

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20110114

Dossier : T-1013-10

Référence : 2011 CF 42

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 14 janvier 2011

EN PRÉSENCE DE MADAME LA JUGE MACTAVISH

ENTRE :

CYNTHIA STIRBYS

demanderesse

et

L'ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS

défenderesse

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] Cynthia Stirbys a travaillé pour l'Assemblée des Premières Nations pendant un certain nombre d'années. Après avoir été avisée que son contrat de travail ne serait pas renouvelé, M^{me} Stirbys a déposé une plainte de congédiement injuste sur le fondement de l'article 240 du *Code canadien du travail*, L.R., 1985 ch. L-2.

[2] Le processus d'arbitrage du *Code canadien du travail* ne s'applique pas aux employés qui perdent leur emploi par suite de l'expiration de leur contrat de travail : voir *Eskasoni School Board/Eskasoni Band Council c. MacIsaac*, [1986] A.C.F. n° 263 (C.A.F.).

[3] L'APN a soulevé une objection préliminaire devant l'arbitre nommé pour instruire la plainte de M^{me} Stirbys. Elle a affirmé que M^{me} Stirbys a été embauchée en vertu d'un contrat à durée déterminée qui est venu à échéance et qui n'a pas été renouvelé. Par conséquent, l'APN a soutenu que M^{me} Stirbys n'avait pas le droit d'invoquer les dispositions visant le congédiement injuste prévues dans le Code.

[4] Madame Stirbys a prétendu que l'examen des faits et des circonstances entourant l'historique de son emploi au sein de l'APN a démontré que son emploi était devenu pour une durée indéterminée. Par conséquent, elle a affirmé qu'elle devrait avoir le droit d'invoquer l'article 240 du Code.

[5] L'arbitre a conclu que M^{me} Stirbys avait été employée par l'APN pour une durée déterminée et que son emploi s'était terminé à la fin de la durée de son contrat. Par conséquent, l'arbitre a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour statuer sur la plainte de congédiement injuste de M^{me} Stirbys.

[6] Madame Stirbys a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre, dans laquelle elle allègue que l'arbitre a commis une erreur en appliquant le mauvais critère pour évaluer la nature de son emploi. Madame Stirbys affirme que l'arbitre a également commis une

erreur en ne tenant pas compte des toutes les circonstances pour déterminer le statut juridique de son emploi.

[7] Pour les motifs qui suivent, je ne suis pas convaincue que l'arbitre a commis l'erreur reprochée. Par conséquent, la demande de contrôle judiciaire sera rejetée.

Norme de contrôle

[8] Madame Stirbys prétend que l'arbitre statuait sur une question se rapportant à sa propre compétence et que la décision doit donc être examinée selon la norme de la décision correcte. Elle cite plusieurs décisions de notre Cour à l'appui de sa prétention, dont la plupart ont été rendues avant l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, de la Cour suprême du Canada.

[9] Il ne fait aucun doute que les arbitres doivent statuer correctement sur une question touchant véritablement à la compétence ou à la constitutionnalité. Toutefois, la Cour suprême a clairement indiqué dans *Dunsmuir* qu'il faut faire attention de ne pas considérer trop rapidement une question comme touchant à la « compétence ». La question touchant véritablement à la « compétence » se rapporte à la faculté d'un tribunal à connaître de la question : voir *Dunsmuir*, par. 59.

[10] En l'espèce, les parties conviennent que l'arbitre avait la faculté de connaître de la nature de l'emploi de M^{me} Stirbys et de déterminer si les dispositions de congédiement injuste prévues dans le *Code canadien du travail* s'appliquaient de quelque manière que ce soit. L'arbitre a

exercé cette compétence en entendant les témoignages et les arguments sur la question avant de conclure que M^{me} Stirbys n'était pas une employée de l'APN nommée pour une période indéterminée.

[11] En fait, M^{me} Stirbys conteste le critère que l'arbitre a appliqué lorsqu'elle a évalué si elle était une employée nommée pour une période déterminée ou pour une période indéterminée, et ses conclusions à cet égard.

[12] Le *Code canadien du travail* comporte une clause privative non équivoque, laquelle témoigne de l'intention du législateur que l'on fasse preuve de retenue à l'égard des décisions des arbitres : voir l'article 243. Quoi qu'il en soit, l'expertise requise pour décider du statut d'employé en vertu des principes de common law est partagée par les tribunaux : voir *Dynamex Canada Inc. c. Mamona et al*, 2003 CAF 248; 305 N.R. 295 (C.A.F.) (autorisation de pourvoi refusée, [2003] C.S.C.R. n° 383).

[13] De plus, la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale a établi que la norme de contrôle à l'égard de la décision de l'arbitre quant aux principes de common law applicables en droit du travail est celle de la décision correcte : voir *H. & R. Transport c. Baldrey*, 2005 CAF 151; 334 N.R. 340, 2005 CAF 151, par. 4-8. Par conséquent, je suis convaincue que le critère juridique que l'arbitre a appliqué dans son évaluation de la nature de l'emploi de M^{me} Stirbys est susceptible de contrôle selon la norme de la décision correcte.

[14] Toutefois, l'application de ces principes juridiques aux faits de l'espèce devrait être examinée selon la norme de la raisonnable. Dans un cas comme celui en l'espèce, la décision quant au statut d'un employé comporte manifestement une composante factuelle importante. C'est ce que démontrent les arguments présentés par M^{me} Stirbys, qui se rapportent à la nature des représentations qui lui auraient été faites au cours des années où elle a travaillé pour l'APN et à l'historique des pratiques d'emploi propres à l'organisme.

[15] Lorsqu'elle applique la norme de la raisonnable, la Cour doit tenir compte de la justification de la décision, de la transparence et de l'intelligibilité du processus décisionnel ainsi que de l'appartenance de la décision aux issues acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit : voir *Dunsmuir*, paragraphe 47, et *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12; [2009] 1 R.C.S. 339, par. 59.

L'arbitre a-t-elle appliqué le mauvais critère?

[16] Madame Stirbys prétend que l'arbitre a appliqué le mauvais critère lorsqu'elle a évalué si elle était une employée nommée pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. À l'appui de cette prétention, elle renvoie au paragraphe 5 de la décision, où l'arbitre a affirmé que la question de savoir si M^{me} Stirbys a été congédiée dépend [TRADUCTION] « de la validité des contrats à durée déterminée qu'elle a signés au fil des ans depuis juillet 2002 ».

[17] Selon M^{me} Stirbys, l'arbitre aurait dû analyser la question plus largement afin d'établir la vraie nature des attentes à long terme des parties relativement à la relation d'emploi. Madame Stirbys affirme que l'arbitre ne devait pas simplement examiner le libellé de ses divers

contrats de travail. L'arbitre était plutôt tenue d'évaluer les circonstances entourant ses années d'emploi au sein de l'APN : voir, par exemple, *Société Radio-Canada c. Lemieux*, [2001] A.C.F. n° 1810, par. 47, conf. par 2003 CAF 212; [2003] A.C.F. n° 757.

[18] Le problème avec cet argument est que lorsque la décision est interprétée dans son ensemble, il ne fait aucun doute que c'est ce que l'arbitre a fait précisément.

[19] Ainsi, un examen des motifs de l'arbitre révèle qu'en plus d'analyser le libellé du contrat conclu entre les parties, l'arbitre a également tenu compte des éléments suivants :

- L'historique des rapports d'emploi excellents de M^{me} Stirbys : par. 9 et 21;
- Le fait que l'APN n'a pas tenté de tromper M^{me} Stirbys quant à la nature de son emploi : par. 11;
- Le fait que M^{me} Stirbys a reconnu que son contrat écrit régissait son emploi : par. 8, 9 et 11;
- Le fait que M^{me} Stirbys savait qu'elle était une employée nommée pour une période déterminée : par. 11 et 17;
- Le fait que M^{me} Stirbys était expressément au courant que l'APN n'était pas en mesure de lui offrir un emploi à durée indéterminée : par. 11;
- Les garanties que les superviseurs de M^{me} Stirbys lui avaient données au fil des ans : par. 12;
- Le libellé d'un accord sur les échanges conclu entre M^{me} Stirbys, l'APN et les Instituts de recherche en santé du Canada : par. 18;
- La question de savoir si la participation de M^{me} Stirbys à une entente de détachement donne un indice quant à son niveau d'engagement à l'APN : par. 22.

[20] Par conséquent, on ne m'a pas convaincue que l'arbitre a commis une erreur en appliquant le mauvais critère lorsqu'elle a évalué si M^{me} Stirbys était une employée nommée pour une période déterminée ou pour une période indéterminée.

L'examen des circonstances de l'espèce effectué par l'arbitre

[21] Madame Stirbys soutient que l'arbitre a également commis une erreur en ne tenant pas compte de *toutes* les circonstances pertinentes lorsqu'elle a déterminé le statut juridique de son emploi. En particulier, M^{me} Stirbys fait référence au défaut de l'arbitre d'examiner précisément le fait que ses contrats de travail ne comportaient aucune disposition prévoyant le renouvellement.

[22] Madame Stirbys affirme également que l'arbitre n'a pas accordé suffisamment de poids au fait que son contrat de travail avait été renouvelé plusieurs fois. Selon M^{me} Stirbys, l'arbitre n'a également pas accordé suffisamment de poids aux pratiques de l'APN et aux attentes des parties.

[23] Je me pencherai d'abord sur l'argument concernant le défaut de l'arbitre d'examiner expressément l'absence de disposition prévoyant le renouvellement dans le contrat de travail de M^{me} Stirbys. Le décideur n'est pas tenu de renvoyer à chaque élément de preuve versé au dossier et est présumé avoir tenu compte de tous les éléments de preuve qui lui ont été présentés : voir, par exemple, *Hassan c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1992] A.C.F. n° 946; 147 N.R. 317 (C.A.F.).

[24] De plus, les décisions citées par M^{me} Stirbys analysant la signification d'une disposition prévoyant le renouvellement dans un contrat de travail à durée déterminée considèrent la *présence* d'une telle disposition comme un facteur permettant de conclure à l'existence d'un emploi à durée indéterminée : voir, par exemple, *Ceccol c. Ontario Gymnastic Federation*, 55 O.R. (3d) 614, par. 15 et 16; *Gandolfi c. Hishkoonikun Education Authority*, [2006] C.L.A.D. No. 198, par. 23.

[25] Dans la mesure où les arguments de M^{me} Stirbys se rapportent au poids accordé par l'arbitre aux différentes parties de la preuve, le tribunal de révision n'est manifestement pas tenu de réévaluer les faits : voir *Ligue des droits de la personne B'Nai Brith Canada c. Odynsky*, 2010 CAF 307, par. 85. Voir également *Khosa*, précité, par. 59.

[26] L'arbitre a conclu que le libellé des contrats de travail de M^{me} Stirbys était clair et sans équivoque et que la conduite de l'APN ne permettait pas de conclure à l'existence d'une relation d'emploi à durée indéterminée. Malgré l'excellente argumentation de l'avocat de M^{me} Stirbys, je suis convaincue que cette conclusion était raisonnable.

Conclusion

[27] Pour ces motifs, la demande de contrôle judiciaire de M^{me} Stirbys est rejetée.

Dépens

[28] Les parties conviennent que les dépens devraient suivre l'issue de l'affaire et être fixés à 3 000 \$.

JUGEMENT

LA COUR ORDONNE que la demande de contrôle judiciaire de M^{me} Stirbys soit rejetée et que les dépens, fixés à 3 000 \$, soient adjugés à la défenderesse.

« Anne Mactavish »

Juge

Traduction certifiée conforme
Mylène Boudreau, B.A. en trad.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1013-10

INTITULÉ : CYNTHIA STIRBYS c.
L'ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS

LIEU DE L'AUDIENCE : Ottawa (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 12 janvier 2011

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** LA JUGE MACTAVISH

DATE DES MOTIFS : Le 14 janvier 2011

COMPARUTIONS :

Karin Galldin POUR LA DEMANDERESSE

Jeremy Wright POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Galldin Law POUR LA DEMANDERESSE
Avocats
Ottawa (Ontario)

Seigny Westdal, s.r.l. POUR LA DÉFENDERESSE
Ottawa (Ontario)