

# COUR SUPÉRIEURE

(Chambre civile)

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-028877-051

DATE : 11 MAI 2009

---

**L'HONORABLE CLAUDE LAROCHE, j.c.s.**

---

**LEONA POLGER**  
et  
**ABRAHAM SMAJOVITS**  
Demandeurs  
c.  
**CONGRÈS JUIF CANADIEN**  
Défenderesse

---

## JUGEMENT

---

[1] La demanderesse Leona Polger et le demandeur Abraham Smajovits ont été à l'emploi de la défenderesse Congrès juif canadien (appelée « CJC ») pendant de nombreuses années entre 1968 et 2005. À la fin de 2004 pour la demanderesse Polger et au début de 2005 pour le demandeur Smajovits, ceux-ci furent avisés par écrit, sans autre préavis et sans avertissement, qu'il était mis fin à leur emploi. On leur offrait certains bénéfices de départ.

[2] Dans une procédure unique, ils poursuivent la défenderesse pour réclamer respectivement ce qui suit :

« **CONDEMN** Defendant to pay to Plaintiff Leona Polger the sum of \$2,030 and to Plaintiff Abraham Smajovits the sum of \$4,582 monthly beginning three (3) years after termination of their employment for as long as Plaintiffs and their spouses shall live, with interest at the legal rate and the additional indemnity provided by Section 1619 C.c.Q.

**CONDEMN** Defendant to pay to Plaintiff Leona Polger the sum of 170 402\$ with interest at the legal rate and the additional indemnity provided by Section 1619 C.c.Q. and condemn Defendant to pay Plaintiff Abraham Smajovits the sum of 576 939\$ with interest at the legal rate and the additional indemnity provided by Section 1619 C.c.Q. »

## LES QUESTIONS

[3] Les demandeurs conjointement et la défenderesse en font un exposé sommaire que l'on retrouve dans leur déclaration respective de dossier complet préparée selon les exigences des articles 274.1 du *Code de procédure civile* et 77 du Règlement de procédure civile (Cour supérieure). Nous croyons utile et opportun de reproduire textuellement ces exposés car ils reflètent adéquatement les questions litigieuses en même temps que le ton qu'on annonce et auquel on peut s'attendre au cours du procès au mérite.

[4] La déclaration amendée des demandeurs (en vertu de de 274.1 C.p.c.) fait voir qu'elle a été signée par le procureur principal de ceux-ci, Me François Perron, de l'étude Monette, Barakett, le 23 décembre 2008, c'est-à-dire en dedans de deux mois avant le début des audiences au fond dont la première journée était le 18 février 2009. Voici donc le texte tel qu'on le retrouve dans la déclaration :

« Pension plans can be divided into two broad types: **Defined Benefit** and **Defined Contribution** plans. In a **Defined Contribution** pension plan the amount contributed is fixed, but the benefit is not. On retirement, the member's account is used to provide retirement benefits, often through the purchase of an annuity which provides a regular income. Hence, the benefits are based on the amount contributed and are also affected by income, expenses, gains and loses. In this type of plan, there is no way to know how much the plan will ultimately give the employee upon retiring.

In a **Defined Benefit** pension plan, an employer commits to paying its employee a specific benefit for life beginning at his or her retirement. The amount of the benefit is known in advance, and is usually based on factors such as age, earnings, years of service, and interest rates. Hence, the benefit in a defined benefit pension plan is determined by a formula, which can incorporate the employee's pay, years of employment, age at retirement, and other factors.

Finally, a **Hybrid plan** designs combine the features of **Defined Benefit** and **Defined Contribution** plan designs. As with **Defined Contribution** designs, plan benefits are expressed in the terms of a notional “account balance”, and are usually paid as cash balances upon termination of employment.

Since 1957, the defendant (Canadian Jewish Congress) offered to its employees a **Hybrid pension plan**. At first the defendant has a **Defined Contribution** plan with “special contributions” being made. Later, those “special contributions” were replaced by “supplementary payments”.

Since 1957, many employees of the defendant benefited from the **Hybrid pension plan** and received supplementary pensions on termination or retirement. Hence, there is a 47 years history of supplementary pensions operated by the defendant and representing an amount of about \$ 2.5 million; this supplementary amount is in addition to and not included in the “basic pension plan”.

The Plaintiffs are entitled to the **Hybrid pension plan** and the supplementary payments but the defendant refuses to honour its 47 years history without justification.

The employment of Leona Polger was terminated on December 22, 2004. The employment of Abraham Smajovits was terminated on January 11, 2005. Base on the number of years they worked for the defendant and on history of severance within the organization, the Plaintiffs are also entitled to 36 months notice including their fringe benefits plus interest. »<sup>1</sup>

[5] La déclaration amendée de dossier complet de la défenderesse indique qu'elle a été préparée le 21 janvier 2009 par l'avocate responsable du dossier, Me Marie-Claude Jarry, de l'étude Dunton Rainville. Nous reproduisons intégralement ce texte qui décrit ce qui suit :

« Les demandeurs poursuivent la défenderesse dans l'espoir de voir modifiés les termes du régime de retraite en place sur la base d'un souhait de modification qui n'a toutefois jamais, et de l'aveu même du demandeur, été soumis à l'organisation concernée; par ailleurs, les demandeurs prétendent également avoir droit à une bonification de leur régime de retraite sur la base que certains autres employés auraient bénéficié de ce que les demandeurs qualifient de paiement additionnel faisant en sorte qu'ils y auraient également droit eux aussi. La défenderesse démontrera que le régime de retraite en vigueur au moment de l'embauche des demandeurs n'a d'aucune manière été modifié et qu'ils n'ont pas droit aux sommes additionnelles réclamées.

Quant à la réclamation des demandeurs relative au paiement par la défenderesse d'un délai-congé intentée dans le cadre de leur requête

---

<sup>1</sup> Texte reproduit tel quel avec les mots en caractère gras.

introductive d'instance ré-amendée introduite en date du 26 mai 2008, aucun des défendeurs n'a droit à quelque délai-congé que ce soit notamment et sans limitation en ce que le dernier jour de travail de la demanderesse Polger était le 23 décembre 2004, le dernier jour de travail de Smajovits était le 11 janvier 2005 et que les amendements aux procédures visant la réclamation pour délai-congé ont été faits et signifiés bien au-delà de la limite de prescription prévue par la Loi, à savoir 3 ans. De plus l'argument des demandeurs à l'effet que le dépôt de leurs plaintes pour congédiement illégal aux termes de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* devant la Commission des normes du travail aurait eu pour effet de suspendre le délai de prescription prévu par la Loi eu égard à leur droit individuel et que ce délai ne commencerait à être compté uniquement à compter de la décision finale sur leurs plaintes auprès de la Commission des normes du travail et une fois que tous leurs recours aient été épuisés est totalement mal fondé en faits et en droit et constitue une hérésie en droit. La réclamation des demandeurs à l'égard du délai-congé est complètement exagérée, totalement mal fondée et prescrite. C'est par conséquent à bon droit que la défenderesse refuse de payer quoi que ce soit aux demandeurs à ce titre, la réclamation des demandeurs étant sans fondement et résulte d'une improvisation téméraire des demandeurs dans le but de s'enrichir sans cause aux dépens de la défenderesse, cherchant à importuner et à nuire à la défenderesse et se servent encore une fois du système judiciaire à leurs propres fins pour colorer le présent débat, obligeant la défenderesse à se défendre et à engendrer des frais importants; cette attitude et ce comportement ne servent aucunement les fins de la justice. Les demandeurs n'ont rien fait jusqu'à maintenant pour atténuer les conséquences de leurs gestes et n'ont pas mitigé leurs dommages, si dommages il y a, ce qui est expressément nié. La réclamation des demandeurs est tendancieuse, frivole, abusive et manifestement mal fondée. »

## LES FAITS

[6] CJC serait une organisation sans but lucratif qui fut créée en 1919 dans le but de représenter les intérêts de la communauté juive auprès des citoyens et instances gouvernementales canadiennes. Son mandat serait d'agir à titre de véhicule de représentations au sein des vastes et nombreux enjeux de politiques publiques et touchant la justice sociale incluant, entre autres, l'antisémitisme. Elle est constituée par une entité corporative distincte, quoique, selon ce qu'allègue la défenderesse dans sa défense amendée du 12 décembre 2008, il ne s'agirait pas d'une identité indépendante ni autonome. Elle aurait été et demeurerait une entité contrôlée par un organisme du nom de « United Israel Appeal Federation Canada » (UIAFC). Les demandeurs prétendent que cet organisme serait une entité indépendante de CJC.

[7] La défenderesse allègue également dans ses procédures que CJC, à compter de 2005, serait devenue et serait toujours une des nombreuses agences de représentations sous l'égide de « Canadian Council for Israel and Jewish Advocacy » (appelée « CIJA »). Nous l'indiquons car nous référerons dans ce jugement à quelques reprises à ces divers organismes pour qu'on comprenne ce dont il s'agit.

[8] CJC est sensée être une corporation sans but lucratif car des fonds lui sont dévolus par des donateurs de partout au Canada. La défense allègue que UIAFC agirait à titre de bailleur de fonds exclusif et que cette entité chapeauterait plusieurs fédérations juives et communautés régionales juives à travers le Canada incluant CJC et financerait également plusieurs autres organisations canadiennes juives dont la défenderesse CJC, de sorte que, prétend la défenderesse, toutes les opérations de CJC, bien que théoriquement de son ressort exclusif, seraient directement influencées par CIJA. Les preuves à ce sujet sont laconiques, pour ne pas dire inexistantes.

[9] La demanderesse Polger a été embauchée par CJC le 25 novembre 1968 à titre de « Bookmaker » et a plus tard été promue au poste de « Chief Book-keeper ». Le 23 août 2004, Mme Polger a reçu une lettre de la défenderesse lui indiquant que son emploi prendrait fin le 23 décembre 2004. On lui offre quatorze (14) mois de délai de congé et exige d'elle qu'elle signe une quittance et renonce à tous les droits qu'elle pourrait faire valoir dont une bonification du régime de retraite, élément important pour elle. Elle ne fait pas suite à l'offre offerte et intente un recours en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* le 19 janvier 2005 demandant sa réintégration.

[10] Le demandeur Smajovits a été engagé par CJC le 12 septembre 1983 à titre de « Comptroller ». Il devenait alors responsable du budget ainsi que de l'administration et du contrôle des finances de CJC, responsable de la supervision du personnel du département des finances et responsable de l'administration de l'immeuble. Il devenait également membre des comités « Budget » et « Finance » et « Audit ». Dès octobre 1984, son employeur, CJC, lui écrit qu'il est très satisfait de son travail et cela n'a jamais changé jusqu'à son départ. Il est devenu par la suite trésorier de l'organisme puis directeur des finances jusqu'à son départ.

[11] C'est le 11 janvier 2005 que la défenderesse met fin à son emploi, effectif le même jour. La lettre à cette fin lui est remise alors qu'il revenait de vacances. Messieurs Morgan et Green sont venus de Toronto afin de lui remettre la lettre. Cary Green a alors été désigné afin de négocier les conditions de la fin de l'emploi de M. Smajovits. On lui offre lui aussi dix-huit (18) mois de délai de congé et on lui exige aussi qu'il signe une quittance et qu'il renonce à tous ses droits, dont son droit à une bonification du régime de retraite, élément très important pour lui puisqu'il s'était impliqué dans cette matière tant pour lui que pour tous les employés de l'organisme.

[12] Les deux demandeurs ont continué à travailler pour l'organisme après qu'ils furent congédiés, car ceux-ci persistaient à penser que les conditions de leur mise à pied pourraient être bonifiées après des pourparlers de règlement entre les parties et aussi pour aider l'organisation.

[13] Pour le demandeur Smajovits, il a toujours été clair qu'il était contre l'idée qu'un tiers prenne le contrôle de CJC, un organisme avec une histoire de presque 100 ans. Au départ, la plupart des salariés et dirigeants de CJC étaient de son avis. Ils commençaient à être conscients des interventions de CIJA et de UIAFC dans les affaires de CJC et tous dans l'entourage de CJC se préoccupaient de ce qui allait se passer pour l'avenir. Rien par contre ne laissait croire au demandeur Smajovits qu'il allait être congédié.

[14] D'ailleurs dès le 14 décembre 2003, lors d'une réunion du « National Officer's Committee » du 14 septembre 2003, il est question de la réorganisation de CJC sous l'influence de UIAFC. Il ressort de cette réunion que des négociations étaient en cours car le procès-verbal de l'assemblée du 14 septembre 2003 en fait mention et indique qu'on tentera d'en venir à un consensus mais qu'il faudra évaluer une alternative si les négociations s'avéraient infructueuses. Certains souhaitent donc garder la possibilité d'un plan B, tel qu'il en est fait état dans ce document.

[15] On comprendra davantage la préoccupation de tout un chacun à la lecture du mémo ci-après cité, daté du 29 septembre 2003, qu'adressait, en référence à un plan B, le directeur général Josh Rotblatt au trésorier Cary Green<sup>2</sup> :

« We have served Canadian Jewish Congress faithfully and diligently for much of our professional life and the thought that the end of the road may be near is disheartening. As I indicated to you I have no faith, should the issue of severance become a reality, that negotiations with our new bosses would result in the most equitable package. Should circumstances reach that stage, it would be fitting for Congress to provide CJC employees with as "soft a landing" as possible.

The reality for many of us is that we are getting on in years and it might prove difficult to find suitable and comparable employment. Therefore, a package that would allow individuals to retire as if they had reached the age of 65 would be the best-case scenario. I understand that this would vary with people's ages and other factors. This retirement package would essentially simulate a defined benefit pension plan. The current defined contribution plan

---

<sup>2</sup> Pièce P-66.

along with a severance amount would leave most of us in a very precarious position. » (nos soulignements)

[16] Copie de ce mémo important intitulé « CJC MEMORANDUM CONFIDENTIAL » intitulé PLAN "B", était aussi expédiée à neuf (9) autres personnes importantes de l'organisation dont au demandeur lui-même. Il s'est avéré que ce M. Josh Rotblatt est devenu le remplaçant du demandeur après le départ de celui-ci.

[17] Le 30 juin 2004, CIJA met de la pression sur CJC afin que CIJA s'occupe des finances de CJC, sans quoi les fonds pourraient cesser d'être transférés<sup>3</sup>. Il s'agit d'une lettre adressée par les coprésidents de CIJA au président de CJC, soit M. Ed Morgan.

[18] Le 9 juillet suivant, CJC, par l'entremise de son président M. Morgan, répond à CIJA<sup>4</sup> comportant les extraits qui suivent :

« We do recognize that some of our administrative employees are less productive than our advocacy employees, and we are prepared to work with you to streamline CJC and to make it a more efficient and effective organization. That said, if Jack or any other employee is to be terminated at CIJA's insistence, we will require a firm agreement from you that CJC and its officers will be fully indemnified and held harmless for all legal costs and liabilities thereby incurred.[...]

[...]

The final staff position mentioned in your letter is the director of operations, Josh Rotblatt. Here the Committee expressed a hesitation to act. In the first place, whoever fills the executive vice-president's position will need someone to fulfill the daily operations management role. We recognize that at the moment this position is under utilized and we will endeavour to increase Josh's responsibilities. Perhaps more importantly, Josh is going through a personally difficult time right now as his wife was just diagnosed with cancer. The Committee feels strongly that we are not a business corporation but rather are a community organization, and that we must act as such. We have a responsibility to operate efficiently, but we also have a responsibility to role model humane conduct. An organization that advocates human rights ought to avoid a reputation for cutthroat dealings with its employees or it will lose its respect and credibility altogether. » (nos soulignements)

<sup>3</sup> Pièce D-6.

<sup>4</sup> Pièce D-7.

[19] Le 13 janvier 2005, le demandeur Smajovits transmet un mémo à Cary Green. Il exprime alors qu'il n'est absolument pas d'accord avec les motifs de sa fin d'emploi, que le délai de congé qui lui est offert est trop court en relation avec la pratique et les politiques de CJC. Également, il signale qu'on lui avait promis de l'aviser six (6) mois à l'avance si on devait mettre fin à son emploi. Il réitère sa demande pour un délai de congé de trente-six (36) mois en fonction du contexte relatif à sa fin d'emploi et du poste important qu'il occupe dans l'organisation. Il demande également que son régime de retraite soit bonifié, conformément à la pratique de CJC, afin qu'il puisse recevoir la moitié de son salaire comme versement lors de sa retraite. Cette contre-offre inclut une réclamation relative au régime de retraite relativement aux contributions supplémentaires.

[20] Le 22 janvier 2005, le demandeur Smajovits transmet un courriel à messieurs Cary Green et Moshe Ronen dans lequel il réitère sa demande pour la bonification de son régime de retraite, comme les autres salariés ont eu avant lui. Il évalue alors à 3 000 \$ par mois les versements à titre de « Supplementary Pension ». Le trésorier Green lui demande de l'appeler « to get in simple outline he can work with ».

[21] Le 4 février 2005, le demandeur Smajovits transmet un courriel à son procureur lui expliquant les démarches qui sont complétées par M. Green pour la question du régime de retraite. Le demandeur a témoigné à cet effet et M. Green, lors de son témoignage, a confirmé qu'il avait fait des démarches.

[22] Le 17 février 2005, Cary Green transmet un courriel au demandeur Smajovits<sup>5</sup> dans lequel il indique :

« Hi Abe, I look forward to meeting with Rob Barkin and Jeff Cait of Creative Planning next Wednesday. Rob says that Jeff has another expert with him who will propose an insurance backed vehicle that could be most beneficial. Following the meeting I will call you with the proposed information and likely have Rob call you to explain it. I hope it is something that I can then take to Cija as a proposal for your request for the pension top up. »

[23] Le déroulement des événements jusqu'en février 2005 fait croire au demandeur Smajovits que tout se règlera à l'amiable, tant au niveau du délai de congé que quant à la bonification de son plan de retraite. Il n'aura plus aucune nouvelle par la suite. Tout cela nonobstant que tous ces gens auparavant travaillant pour l'organisation ou oeuvrant bénévolement pour d'autres s'étaient liés d'amitié et étaient proches l'un de

---

<sup>5</sup> Pièce P-75.



l'autre. Cary Green lui aurait expliqué par la suite que CIJA lui avait retiré le mandat de négocier avec lui.

[24] C'est alors qu'il a intenté un recours le 10 février 2005 en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* (appelée « LNT ») demandant sa réintégration. Pendant ce temps, CIJA prend le contrôle complet des finances de CJC. Le travail qu'effectuait alors le demandeur Smajovits devenait la responsabilité de son ami Josh Rotblatt. Pourtant, les documents au dossier font voir que ce ne serait qu'en septembre 2006 qu'une entente<sup>6</sup> serait intervenue entre CIJA et CJC.

## OBJECTIONS

[25] Dès le début de l'enquête, la défense propose une objection générale à l'encontre de toute preuve verbale qui pourrait être introduite et qui contredirait le plan de pension enregistré des employés, que ce soit celui de 1957 ou encore le plan amendé du 1<sup>e</sup> septembre 2001. Cette objection fut prise sous réserve.

[26] Comme on le verra, les demandeurs entendaient présenter des preuves pour établir la coutume, l'usage, l'équité, la pratique et finalement la culture de l'entreprise comme quoi presque tous les employés ont bénéficié de traitements préférentiels, autant quant à la bonification des pensions que par des contributions additionnelles individuelles par le paiement de sommes globales. Comme c'était allégué et que c'était légal, nous avons permis que des preuves soient présentées pour établir ce genre de pratique.

[27] Le demandeur Smajovits est un comptable agréé, il possède une maîtrise dans son domaine et il détient un diplôme de M.B.A. Il a été contrôleur, trésorier, puis directeur des finances de CJC. La question des pensions des employés relevait de son travail et de sa compétence et, nonobstant cette réalité, la défense s'objectait à ce qu'il donne son opinion, autant qu'en aux finances de CJC qu'aux versements de montants à titre de bonification par rapport au régime de retraite des employés.

[28] Signalons tout d'abord que le témoignage de M. Smajovits se fonde sur des faits et des documents dont il a eu connaissance personnelle dans le cadre des postes qu'il a occupés pendant 23 ans au sein de CJC. Sans compter qu'il possède une connaissance approfondie des finances de l'organisme et de toutes les questions

---

<sup>6</sup> Pièce D-22.

relatives à la comptabilité, dont les paiements et versements faits par CJC ainsi que les calculs qu'elle a effectués.

[29] Dans le cadre de ses fonctions et de sa présence à différentes réunions du comité des pensions, il a fait des analyses relativement au régime de retraite et aux versements supplémentaires qui ont été faits par l'employeur. Il est donc très informé de tous les sujets sur lesquels il a témoigné.

[30] De toute façon, les deux seuls témoins de la défenderesse, soit messieurs Josh Rotblatt et Cary Green, ont admis que toutes les questions relatives à la comptabilité et aux finances de CJC, ils se référaient au demandeur Smajovits. Au surplus, le représentant de CJC à la Cour et également témoin pour la défenderesse, M. Rotblatt, a aussi témoigné sur certains éléments relativement à la comptabilité et aux finances de CJC, alors qu'il n'a aucune formation en la matière et n'avait jamais été impliqué avant 2005.

[31] Il n'y a donc aucun problème quant au témoignage du demandeur Smajovits sur les questions matérielles ou de faits. Nous sommes d'avis qu'il pouvait aller plus loin dans son témoignage et même aborder certains éléments d'opinions afin d'éclairer le tribunal quant aux éléments comptables et financiers de ce litige.

[32] Nous rejoignons ainsi ce même principe général à ce sujet qui est énoncé dans l'arrêt *Graat c. R.* de la Cour suprême du Canada<sup>7</sup>. On permet ainsi le témoignage d'opinion dans certaines circonstances comme dans le cas du policier en matière de facultés affaiblies. Il nous reviendra de savoir s'il faut ajouter foi au témoignage du demandeur, car sa valeur probante dépendra des circonstances à considérer.

[33] Le principe a été appliqué dans l'affaire *Gendron Communication inc. c. Vidéotron ltée*<sup>8</sup> relativement à un comptable agréé, demandeur, donnant son opinion relativement à certains aspects financiers d'un dossier en particulier.

[34] Gendron lui-même avait évalué le montant de sa réclamation, notamment le manque à gagner de quelques mois restants pour l'année 2001, ainsi que pour celui des douze mois de l'année 2002. L'avocat de Vidéotron s'est objecté à son témoignage au motif qu'il s'agissait là d'un témoignage d'opinion. La juge de notre

---

<sup>7</sup> (1982) 2 R.C.S. 819.

<sup>8</sup> EYB 2005-97720 (C.S.) ou J.E. 2006-48.

Cour a d'abord pris l'objection sous réserve, puis l'a rejetée par la suite dans son jugement, avec explications.

[35] La juge s'est référée à l'arrêt *Graat* en signalant que pouvaient être appliqués les principes énoncés par la Cour suprême du Canada puisqu'ils ne contredisent pas véritablement la règle énoncée à l'article 2843 du *Code civil du Québec* selon laquelle le témoin ne relate que les faits dont il a eu personnellement connaissance. En effet, écrit la juge, dans cet arrêt la Cour suprême n'a fait qu'accepter qu'un témoin exprime sous forme d'opinion des faits qu'il avait constatés.

[36] La juge a donc rejeté l'objection en estimant qu'il y avait lieu de permettre ce témoignage puisqu'il s'agissait d'une opinion qui se fonde sur des faits dont il possède une connaissance personnelle et qui sont en relation directe et logique avec la preuve requise.

[37] Ces principes s'appliquent à notre avis dans le cas sous étude car le témoignage du demandeur Smajovits respecte en tous points le principe en ce qu'il se fonde sur des faits dont il a une connaissance personnelle et qui sont en relation directe et logique avec la preuve établie. D'ailleurs, la preuve documentaire des demandeurs est considérable puisqu'elle est constituée de pas moins de 117 documents différents. Si nécessaire, indiquons clairement que l'objection de la défense sur ce sujet est rejetée.

## LE DROIT

[38] Les demandeurs nous réfèrent à plusieurs articles du *Code civil du Québec* dont 1377, 1426, 1434, 1558, 1611, 2085, 2091, 2097, 2892 et 2896. À notre avis, les plus importants pour cette affaire sont les suivants que nous reproduisons intégralement :

« **1434.** Le contrat valablement formé oblige ceux qui l'ont conclu non seulement pour ce qu'ils y ont exprimé, mais aussi pour tout ce qui en découle d'après sa nature et suivant les usages, l'équité ou la loi.

**2091.** Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

**2097.** L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique par fusion ou autrement, ne met pas fin au contrat de travail.

Ce contrat lie l'ayant cause de l'employeur.

**2892.** Le dépôt d'une demande en justice, avant l'expiration du délai de prescription, forme une interruption civile, pourvu que cette demande soit signifiée à celui qu'on veut empêcher de prescrire, au plus tard dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai de prescription.

La demande reconventionnelle, l'intervention, la saisie et l'opposition sont considérées comme des demandes en justice. Il en est de même de l'avis exprimant l'intention d'une partie de soumettre un différend à l'arbitrage, pourvu que cet avis expose l'objet du différend qui y sera soumis et qu'il soit signifié suivant les règles et dans les délais applicables à la demande en justice.

**2896.** L'interruption résultant d'une demande en justice se continue jusqu'au jugement passé en force de chose jugée ou, le cas échéant, jusqu'à la transaction intervenue entre les parties.

Elle a son effet, à l'égard de toutes les parties, pour tout droit découlant de la même source. »

## PRESCRIPTION

[39] Le contrat d'emploi de la demanderesse Polger a pris fin le 23 décembre 2004. Elle a intenté le 19 janvier 2005 un recours en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* demandant sa réintégration.

[40] Quant au demandeur Smajovits, son contrat d'emploi a pris fin le 11 janvier 2005. Il a dû intenter un recours en vertu du même article de la même Loi le 17 février 2005 demandant lui aussi sa réintégration.

[41] Les demandeurs considèrent qu'il s'agit de la fin de leurs contrats d'emploi; leurs droits quant à leur régime de retraite ont été cristallisés. D'ailleurs, la Commission des relations du travail n'a aucune compétence quant à la question du régime de retraite.

[42] Comme la défenderesse refusait de reconnaître qu'ils avaient droit à une bonification du régime de retraite en décembre 2005, les demandeurs ont déposé une requête introductive d'instance à cet effet dans le présent dossier. Donc, poursuite

civile dès décembre 2005 en rapport avec le régime de retraite qu'on amendera plus tard pour ajouter des réclamations particulières pour obtenir des dommages sur la base du délai de congé.

[43] Le 18 juillet 2007<sup>9</sup>, la Commission des relations du travail a déterminé que les demandeurs n'avaient pas été congédiés mais bien licenciés, le tout suite à une réorganisation et non suite à un congédiement avec ou sans faute. Les demandeurs ont demandé la révision de cette décision et, le 11 février 2008<sup>10</sup>, la Commission a maintenu la conclusion de la décision initiale.

[44] Les demandeurs ont alors constaté qu'ils ne seraient vraisemblablement jamais réintégrés, à moins d'une entente, et ils ont demandé à la défenderesse de leur verser un délai de congé raisonnable. Cette demande des deux demandeurs fut refusée prétextant qu'il y avait prescription.

[45] Les demandeurs prétendent que cette décision de la défenderesse est mal fondée en faits et en droit puisque la signification et le dépôt de leur requête introductive d'instance à la Cour supérieure pour la bonification de leur plan de pension, en décembre 2005, ont eu pour effet d'interrompre la prescription quant à leur réclamation pour le délai de congé.

[46] Les demandeurs ont alors amendé leur requête introductive d'instance afin de réclamer ce qui leur revenait au titre de délai de congé raisonnable. Car, prétendent-ils, s'ils avaient été réintégrés, tel qu'ils le souhaitaient, la demande relative à cette indemnité de délai de congé n'aurait pas été nécessaire. Notre Cour, par un jugement de l'honorable Ginette Piché rendu le 10 juin 2008, a rejeté la contestation de la défenderesse quant à l'amendement demandé et accueilli celui-ci. Le tout sous réserve que le juge du fond décide de la question de la prescription s'il y avait lieu.

[47] Conformément à l'article 199 du *Code de procédure civile*, l'honorable Piché a déterminé que l'ajout de la réclamation pour le délai de congé n'était pas une demande entièrement nouvelle sans rapport avec la demande originale relative à la bonification du régime de retraite. Une requête pour permission d'appeler de la part de la défenderesse à l'encontre du jugement Piché a été refusée.

---

<sup>9</sup> Pièce D-17.

<sup>10</sup> Pièce D-18.

[48] Nous sommes d'accord avec l'affirmation des demandeurs que la signification et le dépôt de leur requête originale introductive d'instance relative au régime de retraite des demandeurs, en décembre 2005, avaient pour effet d'interrompre la prescription à l'égard de la demande d'un délai de congé raisonnable puisque ces droits découlent de la même source au sens de l'article 2896 du *Code civil du Québec*.

[49] Nous reconnaissons en effet que la source des droits réclamés par les demandeurs est le contrat d'emploi et en l'espèce, la fin de l'emploi. C'est en effet en raison de cette fin d'emploi qu'ils ont déposé leur requête en décembre 2005, qu'ils ont intenté le recours en vertu de l'article 124 de la LNT et qu'ils réclament maintenant un délai de congé raisonnable suite au rejet de leurs demandes sous la LNT.

[50] Les termes « de la même source » au sens de l'article 2896 du *Code civil du Québec* ont fait l'objet de commentaires intéressants qui s'avèrent dorénavant dominants à l'effet qu'il fallait interpréter cette expression de façon libérale par opposition à restrictive. La Cour suprême du Canada jugeait en ce sens dans l'affaire *Jumbo Motors* en 1985<sup>11</sup> de même que dans *Ciment du Saint-Laurent inc.* en 2008<sup>12</sup>.

[51] En l'espèce, les sommes réclamées quant au régime de retraite et les sommes réclamées pour le délai de congé tirent leurs sources de la relation employeur-employés qui existaient entre les parties, du contrat de travail, et, plus précisément, de la fin du lien d'emploi. Il s'agit à notre avis de bénéfiques en rapport avec la rupture du lien d'emploi qui résulte effectivement et spécifiquement de la même source. Prétendre le contraire aurait comme conséquence de faire perdre des droits de façon injuste et carrément préjudiciable.

[52] Nous acceptons la prétention des demandeurs que ces deux chefs de réclamation sont interreliés d'autant qu'en l'espèce le calcul du montant des versements supplémentaires pour le régime de retraite tient compte du nombre d'années de service. Il en est de même d'ailleurs dans le cas des montants réclamés pour les délais de congé. On pourrait même ajouter sans se tromper que si les demandeurs avaient été réintégrés leur réclamation originale deviendrait sans objet.

[53] Les demandeurs prétendent qu'il y aurait également eu interruption civile de la prescription par le dépôt d'une plainte selon l'article 124 de la LNT. Un jugement d'un

---

<sup>11</sup> *Jumbo Motors Express Ltd. c. François Nolin Ltée*, [1985] 1 R.C.S. 423 ou J.E. 85-453 (C.S. Can.).

<sup>12</sup> *Ciment du Saint-Laurent inc. c. Barrette*, 2008 CSC 64 ou [2008] 3 R.C.S. 392 ou J.E. 2008-2164 (C.S. Can.).

de nos collègues aurait décidé le contraire il y a quelques mois.<sup>13</sup> Nous ne croyons pas utile de nous prononcer sur cette question car la suspension de la prescription par le fait de la requête originale introductive d'instance des demandeurs suffit pour rendre jugement dans cette affaire incluant les amendements apportés pour ajouter les montants requis sur la question du délai de congé.

## COUTUME ET HISTOIRE

[54] Afin d'apprécier les droits des parties, il peut arriver qu'on doive considérer l'usage, la coutume, de même que l'histoire et la culture d'une entreprise. Les articles 1426 et 1434 du *Code civil du Québec* nous inspirent à ce sujet en référant à quelques-unes de ces expressions.

[55] Le *Code civil du Québec* préparé par M<sup>es</sup> Baudouin et Renaud et publié chez Wilson & Lafleur Limitée traite de la coutume dans ses pages liminaires comme suit :

### « 27 – La coutume

La coutume est une règle de droit née petit à petit de la pratique, des habitudes, des traditions et qui s'est implantée d'elle-même, spontanément dans le milieu social. Elle finit par devenir obligatoire sans aucune intervention du législateur, parce qu'elle est perçue comme telle par le groupe. Pour être reconnue comme telle, il faut cependant que la coutume soit générale, universelle, ancienne et largement répandue.

La coutume occupe une place très limitée dans le droit actuel par rapport à celle qu'elle détenait dans des civilisations plus anciennes. La rapidité des échanges juridiques et le besoin de certitude et de prévisibilité de la vie moderne, en ont fait une source tout à fait secondaire de droit positif. »

[56] En l'espèce, il existait un contrat d'emploi entre CJC et les demandeurs et on nous soumet que l'histoire ainsi que la culture de l'organisme sont extrêmement importants afin de déterminer les droits des demandeurs. La preuve documentaire et testimoniale de leur part à ce sujet est imposante, précise et couvre une très longue période.

[57] D'ailleurs, le témoin Josh Rotblatt, aussi représentant de CJC à la Cour, a admis que cet organisme était géré « comme une famille » et qu'il y avait une culture d'entreprise à l'effet de prendre soin des salariés lorsqu'ils quittaient. L'extrait ci-

---

<sup>13</sup> *Joly c. True North Properties Ltd.*, 2005 QCCRT 0408.

dessus de la lettre du président Morgan de la CJC nous paraît éloquent à ce sujet. Sans compter les nombreux autres documents dont des copies de procès-verbaux de différents comités qui se retrouvent au dossier.

[58] Il se dégage de l'ensemble de la preuve que les affaires de la défenderesse étaient gérées en bon père de famille et que tout un chacun des employés et des dirigeants se faisaient confiance et s'octroyaient des bénéfices généreux nonobstant qu'il s'agissait de fonds qui provenaient de donations ou de legs.

[59] Le personnel était bien rémunéré et on ne lésinait pas pour les favoriser tant l'un que l'autre. Comme on le verra plus loin, à chaque fois qu'un employé quittait, quelle qu'en soit la raison, on réussissait toujours à s'entendre avec des avantages de départ avantageux, que cela concerne le délai de congé ou encore la bonification du plan de retraite. La défense n'a fourni aucun cas qui n'avait pas reçu de telles considérations, de telle sorte que seuls les demandeurs qui sont devant nous en ont été privés au moment de leur départ. C'est pour ça d'ailleurs qu'ils ont dû tenter des procédures judiciaires. Ils ne savent même pas pourquoi ce sont eux qui ont écopé. Est-ce parce qu'ils ont porté plainte devant la Commission des relations du travail? C'est plus que probable.

[60] Il n'est pas facile de cerner avec précision l'usage en droit québécois. L'auteur Jean-Claude Royer<sup>14</sup> définit le terme de façon descriptive comme une règle qui s'est formée par une pratique constante, répétée, publique, uniforme et générale à laquelle les parties intéressées ont donné une force obligatoire. Selon lui, il comprend un élément matériel consistant principalement dans l'exercice de la pratique constante et générale, et un élément intentionnel résultant de la conviction des personnes qu'elles sont obligées d'agir conformément à une règle de conduite non écrite.

## **BONIFICATION DES PENSIONS**

### **GÉNÉRALITÉ**

[61] Parmi les principaux types de régimes de retraite, on identifie généralement les régimes complémentaires de retraite, les régimes supplémentaires de retraite et les régimes enregistrés d'épargne retraite collectifs. Parmi les régimes complémentaires de retraite, on retrouve les régimes à cotisations déterminées (Defined Contribution),

---

<sup>14</sup> Me Jean-Claude Royer, *La Preuve civile*, 2<sup>e</sup> édition, paragr. 108.



les régimes à prestations déterminées (Defined Benefit), les régimes à double volet ainsi que les régimes multijuridictionnels.

[62] Un régime de retraite est à cotisation déterminée lorsque la cotisation devant être versée par l'employeur (ou par l'employeur et le participant dans le cas de régime contributif) est déterminée à l'avance dans le régime, alors que la rente que recevrait le participant lorsqu'il prendra sa retraite ne l'est pas (article 7 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*<sup>15</sup>).

[63] Dans un régime à cotisation déterminée, chaque participant a un compte où sont comptabilisées les cotisations qu'il a versées, le cas échéant, ainsi que celles versées par l'employeur pour son compte. La rente normale payable au participant sera fonction des sommes portées à son compte.

[64] Un tel régime à cotisation déterminée ne promet pas à l'avance de verser un montant précis de rente lorsque le participant prendra sa retraite. Lorsqu'un tel événement survient, le solde du compte du participant est généralement utilisé pour acheter une rente auprès d'un assureur. Le montant précis de cette rente que recevra le participant dépendra de la somme totale ayant été créditée à son compte et du taux d'achat de rente offert sur le marché lorsqu'il prendra sa retraite.

[65] Contrairement au régime à cotisation déterminée, le régime à prestations déterminées promet à l'avance de verser un montant précis de rente à un participant lorsqu'il prendra sa retraite. Tout régime de retraite à prestations déterminées doit prévoir la rente normale ou la méthode pour le calculer.

[66] Si un employeur désire offrir des prestations de retraite supérieures au plafond établi en vertu des règles fiscales, afin par exemple d'attirer de nouveaux employés ou encore retenir certains employés clés de l'entreprise, il pourra avoir recours à un régime supplémentaire de retraite. Un tel régime constitue donc un arrangement additionnel utilisé afin de verser un revenu de retraite en excédent du plafond établi en vertu des règles fiscales. Les régimes supplémentaires de retraite sont communément appelés « Top-Hat Plans », « Top-Up Plans », « Serp » ou « Excess Plans ».

[67] L'employeur qui met sur pied un régime supplémentaire est libre de déterminer quels employés seront admissibles à participer à cet arrangement. Évidemment,

---

<sup>15</sup> Chapitre R-15.1 des *Lois refondues du Québec*.

compte tenu de la nature même d'un régime supplémentaire, les employés admissibles devront gagner un salaire suffisamment élevé pour être touchés par le plafond établi en vertu des règles fiscales.

[68] Quant au cadre juridique de ce régime, contrairement aux régimes complémentaires de retraite, un régime supplémentaire de retraite n'est pas assujéti aux dispositions de la législation relative aux conditions d'agrément applicables aux régimes de pension agréés. Un tel régime n'a pas à être enregistré et il ne fait aucun doute qu'il devient un outil plus flexible pour l'employeur. Celui-ci pourra y prévoir des dispositions particulières, comme par exemple qu'aucune prestation ne sera versée à un employé s'il est congédié pour cause ou encore qu'un employé acquiert le droit à des prestations en vertu du régime supplémentaire seulement après qu'il ait complété une période minimale de service ou une période minimale de participation.

[69] Un régime supplémentaire n'a pas à être provisionné. S'il ne l'est pas, l'employeur paie alors les prestations de retraite à même ses revenus courants et au fur et à mesure qu'elles deviennent exigibles (« pay as you go »). Le paiement des prestations est donc directement lié à la situation de l'employeur. Si cette dernière se détériore, l'employeur pourrait ne plus être en mesure de verser les payables en vertu du régime supplémentaire. Par conséquent, un régime supplémentaire non provisionné pourrait, dans certains cas, susciter des inquiétudes pour des employés qui y participent.

[70] Dans la mesure où un employé qui cesse son emploi a droit à des prestations en vertu du régime supplémentaire auquel il participait jusqu'alors, se pose ensuite la question de savoir sous quelle forme ces prestations lui seront versées. Pour répondre à cette question, il faudrait à nouveau se référer aux dispositions du régime supplémentaire.

[71] Prenons l'exemple d'un participant à qui, au moment de la terminaison de son emploi, n'est pas encore éligible à la retraite compte tenu des dispositions du régime supplémentaire. Dans un tel cas, le régime supplémentaire prévoira généralement qu'un tel participant, qui n'est pas encore éligible à la retraite, aura droit à une rente différée qui lui sera payable à compter de 65 ans. Ce régime pourra permettre que la valeur de cette rente soit versée au participant sous forme d'un paiement comptant (moins les retenus d'impôts applicables). Rien n'exclut par contre des bonifications de pension alimentaire payables mensuellement à compter du départ imprévu, comme c'est le cas en l'espèce. Aussi, faut-il s'attendre que les effets de la cessation des emplois des demandeurs relèvent d'une analyse contractuelle de l'arrangement en place, si ce n'est qu'on impose au tribunal d'en décider.

### LES RÉCLAMATIONS

[72] Au moment de la fin de son emploi, le demandeur Smajovits avait vingt-deux (22) ans d'ancienneté chez la défenderesse. En y ajoutant les trois (3) années qui sont demandées pour le délai de congé, ce demandeur en arrive à vingt-cinq (25) ans d'ancienneté.

[73] Selon la preuve soumise, un taux de 2 % l'an était appliqué par année de service pour le calcul du pourcentage du salaire que le salarié devait obtenir à sa retraite. Ainsi, dans le cas de M. Smajovits, on arrive à 50 % de la moyenne du salaire des cinq dernières années pour le calcul de la somme à recevoir pour la retraite. Le salaire moyen de ce demandeur se situe à 152 682 \$. Le montant de 78 841 \$ représente donc 50 % de ce salaire, ce qui représente une somme mensuelle de 6 570 \$.

[74] À la date de l'introduction des procédures, les sommes disponibles dans le régime de retraite enregistré offraient à ce demandeur une somme mensuelle de 2 599 \$. Ainsi, la bonification nécessaire, afin qu'il reçoive ce que tous les autres salariés de la défenderesse ont reçu, soit une somme supplémentaire équivalente à un calcul de type « Defined Benefit », serait de 3 971 \$.

[75] Au moment du procès, en tenant compte des amendements aux procédures, les sommes disponibles dans le régime de retraite enregistré offraient à M. Smajovits une somme mensuelle de 1 987,66 \$. Ainsi, la bonification nécessaire est maintenant, selon les prétentions avérées du demandeur, de 4 582 \$, sa procédure d'origine ayant été dûment amendée vers la fin des audiences<sup>16</sup>.

[76] Le demandeur Smajovits souligne que c'est de cette façon que la défenderesse faisait le calcul pour tous les employés qui prenaient leur retraite afin de déterminer le montant de prestations supplémentaires qu'ils devaient recevoir. Les documents produits le démontrent et ce demandeur a témoigné à l'effet qu'il avait lui-même fait ces calculs pour, notamment, les autres employés suivants : Ben Kayfetz, Alan Rose, Yehuda Lipsitz et Mary Anne Ryzman.

[77] Quant à la demanderesse Leona Polger après 36 ans de service, à 2 % par année de service, on arrive à 78 % de la moyenne du salaire des cinq dernières années. Le salaire moyen s'établit donc à 50 254 \$. Le montant de 39 198 \$

---

<sup>16</sup> Voir pièce P-105.

représente donc 78 % de ce salaire, ce qui représente une somme mensuelle de 3 267 \$. En date de l'introduction des procédures, les sommes disponibles dans le régime de retraite enregistré offraient à Mme Polger une somme mensuelle de 1 500,52 \$. Ainsi, la bonification nécessaire était de 1 766 \$.

[78] À la date du procès, les sommes disponibles dans le régime de retraite enregistré offraient à Mme Polger une somme mensuelle de 1 237,19 \$. Ainsi, la bonification nécessaire est maintenant à 2 030 \$, sa procédure ayant été amendée en ce sens.<sup>17</sup>

[79] On retrouve ces chiffres dans différents documents déposés en preuve en demande et ces chiffres et calculs n'ont pas été contredits par la défenderesse. Au contraire, elle les admet sauf quant au droit de les obtenir.

[80] Les demandeurs fondent leur réclamation sur la pratique de la défenderesse, la culture d'entreprise, la coutume, l'histoire et l'expectative de conditions de travail appliquées dans l'organisme depuis toujours. C'est la norme dans cet organisme, la pratique, que de donner aux salariés une bonification au régime de retraite. Tous d'ailleurs dans l'entreprise considèrent cette pratique comme favorisant une mise à la retraite avec dignité.

#### **AUTRES CONSIDÉRATIONS**

[81] Depuis la création d'un régime de retraite chez la défenderesse, celle-ci s'est toujours assurée que ses employés prenaient leur retraite avec dignité et suffisamment de fonds. Pour ce faire, la défenderesse a toujours effectué des calculs sur la base des années de service et du salaire, notamment.

[82] D'ailleurs, tous les documents financiers de la défenderesse réfèrent à ces bonifications du régime de retraite, par exemple le « CJC Coding Structure » qui était utilisé par son personnel, ou encore à tous les budgets qui ont été déposés et qui réfèrent à des versements pour des pensions supplémentaires.

[83] Les documents déposés avec la pièce P-73 ont toujours contenu des demandes pour les pensions supplémentaires et les autorités de l'organisme ont toujours consenti à financer ces demandes. Au surplus, les vérificateurs financiers ont

---

<sup>17</sup> Voir pièce P-106.

toujours connu l'existence de ces paiements, tel qu'il appert d'un exemple déposé à P-90.

[84] Ainsi, en plus du régime de retraite enregistré, les employés de CJC ont toujours bénéficié d'un versement supplémentaire à leurs régimes de retraite afin de leur permettre d'atteindre des versements représentant un calcul de « Defined Benefit ». Les demandeurs soumettent qu'ils ont déposé la preuve prépondérante nécessaire pour que leur système de retraite soit qualifié de régime hybride favorisant ce genre de calcul qu'on appliquait à tous ceux qui partaient. D'ailleurs, de tout temps, les salariés ont demandé, pendant l'emploi ou après la fin de leur emploi, les versements supplémentaires, soit une bonification de leur régime de retraite.

[85] Les demandeurs affirment qu'ils n'ont trouvé aucun cas d'un employé qui se serait vu refuser les versements supplémentaires afin que le versement de son régime de retraite enregistré et celui-ci de la défenderesse correspondent à des versements de type « Defined Benefit », donc fondés, notamment, sur les années de service et le salaire. La défenderesse n'a pas non plus démontré un tel cas.

[86] De nombreux documents déposés au dossier démontrent que les montants versés pour les régimes de retraite enregistrés et tous les montants de bonification représentent une somme de plus de 5.5 millions en dollars actuels. Par exemple, la pièce P-57A démontre que, seulement pour les bonifications, une somme de plus de 2.5 millions a été versée. Ainsi, pour chaque dollar versé dans le régime de retraite enregistré, environ 50 cents ont été versés à titre de bonification. Cette démonstration permet aux demandeurs d'ajouter qu'il s'agit d'une pratique clairement appliquée dans l'entreprise sans exception démontrée.

[87] À l'origine, le régime de retraite en était un à cotisations déterminées (ou de type « Defined Contribution ») car ce sont les coûts qui étaient prévus mais pas nécessairement les versements lors de la retraite. D'ailleurs, au début, seuls les employés masculins pouvaient bénéficier d'un tel régime. Les choses ont changé en 1957 alors que tous les employés étaient devenus éligibles à un plan de retraite, dès lors qu'ils remplissaient les conditions d'admissibilité.

[88] Il était alors prévu que les employés ayant au moins huit (8) ans de service continu et pour lesquels les versements prévus pour la retraite représenteraient moins de 40 % de leur salaire en date du 31 décembre 1956, auront droit à des « Special Contribution ».

[89] Depuis ce temps, la politique de CJC de lier les montants à recevoir à la retraite avec le salaire et les années de service a constamment été appliquée. L'énoncé de principe n'a jamais été remis en question et a toujours été mis de l'avant par la défenderesse. À preuve d'ailleurs, de nombreuses documentations ont été déposées au dossier de la Cour démontrant les neuf (9) premières personnes qui ont profité de ces bénéfices à compter du mois d'août 1957. Une lettre à cet effet avait d'ailleurs été adressée à ces neuf (9) personnes afin de les aviser de la clause spéciale les concernant avec le plus d'ancienneté, lesquels recevront des « Special Contribution ». Tous les documents concernant chacune de ces personnes ont été déposés en preuve et aucune autre preuve n'est venue à l'encontre.

[90] Les demandeurs nous soulignent que le régime de retraite enregistré a été amendé à plusieurs reprises au cours des années tout en favorisant tout de même que des versements supplémentaires soient payés en vue de favoriser la bonification en faveur des employés. Ces contributions spéciales ou additionnelles étaient toujours versées alors que les salariés étaient à l'emploi de la défenderesse. Ces dépenses faisaient évidemment partie des affaires courantes et elles étaient incluses dans les budgets annuels. Même qu'une identification spéciale était indiquée dans les budgets à partir d'au moins 1972 jusqu'à la fin d'emploi respective des demandeurs en 2004 et 2005.

[91] La preuve démontre également que certaines des personnes qui faisaient partie des neuf (9) premiers membres du régime de retraite ont reçu, en plus des « Special Contribution », des « Supplementary Pension » ou « Top-Up », soit Saul Hayes, Sigmund Unterberg, Samuel Lewin, Joseph Klinghofer et Ben Kayfetz. D'ailleurs, d'autres personnes que celles-là ont reçu des « Supplementary Pension » ou « Top-Up » dont la liste au complet (11) se trouve à la pièce P-56A.

[92] Les demandeurs ont déposé la pièce P-56C qui représente la liste des salariés qui ont également reçu des bénéfices supplémentaires de retraite. Comme ils l'expliquent, il ne s'agissait pas, comme le prétend la défenderesse, d'une pratique cas par cas. Il s'agissait d'une pratique généralisée et appliquée dans tous les cas. D'ailleurs, si tel avait été le cas, la défenderesse aurait été en mesure de démontrer par des documents que le « Top-Up », « Supplementary pension » ou « Defined Contribution » avait été refusé à un salarié dans l'histoire de CJC. Or, il n'y a aucune preuve à cet effet et donc, présumément, aucun cas de refus dans l'histoire de la défenderesse.

[93] Le tableau produit comme pièce P-57C, présenté lors du procès, représente les salariés qui ont reçu des « Special Contribution » équivalant à 5 % de leur salaire,

sauf dans le cas de Mme Polger qui a reçu une somme forfaitaire de 8 000 \$ à titre de « Special Contribution » suivant sa demande du 27 octobre 1989.

[94] La même pièce ci-dessus est intéressante puisqu'elle démontre, de nouveau, que, malgré que le régime de retraite enregistré prévoyait que l'employeur devait contribuer à raison de 5 %, tous les salariés qui ont demandé que CJC contribue plutôt à 10 % ont reçu des sommes supplémentaires. Cet élément a d'ailleurs été confirmé par le témoignage du représentant Rotblatt qui a ajouté qu'il aurait dû y avoir trois (3) noms de plus à ce tableau puisque lui-même ainsi que deux autres salariés d'Ottawa ont bénéficié du 5 % supplémentaire versé par l'employeur, non prévu au régime de retraite enregistré.

[95] Celui-ci a d'ailleurs reconnu que l'employeur allait au-delà de ce qui était prévu au régime enregistré car, toujours selon ce témoin, il ne fallait pas seulement considérer les termes du plan puisqu'il y a plus que ça, plus que l'écrit, au sein de la gestion du régime par la défenderesse.

[96] Il faut souligner que le demandeur Smajovits, lors de son témoignage, a expliqué comment lui et la demanderesse Polger avaient procédé pour compléter les tableaux explicatifs et s'assurer de leur exactitude. La défenderesse a admis que le témoignage de Mme Polger était au même effet que celui de M. Smajovits. Ils ont expliqué qu'ils avaient des documents pour supporter chacun des chiffres de ces tableaux. Les dix documents d'ailleurs ont dûment été produits au dossier de la Cour pour tout un chacun des cas visés.

[97] Quant à la défenderesse, elle n'a présenté aucune preuve à l'effet que les tableaux ne représentaient pas la réalité. Non plus qu'elle n'aurait présenté quelque preuve que ce soit à l'effet que le contenu de ces tableaux serait inexact. Ce constat permet aux demandeurs d'affirmer que la preuve fortement prépondérante démontre qu'il y a eu, au sein de CJC, un régime de retraite « hybride » composé du régime de retraite enregistré et de montants supplémentaires versés par l'employeur afin de s'assurer que les années de service et le salaire soient reflétés dans les montants reçus lors de leur retraite.

[98] La preuve fait voir qu'en mai 2002 il était question de transférer le département de comptabilité de Montréal à Ottawa, ce qui aurait impliqué que les demandeurs auraient eu à être transférés pour se retrouver à Ottawa. Dans une lettre du président d'alors de CJC, celui-ci écrit ce qui suit au sujet de la demanderesse Polger. Il s'agit d'une personne de 59 ans qui est la plus ancienne employée de la défenderesse puisqu'elle en était l'employée depuis 33 ans. Il mentionne que son mari est retiré et

que sa pension sera définitivement inadéquate compte tenu de la durée de son emploi avec l'organisme. Il signale qu'elle aurait voulu un plan de retraite à prestations déterminées, ce qui l'avantagerait contrairement au plan existant. Il signale que son emploi est présentement précaire et que la question de la pension demeure en suspens. Le document réfère également à une possibilité pour un « Top-Up » dans son cas.

### **JUSTIFICATION**

[99] Il existe définitivement chez la défenderesse un régime de retraite qui a été « amendé » *de facto* au cours des années. En plus de ce régime de retraite, la défenderesse a toujours octroyé aux salariés des sommes supplémentaires pour leur retraite. Qu'il s'agisse de « Supplementary Pension », « Top-Up » ou « Special Contribution ».

[100] La pratique de la défenderesse à cet égard a été expliquée en détail à l'audience et les demandeurs soumettent que l'usage, la coutume, la culture de CJC font en sorte qu'ils ont droit à la bonification de leur régime de retraite. Selon eux, le contrat d'emploi des demandeurs incluait ces modalités reliées au régime de retraite « hybride » appliqué au sein de l'organisation. Ils avancent que la preuve a démontré une application constante de ce régime de retraite et du versement de sommes supplémentaires.

[101] De surcroît, en l'espèce, les demandeurs plaident leur droit à la bonification de leur régime de retraite puisque leur employeur avait promis la mise en place du régime de retraite de type « Defined Benefit », dont le calcul est le même que pour les « Supplementary pension ». Ils ajoutent que tous les employés souhaitaient mettre en place un régime formel de type « Defined Benefit ». En fait, en juin 2003, les salariés de CJC ont demandé ce type de régime et ils affirment que l'organisation l'a accepté en septembre<sup>18</sup>.

[102] Le demandeur était directeur des finances quand il a quitté l'entreprise. Selon lui, tous les employés étaient convaincus qu'ils auraient un régime de retraite de type « Defined Benefit » puisque leur proposition avait été acceptée par la National Officer's Committee. D'autant plus que les personnes présentes à la réunion étaient des membres importants et influents et que la proposition avait été faite par le trésorier d'alors de CJC, M. Cary Green.

---

<sup>18</sup> Voir pièces P-61 et P-62.



[103] Selon les demandeurs, lorsque leur emploi a pris fin, leurs droits pour la bonification de leur pension de retraite étaient alors cristallisés car ils allaient bénéficier de ce qui avait été accordé auparavant à tous les autres employés qui ont quitté et cela même si le résultat se comparerait à ce qu'ils recevraient selon un régime à prestations déterminées. On nous signale, avec raison, que rien n'interdit à un employeur d'avantager ses salariés, en vue de leur retraite, ni d'octroyer des montants supplémentaires à ce qu'un régime de retraite enregistré prévoit. La défenderesse l'a fait avec tout un chacun de ses employés sauf avec les deux demandeurs devant nous. À notre avis, et soit dit avec égards, nous ne voyons pas pourquoi nous ne ferions pas suite à cette demande de bonification dans les circonstances.

[104] D'ailleurs, historiquement, la défenderesse a toujours agi de cette façon sans exception aucune. Il n'y a aucune raison que les demandeurs ne puissent pas en bénéficier si ce n'est que par jugement de cette Cour. Ceux-ci n'ont pas été congédiés, mais bien licenciés, ainsi que l'a décidé la Commission des normes du travail par sa décision finale du 11 février 2008 faisant ainsi droit à une demande expresse de la défenderesse. Il est d'ailleurs à se demander pourquoi aucune offre, quelle qu'elle soit, n'a été faite dans les procédures de défense de la défenderesse incluant celle qui a été amendée le 12 février 2009.

[105] Soulignons que la méthode utilisée par le demandeur Smajovits afin de calculer les suppléments de retraite en l'espèce est celle qu'il a utilisée pour tous les autres salariés pour qui il a eu à calculer les versements supplémentaires que la défenderesse devait faire pour permettre une retraite avantageuse aux employés. Cette méthode a été appliquée pour chaque salarié qui demandait un « Supplementary Pension », « Defined Benefit » ou « Top-Up ».

[106] Les demandeurs ne demandent pas de recevoir plus que ce que les autres salariés ont reçu. Ils demandent simplement d'être traités de la même façon que les autres salariés l'ont été, ils demandent à être traités équitablement. Nous ne voyons pas pourquoi ils ne devraient pas réussir dans le contexte très spécial et très particulier de cette affaire.

## **DÉLAI DE CONGÉ**

[107] Sous ce titre, on verra en détail les réclamations des demandeurs, puis la justification quant à chacun des items qui en font partie. Cela nous permettra de comprendre comment les demandeurs arrivent à justifier leur réclamation respective

totalisant 170 402 \$ pour la demanderesse Polger et 576 939 \$ pour le demandeur Smajovits.

### LES RÉCLAMATIONS

[108] Les demandeurs les exposent en détail dans un document<sup>19</sup> qu'ils ont produit au dossier. Vu l'importance de cette pièce, il nous paraît opportun d'y référer. On le trouvera en annexe « A » à la suite du présent jugement<sup>20</sup>. Les demandeurs ont ainsi préparé le détail de leur réclamation respective.

[109] Lors du procès, la défenderesse a admis que les montants auxquels réfèrent les demandeurs pour leur salaire et autres avantages sont exacts, sauf en ce qui concerne le « car loan » du demandeur Smajovits. Les admissions se retrouvent essentiellement aux pièces P-5 de même que P-7 à P-16.

[110] Ainsi, au moment de la fin de son emploi, il est admis que le demandeur Smajovits, annuellement :

- reçoit un salaire de 142 795 \$;
- bénéficie d'assurances médicales, dentaires et d'invalidité d'une valeur de 9 618 \$;
- voit ses frais de membre de l'Ordre des comptables de l'Ontario et du Québec défrayés par la défenderesse pour une valeur de 1 205 \$;
- reçoit de la défenderesse des versements dans le régime de retraite enregistré pour un montant de 14 280 \$;
- a droit à cinq (5) semaines de vacances, représentant une valeur de 13 730 \$;
- a droit également à des frais pour son cellulaire pour une valeur de 420 \$ de même que les abonnements à divers journaux pour un montant de 1 000 \$.

[111] Cela représente pour ce demandeur des bénéfices annuels de l'ordre de 40 253 \$.

---

<sup>19</sup> Voir pièce P-83.

<sup>20</sup> Voir la page 37.

[112] Le montant pour le prêt-auto serait effectivement dû au demandeur Smajovits. Comme il l'a expliqué, il s'agissait d'un prêt sans intérêt. Afin de ne pas payer d'impôts, la défenderesse donnait au salarié le double de ce qui était prévu, ce qui fait que le demandeur Smajovits recevait, après impôts, la somme totale. Les prélèvements étaient faits sur chaque paie de celui-ci<sup>21</sup>.

[113] Le document P-83 ainsi que le témoignage du demandeur Smajovits établissent qu'une somme de 50 000 \$ pour le prêt-auto 1998-2003 ainsi qu'une somme de 60 000 \$ pour le prêt-auto 2003-2008 demeuraient toujours dues et impayées. La pièce P-83 indique également que M. Smajovits fait également un crédit de 67 277 \$ pour les sommes non payées ou déjà calculées dans les bénéfices (ligne 2 de P-83), ce qui donne une dette de la défenderesse de 42 723 \$.

[114] Après janvier 2005, la défenderesse a continué de payer le salaire de M. Smajovits jusqu'en avril 2005, soit jusqu'à la lettre des procureurs de la défenderesse<sup>22</sup>. Cette lettre mentionne que les paiements continueront si M. Smajovits signe la quittance. La demanderesse a également maintenu la participation de M. Smajovits au régime d'assurance santé jusqu'en juin 2006. Ces sommes sont déduites de la réclamation à ce sujet apparaissant sur la pièce P-83.

[115] C'est d'ailleurs ce qui fait que la totalité de la réclamation du demandeur Smajovits serait en conséquence de 576 939 \$, telle que la fait voir la pièce P-83.

[116] Suite à la fin de son emploi, le demandeur Smajovits a procédé à une recherche d'emploi de façon assidue, mais n'a jamais pu trouver d'emploi équivalent. Il a également tenté de démarrer sa propre entreprise et exploré la possibilité d'acquérir des franchises. Malheureusement, ses efforts n'ont pas donné les résultats escomptés. Il a eu le sentiment que certains endroits, dans la communauté juive, qui semblaient parfaits pour lui, lui ont été refusés après que les employeurs potentiels aient contacté la défenderesse, particulièrement dans deux cas signalés à la pièce P-82, en particulier quant aux items 11 et 23 de ce document.

[117] Le demandeur Smajovits a préparé un document<sup>23</sup> fournissant le détail de ses gains ou les entrées d'argent depuis janvier 2005 : ainsi, il aurait reçu 37 351,59 \$ en 2005 représentant les sommes versées par la défenderesse suite à la fin de son emploi; une somme de 16 933 \$ en 2006 représentant les sommes versées par

---

<sup>21</sup> Voir pièces P-6 et P-109.

<sup>22</sup> Pièce D-14.

<sup>23</sup> Pièce P-80.

l'assurance-emploi et finalement une somme de 1 000 \$ en 2007 représentant les commissions d'un travail indépendant<sup>24</sup>.

[118] Quant à la demanderesse Leona Polger, il est admis les sommes suivantes :

- elle recevait avant la fin de son emploi un salaire de 47 470 \$;
- elle bénéficiait d'assurances médicales, dentaires et d'invalidité d'une valeur de 8 419 \$;
- elle bénéficiait de la défenderesse des versements pour son régime de retraite enregistré pour un montant de 4 747 \$;
- finalement, elle avait droit à cinq (5) semaines de vacances, représentant une valeur de 4 564 \$.

[119] Ainsi, la somme annuelle totale des bénéfices de la demanderesse Polger, admis par CJC, était de 17 730 \$.

[120] Après janvier 2005, la défenderesse a continué à payer le salaire de Mme Polger jusqu'en avril 2005, soit jusqu'à la lettre des procureurs de la défenderesse<sup>25</sup>. La défenderesse a également maintenu la participation de Mme Polger au régime d'assurance santé jusqu'en juin 2006. Ces sommes sont déduites de la réclamation contenue dans la pièce P-83.

[121] Suite à la fin de son emploi, Mme Polger a procédé à une recherche d'emploi, de façon assidue, mais n'a jamais pu trouver d'emploi équivalent. Elle a fait du bénévolat pour certaines entreprises dans l'espoir d'être embauchée, tel qu'elle l'a expliqué lors du procès et dont le détail se retrouve à la pièce P-81. Elle a expliqué qu'il était difficile pour elle de se trouver un emploi, surtout étant donné son âge, et le fait qu'elle ne parle que très peu le français et ne peut travailler dans cette langue. Au moment du procès, elle a déclaré avoir soixante-cinq (65) ans.

[122] Celle-ci a fourni le détail des entrées d'argent dont elle a pu profiter depuis janvier 2005. Elle aurait en effet reçu les sommes suivantes :

- 12 366,92 \$ en 2005, représentant les sommes versées par CJC suite à la fin de son emploi;

---

<sup>24</sup> Pièce P-80.

<sup>25</sup> Pièce D-14.

- 16 933 \$ en 2006, représentant les sommes versées par l'assurance-emploi; et
- 23 994,49 en 2007, représentant le salaire de divers emplois.<sup>26</sup>

[123] Ces renseignements, avec la P-83, permettent de comprendre la réclamation de la demanderesse Polger qui totalise la somme de 170 402 \$.

#### JUSTIFICATION

[124] Sous cette rubrique, les demandeurs entendent nous démontrer qu'au sein de cette organisation sans but lucratif qu'est le CJC on a aidé et fait montre de générosité envers tous ceux qui ont quitté sauf en ce qui concerne les demandeurs. La pièce P-91 représente un tableau de toutes ces personnes salariées qui ont été traitées par la défenderesse avec humanité et équité. Quelle que soit la raison de leur départ, ils ont bénéficié d'avantages généreux, autant quant à un délai de congé qu'à une bonification de leur plan de retraite. Les demandeurs ont préparé conjointement un tableau<sup>27</sup> démontrant tous les cas impliqués représentés par les personnes suivantes :

- Martin Wiseberg;
- Donald Crow;
- Jack Silverstone;
- Alan Rose;
- Mayer Levy;
- Jim Archibald;
- Murray Brass;
- Erol Araf;
- Ian Kagedan;
- Yehuda Lipsitz.

[125] Le document ci-dessus (P-91) fournit toutes les données qu'on veut nous démontrer sans compter que les demandeurs ont également déposé toutes les pièces justificatives pour chacun de ces cas incluant les quittances qu'ils ont dû signer à leur départ.

---

<sup>26</sup> Voir pièce P-79.

<sup>27</sup> Pièce P-91.

[126] Les demandeurs affirment que ces cas démontrent clairement la politique de l'employeur en matière de délai de congé puisque même des salariés qui avaient déjà obtenu un autre emploi ou qui ont été congédiés pour cause reçoivent des montants à titre de délai de congé. Ils ajoutent que ces divers éléments qu'ils ont indiqués n'ont pas été contredits par la défenderesse.

[127] Les demandeurs nous expliquent également qu'en mai 2002, il avait été question de transférer le département de comptabilité de Montréal à Ottawa. Ils nous mentionnent qu'à cette occasion et au cas où cela se produirait, qu'il fallait agir et procéder avec sensibilité et compassion étant donné que la plupart de leurs employés de ce service étaient à l'emploi de la défenderesse depuis de nombreuses années. La pièce P-58 en fait d'ailleurs état de façon explicite.

[128] Les demandeurs nous demandent également d'apprécier l'évaluation d'un délai de congé raisonnable en n'oubliant pas d'indiquer qu'il s'agit d'une question de faits et qu'on doit tenir compte de toutes les circonstances. On nous demande d'apprécier le tout dans une perspective globale en tenant compte de la situation propre à chaque individu. Ils ajoutent que leur cas d'espèce est important et qu'ils doivent être considérés avec autant de reconnaissance et de générosité que ceux qui en ont profités avant eux.

[129] Le demandeur Smajovits considère que le point de départ pour le calcul de son délai de congé serait la date à partir de laquelle il a été formellement avisé et qu'il était devenu clair et évident qu'il perdrait son emploi à une date précise. Celui-ci soumet, au surplus, qu'étant donné les faits et les circonstances de cette affaire, il ne serait pas raisonnable de prétendre qu'il savait avant son avis de départ que son emploi allait prendre fin.

[130] La défenderesse plaide que le demandeur Smajovits savait ou devait savoir, bien avant le 11 janvier 2005, que son emploi prendrait fin. Or, rétorque le demandeur, si tel était le projet de la défenderesse, pourquoi ne pas l'avoir avisé en août 2004, en même temps que Mme Polger? D'ailleurs, le demandeur a démontré qu'on lui avait promis de l'aviser six (6) mois à l'avance si on devait mettre fin à son emploi<sup>28</sup>.

[131] Comme question de fait, le demandeur a appris que son emploi prenait fin la journée même qu'on lui a remis la lettre de son départ. Il a été stupéfié. D'autant plus d'ailleurs qu'il arrivait d'un congé dont il se serait passé s'il avait su que son emploi

---

<sup>28</sup> Voir pièce P-84.

était en péril. En fait, si on lui avait annoncé auparavant qu'il était mis à pied, il ne serait pas allé en vacances comme il l'a fait. Il a en quelque sorte été pris par surprise, comme cela a été le cas dans l'affaire *Albert c. Mighty Star Ltd.*<sup>29</sup>

[132] Rien dans la preuve n'a démontré que le demandeur Smajovits ait posé quelque geste que ce soit démontrant qu'il savait que son emploi prendrait fin. Au contraire, on lui avait toujours laissé miroiter qu'on lui trouverait un autre poste s'il ne pouvait plus occuper le sien. Le témoignage de Cary Green est éloquent à cet égard. En contre-interrogatoire, il dira qu'il n'a jamais avisé formellement, avant janvier 2005, le demandeur Smajovits de la perte de son emploi.

[133] Dans l'affaire *Bernardini c. Alitalia Air Lines*<sup>30</sup>, la Cour supérieure s'exprime quant à l'importance du délai de congé pour un salarié. Un collègue de notre Cour s'exprimait comme suit à ce sujet :

« 12 The experience of losing his employment with defendant has had a devastating effect upon the plaintiff. He has had to deal with bouts of anger, depression and anxiety. His standard of living has dropped steadily and his life savings have been used up to maintain himself. He cannot understand to this day why the defendant would not permit him to at least apply for the Toronto position for which he considered himself well qualified.

[...]

19 This is a case where an employer exercised its undoubted right to end the employment of an employee in a harsh and abusive manner. In the court's opinion the defendant had an obligation to minimize the pain caused to its employee, who was not being fired for any reason other than defendant's desire to improve its profitability. Failure to act humanely and in accordance with current business standards constitutes fault and can give rise to an indemnity for damages, over and above those awarded in the absence of reasonable notice.

20 Defendant refers to jurisprudence which it interprets to mean that in the absence of proof of malice nothing further may be awarded for the pain associated with loss of employment. The court disagrees with this proposition. Civil responsibility is based upon fault. Conduct inspired by malice which causes loss or damage to another is only one of many forms of actionable conduct. The omission to act so as to minimize the trauma caused to an employee forced into a premature retirement may also constitute blameworthy behaviour equivalent to fault.

---

<sup>29</sup> EYB 1996-29115 (C.S.) ou J.E. 96-1037.

<sup>30</sup> J.E. 93-909 (C.S.) ou EYB 1993-84191 (C.S.).

21 Whatever the standards might have been in the past, it is no longer acceptable for a large corporation to abruptly dismiss a senior, long-time employee, who has done nothing to warrant his dismissal, without trying to some extent to help him or her to overcome the traumatic effect of the loss of employment. As a minimum, the employer should be required to announce the bad news in a kind and sympathetic manner. It should offer the employee assistance and cooperation in seeking new employment, and, if there are positions open for which he or she is qualified and would like to apply, it should allow the employee a reasonable indemnity so as to spare him or her unnecessary economic hardship; financial anxiety tends to handicap a person who is out of work, and may affect his or her ability to search for a new beginning. An employer who neglects to fulfil these elementary methods of softening the blow to the dismissed employee exposes itself to a claim based upon Art. 1053 C.C. for the injury caused to the self-esteem and sensibilities of the victim and for the delay which such injury causes in the employee's rehabilitation in the workplace. »

[134] En l'espèce, la défenderesse prétend qu'elle a offert aux demandeurs des délais de congé avantageux lors de leur départ. Les demandeurs nous demandent de retenir que les offres ne contenaient aucune proposition relativement au régime de retraite et aux versements supplémentaires qui seraient nécessaires afin d'assurer que les demandeurs Smajovits et Polger soient traités équitablement, avec justice et conformément à la culture, la pratique, l'usage, la coutume du Congrès juif canadien.

[135] Les demandeurs nous signalent que les offres faites par la défenderesse au moment de leur départ étaient bien loin de ce que les autres salariés de l'entreprise s'étaient vus offrir lors de la fin de leur emploi. Au surplus et en échange de ces offres, les demandeurs devaient signer une quittance, renonçant à tous leurs droits, dont le plus important à leurs yeux était les versements supplémentaires qu'ils désiraient obtenir au moment de leur retraite. Ceux-ci n'entendaient pas renoncer à ce bénéfice qui revêtait pour eux une importance capitale vu leur âge et leurs années de service.

[136] Les demandeurs signalent qu'ils ont demandé à la Commission des relations du travail d'être réintégrés dans leur poste puisque, selon leurs prétentions, la réorganisation était fictive et n'était qu'un moyen de se « débarrasser » d'eux. La Commission a conclu qu'il y avait une preuve suffisante de réorganisation.

[137] Compte tenu de ces circonstances, les demandeurs se demandent pourquoi la défenderesse ne leur a pas versé leur délai de congé dès la fin de leur emploi. Elle n'avait rien à perdre, disent-ils. S'ils avaient eu gain de cause devant la Commission des relations du travail, la défenderesse aurait dû les réintégrer en leur payant le



salaire et les autres bénéfices perdus entre la date de la fin d'emploi et la date de la décision. S'ils n'avaient pas eu gain de cause, la défenderesse devait quand même leur verser un délai de congé raisonnable car il n'a jamais été question de congédiement pour cause.

[138] Les demandeurs nous réfèrent à quelques décisions de nos tribunaux qui ont accordé d'importants délais de congé variant de 18 à 24 mois<sup>31</sup>.

[139] Le demandeur Smajovits soumet qu'un délai de congé de trente-six (36) mois serait raisonnable dans son cas. Il invoque les raisons suivantes : son statut important dans CJC; ses vingt-deux (22) ans de travail effectués avec loyauté, rigueur et dévouement; que c'est la défenderesse, en 1983, qui l'a approché, lui a demandé de se joindre à elle, de telle sorte qu'il a quitté à cette fin un emploi stable; son âge, soit 54 ans au moment de sa fin d'emploi; du fait qu'il est anglophone et qu'il ne peut vraisemblablement obtenir un poste dans lequel le français est essentiel; du fait qu'il a accepté un poste alors qu'il y avait un déficit de 300 000 \$ et qu'il a réussi à faire accumuler des surplus d'environ 2 M \$; des délais de congé accordés par CJC aux autres salariés lors de fin d'emploi, et finalement, du fait de l'admission de Cary Green selon laquelle la défenderesse était prête à lui offrir trente (30) mois de délai de congé.

[140] Les demandeurs ne manquent pas de nous souligner qu'il pouvait être plus difficile pour eux de se trouver un emploi important au sein de la communauté juive étant donné les procédures intentées contre un organisme extrêmement important dans le milieu. Selon eux, il s'agit d'un contexte particulier, ce qui a permis au demandeur Smajovits de témoigner à l'effet qu'il a eu l'impression que l'histoire avec CJC avait nui à sa recherche d'emploi.

[141] La demanderesse Polger revendique elle aussi un délai de congé de trente (36) mois en se basant sur les motifs qui suivent, à savoir : principalement ses trente-six (36) années de service et le préavis; sa loyauté et le fait qu'elle a toujours été dévouée à CJC; son âge, soit 61 ans, au moment de sa fin d'emploi; le fait qu'elle est anglophone et ne peut vraisemblablement pas obtenir un poste dans lequel le français est requis; finalement, elle s'en rapporte également aux différends de congé accordés par la défenderesse aux autres salariés lors de fin d'emploi.

---

<sup>31</sup> *Groupe DMR inc. c. Benoît*, EYB 2006-110561 (C.A.) ou J.E. 2006-2166; *Jack c. Jack*, EYB 2008-133562 (C.S.) ou 2008 QCCS 2007; *Ben-Hamadi c. Musitechnic Services éducatifs inc.*, REJB 2003-37764 (C.S.), appel accueilli en partie, REJB 2004-68375 (C.A.) ou J.E. 2003-431; *Drolet c. Re/Max Québec inc.*, EYB 2006-103879 (C.S.) ou 2006 QCCS 1990.

## LES DEMANDES D'UN TIERS ET LES DROITS DES DEMANDEURS

[142] Les demandeurs prétendent que CJC est toujours demeurée une entité indépendante et, si elle prend dorénavant ses directives d'un tiers quant au délai de congé et au régime de retraite, que ce tiers ne respecte pas les pratiques, l'usage et la culture de l'organisation, CJC est en faute et doit être responsable de ses manquements.

[143] Les demandeurs prétendent qu'il ne s'agit pas d'une défense en droit que de dire qu'on ne suit que les directives d'un tiers : cela ne serait pas une raison valable pour traiter de façon injuste et déraisonnable les demandeurs. Ils affirment que ce n'est pas parce qu'une tierce partie, qui n'est pas partie à la relation employeur-employé, s'immisce dans la gestion interne de CJC, que cela implique que CJC peut s'en laver les mains et blâmer l'autre entreprise.

[144] Les demandeurs posent la question, à savoir si CJC peut prétendre qu'elle pouvait ne pas respecter ses obligations puisqu'un tiers le lui demandait. On prétend que si tel est le cas, il serait bien trop facile pour tout employeur de prétendre qu'il a les mains liées par un tiers afin de se soustraire à ses obligations.

[145] Les demandeurs soumettent donc qu'en l'espèce, il n'y a eu aucun transfert quant aux obligations de l'employeur de telle sorte que le Congrès juif canadien a toujours continué à être une entité légale autonome responsable comme telle vis-à-vis de tous ses employés anciens et présents incluant les demandeurs et qu'ils ont des obligations envers les demandeurs d'assumer les responsabilités financières vu leur licenciement.

## DISCUSSION

[146] Le procès dans cette affaire a duré treize (13) jours incluant les plaidoiries des procureurs. Quatre (4) témoins seulement ont été entendus au cours de la présentation des preuves de part et d'autre. Il s'agit des demandeurs pour eux-mêmes et de deux représentants de la défenderesse, soit MM. Josh Rotblatt et Cary Green respectivement d'Ottawa et Toronto.

[147] Cette affaire revêtait pour les parties en cause une importance considérable et il en était de même lorsque les mêmes parties se sont retrouvées devant une commissaire de la Commission des relations du travail qui rendait une décision le 18

juillet 2007 rejetant une demande de réintégration de la part des demandeurs après dix-sept (17) jours d'audience.

[148] Ce qui semble étonnant dans cette affaire se reflète dans une déclaration des demandeurs lorsqu'ils affirment qu'ils se demandent bien pourquoi ce sont eux qui ont écopé et non quelqu'un d'autre. Finalement, personne ne le sait. On ne peut faire autrement que de soupçonner que d'autres personnes ont été protégées au détriment et préjudice des demandeurs Polger et Smajovits.

[149] Comme ces deux personnes ont porté plainte devant la Commission des relations du travail afin d'être réintégrées, il paraît assez évident que les responsables auprès de la défenderesse n'ont pas été tendres à leur endroit par la suite. Pourquoi n'ont-ils pas profité des bénéfices que tous les autres avaient reçus? Cela n'a jamais été vraiment expliqué convenablement devant nous.

[150] Le sort qui a été réservé aux demandeurs dans cette cause a été désastreux. Après que ceux-ci eurent porté plainte devant la Commission des relations du travail, l'attitude de la défenderesse à leur égard est devenue manifestement hostile et préjudiciable.

[151] Les calculs des réclamations des demandeurs pour la bonification de leur revenu éventuel de pension et pour leur délai de congé s'appuient sur des documents comptables préparés et explicités par les parties et spécialement par le demandeur Smajovits.

[152] Les tableaux qui ont été déposés comportent des descriptions sommaires de tous ceux qui ont profité avantageusement des ententes entre eux et la défenderesse. La documentation personnalisée fait également partie des documents déposés au dossier. Les chiffres peuvent être vérifiés facilement, lesquels d'ailleurs nous semblent difficilement contestables.

[153] Nonobstant ce que peuvent prétendre les représentants de la défenderesse, il existait bel et bien dans cette organisation une atmosphère de famille, une gestion de bon aloi et on appliquait constamment, lors de fin d'emploi, des pratiques, coutume et usage qui faisaient que les employés qui quittaient, quelles que soient les raisons, étaient traités avec humanité, équité et beaucoup de générosité, autant quant à un délai de congé que quant à une bonification de leur plan de retraite.

[154] Les demandeurs dans cette cause ont été des témoins exemplaires, compétents et dignes de foi. Leur crédibilité ne fait aucun doute quant aux circonstances de leur départ et quant à leurs explications pour leurs réclamations. Ces demandeurs nous ont au surplus paru des personnes compétentes, intègres et crédibles. Dans ces circonstances, nous ne voyons pas pourquoi nous modifierions leurs différents calculs en vue de réduire leurs réclamations de quelque façon que ce soit.

[155] **PAR CES MOTIFS, LA COUR :**

[156] **REJETTE** la défense amendée de la défenderesse;

[157] **ACCUEILLE** la requête introductive d'instance ré-amendée des demandeurs et, à cette fin :

➤ **CONDEMN** Defendant to pay to Plaintiff Leona Polger the sum of \$2,030 and to Plaintiff Abraham Smajovits the sum of \$4,582 monthly beginning three (3) years after termination of their employment for as long as Plaintiffs and their spouses shall live, with interest at the legal rate and the additional indemnity provided by Section 1619 C.c.Q.

➤ **CONDEMN** Defendant to pay to Plaintiff Leona Polger the sum of 170 402\$ with interest at the legal rate and the additional indemnity provided by Section 1619 C.c.Q. and condemn Defendant to pay Plaintiff Abraham Smajovits the sum of 576 939\$ with interest at the legal rate and the additional indemnity provided by Section 1619 C.c.Q.

[158] **Le tout avec dépens.**

---

CLAUDE LAROUCHE, j.c.s.

**Me François Perron**

MONETTE, BARAKETT, s.e.n.c.

Procureurs des demandeurs

**Me Marie-Claude Jarry**

DUNTON RAINVILLE

Procureurs de la défenderesse

Dates d'audience : 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27 février et 2, 3, 4, 5, 6 mars 2009

ANNEXE « A »

P-13 P-2  
①

Schedule of Severance Claimed  
Including Credit Applied to Amounts Received

Abe Smajovits Leona Polger

| Salary and Benefits                            | Line      |             |          |
|--|-----------|-------------|----------|
| Annual Salary Excluding Benefits               | 1 \$      | 142 795 \$  | 47 470   |
| Annual Benefits                                | 2 \$      | 52 253 \$   | 17 730   |
| Sub Total of Annual Salary and Benefits        | (1+2)     | 195 048 \$  | 65 200   |
| Annual Salary and Benefits Applied for 3 Years | (3x3)     | 585 144 \$  | 195 600  |
| Credit for Salary Already Received             | 5 \$      | (35 699) \$ | (11 868) |
| Credit for Value of Group Insurance Received   | 6 \$      | (15 229) \$ | (13 330) |
| Net Amount of Annual Salary and Benefits       | (4-(5+6)) | 534 216 \$  | 170 402  |
| Car Benefit                                    |           |             |          |
| Car Loan Benefit Owing for 998-2003            | 8 \$      | 50 000 \$   | -        |
| Car Loan Benefit Owing for 2003-2008           | 9 \$      | 60 000 \$   | -        |
| Sub Total                                      | 8+9       | 110 000 \$  | -        |
| Credit for Amount of Loan Owed on the Car      | 11 \$     | (17 183) \$ | -        |
| Credit for the Amount Included in Benefits     | 12 \$     | (36 000) \$ | -        |
| Credit for the Amount Already Reimbursed       | 13 \$     | (14 094) \$ | -        |
| Total Credits                                  | 11+12+13  | (67 277) \$ | -        |
| Net Amount of Car Loan                         | 10-14     | 42 723 \$   | -        |
| Grand Total of Claim                           | 7+15      | 576 939 \$  | 170 402  |