

[TRADUCTION]

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



Commission du travail et de l'emploi

HR-002-06

VU LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE, L.R.N.-B. 1973, ch. H-11

ET DANS L'AFFAIRE D'UNE COMMISSION D'ENQUÊTE

ENTRE :

Eileen Blair, James R. Blair, Elizabeth McIntosh, William Clifford Chatterton, Roger A. Christie, Steven P. Hawkes, James Campbell, K. John Bartlett, Patricia Marie Bourgoïn, Kelli Lawson, Timothy Lawson, Brian Thornton, Bill Graham, Sharon Johnson, Richard Johnson, Randall W. McCullough, Brian Myles, Jane MacDonald, Duane F. MacDonald et Joyce M. MacDonald,

Plaignants

- et -

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick,

Commission

- et -

Nouveau-Brunswick (Bureau du surintendant des pensions du ministère de la Justice et de la Consommation)

Intimé

DEVANT :

George P. L. Filliter, président

AVOCATS AUX AUDIENCES :

Pour les plaignants et la Commission des droits de la personne :

*Kelly VanBuskirk et
Matthew R. Letson
Keith Mullin*

Pour l'intimé :

DATES DES AUDIENCES :

Du 18 au 21 août et le 20 octobre 2008

DATE DE LA DÉCISION :

Le 11 décembre 2008

MOTIFS DE LA DÉCISION

I. INTRODUCTION

1. Pendant assez longtemps, l'économie de la ville de Nackawic a été étroitement liée aux activités de la St. Anne Nackawic Pulp Company Ltd. (« St. Anne »), laquelle exploitait une usine de pâtes et papiers et diverses filiales qui donnaient de l'emploi à un grand nombre de personnes. Le vent a tourné le 14 septembre 2004, quand les salariés ont appris que l'entreprise mettait définitivement fin à ses activités le jour-même. Cet événement s'est produit la veille de la mise en faillite de St. Anne en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (« LFI »). Jusqu'à ce moment-là, les salariés de St. Anne avaient joui de conditions de rémunération intéressantes. Parmi celles-ci, St. Anne se vantait d'offrir des régimes de pension attrayants aux employés payés à salaire, d'une part, et aux employés payés à l'heure, d'autre part.

2. Les salariés de St. Anne et les citoyens de Nackawic ont certes encaissé un choc le 14 septembre 2004, mais c'est le 29 et le 30 novembre 2004 que les salariés ont pris connaissance de toutes les répercussions de cette fermeture. Très peu de temps après la fermeture de l'usine, la surintendante des pensions (« la surintendante ») a constaté que les éléments d'actif des deux régimes de pension qui avaient été administrés par St. Anne jusqu'au 14 septembre 2004 n'étaient plus protégés depuis la mise en faillite de celle-ci. C'est la raison pour laquelle le 23 septembre 2004, la surintendante a exercé le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 52 de la *Loi sur les prestations de pension* (« LPP ») et a nommé la société Morneau Sobeco comme administrateur pour les besoins de la liquidation des deux régimes de pension. À ce titre, l'un des premiers gestes de Morneau Sobeco a été de réunir des documents et des dossiers et de se familiariser avec tous les aspects des deux régimes. Pendant ces démarches, Morneau Sobeco a déterminé que les deux régimes étaient fortement déficitaires.

3. À la lumière de ce constat, l'équipe de Morneau Sobeco a fait des prévisions préliminaires dont elle a décidé de faire part aux salariés participants les 29 et 30 novembre 2004. Au cours de ces assemblées, Mike O'Connell, associé chez Morneau Sobeco, a parlé de deux sujets aux personnes présentes. Premièrement, il leur a expliqué l'ampleur du déficit des deux régimes. Mais les observa-

tions les plus importantes qui ont été faites par M. O'Connell et qui ont donné lieu à la présente instance devant la Commission du travail et de l'emploi portaient sur la façon de dresser l'ordre de priorité pour l'application des dispositions sur la répartition qui se trouvent à l'article 50 du Règlement 91-195 établi en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* (« l'ancien règlement »).

4. Nous reviendrons sur la signification de l'article 50 de l'ancien règlement. Pour le moment, nous nous contenterons de dire qu'en vertu des règles sur la répartition prévues par ce règlement, seuls les salariés âgés de plus de 55 ans auraient eu le droit de toucher des prestations de pension de quelque nature que ce soit. Les salariés âgés de moins de 55 ans auraient seulement eu le droit de récupérer leurs propres cotisations avec intérêts. C'est cette différence de traitement – sans égard aux autres facteurs comme l'ancienneté – qui a déclenché une succession d'événements, dont la présente instance devant la Commission des droits de la personne.

5. À diverses reprises entre décembre 2004 et mai 2005, les plaignants ont déposé des plaintes libellées de façon semblable à la Commission des droits de la personne, dans lesquelles ils alléguaient avoir été victimes de discrimination en raison de leur âge. La Commission des droits de la personne a fait enquête au sujet de ces plaintes. En fin de compte, le ministre de l'Éducation post-secondaire, de la Formation et du Travail a nommé la Commission du travail et de l'emploi pour qu'elle agisse à titre de commission d'enquête en vertu des dispositions de la *Loi sur les droits de la personne* (« la LDP »). Les parties ont fait leur preuve du 18 au 21 août 2008, elles ont échangé des mémoires écrits à diverses dates en septembre 2008 et elles ont présenté leurs conclusions finales de vive voix le 20 octobre 2008.

II. QUESTIONS EN LITIGE

6. Comme nous le verrons ci-dessous, les faits pertinents en l'espèce ne sont pas contestés. Il convient de signaler que le gouvernement du Nouveau-Brunswick a modifié la *LPP* le 17 décembre 2004 afin d'abroger rétroactivement l'ancien règlement et de permettre l'adoption du Règlement 2005-157 le 28 décembre 2005 (« le nouveau règlement »). Le nouveau règlement a eu pour effet de modifier la base de répartition des éléments d'actif des régimes de pension lors de la liquidation afin de permettre à tous les anciens salariés de St. Anne d'avoir droit à une part « propor-

[TRADUCTION]

tionnelle » du reliquat des fonds de pension. Il s'agit d'une méthode radicalement différente de celle qui était prévue par l'ancien règlement. Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, lorsqu'elle était appliquée aux anciens salariés de St. Anne, l'ancienne méthode établissait un modèle de répartition différencié dans lequel l'âge était un facteur déterminant. Le nouveau règlement a été contesté devant les tribunaux, mais sa validité a été reconnue en première instance (le 3 décembre 2006) et par la Cour d'appel (le 26 février 2007). Finalement, la Cour suprême du Canada a refusé d'accorder l'autorisation d'interjeter appel (le 20 septembre 2007).

7. Par suite de la modification du mécanisme réglementaire sous le régime de la *LPP*, les participants aux régimes qui touchaient une pension le 14 septembre 2004 ont continué à recevoir l'intégralité de leurs prestations jusqu'au 28 février 2006. Pour les autres, la répartition des éléments d'actif des régimes de pension a été faite « au pro rata », comme le prescrit le nouveau règlement. Par conséquent, pour bien cerner les questions en litige devant notre commission d'enquête, nous pouvons les résumer comme suit :

- a) Qui sont les intimés visés par les présentes plaintes?
- b) Les modalités prescrites par le Règlement 91-195 (l'ancien règlement) établi en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* sont-elles discriminatoires et contreviennent-elles aux dispositions de la *Loi sur les droits de la personne*?
- c) Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'entremise du Bureau du surintendant des pensions, a-t-il fourni un « service » au « public » sous le régime de l'ancien règlement? Dans l'affirmative, est-ce que ce « service » au « public » était discriminatoire?
- d) S'il y a eu contravention à la *Loi sur les droits de la personne*, quelles mesures de redressement conviendrait-il d'accorder dans les circonstances exceptionnelles de la présente affaire?

III. ANALYSE ET FAITS

8. Les plaignants ont fait entendre des témoins. Mais au début de l'audience, la Commission du travail et de l'emploi a obtenu un long exposé conjoint des faits dont voici la traduction :

[TRADUCTION]

1. James Blair a été employé de la St. Anne-Nackawic Pulp Company Ltd. (ci-après appelée « la compagnie en faillite ») à son usine de pâte (ci-après appelée « l'usine ») à Nackawic, au Nouveau-Brunswick, pendant une période d'environ 30 ans et a été participant au régime de pension des employés à salaire de la St. Anne-Nackawic Pulp Company Ltd. (ci-après appelé « le régime de pension des employés à salaire »).
2. Eileen Blair a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 18 ans et a été participante au régime de pension des employés à salaire. Le 14 septembre 2004, James et Eileen Blair étaient tous deux âgés de 52 ans.
3. John Bartlett a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 16 ans. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 46 ans le 14 septembre 2004.
4. Patricia Bourgoïn a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 32 ans. Elle était une participante au régime de pension des employés à salaire et elle était âgée de 50 ans le 14 septembre 2004.
5. James Campbell a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 28 ans. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 50 ans le 14 septembre 2004.
6. Roger Christie a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 28 ans. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 54 ans le 14 septembre 2004.
7. William Graham a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 34 ans. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 52 ans le 14 septembre 2004.
8. Steven Hawkes a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 34 ans. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 53 ans le 14 septembre 2004.
9. Richard Johnson a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 31 ans. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 51 ans le 14 septembre 2004.
10. Sharon Johnson a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 29 ans. Elle était une participante au régime de pension des employés à salaire et elle était âgée de 53 ans le 14 septembre 2004.
11. Kelli Lawson a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 24 ans. Elle était une participante au régime de pension des employés à salaire et elle était âgée de 42 ans le 14 septembre 2004.
12. Timothy Lawson a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 24 ans. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 45 ans le 14 septembre 2004.

[TRADUCTION]

13. Duane MacDonald a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 34 ans et demi. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 54 ans le 14 septembre 2004.
14. Jane MacDonald a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 34 ans. Elle était une participante au régime de pension des employés à salaire et elle était âgée de 52 ans le 14 septembre 2004.
15. Joyce MacDonald a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 11 ans et demi. Elle était une participante au régime de pension des employés à salaire et elle était âgée de 51 ans le 14 septembre 2004.
16. Randall McCullough a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 31 ans. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 52 ans le 14 septembre 2004.
17. Elizabeth McIntosh a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 17 ans. Elle était une participante au régime de pension des employés à salaire et elle était âgée de 51 ans le 14 septembre 2004.
18. Brian Myles a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 21 ans. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 47 ans le 14 septembre 2004.
19. Brian Thompson a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 32 ans. Il était un participant au régime de pension des employés à salaire et il était âgé de 54 ans le 14 septembre 2004.
20. William Chatterton a travaillé pour la compagnie en faillite pendant une période d'environ 26 ans. Il était un participant au régime de pension des employés payés à l'heure et des employés de bureau de la St. Anne-Nackawic Pulp Company Ltd. (ci-après appelé « le régime de pension des employés syndiqués ») et il était âgé de 46 ans le 14 septembre 2004.
21. Les personnes mentionnées aux paragraphes 1 à 20 ci-dessus sont les plaignants en l'espèce.
22. Comme le prévoit le paragraphe 91(1) de la *Loi sur les prestations de pension*, le ministre de la Justice et de la Consommation est responsable de l'application générale de la *Loi* et peut désigner des personnes pour le représenter. Le paragraphe 91(2) de la *Loi* précise que le ministre doit nommer une personne employée sous le régime de la *Loi sur la Fonction publique* comme surintendant des pensions (ci-après appelée « la surintendante ou le surintendant »).
23. L'intimée Morneau Sobeco administre le régime de pension des employés à salaire et le régime de pension des employés syndiqués en vertu des dispositions de la *Loi sur les prestations de pension*, L.N.-B. 1987, ch. P-5.1. Morneau Sobeco a été nommée en vertu de la loi par la surintendante pour administrer le régime de pension des employés à salaire et le régime de pension des employés syndiqués après la mise en faillite de la compagnie.

[TRADUCTION]

24. Les plaintes contre la compagnie en faillite et contre l'intimée A.C. Poirier and Associates ont fait l'objet d'un désistement, conformément aux dispositions de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*.
25. Pendant que les plaignants étaient employés à l'usine, la compagnie en faillite a effectué des versements réguliers dans les caisses du régime de pension des employés à salaire et du régime de pension des employés syndiqués, conformément aux dispositions qui régissent ceux-ci. Entre le 1^{er} septembre 2001 et le 14 septembre 2004, les plaignants qui participaient au régime de pension des employés à salaire ont cotisé 4 % de leur salaire respectif au régime de pension des employés à salaire. Entre le 5 juillet 2004 et le 14 septembre 2004, le plaignant qui participait au régime de pension des employés syndiqués a cotisé 4,5 % de son salaire au régime de pension des employés syndiqués. Les cotisations payées par les plaignants s'ajoutaient aux cotisations de la compagnie en faillite.
26. En date du 14 septembre 2004, le régime de pension des employés à salaire était structuré de la façon suivante :
- a. l'âge normal de la retraite pour les salariés était fixé à 65 ans avec plein droit à pension;
 - b. une retraite anticipée était possible sans réduction des prestations de pension dans le cas des salariés qui quittaient leur emploi à l'usine à 58 ans après avoir accumulé plus de 20 années de service;
 - c. une retraite anticipée était également offerte aux salariés qui étaient âgés de 55 ans et qui étaient dévolus, peu importe leur nombre d'années de service, mais avec des prestations de pension réduites;
 - d. une pension différée payable en tout temps entre l'âge de 55 ans et l'âge de 65 ans (avec réduction pour retraite anticipée si le participant se retirait avant l'âge de 65 ans) était à la disposition des personnes qui cessaient de travailler à l'usine avant l'âge de 55 ans et qui étaient dévolues; comme solution de rechange, les participants pouvaient décider de retirer la valeur courante de leur pension différée du régime à leur cessation d'emploi;
 - e. la valeur de la pension annuelle avant toute réduction pour retraite anticipée était calculée en multipliant *a)* les années de service créditées par *b)* 1,75 %, et en multipliant le résultat par *c)* les gains moyens des cinq dernières années de la carrière, et en soustrayant *d)* le nombre d'années de service créditées, divisé par 70, multiplié par la prestation maximum du Régime de pensions du Canada.
- La dévolution se produisait deux ans après l'adhésion au régime de pension des employés à salaire ou après cinq années de service à l'usine, selon la première de ces éventualités.
27. Le régime de pension des employés syndiqués avait une structure semblable à celle du régime de pension des employés à salaire. Il existait certaines différences entre les deux régimes, mais ceux-ci se ressemblaient beaucoup dans les grandes lignes.

[TRADUCTION]

28. Le 14 septembre 2004, vers 8 h, une réunion a été convoquée d'urgence par l'équipe de direction de la compagnie en faillite, qui comprenait notamment Vince Byrne, Mike Connell et Doug Mercer. L'équipe de direction a demandé aux salariés présents de cesser leurs activités, parce que le propriétaire avait ordonné la fermeture de l'usine. C'est ainsi que s'est terminé l'emploi des plaignants à l'usine.
29. Le 15 septembre 2004, St. Anne-Nackawic Pulp Company Ltd. a déclaré faillite à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Green Jain Wedlake Inc. a été nommé syndic et séquestre par Parsons Whittemore, la société mère de la St. Anne-Nackawic Pulp Company Ltd.
30. En date du 14 septembre 2004, 239 participants au régime de pension des employés syndiqués et 152 participants au régime de pension des employés à salaire étaient âgés de plus de 55 ans, tandis que 296 participants au régime de pension des employés syndiqués et 73 participants au régime de pension des employés à salaire étaient âgés de moins de 55 ans. Par « participant », on entend un salarié, un retraité, un bénéficiaire ou un ancien participant qui a droit à une pension différée. Il faut préciser que les retraités qui touchent une pension réversible sont considérés comme une seule personne au sens de cette définition.
31. En date du 14 septembre 2004, le régime de pension des employés à salaire et le régime de pension des employés syndiqués avaient tous deux une dette actuarielle non provisionnée importante en cas de liquidation.
32. Dans le cas du régime de pension des employés syndiqués, en date du 14 septembre 2004, les éléments d'actif du régime auraient été suffisants pour verser des pensions aux participants qui avaient droit à une pension immédiate ce jour-là, mais dans une proportion de seulement 88 % de la somme qui aurait été payable si le régime avait été entièrement capitalisé. En ce qui concerne le régime de pension des employés à salaire, en date du 14 septembre 2004, les éléments d'actif du régime auraient été suffisants pour verser des pensions aux participants qui avaient droit à une pension immédiate ce jour-là, mais dans une proportion de seulement 87 % de la somme qui aurait été payable si le régime avait été entièrement capitalisé. Les participants aux régimes de pension qui n'avaient pas encore droit à une pension immédiate n'auraient rien reçu d'autre que le remboursement de leurs propres cotisations.
33. Le 23 septembre 2004, Angela Mazerolle, la surintendante des pensions par intérim de l'époque au Nouveau-Brunswick, a nommé Morneau Sobeco à titre d'administrateur du régime de pension des employés à salaire et du régime de pension des employés syndiqués, en vertu de l'article 52 de la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick, L.N.-B. 1987, ch. P-5.1.
34. En vertu de la *Loi sur les prestations de pension*, Morneau Sobeco avait la tâche de liquider le régime de pension des employés à salaire et le régime de pension des employés syndiqués conformément aux dispositions de la *Loi* et de ses règlements d'application. La « liquidation » d'un régime de pension est permise par la *Loi sur les prestations de pension* lorsqu'une compagnie fait faillite. Morneau Sobeco est tenue par la *Loi sur les prestations de pension* de déposer un rapport de liquidation pour rendre compte de la répartition des éléments d'actif des régimes de pension,

[TRADUCTION]

conformément aux règles édictées par la *Loi*. Le rapport de liquidation ne peut pas être mis en œuvre avant d'avoir été approuvé par le surintendant des pensions.

35. Le 1^{er} octobre 2004, une assemblée des créanciers de la compagnie en faillite a eu lieu à l'hôtel Delta de Fredericton.
36. Le 25 octobre 2004, la cour a désigné un nouveau syndic de faillite, soit A.C. Poirier & Associates Inc.
37. Les 29 et 30 novembre 2004, des assemblées ont été organisées à la salle du club Lions de Nackawic par Morneau Sobeco, en sa qualité d'administrateur, afin d'informer les participants au régime de pension des employés à salaire du processus de liquidation de leur régime de pension.
38. Les 29 et 30 novembre 2004, des assemblées ont été organisées à la salle du club Lions de Nackawic par Morneau Sobeco, en sa qualité d'administrateur, afin d'informer les participants au régime de pension des employés syndiqués du processus de liquidation de leur régime de pension.
39. Morneau Sobeco a annoncé que les anciens salariés de la compagnie en faillite âgés de moins de 55 ans ne recevraient aucune prestation de pension en raison de la situation financière prévue du régime de pension des employés à salaire et du régime de pension des employés syndiqués et en vertu des règles sur la répartition des éléments d'actif d'un régime de pension en cas de liquidation qui étaient prescrites par la *Loi sur les prestations de pension*. Au lieu, ils allaient pouvoir récupérer seulement leurs propres cotisations au régime avec intérêts, comme le prévoyait la *Loi sur les prestations de pension*. Morneau Sobeco a également annoncé que les prestations de pension des participants âgés de plus de 55 ans seraient réduites de 10 à 25 %, en vertu des dispositions de la *Loi sur les prestations de pension* qui étaient en vigueur à ce moment-là.
40. Les plaignants ont chacun déposé une plainte (ci-après « les plaintes ») à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Les plaignants ont allégué que la *Loi sur les prestations de pension* avait un effet discriminatoire envers eux en matière d'emploi et de services en raison de leur âge.
41. Le 20 décembre 2004, l'intimé, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, Morneau Sobeco, A.C. Poirier & Associates et la compagnie en faillite ont été informés de la réception des plaintes et ont eu la possibilité d'y répondre.
42. Les plaintes ont été transmises à Parsons Whittemore, la société mère de la compagnie en faillite, et celle-ci a eu la possibilité d'y répondre également.
43. Le 17 décembre 2004, l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick a modifié la *Loi sur les prestations de pension* en y ajoutant l'article 100.1 qui se lit comme suit :

100.1(1) Un règlement relatif aux régimes de pension suivants, peut être établi pour avoir un effet rétroactif au 31 décembre 1991 ou à toute date ultérieure :

[TRANSDUCTION]

a) Pension Plan for Non-Union Salaried Employees of St. Anne-Nackawic Pulp Company Ltd., dont récépissé de l'enregistrement en vertu de la Loi a été délivré le 7 août 1997 tel que modifié;

b) Pension Plan for Hourly Paid and Clerical Union Employees of St. Anne-Nackawic Pulp Company Ltd., tel qu'enregistré auprès du surintendant le 13 janvier 1994 tel que modifié.

100.1(2) Le paragraphe (1) cesse d'être exécutoire le 30 juin 2008.

100.1(3) Un règlement ayant un effet rétroactif ne cesse pas d'être exécutoire en raison du fait que le paragraphe (1) cesse d'être exécutoire le 30 juin 2008.

100.1(4) Un règlement ayant un effet rétroactif peut avoir une incidence sur les droits, les privilèges, les obligations et les responsabilités qui sont acquis par une personne ou qui lui reviennent ou lui revenant ou qui lui échoient en vertu des régimes de pension identifiés au paragraphe (1) ou relativement à ceux-ci.

100.1(5) Est irrecevable l'action en dommages-intérêts ou toute autre instance introduite contre la province, le Ministre ou une personne désignée pour le représenter relativement à une chose faite ou présumée avoir été faite ou relativement à quelque chose qui a été omise relativement à un règlement ayant un effet rétroactif, que cela se soit produit avant ou après l'entrée en vigueur du présent article.

44. Le 26 août 2005 ou aux environs de cette date, la Cour a donné son aval à la vente de l'usine et a approuvé les conditions de celle-ci, y compris le paiement de sommes au syndic de faillite.
45. Le régime de pension des employés syndiqués et le régime de pension des employés à salaire sont créanciers de la compagnie en faillite et ont présenté des preuves de réclamation au syndic de faillite.
46. Le 28 décembre 2005, le lieutenant-gouverneur en conseil a modifié la réglementation expressément applicable aux régimes de pension de la St. Anne-Nackawic en adoptant le Règlement 2005-157 (ci-après appelé « le nouveau règlement »). Le nouveau règlement a modifié la base de répartition des éléments d'actif pour que la répartition de l'actif soit faite au pro rata, déduction faite des montants répartis en priorité. Le nouveau règlement confère à tous les anciens salariés, y compris aux salariés âgés de moins de 55 ans (le groupe dont font partie les plaignants), le droit de toucher une part proportionnelle du reliquat des fonds de pension. Le nouveau règlement a un effet rétroactif et est entré en vigueur le 14 septembre 2004.
47. Par suite de l'adoption du Règlement 2005-157, le modèle de répartition qui doit être employé pour la liquidation des régimes de pension est celui qui est prévu au

[TRADUCTION]

paragraphe 7(1) de ce règlement. En vertu de ce modèle, les fonds devaient être répartis aux groupes suivants selon l'ordre de priorité ci-dessous :

- a. tous les participants et les anciens participants auraient droit au remboursement des cotisations additionnelles volontaires, y compris les intérêts courus;
 - b. tous les participants et les anciens participants qui touchaient une pension en date du 14 septembre 2004 recevraient 100 % de leurs droits à pension pendant la période allant du 14 septembre 2004 au 28 février 2006;
 - c. tous les participants et les anciens participants qui avaient droit aux prestations et qui ne recevaient pas de pension en date du 14 septembre 2004 recevraient ensuite toutes les cotisations autres que les cotisations additionnelles volontaires déjà payées;
 - d. tous les participants et les anciens participants qui avaient droit aux prestations recevraient ensuite la valeur de rachat de leur pension.
48. Le 16 février 2006, deux groupes d'anciens salariés de St. Anne-Nackawic ont déposé des avis de poursuite avec exposé de la demande dans le but d'obtenir la suspension de l'application des règlements sur les pensions établis en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* jusqu'à ce que la question de la validité et du caractère exécutoire du nouveau règlement soit tranchée, en particulier en ce qui concerne la répartition proportionnelle (ci-après appelée « la poursuite Melanson »).
49. Le 7 décembre 2006, la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick a rendu sa décision à l'égard d'un volet de la poursuite Melanson. La Cour du Banc de la Reine a rejeté le volet de la poursuite qui remettait en question la validité du nouveau règlement.
50. Le 26 février 2007, la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a confirmé la décision rendue le 7 décembre 2006 par la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick.
51. L'autorisation d'interjeter appel à la Cour suprême du Canada a été refusée le 20 septembre 2007.
52. Morneau Sobeco a présenté son rapport de liquidation à la surintendante aux alentours du mois de décembre 2007.
53. Le rapport de liquidation a été approuvé par la surintendante le 14 janvier 2008.
54. Morneau Sobeco a commencé à répartir les éléments d'actif du régime de pension des employés à salaire et du régime de pension des employés syndiqués à leurs participants, conformément aux dispositions du rapport de liquidation et de la *Loi sur les prestations de pension*. En date du 1^{er} août 2008, toutes les prestations avaient été versées aux participants de la façon prévue au rapport de liquidation.

a) Qui sont les intimés visés par les présentes plaintes?

9. À l'origine, les intimés visés par les plaintes comprenaient le Bureau du surintendant des pensions, Morneau Sobeco, St. Anne et A.C. Poirier and Associates (le syndic de faillite). La Commission des droits de la personne et les plaignants ont acquiescé à la mise hors de cause de St. Anne et d'A.C. Poirier and Associates, conformément aux dispositions de la *LFI*. De plus, les parties ont déposé deux liasses de documents par consentement lors de l'audience, et le seul intimé nommé dans celles-ci est « le Bureau du surintendant des pensions du Nouveau-Brunswick, qui relevait précédemment du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail et qui relève actuellement du ministère de la Justice et de la Consommation » [traduction]. La Commission du travail et de l'emploi déduit donc que Morneau Sobeco a été mise hors de cause.

b) Les modalités prescrites par le Règlement 91-195 établi en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* sont-elles discriminatoires et contreviennent-elles aux dispositions de la *Loi sur les droits de la personne*?

10. La *LDP* interdit à quiconque (y compris la Couronne du chef de la province du Nouveau-Brunswick) d'agir directement ou indirectement de manière à faire preuve de discrimination envers une personne ou une catégorie de personnes quant aux services disponibles au public pour des raisons d'âge [voir l'alinéa 5(1)a) et l'article 9 de la *LDP*]. L'article de l'ancien règlement qui est en cause ne mentionne pas expressément que l'âge est un facteur déterminant dans l'établissement du modèle de répartition (voir l'article 50 de l'ancien règlement). Toutefois, toutes les parties admettent que, dans les circonstances de la présente affaire, les anciens participants âgés de moins de 55 ans n'auraient pas eu le droit de recevoir des prestations de pension sous le régime de l'ancien règlement (voir le paragraphe 39 de l'exposé conjoint des faits). Voici comment était décrit l'ordre de priorité dans la lettre datée du 15 novembre 2004 que Morneau Sobeco a fait parvenir aux anciens salariés de la St. Anne :

[Traduction] *Que se passe-t-il s'il y a une dette actuarielle non provisionnée? Quel est l'ordre de priorité?*

[TRADUCTION]

La *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick prévoit un ordre de priorité en cas d'insuffisance de fonds lors de la répartition des fonds d'un régime de pension enregistré qui fait l'objet d'une liquidation. L'ordre de priorité est le suivant :

- a) les participants au régime ont droit à leurs cotisations volontaires et normales, y compris les intérêts;
- b) les retraités et les participants au régime qui ont atteint l'âge requis (55 ans en date du 14 septembre 2004, soit à la liquidation du régime) et qui ont droit à une pension;
- c) les participants au régime qui ont accumulé les années de service exigées pour remplir les conditions de la dévolution au sens de la *Loi sur les prestations de pension* (c.-à-d. adhésion au régime pendant deux ans depuis le 1^{er} janvier 2001 ou cinq années d'emploi continu), mais qui n'ont pas encore droit à une pension;
- d) tous les autres participants au régime.

Il convient de signaler que la répartition des fonds d'un régime de pension après la date de liquidation doit être approuvée par le surintendant des pensions.

11. En outre, la surintendante des pensions, Angela Mazerolle Stephens, a signé un affidavit qui a été déposé à la Division de première instance de la Cour du Banc de la Reine en réponse à la contestation de la validité du nouveau règlement qui a été établi en vertu de la *LPP* en décembre 2005. À l'alinéa 2d) de son affidavit, M^{me} Mazerolle Stephens a fait l'affirmation suivante :

[Traduction] Avant décembre 2005, le Nouveau-Brunswick était la seule administration au Canada qui continuait de faire appel à un modèle de répartition prévoyant un traitement différencié selon l'âge.

12. La Commission du travail et de l'emploi est d'avis que l'ancien règlement avait pour effet ou pour conséquence d'enlever aux anciens salariés de St. Anne âgés de moins de 55 ans le droit de recevoir des prestations de pension. Il a été admis que seuls les salariés âgés de plus de 55 ans auraient eu le droit de recevoir des prestations de pension. La Commission du travail et de l'emploi n'a donc aucune hésitation à conclure que l'ancien règlement traitait différemment les anciens salariés et que cette « différence de traitement » était fondée sur l'âge (d'une façon générale, voir *CN c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114, et *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497).

13. Toutefois, la Commission du travail et de l'emploi est d'avis que cette conclusion n'est pas déterminante. La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a récemment statué que pour contrevenir aux dispositions de la *Loi sur les droits de la personne*, un traitement différent en raison de l'âge devait porter atteinte à la « dignité humaine ». La Cour a eu recours à ce qu'elle a appelé « l'analyse contextuelle » et elle a énoncé un critère à quatre volets qui permet de déterminer s'il y a eu atteinte à la « dignité humaine ». Même s'ils ne sont pas exhaustifs, les quatre facteurs mentionnés par la Cour sont les suivants : (1) un désavantage préexistant; (2) une correspondance entre les motifs de distinction et les besoins ou la situation véritables du groupe qui se plaint de discrimination; (3) l'objectif ou l'effet d'amélioration de la mesure législative contestée; (4) la nature et l'étendue des droits touchés (voir *Laronde c. CSSIAT et Procureur général du Nouveau-Brunswick et autres*, [2007] N.B.J. 30).

14. Quand elle a énoncé le critère ci-dessus, la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a fait remarquer que les « distinctions fondées sur des caractéristiques de groupe » ne doivent pas reposer sur des stéréotypes, mais plutôt sur des faits (voir le paragraphe 7 de l'arrêt *Laronde* précité). La Commission du travail et de l'emploi doit donc conclure que les observations faites de vive voix et par écrit par les représentants de l'intimé reposent en fait sur un stéréotype à l'égard des travailleurs de la catégorie d'âges allant de 42 à 55 ans. Ces observations donnent à penser que ce groupe n'a pas été victime d'un « désavantage historique » fondé sur l'âge. Cette remarque n'est pas étayée par la preuve. Au contraire, selon les dépositions faites par les vingt plaignants devant la Commission du travail et de l'emploi, ceux-ci ne sont pas plus « employables » que les anciens salariés de St. Anne qui avaient atteint l'âge de 55 ans le 14 septembre 2004. En particulier, au paragraphe 30 de son mémoire, l'intimé affirme que les travailleurs plus âgés, c'est-à-dire ceux qui ont dépassé l'âge de 55 ans, forment un groupe plus désavantagé que les travailleurs âgés de moins de 55 ans. Cette affirmation n'a pas été prouvée et la Commission du travail et de l'emploi ne peut pas accepter ou entériner un argument aussi général, en particulier dans l'industrie des pâtes et papiers qui a récemment encaissé les contrecoups du ralentissement économique.

15. La Commission du travail et de l'emploi doit donc conclure qu'en l'espèce, non seulement l'ancien règlement faisait-il une distinction fondée sur l'âge, mais il était aussi intrinsèquement discriminatoire. Si l'ancien règlement n'avait pas été abrogé, la Commission du travail et de l'em-

ploi aurait conclu qu'il contrevenait à la *Loi sur les droits de la personne*. Même si la Commission du travail et de l'emploi arrive à cette conclusion, elle rejette l'argument des plaignants lorsqu'ils prétendent que l'édiction du nouveau règlement, qui a éliminé la distinction fondée sur l'âge, équivalait à reconnaître ou à admettre le caractère discriminatoire de l'ancienne réglementation.

c) Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'entremise du Bureau du surintendant des pensions, a-t-il fourni un « service » au « public » sous le régime de l'ancien règlement? Dans l'affirmative, est-ce que ce « service » au « public » était discriminatoire?

16. Autrement dit, la Commission du travail et de l'emploi doit déterminer si les actes décrits aux paragraphes 33, 34, 37, 38 et 39 de l'exposé conjoint des faits (voir le paragraphe 8 ci-dessus) constituaient des services disponibles au public. Cette décision est importante en raison du libellé de l'alinéa 5(1)*b* de la *Loi sur les droits de la personne*.

17. Par suite de l'abrogation de l'ancien règlement et de l'entrée en vigueur du nouveau règlement le 28 décembre 2005, le modèle de répartition qui prévoyait un traitement différent selon l'âge n'a évidemment pas été mis en œuvre. Cependant, il est tout aussi évident qu'entre le 23 septembre 2004 et l'entrée en vigueur du nouveau règlement, Morneau Sobeco a agi comme si c'était l'ancien règlement qui s'appliquait. Dans sa déposition, M. O'Connell a affirmé qu'après avoir été nommée pour administrer les régimes le 23 septembre 2004, Morneau Sobeco a pris des mesures pour protéger les éléments d'actif des régimes et a commencé à élaborer un mécanisme en vue de liquider les régimes et de répartir les éléments d'actif conformément à la réglementation en vigueur à ce moment-là. Dans le cadre de ces démarches, Morneau Sobeco a estimé à juste titre qu'il lui incombait de tenir les participants au courant de la situation. À ce propos, la preuve faite devant la Commission du travail et de l'emploi révèle que des lettres ont été envoyées aux participants le 6 octobre 2004, le 15 novembre 2004, le 27 septembre 2005 et le 21 octobre 2005 (voir la pièce n° 1, aux onglets 27, 28, 37 et 38) afin de leur donner deux rapports sur la situation et de leur proposer la répartition des éléments d'actif.

18. Par ailleurs, selon les témoignages non contredits de tous les plaignants, les assemblées des 29 et 30 novembre 2004 ont été la cause de beaucoup d'angoisse. C'est au cours de ces assemblées que les représentants de Morneau Sobeco et peut-être même le ministre responsable à l'époque ont appris aux participants que non seulement les régimes étaient-ils déficitaires, mais aussi que le modèle de répartition prévu par la réglementation en vigueur faisait une distinction fondée sur l'âge.

19. Étant donné que la Commission du travail et de l'emploi a conclu que l'ancien règlement avait un caractère discriminatoire dans les circonstances de l'espèce, si la surintendante des pensions avait approuvé un modèle de répartition pour la liquidation de ces régimes, il aurait fallu prendre des mesures correctives. Toutefois, tout le monde sait que cette affaire est unique. En effet, Morneau Sobeco avait à tout le moins fait des démarches préliminaires pour mettre en œuvre le modèle de répartition prévu par l'ancien règlement, mais elle n'a pas pu y donner suite en raison de l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation qui a éliminé la distinction fondée sur l'âge. Il s'agit donc, pour la Commission du travail et de l'emploi, de déterminer si la réglementation discriminatoire a été mise en application. Autrement dit, la conduite de Morneau Sobeco entre le 23 septembre 2004 et le 28 décembre 2005 équivalait-elle à des « actes faits en vertu » de la réglementation?

20. Les deux parties ont fait valoir des arguments forts à ce sujet. Sans vouloir simplifier à outrance, disons que l'intimé est essentiellement d'avis qu'il ne peut pas y avoir de discrimination sans un acte, c'est-à-dire sans un incident factuel. L'intimé plaide donc que le paragraphe 5(1) de la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas. Par contre, la Commission des droits de la personne et les plaignants soutiennent que l'intimé interprète de façon trop restrictive les « services disponibles » et que la Commission du travail et de l'emploi peut tenir compte de l'effet de la réglementation contestée en tant que tel. Le fait que le rapport de liquidation a finalement été approuvé en vertu du nouveau règlement n'atténue pas l'effet discriminatoire de la réglementation envers les plaignants, car celui-ci découle de l'application anticipée de l'ancien règlement. Les deux parties reconnaissent que la présente situation de faits est exceptionnelle. Par conséquent, aucun précédent « pertinent » n'a été déposé pour aider la Commission du travail et de l'emploi, et le soussigné n'a pas été en mesure de trouver de la jurisprudence à ce sujet.

[TRADUCTION]

21. En 2004, une commission d'enquête du Nouveau-Brunswick a statué que la discrimination doit se produire dans la prestation de services qui découle directement de la loi (voir *A. A. v. New Brunswick Department of Family and Community Services*, [2004] N.B.H.R.B.I.D. n°4). En outre, la Commission des droits de la personne de l'Ontario a décidé de ne pas nommer de commission d'enquête pour examiner un texte de loi susceptible d'être discriminatoire en l'absence d'un fondement ou d'un incident factuel. Statuant sur une demande de révision judiciaire, la Cour divisionnaire de l'Ontario a conclu qu'une commission d'enquête n'avait pas le pouvoir de modifier les lois et a refusé d'infirmier la décision de la Commission de ne pas nommer de commission d'enquête (voir *Malkowski v. Ontario Human Rights Commission*, [2006] O.J. n° 5140). Toutefois, une commission d'enquête ontarienne présidée par le juge Cory a laissé entendre qu'une commission d'enquête pouvait décider si une loi porte atteinte à la *Loi sur les droits de la personne* et, dans l'affirmative, qu'elle avait le pouvoir d'ordonner que la loi irrégulière ne soit pas appliquée (voir *Braithwaite v. Ontario (Attorney General)* (2005), 54 C.H.R.R. 116).

22. La Commission du travail et de l'emploi est d'avis que les actes faits par Morneau Sobeco en sa qualité d'administrateur des deux régimes avaient pour but de procéder éventuellement à la répartition des éléments d'actif en vertu de l'ancien règlement, jusqu'à ce que celui-ci soit abrogé et remplacé. Cette conclusion est tout à fait compatible avec le témoignage de M. O'Connell et avec la preuve documentaire qui a été produite. Si l'ancien règlement n'avait pas été abrogé et remplacé, cette conduite aurait indubitablement équivalu à la prestation d'un « service disponible au public ». Nous reparlerons du fait que cette conduite a eu des répercussions nuisibles pour les plaignants. La Commission du travail et de l'emploi statue donc que cette conduite doit être considérée comme un service, autrement dit comme un incident pour les besoins des présentes plaintes. En conséquence, la Commission du travail et de l'emploi doit conclure que la surintendante des pensions a agi de façon discriminatoire en prenant des mesures, par le truchement de l'administrateur qu'elle a nommé (Morneau Sobeco), dans le but d'appliquer la réglementation irrégulière qui établissait une distinction fondée sur l'âge. Comme l'intimé l'a fait remarquer dans son mémoire sur les points de droit au sujet de l'affaire *A. A.* précitée, ces actes équivalent à « la prestation de services qui découlent directement de la loi ».

d) S'il y a eu contravention à la *Loi sur les droits de la personne*, quelles mesures de redressement conviendrait-il d'accorder dans les circonstances exceptionnelles de la présente affaire?

23. D'entrée de jeu, la Commission du travail et de l'emploi doit fait ressortir deux facteurs importants pour l'analyse de cette question. Premièrement, la surintendante et les représentants de Morneau Sobeco n'ont jamais eu l'intention d'agir avec malveillance. Même si cela n'a pas été allégué, il est important de faire remarquer qu'ils ont simplement appliqué la réglementation en vigueur. Deuxièmement, la cause fondamentale des déboires financiers des plaignants et aussi des participants âgés de plus de 55 ans n'est pas liée à l'existence de l'ancienne réglementation. La cause profonde est la sous-capitalisation des deux régimes de pension par l'ancien employeur (St. Anne), lequel a permis que les deux régimes deviennent déficitaires.

24. Les mesures de redressement demandées par les plaignants se divisent en trois catégories que nous allons examiner ci-dessous. En gros, les plaignants invoquent le paragraphe 20(6.2) de la *Loi sur les droits de la personne* et demandent à la Commission du travail et de l'emploi d'ordonner le paiement de dommages-intérêts spéciaux, de dommages-intérêts généraux et d'intérêts. La Commission du travail et de l'emploi examinera séparément chacune de ces réclamations.

i) Dommages-intérêts spéciaux

25. Selon leur argumentation, les plaignants auraient déboursé des frais de justice lorsque la validité du nouveau règlement a été contestée devant les tribunaux. Pendant leur emploi, la capacité des plaignants de cotiser à leur REER personnel aurait également été limitée. En outre, des honoraires supplémentaires auraient été versés à Morneau Sobeco pour que la société continue d'administrer les régimes pendant une période plus longue que prévu, ce qui a réduit d'autant la valeur de l'actif susceptible d'être réparti. Finalement, certains participants ont été forcés d'accroître leur endettement pour subvenir à leurs besoins.

26. La Commission du travail et de l'emploi est d'avis que la demande de dommages-intérêts spéciaux fondée sur la capacité limitée des plaignants de cotiser à leur REER personnel doit être

[TRADUCTION]

rejetée. Premièrement, la preuve du montant réel que les salariés ont été incapables de cotiser n'a pas été faite. De plus, M. O'Connell a déclaré dans son témoignage que l'Agence du revenu du Canada allait faire un recalcul pour chaque salarié et allait donner à chacun la possibilité d'effectuer des cotisations supplémentaires à son REER une fois que toutes les réclamations présentées par Morneau Sobeco aux syndicats de faillite auront été réglées. Toutefois, la Commission du travail et de l'emploi arrive à cette conclusion principalement à cause du fait que la perte, si tant est qu'une perte puisse être quantifiée, ne peut absolument pas être attribuée à l'existence de l'ancien règlement. La triste réalité dont il ne faut pas faire abstraction, c'est que la perte est imputable à la situation déficitaire dans laquelle St. Anne a placé les régimes de pension. Le sort de ce volet de la demande aurait été le même, peu importe que l'ancien règlement ait été en vigueur ou non le 14 septembre 2004. Pour ces motifs, la Commission du travail et de l'emploi rejette la demande de dommages-intérêts fondée sur la capacité limitée qu'avaient les participants de cotiser à leur REER pendant leur emploi. Cette conclusion est justifiée par le fait que pratiquement tous les salariés ont affirmé dans leur témoignage qu'ils avaient pris de leur plein gré la décision de ne pas cotiser à leur REER personnel, entre autres, parce qu'ils pensaient avoir un régime de pension « de luxe », et non à cause de l'existence de l'ancien règlement.

27. Les plaignants ont aussi allégué que les honoraires versés à Morneau Sobeco ont été augmentés à cause de la prolongation de son administration des régimes. Dans le même ordre d'idées, les plaignants ont fait valoir que cette prolongation était directement attribuable à la décision du gouvernement de modifier sa réglementation et à la contestation qui en a résulté devant les tribunaux. Certes, la prolongation de l'administration aurait pu être évitée si la nouvelle réglementation avait été en vigueur le 14 septembre 2004, mais rien dans la preuve ne permet à la Commission du travail et de l'emploi de déterminer si les frais d'administration supplémentaires ont été compensés par des revenus de placements ou non. En outre, même si la preuve d'une perte déterminée avait été faite et même si la Commission du travail et de l'emploi était disposée à octroyer des dommages-intérêts spéciaux, il faudrait répartir le montant de ceux-ci entre tous les participants, pas seulement entre les plaignants. Il s'agit tout bonnement d'une demande qui n'est justifiée par aucune preuve. La Commission du travail et de l'emploi se voit donc forcée de la rejeter.

[TRADUCTION]

28. Pareillement, quelques plaignants ont affirmé dans leur déposition qu'ils s'étaient endettés pour subvenir à leurs besoins entre 2004 et 2007, période au cours de laquelle ils avaient l'impression qu'ils auraient seulement droit à leurs cotisations et aux intérêts. La Commission du travail et de l'emploi est d'avis que ce volet de la demande doit également être rejeté. Premièrement, il n'a pas été démontré en preuve que ces salariés n'auraient pas été obligés de s'endetter si le nouveau règlement avait été en vigueur le 14 septembre 2004. Autrement dit, la Commission du travail et de l'emploi estime que ces coûts de refinancement doivent malheureusement être attribués à la situation déficitaire des régimes, et non à l'ancienne réglementation.

29. En dernier lieu, certains des plaignants ont déclaré dans leur témoignage qu'ils avaient cotisé à un fonds de défense mis sur pied pour faire valoir leur position devant les tribunaux lorsque la validité du nouveau règlement a été contestée par les participants âgés de plus de 55 ans. C'est un choix qu'ont fait certains des plaignants. Comme l'a fait remarquer l'avocat des plaignants lorsqu'il a abordé le témoignage de James Campbell dans son mémoire étoffé, celui-ci a affirmé que les plaignants en question se sont crus obligés d'intervenir pour protéger leurs droits. Même s'ils ont fait le bon choix, il n'en reste pas moins qu'il s'agissait d'un choix. Après tout, cette contestation mettait en cause le procureur général, d'autres parties et le gouvernement du Nouveau-Brunswick, et elle avait précisément pour but de faire annuler la nouvelle réglementation. Même si la preuve révèle que le juge du procès s'est demandé s'il devait procéder en l'absence de représentants du groupe des salariés âgés de moins de 55 ans et même s'il est allé jusqu'à ajourner l'audience initiale, il n'a pas été démontré en preuve que le tribunal a ordonné leur mise en cause. Par conséquent, même si certains des plaignants ont supporté des frais de justice importants, la Commission du travail et de l'emploi est d'avis qu'ils ont fait un choix et qu'ils ne peuvent pas demander réparation à cet égard.

30. Pour tous les motifs qui précèdent, la Commission du travail et de l'emploi conclut que le bien-fondé de la demande de dommages-intérêts spéciaux n'a pas été démontré.

ii) **Dommages-intérêts généraux**

31. Dans son étude de ce volet de la demande de réparation, la Commission du travail et de l'emploi ferait preuve de négligence si elle ne mentionnait pas à quel point le témoignage de chacun des plaignants a été convaincant. L'intimé n'a pratiquement pas remis en question leurs dépositions en contre-interrogatoire. Chacun des plaignants a manifestement été très touché à sa façon après avoir appris, le 29 ou le 30 novembre 2004, que son régime de pension « de luxe » était sous-capitalisé et qu'il recevrait uniquement ses cotisations avec les intérêts, en vertu de l'ancienne réglementation. Cette nouvelle a été particulièrement dévastatrice pour les participants au régime de pension des employés à salaire qui étaient âgés de moins de 55 ans, étant donné qu'ils avaient seulement commencé à cotiser au régime le 1^{er} septembre 2001. Avant cette date, c'est l'employeur qui payait intégralement leurs cotisations. Même s'ils différaient en raison de leur situation particulière, les témoignages de chacun des plaignants traduisaient la colère, la frustration, le stress et la division qui ont régné au sein des familles et de la collectivité dans son ensemble.

32. Toutefois, même si les plaignants ont étalé leur colère, leur angoisse et leur stress au cours de leurs témoignages, la Commission du travail et de l'emploi ne peut pas faire abstraction du fait que ces émotions ont été provoquées par la perte de leur emploi le 14 septembre 2004 et par la nouvelle de la situation gravement déficitaire des deux régimes. Plusieurs des témoins ont fait allusion à la frustration qu'ils ont ressentie quand ils ont appris que le régime vanté par leur employeur comme « le meilleur au Canada » était en réalité sous-capitalisé. Évidemment, il est impossible de départager les sentiments de colère, de frustration, de stress et d'angoisse qui ont été causés par la perte de leur emploi, par la nouvelle que leur régime de pension était sous-capitalisé et par l'inquiétude qui s'est emparée d'eux quand ils ont appris que les participants âgés de moins de 55 ans toucheraient seulement leurs cotisations avec les intérêts. Il aurait été difficile pour l'un ou l'autre des témoins de faire la part des choses à cet égard, mais il serait encore plus ardu pour la Commission du travail et de l'emploi de le faire. Le sentiment de dévaluation qu'ont éprouvé les plaignants est lié à la crainte que l'ancien règlement soit appliqué, mais la Commission du travail et de l'emploi ne peut pas ignorer que la perte de leur emploi additionnée à l'inquiétude causée par la

sous-capitalisation des régimes a eu un impact important sur l'état d'esprit des plaignants. Cette conclusion est abondamment justifiée par le témoignage de nombreux plaignants.

33. Quant il s'agit de fixer le quantum des dommages-intérêts généraux à octroyer, la Commission du travail et de l'emploi a statué que le montant devait être suffisant pour ne pas qu'on le considère comme une simple « redevance ». Le montant octroyé doit être assez élevé pour offrir une réparation réelle et pour faire respecter la décision du législateur de déclarer que certaines formes de discrimination sont inacceptables dans notre société [voir *Steeves v. Woody's Place*, 2007 CanLII 49161 (NBLEB)].

34. La Commission du travail et de l'emploi pourrait étudier le témoignage de chaque plaignant pour tenter de déterminer le quantum des dommages à octroyer à chacun d'entre eux. Mais la Commission du travail et de l'emploi est d'avis qu'une telle démarche serait arbitraire et risquerait fort probablement d'exacerber les divisions. Étant donné qu'il est bien établi en droit qu'on ne peut pas octroyer des dommages-intérêts de façon arbitraire, la Commission du travail et de l'emploi arrive à la conclusion qu'on a porté atteinte à la dignité et à l'estime de soi de chacun des plaignants, notamment en raison de l'angoisse suscitée par la perspective de l'application de l'ancienne réglementation. C'est la raison pour laquelle la Commission a pris la décision d'octroyer des dommages-intérêts généraux. Toutefois, même si les préjudices subis par les plaignants diffèrent d'un cas à l'autre, il est pratiquement impossible de justifier qu'on fasse des distinctions entre eux. En conséquence, la Commission du travail et de l'emploi ordonne que chaque plaignant reçoive 3 000 \$ en dommages-intérêts généraux de l'intimé. Il convient de signaler que ce montant n'est pas octroyé pour « régler » le problème ni pour indemniser intégralement les salariés. La Commission du travail et de l'emploi a aussi tenu compte du fait que l'atteinte à la dignité et à l'estime de soi dont ont fait état les plaignants était attribuable à la fois à la perte de leur emploi et à la nouvelle de la sous-capitalisation importante des régimes de pension.

35. Pour tous les motifs mentionnés ci-dessus, la Commission du travail et de l'emploi ordonne par les présentes à l'intimé, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, de payer des dommages-intérêts généraux de 3 000 \$ à chacun des plaignants nommés. Malheureusement, Eileen Blair est décédée entre le moment du dépôt de ces plaintes et la date de l'audience. La Commission du travail

[TRADUCTION]

et de l'emploi demeurera donc saisie de cette affaire au cas où les parties n'arriveraient pas à s'entendre sur le paiement de dommages-intérêts généraux à sa succession.

Fait à Fredericton, Nouveau-Brunswick, le _____ décembre 2008.

GEORGE P. L. FILLITER
PRÉSIDENT
COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI