurance-emploi.

[6] Suite à des informations obtenues de l'employeur, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) déterminait que les indemnités reçues à titre de préavis, de paie de vacances, de solde de congés fériés, de congés mobiles et de paie additionnelle constituaient une rémunération. La somme fut répartie conformément aux articles 35 et 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, D.O.R.S./96-332 (Règlement).

[7] Le 17 août 2005, l'employeur faisait parvenir à ses employés visés la lettre suivante (dossier du demandeur, p. 57) :

C'est avec regret que je vous avise que nous mettons fin à votre emploi avec Tembec et ce, conformément à l'avis de licenciement collectif du 17 mai dernier.

Afin de faciliter votre transition, la compagnie versera, à titre d'indemnité de fin d'emploi et ce, sans préjudice, un montant de XXXXX (\$XX,XX) moins les retenues prévues par la Loi. Ce montant vous sera versé conditionnement à la signature du document ci-joint « reçu, quittance et règlement ».

Votre relevé d'emploi et tout autre document final vous seront envoyés par la poste à l'adresse mentionnée ci-haut, dans les plus brefs délais.

[...]

[Je souligne.]

[8] Une entente intervint, le 13 septembre 2005, entre l'employeur et le syndicat dont M. Cantin était membre. Cette entente prévoyait ce qui suit :

ATTENDU QUE LES Parties soussignées désirent confirmer, par les présentes, les termes et conditions de la terminaison d'emploi des employés de l'usine Tembec à St-Raymond.

EN CONSÉQUENCE DE CE QUE SUSDIT ET DE CE QUE CI-APRÈS STIPULÉ, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Une indemnité de cessation d'emploi serait offerte et les modalités proposées sont les suivantes :

[...]

Les employés de St-Raymond qui choisissent de se prévaloir de l'indemnité de cessation d'emploi ci-haut décrite, doivent aviser par écrit l'employeur avant le 15 février 2006, et abandonnera de ce fait ses droits de rappel et son lien d'emploi avec Tembec. Un employé qui n'aura pas avisé l'employeur avant le 15 février 1006 conservera ses droits de rappel selon la convention collective et perdra son droit à l'indemnité.

[Je souligne.]

[...]

[9] Le « Reçu, Quittance et Règlement » signé le 24 septembre 2005 par M. Cantin, qui s'est prévalu de l'entente, indiquait par ailleurs :

Par la présente, je Réjean Cantin reconnais avoir reçu de Tembec, la somme de 42 224 \$ (moins les retenues légales et fiscales applicables), tenant lieu d'indemnité de cessation d'emploi.

Je reconnais que par l'acceptation de cette somme et la signature du présent document, j'abandonne de ce fait mes droits de rappel et tout ce qui s'y rattache ainsi que mon lien d'emploi avec Tembec se termine en date du 24 sept. 2005.

[Je souligne.]

[...]

[10] Des primes d'indemnité de cessation d'emploi furent donc offertes aux employés qui désiraient s'en prévaloir moyennant l'abandon de leurs droits de rappel et leur lien d'emploi avec l'employeur. M. Cantin reçut un montant de 42 224 \$ le 24 septembre 2005.

[11] Le montant de 42 224 \$ fut considéré par la Commission comme constituant une rémunération au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, c. 23 (la Loi) et fut réparti selon les paragraphes 36(9) et (10) du Règlement.

[12] Le conseil arbitral qui entendit l'appel du défendeur refusa de confirmer la décision de la Commission en ce qui avait trait à l'indemnité de cessation d'emploi qu'il qualifiait d'indemnité de départ. Le conseil arbitral expliqua sa décision en ces termes :

3. Quant à l'indemnité de départ, le conseil considère qu'il s'agit d'un montant versé en raison de la renonciation au lien d'emploi et au droit de réintégration prévu à la convention collective (article 10-06c). La nature de ce montant est clairement identifiée à l'entente (pièce 11.4).

En conséquence, il ne s'agit pas de rémunération au sens de l'article 35 du Règlement et ne doit pas être réparti, tel que déterminé dans les décisions A-693-99 paragraphe 18 et A-140-03 paragraphe 19.

[Je souligne.]

[13] Le conseil arbitral appuyait sa décision sur deux décisions de notre cour, soit l'affaire *Sa Majesté la Reine c. Robert Plasse*, A-693-99, et l'affaire *Nicole Meechan et Le Procureur général du Canada*, A-140-03, décisions qui ont porté sur la réintégration suite à la perte d'emploi pour congédiement injustifié.

[14] Le juge-arbitre, devant qui la question de l'indemnité de départ fut portée, confirma la décision du conseil arbitral en ces termes :

En conséquence, l'appel de la Commission est rejeté sur la question de la répartition de l'indemnité de départ. Pour clarification, je souligne que ce montant constituait une rémunération au sens de l'article 35 du Règlement et que la répartition de ce montant devait être faite conformément à l'alinéa 36(19)(b) du Règlement.

[15] Le défendeur ne conteste pas que l'indemnité de départ représente une rémunération au sens de l'article 35 du Règlement. Le litige consiste à déterminer sous quel paragraphe de l'article 36 doit se faire la répartition de cette indemnité de départ. Le demandeur soumet qu'elle doit se faire

selon les paragraphes 36(9) et (10) du Règlement alors que le défendeur soumet que l'alinéa 36(19)b) du Règlement s'applique en l'espèce.

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

[16] Le paragraphe 54(s) de la Loi se lit comme suit :

Règlements

54. La Commission peut, avec l'agrément du gouverneur en conseil, prendre des règlements :

s) définissant et déterminant la rémunération aux fins du bénéfice des prestations, déterminant le montant de cette rémunération et prévoyant sa répartition par semaine ou autre période;

Regulations

54. The Commission may, with the approval of the Governor in Council, make regulations

(s) defining and determining earnings for benefit purposes, determining the amount of those earnings and providing for the allocation of those earnings to weeks or other periods;

[17] Le paragraphe 35(2) du Règlement qui traite de la détermination de la rémunération, se lit comme suit :

Détermination de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations

35. (2) Sous réserve des autres dispositions du présent article, la rémunération qu'il faut prendre en compte pour déterminer s'il y a eu un arrêt de rémunération et fixer le montant à déduire des prestations à payer en vertu de l'article 19 ou des paragraphes 21(3) ou 22(5) de la Loi, ainsi que pour l'application des articles 45 et 46 de la Loi, est le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi, notamment:

[...]

[Je souligne.]

Determination of Earnings for Benefit Purposes

35. (2) Subject to the other provisions of this section, the earnings to be taken into account for the purpose of determining whether an interruption of earnings has occurred and the amount to be deducted from benefits payable under section 19 or subsection 21(3) or 22(5) of the Act, and to be taken into account for the purposes of sections 45 and 46 of the Act, are the entire income of a claimant arising out of any employment, including

[...]

[Emphasis added.]

[18] Les paragraphes 36(9), 36(10) et 36 (19) du Règlement qui portent sur la répartition de la rémunération, se lisent comme suit :

Répartition de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations

36. (1) Sous réserve du paragraphe (2), la rémunération du prestataire, déterminée conformément à l'article 35, est répartie sur un nombre donné de semaines de la manière prévue au présent article et elle constitue, aux fins mentionnées au paragraphe 35(2), la rémunération du prestataire pour ces semaines.

(9) Sous réserve des paragraphes (10) et (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 nature de la rémunération et 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.

(10) Sous réserve du paragraphe (11), toute rémunération qui est payée ou payable au prestataire, par suite de son licenciement ou de la cessation de son emploi, après qu'une répartition a été faite conformément au paragraphe (9) relativement à ce licenciement ou à cette cessation d'emploi est additionnée à la rémunération ayant fait l'objet de la répartition, et une nouvelle répartition est faite conformément au paragraphe (9) en fonction de ce total, abstraction faite de la nature de la rémunération subséquente et de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable.

Allocation of Earnings for Benefit Purposes

36. (1) Subject to subsection (2), the earnings of a claimant as determined under section 35 shall be allocated to weeks in the manner described in this section and, for the purposes referred to in subsection 35(2), shall be the earnings of the claimant for those weeks.

(9) Subject to subsections (10) and (11), all earnings paid or payable to a claimant by reason of a lay-off or separation from an employment shall, regardless of the nature of the earnings or the period in respect of which the earnings are purported to be paid or payable, be allocated to a number of weeks that begins with the week of the lay-off or separation in such a manner that the total earnings of the claimant from that employment are, in each consecutive week except the last, equal to the claimant's normal weekly earnings from that employment.

(10) Subject to subsection (11), where earnings are paid or payable to a claimant by reason of a lay-off or separation from an employment subsequent to an allocation under subsection (9) in respect of that lay-off or separation, the subsequent earnings shall be added to the earnings that were allocated and, regardless of the nature of the subsequent earnings or the period in respect of which they are purported to be paid or payable, a revised allocation shall be made in accordance with subsection (9) on the basis of that total.

(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.

[Je souligne.]

(19) Where a claimant has earnings to which none of subsections (1) to (18) apply, those earnings shall be allocated

(a) if they arise from the performance of services, to the period in which the services are performed; and

(b) if they arise from a transaction, to the week in which the transaction occurs.

[Emphasis added.]

PRÉTENTIONS DU DÉFENDEUR

[19] Le défendeur plaide qu'il y a eu cessation d'emploi selon le paragraphe 36(9) du Règlement le 9 août 2005, suite à l'avis de licenciement collectif donné par l'employeur le 17 mai 2005. À ce moment, les employés de Tembec ont reçu leur paie de vacances, le solde de leurs congés fériés, de congés mobiles et de paie additionnelle.

[20] Par la suite, des négociations ont eu lieu entre l'employeur et le syndicat avec comme résultat qu'une indemnité de départ a été offerte à ceux des employés qui le voulaient, mettant ainsi fin, selon le défendeur, à leur droit à la réintégration ainsi qu'à leur lien avec l'employeur. Comme il ne peut y avoir deux cessations d'emploi, le défendeur soumet que le montant de 42 224 \$, tout en se qualifiant comme une rémunération, doit être réparti au titre d'une rémunération non visée aux paragraphes 36(1) à (18). Il doit par conséquent être réparti selon le paragraphe 36(19) du Règlement.

LA TERMINOLOGIE JURIDIQUE

[21] Le paragraphe 36(9) du Règlement prévoit que « [s]ous réserve des paragraphes (10) et (11), toute rémunération payée ... au prestataire en raison de son licenciement (lay-off) ou de la cessation de son emploi (separation from an employment) est, abstraction faite de la nature de la rémunération et de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ... , répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement (lay-off) ou de la cessation d'emploi (separation from an employment) ... ».

[22] Dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Tremblay*, [1996] A.C.F. no. 1335, à la note infrapaginale 5, j'affirmais au nom de la Cour, à l'égard de l'alinéa 58(9) du Règlement devenu par la suite le paragraphe 36(9) :

5. Le mot "licenciement" dans la version française de l'alinéa 58a [*sic*] du Règlement n'est peut-être pas l'expression la plus heureuse pour rendre le concept de "lay-off" que l'on retrouve dans la version anglaise. Notons que la loi québécoise sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1, para. 83.1(2)) ainsi que la loi ontarienne sur les normes d'emploi (L.R.O. 1990, c. E-14, art. 58) utilisent "mise à pied" pour "lay-off". Quant au Code canadien du travail (L.R.C. 1985, c. L-2), voir le para. 230(3).

[23] Il ne fait aucun doute que le mot « licenciement » des paragraphes 36(9) et (10) du Règlement s'entend d'une mise à pied. La version anglaise de ce paragraphe (lay-off) est on ne peut plus claire à ce sujet. L'expression « cessation de son emploi » (separation from an employment) aux mêmes paragraphes s'entend de la rupture du lien d'emploi.

[24] Notre Cour n'a pas charge d'interpréter la *Loi sur les normes de travail* du Québec. Il est intéressant cependant de noter que cette loi déclare qu'une cessation de travail du fait de l'employeur (the termination of employment by the employer), y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus (including a lay-off for a period of six months or more), constitue un licenciement collectif régi par cette section (constitutes a collective dismissal governed by this division). Ainsi, l'expression « cessation de travail du fait de l'employeur » est rendue en anglais par les mots « termination of an employment by the employer ». Ces deux expressions s'entendent donc de la rupture du lien d'emploi. Par ailleurs, le mot « mis à pied » est rendu par l'expression « lay-off ». Il me paraît alors qu'au regard de l'article 84.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* du Québec, le geste posé par l'employeur le 9 août 2005, alors que les employés de Tembec étaient mis à pied suite à un licenciement collectif, ne constituait pas au sens de la loi québécoise « une cessation de travail (termination of an employment by the employer) puisque l'employeur lui-même offrait, un mois plus tard, soit le 17 septembre 2005, « une indemnité de cessation d'emploi ». Le geste posé paraît, selon la loi québécoise, être une mise à pied pour une durée de six mois ou plus.

[25] Ceci étant dit, comment interpréter, selon les termes de la Loi et du Règlement, la lettre de l'employeur du 13 septembre 2005 ainsi que le document « Reçu, Quittance et Règlement » signé le 24 septembre 2005?

[26] Le geste posé par l'employeur le 9 août 2005 ne constituait pas une cessation d'emploi (separation from an employment) au sens du paragraphe 36(9) du Règlement. Il s'agissait, selon l'interprétation retenue à mon paragraphe [23], d'un licenciement (lay-off) ou d'une mise à pied.

[27] Le document ayant pour titre « Reçu, Quittance et Règlement » signé le 24 septembre 2005 rappelait au défendeur « que par l'acceptation de cette somme et la signature du présent document, j'abandonne de ce fait mes droits de rappel et tout ce qui s'y rattache ainsi que mon lieu d'emploi avec Tembec se terminant en date du 24 septembre 2005 ». La rupture définitive du lien d'emploi eut donc lieu le 24 septembre 2005 par suite de l'acceptation par M. Cantin d'une indemnité de cessation d'emploi qu'il reconnaissait avoir reçue. En conséquence de quoi, M. Cantin abandonnait son lien d'emploi et son droit de rappel ainsi que tout ce qui s'y rattache.

[28] L'indemnité de 42 224 \$ reçue par M. Cantin le 24 septembre 2005 tombe sous le coup de l'expression « toute rémunération payée ... au prestataire en raison ... de la cessation de son emploi » des paragraphes 36(9) et 36(10) du Règlement.

[29] L'alinéa 36(19)b), qui ne s'applique que dans le cas d'une rémunération non visée aux paragraphes 36(1) à (18), ne peut recevoir application.

[30] Le juge-arbitre et le conseil arbitral ont erronément appliqué les dispositions législatives applicables, soit l'alinéa 36(19)b), au lieu des paragraphes 36(9) et (10) de la Loi. Il s'agit d'une erreur de droit, doublée d'une erreur mixte de fait et de droit qui justifie l'intervention de cette Cour (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9).

[31] Le juge-arbitre et le conseil arbitral ont par ailleurs confondu les notions de droit de rappel et de droit à la réintégration alors qu'il s'agissait en l'espèce uniquement d'un droit de rappel.

[32] Il est vrai que l'expression « droit de rappel au travail » a été utilisée par Me Tremblay, avocat du défendeur, devant le juge-arbitre comme équivalant au mot « droit à la réintégration » (voir lettre du 20 mai 2007 au juge-arbitre, dossier du demandeur, p. 16).

[33] Le droit à la réintégration en droit fédéral est cependant le droit d'un employé de reprendre son travail suite à un congédiement injustifié, si la réintégration lui est accordée. Le conseil arbitral a erronément appliqué en l'espèce les décisions *Plasse* et *Meechan* où les prestataires avaient reçu une indemnité afin de renoncer à leur droit de réintégration suite à un congédiement injustifié. Le juge-arbitre a erré en ne décelant pas cette erreur.

CONCLUSION

[34] J'accueillerais la demande de contrôle judiciaire. J'annulerais la décision du juge-arbitre et je retournerais l'affaire au juge-arbitre en chef ou à son délégué pour qu'il la décide à nouveau en tenant pour acquis que l'indemnité de cessation d'emploi que Réjean Cantin a reconnu avoir reçue doit être répartie selon les paragraphes 36(9) et (10) du Règlement.

[35] L'appelant a renoncé à ses frais.

« Alice Desjardins »

j.c.a.

« Je suis d'accord.
Gilles Létourneau j.c.a. »

« Je suis d'accord.
Pierre Blais j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE
AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-392-07

INTITULÉ : LE PROCUREUR GÉNÉRAL
DU CANADA c. RÉJEAN
CANTIN

LIEU DE L'AUDIENCE : Québec (Québec)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 29 AVRIL 2008

MOTIFS DU JUGEMENT : LA JUGE DESJARDINS

Y ONT SOUSCRIT : LE JUGE LÉTOURNEAU
LE JUGE BLAIS

DATE DES MOTIFS : Le 27 MAI 2008

COMPARUTIONS :

Pauline Leroux POUR LE DEMANDEUR

Benoît Roy Déry POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

John H. Sims, c.r. POUR LE DEMANDEUR
Sous-procureur général du Canada

Pépin et Roy POUR LE DÉFENDEUR
Québec (Québec)