

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20170601

Dossier : T-10-17

Référence : 2017 CF 541

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Vancouver (Colombie-Britannique), le 1^{er} juin 2017

En présence de monsieur le juge Barnes

ENTRE :

RAYMOND BRUNEAU

demandeur

et

UNIVERSAL COACH LINE LTD

défenderesse

JUGEMENT ET MOTIFS

[1] Le demandeur, Raymond Bruneau, conteste une décision d'un arbitre désigné en vertu du paragraphe 242(1) de la partie III du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2 [le *Code*] par laquelle sa plainte de congédiement injuste a été rejetée pour des motifs liés à la compétence.

[2] En se fondant sur les éléments de preuve présentés, l'arbitre a conclu que M. Bruneau n'avait pas travaillé pendant douze mois pour le même employeur, comme l'exige l'article 240

du *Code*. Par conséquent, M. Bruneau n'avait pas le droit de déposer une plainte pour obtenir réparation.

[3] Le pouvoir de notre Cour siégeant en révision de la décision d'un arbitre est limité par le principe de retenue judiciaire. C'est le cas même lorsque la décision repose sur une question de compétence. Cette position a été confirmée dans la récente décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Wilson c. Énergie Atomique du Canada Ltée*, 2016 CSC 29, [2016] 1 R.C.S. 770, où la Cour a conclu :

[15] Devant la Cour comme devant les juridictions inférieures, les parties ont accepté que la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable. Je suis d'accord. Les sentences des arbitres en droit du travail chargés d'interpréter des lois ou des ententes qui relèvent de leur expertise appellent la norme de la décision raisonnable (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 68; *Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals*, [2011] 3 R.C.S. 616, par. 42).

[16] La Cour d'appel fédérale elle-même — sous la plume de deux des juges ayant statué dans l'affaire dont nous sommes saisis — a conclu récemment dans l'arrêt *Yue c. Banque de Montréal*, 2016 CAF 107, 483 N.R. 375, que c'est la norme de la décision raisonnable qui s'applique aux sentences des arbitres chargés d'appliquer les dispositions sur le congédiement injuste du *Code* :

[traduction] Il est bien établi que la norme de la décision raisonnable s'applique au contrôle des sentences arbitrales rendues à l'égard de la

[15] The parties before this Court, as they had in all the prior judicial proceedings, accepted that the standard of review was reasonableness. I agree. The decisions of labour adjudicators or arbitrators interpreting statutes or agreements within their expertise attract a reasonableness standard: *Dunsmuir v. New Brunswick*, [2008] 1 S.C.R. 190, at para. 68; *Nor-Man Regional Health Authority Inc. v. Manitoba Association of Health Care Professionals*, [2011] 3 S.C.R. 616, at para. 42.

[16] The Federal Court of Appeal itself, including two of the judges who decided the case before us, recently held in *Yue v. Bank of Montreal*, 2016 FCA 107, 483 N.R. 375, that the decisions of adjudicators applying the Unjust Dismissal provisions of the *Code* attract a reasonableness standard:

It is well-settled that the reasonableness standard applies to review of adjudicators' decisions under Division XIV of Part III of the

section XIV de la partie III du *Code*, généralement, et à l'interprétation par les arbitres de ce qui constitue un congédiement injuste par l'employeur (*Payne c. Banque de Montréal*, 2013 CAF 33, par. 32-33, 443 N.R. 253; *MacFarlane c. Day & Ross*, 2014 CAF 199, par. 3, 466 N.R. 53; *Donaldson c. Western Grain By-Products Storage Ltd.*, 2015 CAF 62, par. 33, 469 N.R. 189). [par. 5]

Code, generally, and to their interpretations of what sorts of employer conduct constitute an unjust dismissal: *Payne v. Bank of Montreal*, 2013 FCA 33 at paragraphs 32-33, [443] N.R. 253; *MacFarlane v. Day & Ross*, 2014 FCA 199 at paragraph 3, 466 N.R. 53; *Donaldson v. Western Grain By-Products Storage Ltd.*, 2015 FCA 62 at paragraph 33, 469 N.R. 189. [para. 5]

[4] Concrètement, cela signifie que la Cour doit respecter les conclusions de fait et de droit d'un arbitre. Je ne peux intervenir que dans le cas où la décision faisant l'objet du présent contrôle est déraisonnable dans le sens décrit dans l'arrêt *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 R.C.S. 708 :

[13] C'est dans cette optique, selon moi, qu'il faut interpréter ce que la Cour voulait dire dans *Dunsmuir* lorsqu'elle a parlé de « la justification de la décision [ainsi que de] la transparence et [de] l'intelligibilité du processus décisionnel ». À mon avis, ces propos témoignent d'une reconnaissance respectueuse du vaste éventail de décideurs spécialisés qui rendent couramment des décisions — qui paraissent souvent contre-intuitives aux yeux d'un généraliste — dans leurs sphères d'expertise, et ce en ayant recours à des concepts et des termes souvent propres à leurs champs d'activité. C'est sur ce fondement que notre Cour a changé d'orientation dans *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227, où le juge Dickson a insisté sur le fait qu'il y avait lieu de faire preuve de déférence en appréciant les décisions des tribunaux administratifs spécialisés. Cet

[13] This, I think, is the context for understanding what the Court meant in *Dunsmuir* when it called for “justification, transparency and intelligibility”. To me, it represents a respectful appreciation that a wide range of specialized decision-makers routinely render decisions in their respective spheres of expertise, using concepts and language often unique to their areas and rendering decisions that are often counter-intuitive to a generalist. That was the basis for this Court's new direction in *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corp.*, [1979] 2 S.C.R. 227, where Dickson J. urged restraint in assessing the decisions of specialized administrative tribunals. This decision oriented the Court towards granting greater deference to tribunals, shown in *Dunsmuir's* conclusion that tribunals should “have a margin of appreciation within the range of acceptable and rational solutions” (para.

arrêt a amené la Cour à faire preuve d'une déférence accrue envers les tribunaux, comme en témoigne la conclusion, tirée dans *Dunsmuir*, qu'il doit être « loisible au tribunal administratif d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions rationnelles acceptables » (par. 47).

[14] Je ne suis pas d'avis que, considéré dans son ensemble, l'arrêt *Dunsmuir* signifie que l'« insuffisance » des motifs permet à elle seule de casser une décision, ou que les cours de révision doivent effectuer deux analyses distinctes, l'une portant sur les motifs et l'autre, sur le résultat (Donald J. M. Brown et John M. Evans, *Judicial Review of Administrative Action in Canada* (feuilles mobiles), §§12:5330 et 12:5510). Il s'agit d'un exercice plus global : les motifs doivent être examinés en corrélation avec le résultat et ils doivent permettre de savoir si ce dernier fait partie des issues possibles. Il me semble que c'est ce que la Cour voulait dire dans *Dunsmuir* en invitant les cours de révision à se demander si « la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonnabilité » (par. 47).

[15] La cour de justice qui se demande si la décision qu'elle est en train d'examiner est raisonnable du point de vue du résultat et des motifs doit faire preuve de « respect [à l'égard] du processus décisionnel [de l'organisme juridictionnel] au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir*, par. 48). Elle ne doit donc pas substituer ses propres motifs à ceux de la décision sous examen mais peut toutefois, si elle le juge nécessaire, examiner le dossier pour apprécier le caractère raisonnable du résultat.

[16] Il se peut que les motifs ne fassent pas référence à tous les arguments, dispositions législatives, précédents ou autres détails que le juge siégeant en révision aurait voulu y

47).

[14] Read as a whole, I do not see *Dunsmuir* as standing for the proposition that the “adequacy” of reasons is a stand-alone basis for quashing a decision, or as advocating that a reviewing court undertake two discrete analyses — one for the reasons and a separate one for the result (Donald J. M. Brown and John M. Evans, *Judicial Review of Administrative Action in Canada* (loose-leaf), at §§12:5330 and 12:5510). It is a more organic exercise — the reasons must be read together with the outcome and serve the purpose of showing whether the result falls within a range of possible outcomes. This, it seems to me, is what the Court was saying in *Dunsmuir* when it told reviewing courts to look at “the qualities that make a decision reasonable, referring both to the process of articulating the reasons and to outcomes” (para. 47).

[15] In assessing whether the decision is reasonable in light of the outcome and the reasons, courts must show “respect for the decision-making process of adjudicative bodies with regard to both the facts and the law” (*Dunsmuir*, at para. 48). This means that courts should not substitute their own reasons, but they may, if they find it necessary, look to the record for the purpose of assessing the reasonableness of the outcome.

[16] Reasons may not include all the arguments, statutory provisions, jurisprudence or other details the reviewing judge would have preferred,

lire, mais cela ne met pas en doute leur validité ni celle du résultat au terme de l'analyse du caractère raisonnable de la décision. Le décideur n'est pas tenu de tirer une conclusion explicite sur chaque élément constitutif du raisonnement, si subordonné soit-il, qui a mené à sa conclusion finale (*Union internationale des employés des services, local no 333 c. Nipawin District Staff Nurses Assn.*, [1975] 1 R.C.S. 382, p. 391). En d'autres termes, les motifs répondent aux critères établis dans *Dunsmuir* s'ils permettent à la cour de révision de comprendre le fondement de la décision du tribunal et de déterminer si la conclusion fait partie des issues possibles acceptables.

[17] Le fait que la convention collective puisse se prêter à une interprétation autre que celle que lui a donnée l'arbitre ne mène pas forcément à la conclusion qu'il faut annuler sa décision, si celle-ci fait partie des issues possibles raisonnables. Les juges siégeant en révision doivent accorder une « attention respectueuse » aux motifs des décideurs et se garder de substituer leurs propres opinions à celles de ces derniers quant au résultat approprié en qualifiant de fatales certaines omissions qu'ils ont relevées dans les motifs.

but that does not impugn the validity of either the reasons or the result under a reasonableness analysis. A decision-maker is not required to make an explicit finding on each constituent element, however subordinate, leading to its final conclusion (*Service Employees' International Union, Local No. 333 v. Nipawin District Staff Nurses Assn.*, [1975] 1 S.C.R. 382, at p. 391). In other words, if the reasons allow the reviewing court to understand why the tribunal made its decision and permit it to determine whether the conclusion is within the range of acceptable outcomes, the *Dunsmuir* criteria are met.

[17] The fact that there may be an alternative interpretation of the agreement to that provided by the arbitrator does not inevitably lead to the conclusion that the arbitrator's decision should be set aside if the decision itself is in the realm of reasonable outcomes. Reviewing judges should pay "respectful attention" to the decision-maker's reasons, and be cautious about substituting their own view of the proper outcome by designating certain omissions in the reasons to be fatal.

[5] Dans son argumentation présentée à l'arbitre, M. Bruneau a soutenu qu'il avait été employé sans interruption pendant plus de douze mois en raison de deux périodes d'emploi lié. Il a commencé son emploi pertinent en tant que chauffeur de navette aéroportuaire auprès de Concord Security [Concord] en janvier 2015. Cet emploi a pris fin lorsque Concord a perdu son contrat de navette aéroportuaire avec l'administration de l'aéroport de Vancouver. Le 29 avril 2016 fut le dernier jour de travail rémunéré de M. Bruneau auprès de Concord.

M. Bruneau a ensuite travaillé pour Universal Coach Line Ltd [Universal] en tant que soumissionnaire retenu à l'égard du contrat de service de navette aéroportuaire entrant en vigueur le 1^{er} mai 2016. Selon M. Bruneau, les périodes d'emploi mentionnées ci-dessus auraient dû être considérées par l'arbitre comme étant ininterrompues et suffisantes pour fonder le pouvoir de réparation de l'arbitre en vertu du *Code*. M. Bruneau s'appuie sur l'article 189 du *Code* pour avancer cet argument, qui prévoit :

189 (1) En cas de cession d'un employeur à un autre — notamment par vente, bail ou fusion — de tout ou partie de l'entreprise fédérale où elle travaille, la personne employée auprès de l'un et l'autre est, pour l'application de la présente section, réputée n'avoir pas cessé de travailler pour un seul employeur.

189 (1) Where any particular federal work, undertaking or business, or part thereof, in or in connection with the operation of which an employee is employed is, by sale, lease, merger or otherwise, transferred from one employer to another employer, the employment of the employee by the two employers before and after the transfer of the work, undertaking or business, or part thereof, shall, for the purposes of this Division, be deemed to be continuous with one employer, notwithstanding the transfer.

[6] Devant moi, M. Bruneau a reconnu qu'il n'avait pas invoqué la disposition ci-dessus dans son argumentation présentée à l'arbitre. Néanmoins, il affirme maintenant que l'arbitre aurait dû connaître cette disposition et l'appliquer à sa situation. Selon M. Bruneau, l'omission de l'arbitre d'appliquer l'article 189 constitue une erreur de droit et rend la décision déraisonnable.

[7] Bien qu'il ressorte clairement de cette décision que l'arbitre ne s'est pas reporté à l'article 189 et qu'il ne l'a possiblement pas pris en considération, cela ne constitue pas une erreur de droit. Je dis cela parce que l'article 189 n'est manifestement pas applicable à l'historique d'emploi de M. Bruneau.

[8] Comme l'a jugé à bon droit l'arbitre, M. Bruneau était employé en vertu de deux contrats de travail distincts, chaque contrat ayant été conclu avec un employeur indépendant et non lié. Il ne s'agit pas d'une situation où un contrat de louage de services a été cédé par vente, bail ou fusion d'une entreprise à une autre. Au lieu de cela, le premier employeur de M. Bruneau, Concord, a perdu le contrat de service de navette aéroportuaire et un nouveau contrat a été attribué à Universal. Le contrat de travail signé entre M. Bruneau et Concord avait donc juridiquement pris fin et M. Bruneau a ensuite été engagé par Universal dans le cadre d'un nouveau contrat de travail. Il s'agit donc de deux périodes d'emploi juridiquement distinctes avec deux employeurs différents qui ne sont pas visés par l'article 189.

[9] M. Bruneau peut probablement être excusé de ne pas avoir compris la portée limitée de l'article 189. Une personne sans formation juridique pourrait interpréter la disposition de façon plus large en s'appuyant sur la mention de cession de l'entreprise « notamment par vente, bail, fusion ». Il existe toutefois un principe juridique d'interprétation des lois bien connu selon lequel lorsque la loi établit une liste d'éléments (c.-à-d. « vente, bail, fusion ») suivis d'un terme général (c.-à-d. « or otherwise » en anglais, [qui est remplacé par « notamment » dans la version française]), la portée du terme général se limitera à la catégorie à laquelle appartiennent tous les éléments énumérés. La Cour d'appel fédérale a décrit dans les termes suivants ce principe dans l'arrêt *Administration portuaire de Montréal c. Montréal (Ville)*, 2008 CAF 278, 301 DLR (4th) 202 :

[97] Appliquer ce raisonnement dans le cas présent ferait en sorte que le terme spécifique qui complète une énumération viendrait restreindre les termes génériques qui le précèdent. Ce serait complètement dénaturer la règle d'interprétation *ejusdem*

[97] Applying this reasoning to the present case would mean that a specific term that completes an enumeration would restrict the generic terms that precede it. To do so would completely distort the *ejusdem generis* rule. Professor

generis. Traitant du fonctionnement de la règle et de ses conditions d'application, le professeur Côté écrit dans son excellent volume *Interprétation des lois*, précité, à la page 315

« Cette règle est en réalité une application particulière de la règle *nocitur a sociis* au cas d'un terme général venant à la suite de plusieurs termes spécifiques. « La règle signifie que le terme générique ou collectif qui complète une énumération se restreint à des choses de même genre que celles qui sont énumérées même si de par sa nature ce terme générique ou collectif, cette expression générale est susceptible d'embrasser beaucoup plus ». »

Côté wrote the following on the operation of the rule and the conditions for its application in his excellent book *The Interpretation of Legislation in Canada*, cited above, at page 315:

In fact, the latter [the *ejusdem generis* rule] is merely a particular application of *nocitur a sociis* to cases where a general term follows a list of specific ones.... "The *ejusdem generis* rule means that a generic or collective term that completes an enumeration of terms should be restricted to the same genus as those words, even though the generic or collective term may ordinarily have a much broader meaning".

[10] Il convient de noter que la version française de l'article 189 utilise « notamment » (« notably » en anglais) au lieu de « ou autrement », ce qui indique que le législateur voulait que cet article s'applique restrictivement. Il s'ensuit que l'article 189 du *Code* ne s'applique pas à la situation d'emploi de M. Bruneau et que l'arbitre n'a pas commis d'erreur en omettant de l'appliquer. L'article 189 est censé s'appliquer à un ensemble de circonstances très différentes. Il s'appliquerait, par exemple, si, en raison d'une vente ou d'une fusion entre Concord et Universal, le contrat de navette conclu avec l'aéroport était transmis de l'une à l'autre. La disposition ne s'applique certainement pas à une situation où un employeur perd un contrat conclut avec un tiers pendant qu'un nouvel employeur non lié souscrit un contrat entièrement nouveau avec ce tiers.

[11] M. Bruneau travaillait pour deux employeurs distincts et indépendants en vertu de deux contrats de travail séparés. Il ne travaillait pas sans interruption comme l'exige l'article 240 du

Code et l'arbitre a eu raison de refuser d'exercer sa compétence à l'égard de la plainte de M. Bruneau.

[12] Par conséquent, la présente demande est rejetée. Aucuns dépens ne sont adjugés à la demanderesse puisqu'aucune demande à cet égard n'a été formulée dans ses observations écrites. Bien que cela ne soit pas un obstacle lorsque la partie qui n'a pas eu gain de cause est représentée par un avocat, cela constitue un problème quand cette partie n'est pas représentée. Pour être équitable envers une partie qui se représente elle-même, l'avis de l'adjudication éventuelle des dépens devrait toujours lui être donné afin de permettre à cette partie de tenir compte du risque d'aller de l'avant avec cette affaire.

JUGEMENT

LA COUR rejette la présente demande.

« R.L. Barnes »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-10-17

INTITULÉ : RAYMOND BRUNEAU c. UNIVERSAL COACH LINE LTD

LIEU DE L'AUDIENCE : VANCOUVER (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 29 MAI 2017

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE BARNES

DATE DES MOTIFS : LE 1^{ER} JUIN 2017

COMPARUTIONS :

Raymond Bruneau LE DEMANDEUR POUR SON PROPRE COMPTE

Tom R. I. Dusevic POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Dusevic & Co. POUR LA DÉFENDERESSE
Burnaby (Colombie-Britannique)