

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20140204

Dossier : A-159-13

Référence : 2014 CAF 31

**CORAM : LA JUGE SHARLOW
LE JUGE WEBB
LE JUGE NEAR**

ENTRE :

JOHN STAIKOS

demandeur

et

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

Audience tenue à Toronto (Ontario), le 20 janvier 2014.

Jugement prononcé à Ottawa (Ontario), le 4 février 2014.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LE JUGE WEBB

Y ONT SOUSCRIT :

**LA JUGE SHARLOW
LE JUGE NEAR**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20140204

Dossier : A-159-13

Référence : 2014 CAF 31

**CORAM : LA JUGE SHARLOW
LE JUGE WEBB
LE JUGE NEAR**

ENTRE :

JOHN STAIKOS

demandeur

et

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE WEBB

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision, rendue le 15 mars 2013 (CUB 80192A), par laquelle un juge-arbitre a confirmé sa décision précédente, rendue le 9 novembre 2012 (CUB 80192). Le juge-arbitre a infirmé la décision du Conseil arbitral et rejeté l'appel fait par M. Staikos de la décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission).

[2] En conséquence, le montant que M. Staikos avait reçu de Ford du Canada Limitée (Ford) à la suite de son licenciement par l'entreprise a été assimilé à une rémunération qui a été répartie sur les semaines suivant cette interruption d'emploi. Conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23 (la Loi), cette répartition de la rémunération diffèrait l'admissibilité de M. Staikos aux prestations qu'il avait réclamées après avoir été mis à pied par un employeur subséquent. Le juge-arbitre a statué sur la question de savoir si le montant aurait dû être réparti sur les semaines suivant la fin de l'emploi de M. Staikos chez Ford, mais il ne s'est pas prononcé sur l'argument de M. Staikos selon lequel ce montant ne constituait pas une rémunération pour l'application l'article 19 de la Loi, compte tenu des dispositions de l'article 37 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, DORS/96-332 (le Règlement). Il s'agit là du fondement sur lequel s'appuie M. Staikos pour demander le présent contrôle judiciaire de la décision du juge-arbitre.

[3] Monsieur Staikos travaillait à l'usine de Ford à St. Thomas, en Ontario. Ford a décidé de fermer son usine et a offert des indemnités monétaires aux employés qui devaient perdre leur emploi à la suite de la fermeture. Ayant été à l'emploi de Ford pendant plus de huit ans, M. Staikos avait le choix soit d'accepter l'indemnité prévue au [TRADUCTION] Programme spécial de fin d'emploi (lequel prévoyait un montant forfaitaire de 100 000 \$, plus 25 000 \$ en remplacement d'un crédit de 30 000 \$ pour un véhicule, en plus du versement de prestations de soins de santé pendant six mois), soit de demeurer en disponibilité et de recevoir des prestations supplémentaires de chômage (PSC), ce qui lui permettait d'accumuler un an et neuf mois de droit à pension et de recevoir des prestations au titre du [TRADUCTION] « Régime de maintien du revenu » (RMR) jusqu'à concurrence de 52 semaines après la fin des versements des PSC (TCA – Accord de fermeture de l'usine de St. Thomas).

[4] Les PSC sont un régime de prestations supplémentaires de chômage établi par Ford. Les employés se voyaient attribuer des crédits de PSC en fonction du nombre d'années de service chez Ford. Il s'avère que M. Staikos avait 104 crédits de PSC et avait donc droit à 104 semaines de versement de PSC (ce qui aurait représenté 65 % de sa rémunération brute, moins le montant qu'il aurait reçu à titre de prestations d'assurance-emploi).

[5] Aucune explication n'a été fournie quant au « RMR » susmentionné, un aspect qui n'est pas pertinent en l'espèce.

[6] Monsieur Staikos a été employé chez Ford jusqu'au 18 mars 2011, date à laquelle il a quitté son emploi pour travailler pour le compte de General Dynamics Land Systems à partir du 21 mars 2011. Étant donné qu'il avait un nouvel emploi, M. Staikos a choisi le montant forfaitaire de 125 000 \$ offert par Ford (100 000 \$, plus le montant remplaçant le crédit pour un véhicule). Son emploi chez General Dynamics Land Systems s'est terminé le 16 mars 2012, lorsqu'il a été mis à pied pour manque de travail. Il a alors présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission a déterminé que les 125 000 \$ et l'indemnité de congé que Ford avait versés à M. Staikos constituaient une rémunération pour l'application de l'article 36 du Règlement, et que, conformément à cet article, ces montants devaient être répartis sur les semaines suivant la cessation de son emploi chez Ford. Puisque M. Staikos gagnait environ 1 400 \$ par semaine, ces montants ont été répartis sur les semaines couvrant la période du 18 mars 2011 au 24 novembre 2012. De plus, puisque la Commission avait déterminé que ces montants constituaient une rémunération pour l'application de l'article 19 de la Loi, M. Staikos n'était pas admissible à recevoir des prestations en vertu de la Loi avant la fin de cette période. Le seul montant qui était en litige devant le Conseil arbitral ou le juge-arbitre est le versement forfaitaire de 125 000 \$.

[7] Monsieur Staikos a interjeté appel auprès du Conseil arbitral. Dans le court chapitre de sa décision intitulé [TRADUCTION] « Conclusions de fait et application de la Loi », le Conseil arbitral a indiqué ce qui suit :

[TRADUCTION]

Le Conseil estime, comme conclusion de fait, que rien ne justifie de prendre en compte les sommes que Ford a versées au demandeur, étant donné que ce dernier n'a pas présenté de demande de prestations d'assurance-emploi lorsqu'il a quitté son emploi chez Ford.

[8] Bien qu'elle soit désignée comme étant une conclusion de fait, il s'agit d'une conclusion qui découle de l'application de la loi aux faits. Aucune explication n'a été fournie concernant cette conclusion. Par conséquent, le Conseil arbitral a jugé qu'en vertu de l'article 36 du Règlement, le seul montant qui devait être réparti sur les semaines suivant la cessation de l'emploi de M. Staikos chez General Dynamics Land Systems était les 583 \$ qu'il avait reçus de cette entreprise à titre d'indemnité de congé.

[9] En appel, le juge-arbitre a déterminé que la Commission avait correctement réparti les sommes que M. Staikos avait reçues de Ford. Il a donc accueilli l'appel de la Commission de la décision du Conseil arbitral et a rejeté l'appel fait par M. Staikos de la décision de la Commission. Le juge-arbitre a fondé sa décision sur les articles 35 et 36 du Règlement. Il ne s'est pas prononcé sur l'argument de M. Staikos touchant l'article 37 du Règlement. Toutefois, en rejetant l'appel de M. Staikos de la décision de la Commission, il n'a pas appliqué les dispositions de l'article 37 du Règlement pour exclure le montant payé par Ford de la rémunération de M. Staikos pour l'application de l'article 19 de la Loi.

[10] Le paragraphe 36(9) du Règlement prévoit ce qui suit :

(9) Sous réserve des paragraphes (10) à (11), toute rémunération payée ou	9) Subject to subsections (10) to (11), all earnings paid or payable to a
---	---

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.

claimant by reason of a lay-off or separation from an employment shall, regardless of 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.

[11] L'article 35 du Règlement dispose que la rémunération (aux fins du présent appel) est le revenu provenant de tout emploi. Par conséquent, le montant de 125 000 \$ que M. Staikos avait reçu de Ford a correctement été réparti sur les semaines suivant la fin de son emploi chez Ford.

[12] Or, l'argument de M. Staikos est que le juge-arbitre ne s'est pas prononcé sur la question de savoir si le versement de 125 000 \$ reçu de Ford, ou toute partie de celui-ci, était un versement dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage pour l'application de l'article 37 du Règlement, de sorte qu'il n'aurait pas dû être considéré comme une rémunération pour l'application de l'article 19 de la Loi. Si le versement de 125 000 \$ ne constituait pas une rémunération pour l'application de l'article 19 de la Loi, la répartition de ce montant, conformément à l'article 36 du Règlement, ne devrait pas influencer sur son droit de recevoir des prestations en vertu de la Loi, à la suite de la perte de son emploi chez General Dynamics Land Systems.

[13] Monsieur Staikos a soutenu que, s'il avait choisi la seconde option mentionnée précédemment, il aurait pu recevoir des versements de « PSC ». Or, M. Staikos n'ayant pas

choisi cette option, la question de savoir si le montant qu'il aurait reçu au titre du régime de PSC de Ford aurait été considéré comme une somme versée dans le cadre d'un régime de PSC pour l'application de l'article 37 du Règlement est sans objet. Selon l'argument de M. Staikos, même si celui-ci n'a pas choisi cette seconde option, le montant forfaitaire (ou une partie de celui-ci) devrait être traité comme un versement que, dans d'autres circonstances, il aurait reçu en vertu de la seconde option, et ce versement constituerait une somme versée dans le cadre d'un régime de PSC pour l'application de l'article 37 du Règlement.

[14] L'article 37 du Règlement prévoit ce qui suit :

37. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, les sommes versées au prestataire à titre d'assuré dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage ne constituent pas une rémunération pour l'application de l'article 19, du paragraphe 21(3), des articles 45 et 46, du paragraphe 152.03(3) et de l'article 152.18 de la Loi.

(2) Pour l'application du paragraphe (1), le régime de prestations supplémentaires de chômage est un régime qui, à la fois :

a) définit le groupe ou les groupes d'employés couverts;

b) couvre toute période de chômage qui survient par suite d'un arrêt temporaire de travail, de la formation, d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, ou d'une combinaison de ces raisons;

c) exige que l'employé demande et reçoive des prestations afin de recevoir les versements prévus, mais peut

37. (1) Subject to the other provisions of this section, payments received by a claimant as an insured person under a supplemental unemployment benefit plan are not earnings for the purposes of section 19, subsection 21(3), section 45 or 46, subsection 152.03(3) or section 152.18 of the Act.

(2) For the purpose of subsection (1), a supplemental unemployment benefit plan is a plan that

(a) identifies the group or groups of employees covered by the plan;

(b) covers any period of unemployment by reason of a temporary stoppage of work, training, illness, injury, quarantine or any combination of such reasons;

(c) requires employees to apply for and be in receipt of benefits in order to receive payments under the plan but

permettre que des versements soient faits à l'employé qui ne reçoit pas de prestations pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

(i) son délai de carence s'écoule,

(ii) il n'a pas accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour remplir les conditions requises pour recevoir des prestations,

(iii) il a reçu toutes les prestations auxquelles il a droit;

d) prévoit que les versements hebdomadaires combinés provenant, d'une part, du régime et, d'autre part, de la portion du taux de prestations hebdomadaires provenant de son emploi ne peuvent dépasser 95 pour cent de la rémunération hebdomadaire normale que l'employé tirait de son emploi;

e) exige que l'employeur finance les versements prévus et tienne une comptabilité distincte pour ceux-ci;

f) exige que, s'il y est mis fin, l'actif qui reste revienne à l'employeur ou soit utilisé pour effectuer les versements prévus par le régime ou régler les frais d'administration de celui-ci;

g) exige qu'il soit soumis à la Commission avant la date de son entrée en vigueur et qu'un avis écrit de toute modification soit donné à la Commission dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de celle-ci;

h) précise que les employés n'ont aucun droit acquis aux versements prévus, sauf le droit aux versements

may provide for payments to an employee who is not in receipt of benefits for the reason that the employee

(i) is serving the waiting period,

(ii) has insufficient hours of insurable employment to qualify for benefits, or

(iii) has received all of the benefits to which the employee is entitled;

(d) requires that the combined weekly payments received from the plan and the portion of the weekly benefit rate from that employment do not exceed 95 per cent of the employee's normal weekly earnings from that employment;

(e) requires that payments under the plan be financed by the employer and that the employer keep separate accounts for those payments;

(f) requires that, on termination of the plan, all remaining assets revert to the employer or be used for payments under the plan or for administrative costs of the plan;

(g) requires that the plan be submitted to the Commission prior to its effective date and that written notice of any change to the plan be given to the Commission within 30 days after the effective date of the change;

(h) provides that the employees have no vested right to payments under the plan, except to payments during a period of

pendant une période de chômage qui y est spécifiée;

unemployment specified in the plan;
and

i) prévoit que les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus dans le cadre du régime.

(i) provides that payments in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits are not reduced or increased by payments received under the plan.

[15] Aux termes du paragraphe 37(1) du Règlement, les seuls versements qui constituent une rémunération pour l'application de l'article 19 de la Loi (l'article qui aurait réduit les prestations que M. Staikos aurait, dans d'autres circonstances, reçues en vertu de la Loi) sont les sommes versées dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage, décrit au paragraphe 37(2) du Règlement. Par conséquent, toute somme versée dans le cadre d'un régime ou d'un arrangement quelconque qui ne répond pas aux conditions prévues au paragraphe 37(2) du Règlement ne serait pas une somme versée dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage pour l'application de l'article 37 du Règlement et ne pourrait donc être exclu de la rémunération, comme le prévoit le paragraphe 37(1) du Règlement.

[16] L'alinéa 37(2)*b)* du Règlement dispose qu'un régime admissible couvre toute période de chômage qui survient par suite des raisons qui y sont énumérées. M. Staikos a quitté son emploi chez Ford le 18 mars 2011 parce que l'entreprise était sur le point de fermer l'usine où il travaillait. Il a commencé à travailler chez General Dynamics Land Systems le 21 mars 2011. Je prends connaissance d'office du fait que le 18 mars 2011 était un vendredi et que le 21 mars 2011 était le lundi suivant. Par conséquent, M. Staikos n'était pas au chômage immédiatement après la cessation de son emploi chez Ford, et manifestement, le versement de 125 000 \$ ne pouvait couvrir une période de chômage du 21 mars 2011 au 16 mars 2012 puisqu'il avait un

emploi durant cette période. Pendant qu'il était en chômage par suite de sa mise à pied par General Dynamics Land Systems, le 16 mars 2012, le versement de 125 000 \$ que M. Staikos avait reçu de Ford à cause de la fin de son emploi, le 18 mars 2011, ne répondait pas aux conditions de l'alinéa 37(2)b) du Règlement, parce qu'il était au chômage non pas en raison d'un arrêt de travail temporaire décidé par Ford, mais bien en raison d'une mise à pied par un autre employeur.

[17] Ainsi, le versement de 125 000 \$ de Ford n'est pas une somme versée dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage pour l'application de l'article 37 du Règlement, et il s'agit d'une rémunération pour l'application de l'article 19 de la Loi. Cette somme devait être répartie sur les semaines suivant la fin de l'emploi de M. Staikos chez Ford, comme le prescrit l'article 36 du Règlement. Partant, puisque le montant de toute prestation qu'il aurait, dans d'autres circonstances, eu le droit de recevoir en vertu de la Loi à l'égard d'une période donnée est déduit du montant de la rémunération correspondant à cette période, comme le prescrit l'article 19 de la Loi, M. Staikos n'était pas admissible à recevoir des prestations au titre de la Loi durant la période qui se terminait le 24 novembre 2012.

[18] Par conséquent, je rejetterais la demande de contrôle judiciaire de M. Staikos. N'ayant reçu aucune demande en ce sens, je n'adjugerais pas de dépens.

« Wyman W. Webb »

j.c.a.

« Je suis d'accord.

K. Sharlow, j.c.a. »

« Je suis d'accord.

D.G. Near, j.c.a. »

Traduction certifiée conforme

Mario Lagacé, jurilinguiste

COUR D'APPEL FÉDÉRALE
AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-159-13

INTITULÉ : JOHN STAIKOS c. PROCUREUR
GÉNÉRAL DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : TORONTO (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 20 JANVIER 2014

MOTIF DU JUGEMENT : LE JUGE WEBB

Y ONT SOUSCRIT : LA JUGE SHARLOW,
LE JUGE NEAR

DATE DU JUGEMENT : LE 4 FÉVRIER 2013

COMPARUTIONS :

John Staikos POUR LE DEMANDEUR

Laura Tausky
Toronto (Ontario) POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

s.o. POUR LE DEMANDEUR

William F. Pentney
Sous-procureur général du Canada
Ottawa (Ontario) POUR LE DÉFENDEUR