

Philippe Adrien, Emilia Berardi, Paul Creador, Lorenzo Abel Vasquez and Lindy Wagner on their own behalf and on behalf of the other former employees of Rizzo & Rizzo Shoes Limited *Appellants*

Philippe Adrien, Emilia Berardi, Paul Creador, Lorenzo Abel Vasquez et Lindy Wagner en leur propre nom et en celui des autres anciens employés de Rizzo & Rizzo Shoes Limited *Appellants*

v.

c.

Zitttrer, Siblin & Associates, Inc., Trustees in Bankruptcy of the Estate of Rizzo & Rizzo Shoes Limited *Respondent*

Zitttrer, Siblin & Associates, Inc., syndic de faillite de Rizzo & Rizzo Shoes Limited *Intimée*

and

et

The Ministry of Labour for the Province of Ontario, Employment Standards Branch *Party*

Le ministère du Travail de la province d'Ontario, Direction des normes d'emploi *Partie*

INDEXED AS: RIZZO & RIZZO SHOES LTD. (RE)

RÉPERTORIÉ: RIZZO & RIZZO SHOES LTD. (RE)

File No.: 24711.

N° du greffe: 24711.

1997: October 16; 1998: January 22.

1997: 16 octobre; 1998: 22 janvier.

Present: Gonthier, Cory, McLachlin, Iacobucci and Major JJ.

Présents: Les juges Gonthier, Cory, McLachlin, Iacobucci et Major.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR ONTARIO

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE L'ONTARIO

Employment law — Bankruptcy — Termination pay and severance available when employment terminated by the employer — Whether bankruptcy can be said to be termination by the employer — Employment Standards Act, R.S.O. 1980, c. 137, ss. 7(5), 40(1), (7), 40a — Employment Standards Amendment Act, 1981, S.O. 1981, c. 22, s. 2(3) — Bankruptcy Act, R.S.C., 1985, c. B-3, s. 121(1) — Interpretation Act, R.S.O. 1990, c. 1.11, ss. 10, 17.

Employeur et employé — Faillite — Indemnités de licenciement et de cessation d'emploi payables en cas de licenciement par l'employeur — Faillite peut-elle être assimilée au licenciement par l'employeur? — Loi sur les normes d'emploi, L.R.O. 1980, ch. 137, art. 7(5), 40(1), (7), 40a — Employment Standards Amendment Act, 1981, L.O. 1981, ch. 22, art. 2(3) — Loi sur la faillite, L.R.C. (1985), ch. B-3, art. 121(1) — Loi d'interprétation, L.R.O. 1990, ch. 1.11, art. 10, 17.

A bankrupt firm's employees lost their jobs when a receiving order was made with respect to the firm's property. All wages, salaries, commissions and vacation pay were paid to the date of the receiving order. The province's Ministry of Labour audited the firm's records to determine if any outstanding termination or severance pay was owing to former employees under the *Employment Standards Act* ("ESA") and delivered a proof of claim to the Trustee. The Trustee disallowed the claims on the ground that the bankruptcy of an employer does not constitute dismissal from employment and accordingly creates no entitlement to sever-

Les employés d'une entreprise en faillite ont perdu leur emploi lorsqu'une ordonnance de séquestre a été rendue à l'égard des biens de l'entreprise. Tous les salaires, les traitements, toutes les commissions et les paies de vacances ont été versés jusqu'à la date de l'ordonnance de séquestre. Le ministère du Travail de la province a vérifié les dossiers de l'entreprise pour déterminer si des indemnités de licenciement ou de cessation d'emploi devaient encore être versées aux anciens employés en application de la *Loi sur les normes d'emploi* (la «LNE») et il a remis une preuve de réclamation au syndic. Ce dernier a rejeté les réclamations pour le

ance, termination or vacation pay under the *ESA*. The Ministry successfully appealed to the Ontario Court (General Division) but the Ontario Court of Appeal overturned that court's ruling and restored the Trustee's decision. The Ministry sought leave to appeal from the Court of Appeal judgment but discontinued its application. Following the discontinuance of the appeal, the Trustee paid a dividend to Rizzo's creditors, thereby leaving significantly less funds in the estate. Subsequently, the appellants, five former employees of Rizzo, moved to set aside the discontinuance, add themselves as parties to the proceedings, and requested and were granted an order granting them leave to appeal. At issue here is whether the termination of employment caused by the bankruptcy of an employer give rise to a claim provable in bankruptcy for termination pay and severance pay in accordance with the provisions of the *ESA*.

Held: The appeal should be allowed.

At the heart of this conflict is an issue of statutory interpretation. Although the plain language of ss. 40 and 40a of the *ESA* suggests that termination pay and severance pay are payable only when the employer terminates the employment, statutory interpretation cannot be founded on the wording of the legislation alone. The words of an Act are to be read in their entire context and in their grammatical and ordinary sense harmoniously with the scheme of the Act, the object of the Act, and the intention of Parliament. Moreover, s. 10 of Ontario's *Interpretation Act* provides that every Act "shall be deemed to be remedial" and directs that every Act shall "receive such fair, large and liberal construction and interpretation as will best ensure the attainment of the object of the Act according to its true intent, meaning and spirit".

The objects of the *ESA* and of the termination and severance pay provisions themselves are broadly premised upon the need to protect employees. Finding ss. 40 and 40a to be inapplicable in bankruptcy situations is incompatible with both the object of the *ESA* and the termination and severance pay provisions. The legislature does not intend to produce absurd consequences and such a consequence would result if employees dismissed before the bankruptcy were to be entitled to these benefits while those dismissed after a bankruptcy would not be so entitled. A distinction would be made between employees merely on the basis of the timing of their dismissal and such a result would arbi-

motif que la faillite d'un employeur ne constituant pas un congédiement, aucun droit à une indemnité de cessation d'emploi, à une indemnité de licenciement ni à une paie de vacances ne prenait naissance sous le régime de la *LNE*. En appel, le ministère a eu gain de cause devant la Cour de l'Ontario (Division générale) mais la Cour d'appel de l'Ontario a infirmé ce jugement et a rétabli la décision du syndic. Le ministère a demandé l'autorisation d'interjeter appel de l'arrêt de la Cour d'appel mais il s'est désisté. Après l'abandon de l'appel, le syndic a versé un dividende aux créanciers de Rizzo, réduisant de façon considérable l'actif. Par la suite, les appelants, cinq anciens employés de Rizzo, ont demandé et obtenu l'annulation du désistement, l'obtention de la qualité de parties à l'instance et une ordonnance leur accordant l'autorisation d'interjeter appel. En l'espèce, il s'agit de savoir si la cessation d'emploi résultant de la faillite de l'employeur donne naissance à une réclamation prouvable en matière de faillite en vue d'obtenir une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi conformément aux dispositions de la *LNE*.

Arrêt: Le pourvoi est accueilli.

Une question d'interprétation législative est au centre du présent litige. Bien que le libellé clair des art. 40 et 40a de la *LNE* donne à penser que les indemnités de licenciement et de cessation d'emploi doivent être versées seulement lorsque l'employeur licencie l'employé, l'interprétation législative ne peut pas être fondée sur le seul libellé du texte de loi. Il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur. Au surplus, l'art. 10 de la *Loi d'interprétation* ontarienne dispose que les lois «sont réputées apporter une solution de droit» et qu'elles doivent «s'interpréter de la manière la plus équitable et la plus large qui soit pour garantir la réalisation de leur objet selon leurs sens, intention et esprit véritables».

L'objet de la *LNE* et des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de cessation d'emploi elles-mêmes repose de manière générale sur la nécessité de protéger les employés. Conclure que les art. 40 et 40a sont inapplicables en cas de faillite est incompatible tant avec l'objet de la *LNE* qu'avec les dispositions relatives aux indemnités de licenciement et de cessation d'emploi. Le législateur ne peut avoir voulu des conséquences absurdes mais c'est le résultat auquel on arriverait si les employés congédiés avant la faillite avaient droit à ces avantages mais pas les employés congédiés après la faillite. Une distinction serait établie entre les employés sur la seule base de la date de leur

trarily deprive some of a means to cope with economic dislocation.

The use of legislative history as a tool for determining the intention of the legislature is an entirely appropriate exercise. Section 2(3) of the *Employment Standards Amendment Act, 1981* exempted from severance pay obligations employers who became bankrupt and lost control of their assets between the coming into force of the amendment and its receipt of royal assent. Section 2(3) necessarily implies that the severance pay obligation does in fact extend to bankrupt employers. If this were not the case, no readily apparent purpose would be served by this transitional provision. Further, since the *ESA* is benefits-conferring legislation, it ought to be interpreted in a broad and generous manner. Any doubt arising from difficulties of language should be resolved in favour of the claimant.

When the express words of ss. 40 and 40a are examined in their entire context, the words "terminated by an employer" must be interpreted to include termination resulting from the bankruptcy of the employer. The impetus behind the termination of employment has no bearing upon the ability of the dismissed employee to cope with the sudden economic dislocation caused by unemployment. As all dismissed employees are equally in need of the protections provided by the *ESA*, any distinction between employees whose termination resulted from the bankruptcy of their employer and those who have been terminated for some other reason would be arbitrary and inequitable. Such an interpretation would defeat the true meaning, intent and spirit of the *ESA*. Termination as a result of an employer's bankruptcy therefore does give rise to an unsecured claim provable in bankruptcy pursuant to s. 121 of the *Bankruptcy Act* for termination and severance pay in accordance with ss. 40 and 40a of the *ESA*. It was not necessary to address the applicability of s. 7(5) of the *ESA*.

Cases Cited

Distinguished: *Re Malone Lynch Securities Ltd.*, [1972] 3 O.R. 725; *Re Kemp Products Ltd.* (1978), 27 C.B.R. (N.S.) 1; *Mills-Hughes v. Raynor* (1988), 63 O.R. (2d) 343; **referred to:** *U.F.C.W., Loc. 617P v. Royal Dressed Meats Inc. (Trustee of)* (1989), 76 C.B.R. (N.S.) 86; *R. v. Hydro-Québec*, [1997] 1 S.C.R. 213;

congédiement et un tel résultat les priverait arbitrairement de certains des moyens dont ils disposent pour faire face à un bouleversement économique.

Le recours à l'historique législatif pour déterminer l'intention du législateur est tout à fait approprié. En vertu du par. 2(3) de l'*Employment Standards Amendment Act, 1981*, étaient exemptés de l'obligation de verser des indemnités de cessation d'emploi, les employeurs qui avaient fait faillite et avaient perdu la maîtrise de leurs biens entre le moment où les modifications sont entrées en vigueur et celui où elles ont reçu la sanction royale. Le paragraphe 2(3) implique nécessairement que les employeurs en faillite sont assujettis à l'obligation de verser une indemnité de cessation d'emploi. Si tel n'était pas le cas, cette disposition transitoire semblerait ne poursuivre aucune fin. En outre, comme la *LNE* est une loi conférant des avantages, elle doit être interprétée de façon libérale et généreuse. Tout doute découlant de l'ambiguïté des textes doit se résoudre en faveur du demandeur.

Lorsque les mots exprès employés aux art. 40 et 40a sont examinés dans leur contexte global, les termes «l'employeur licencié» doivent être interprétés de manière à inclure la cessation d'emploi résultant de la faillite de l'employeur. Les raisons qui motivent la cessation d'emploi n'ont aucun rapport avec la capacité de l'employé congédié de faire face au bouleversement économique soudain causé par le chômage. Comme tous les employés congédiés ont également besoin des protections prévues par la *LNE*, toute distinction établie entre les employés qui perdent leur emploi en raison de la faillite de leur employeur et ceux qui sont licenciés pour quelque autre raison serait arbitraire et inéquitable. Une telle interprétation irait à l'encontre des sens, intention et esprit véritables de la *LNE*. La cessation d'emploi résultant de la faillite de l'employeur donne effectivement naissance à une réclamation non garantie prouvable en matière de faillite au sens de l'art. 121 de la *LF* en vue d'obtenir une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi en conformité avec les art. 40 et 40a de la *LNE*. Il était inutile d'examiner la question de l'applicabilité du par. 7(5) de la *LNE*.

Jurisprudence

Distinction d'avec les arrêts: *Re Malone Lynch Securities Ltd.*, [1972] 3 O.R. 725; *Re Kemp Products Ltd.* (1978), 27 C.B.R. (N.S.) 1; *Mills-Hughes c. Raynor* (1988), 63 O.R. (2d) 343; **arrêts mentionnés:** *U.F.C.W., Loc. 617P c. Royal Dressed Meats Inc. (Trustee of)* (1989), 76 C.B.R. (N.S.) 86; *R. c. Hydro-Québec*,

Royal Bank of Canada v. Sparrow Electric Corp., [1997] 1 S.C.R. 411; *Verdun v. Toronto-Dominion Bank*, [1996] 3 S.C.R. 550; *Friesen v. Canada*, [1995] 3 S.C.R. 103; *Machtiger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986; *Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701; *R. v. TNT Canada Inc.* (1996), 27 O.R. (3d) 546; *Re Telegram Publishing Co. v. Zwelling* (1972), 1 L.A.C. (2d) 1; *R. v. Vasil*, [1981] 1 S.C.R. 469; *Paul v. The Queen*, [1982] 1 S.C.R. 621; *R. v. Morgentaler*, [1993] 3 S.C.R. 463; *Abrahams v. Attorney General of Canada*, [1983] 1 S.C.R. 2; *Hills v. Canada (Attorney General)*, [1988] 1 S.C.R. 513; *British Columbia (Director of Employment Standards) v. Eland Distributors Ltd. (Trustee of)* (1996), 40 C.B.R. (3d) 25; *R. v. Z. (D.A.)*, [1992] 2 S.C.R. 1025.

Statutes and Regulations Cited

Bankruptcy Act, R.S.C., 1985, c. B-3 [now the *Bankruptcy and Insolvency Act*], s. 121(1).
Employment Standards Act, R.S.O. 1970, c. 147, s. 13(2).
Employment Standards Act, R.S.O. 1980, c. 137, ss. 7(5) [rep. & sub. 1986, c. 51, s. 2], 40(1) [rep. & sub. 1987, c. 30, s. 4(1)], (7), 40a(1) [rep. & sub. *ibid.*, s. 5(1)].
Employment Standards Act, 1974, S.O. 1974, c. 112, s. 40(7).
Employment Standards Amendment Act, 1981, S.O. 1981, c. 22, s. 2.
Interpretation Act, R.S.O. 1980, c. 219 [now R.S.O. 1990, c. I.11], ss. 10, 17.
Labour Relations and Employment Statute Law Amendment Act, 1995, S.O. 1995, c. 1, ss. 74(1), 75(1).

Authors Cited

Christie, Innis, Geoffrey England and Brent Cotter. *Employment Law in Canada*, 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1993.
 Côté, Pierre-André. *The Interpretation of Legislation in Canada*, 2nd ed. Cowansville, Que.: Yvon Blais, 1991.
 Driedger, Elmer A. *Construction of Statutes*, 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1983.
 Ontario. *Legislature of Ontario Debates*, 1st sess., 32nd Parl., June 4, 1981, pp. 1236-37.
 Ontario. *Legislature of Ontario Debates*, 1st sess., 32nd Parl., June 16, 1981, p. 1699.
 Sullivan, Ruth. *Driedger on the Construction of Statutes*, 3rd ed. Toronto: Butterworths, 1994.

[1997] 1 R.C.S. 213; *Banque Royale du Canada c. Sparrow Electric Corp.*, [1997] 1 R.C.S. 411; *Verdun c. Banque Toronto-Dominion*, [1996] 3 R.C.S. 550; *Friesen c. Canada*, [1995] 3 R.C.S. 103; *Machtiger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986; *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701; *R. c. TNT Canada Inc.* (1996), 27 O.R. (3d) 546; *Re Telegram Publishing Co. c. Zwelling* (1972), 1 L.A.C. (2d) 1; *R. c. Vasil*, [1981] 1 R.C.S. 469; *Paul c. La Reine*, [1982] 1 R.C.S. 621; *R. c. Morgentaler*, [1993] 3 R.C.S. 463; *Abrahams c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 2; *Hills c. Canada (Procureur général)*, [1988] 1 R.C.S. 513; *British Columbia (Director of Employment Standards) c. Eland Distributors Ltd. (Trustee of)* (1996), 40 C.B.R. (3d) 25; *R. c. Z. (D.A.)*, [1992] 2 R.C.S. 1025.

Lois et règlements cités

Employment Standards Act, R.S.O. 1970, ch. 147, art. 13(2).
Employment Standards Act, 1974, S.O. 1974, ch. 112, art. 40(7).
Employment Standards Amendment Act, 1981, L.O. 1981, ch. 22, art. 2.
Loi d'interprétation, L.R.O. 1980, ch. 219 [maintenant L.R.O. 1990, ch. I-11], art. 10, 17.
Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi, L.O. 1995, ch. 1, art. 74(1), 75(1).
Loi sur la faillite, L.R.C. (1985), ch. B-3 [maintenant la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*], art. 121(1).
Loi sur les normes d'emploi, L.R.O. 1980, ch. 137, art. 7(5) [abr. & rempl. 1986, ch. 51, art. 2], 40(1) [abr. & rempl. 1987, ch. 30, art. 4(1)], (7), 40a(1) [abr. & rempl. *ibid.*, art. 5(1)].

Doctrine citée

Christie, Innis, Geoffrey England and Brent Cotter. *Employment Law in Canada*, 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1993.
 Côté, Pierre-André. *Interprétation des lois*, 2^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1990.
 Driedger, Elmer A. *Construction of Statutes*, 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1983.
 Ontario. *Legislature of Ontario Debates*, 1st sess., 32nd Parl., June 4, 1981, pp. 1236-37.
 Ontario. *Legislature of Ontario Debates*, 1st sess., 32nd Parl., June 16, 1981, p. 1699.
 Sullivan, Ruth. *Driedger on the Construction of Statutes*, 3rd ed. Toronto: Butterworths, 1994.

Sullivan, Ruth. *Statutory Interpretation*. Concord, Ont.: Irwin Law, 1997.

APPEAL from a judgment of the Ontario Court of Appeal (1995), 22 O.R. (3d) 385, 80 O.A.C. 201, 30 C.B.R. (3d) 1, 9 C.C.E.L. (2d) 264, 95 C.L.L.C. ¶210-020, [1995] O.J. No. 586 (QL), reversing a judgment of the Ontario Court (General Division) (1991), 6 O.R. (3d) 441, 11 C.B.R. (3d) 246, 92 C.L.L.C. ¶14,013, ruling that the Ministry of Labour could prove claims on behalf of employees of the bankrupt. Appeal allowed.

Steven M. Barrett and Kathleen Martin, for the appellants.

Raymond M. Slattery, for the respondent.

David Vickers, for the Ministry of Labour for the Province of Ontario, Employment Standards Branch.

The judgment of the Court was delivered by

IACOBUCCI J. — This is an appeal by the former employees of a now bankrupt employer from an order disallowing their claims for termination pay (including vacation pay thereon) and severance pay. The case turns on an issue of statutory interpretation. Specifically, the appeal decides whether, under the relevant legislation in effect at the time of the bankruptcy, employees are entitled to claim termination and severance payments where their employment has been terminated by reason of their employer's bankruptcy.

1. Facts

Prior to its bankruptcy, Rizzo & Rizzo Shoes Limited ("Rizzo") owned and operated a chain of retail shoe stores across Canada. Approximately 65 percent of those stores were located in Ontario. On April 13, 1989, a petition in bankruptcy was filed against the chain. The following day, a receiving

Sullivan, Ruth. *Statutory Interpretation*. Concord, Ont.: Irwin Law, 1997.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario (1995), 22 O.R. (3d) 385, 80 O.A.C. 201, 30 C.B.R. (3d) 1, 9 C.C.E.L. (2d) 264, 95 C.L.L.C. ¶210-020, [1995] O.J. n° 586 (QL), qui a infirmé un jugement de la Cour de l'Ontario (Division générale) (1991), 6 O.R. (3d) 441, 11 C.B.R. (3d) 246, 92 C.L.L.C. ¶14,013, statuant que le ministère du Travail pouvait prouver des réclamations au nom des employés de l'entreprise en faillite. Pourvoi accueilli.

Steven M. Barrett et Kathleen Martin, pour les appelants.

Raymond M. Slattery, pour l'intimée.

David Vickers, pour le ministère du Travail de la province d'Ontario, Direction des normes d'emploi.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE IACOBUCCI — Il s'agit d'un pourvoi interjeté par les anciens employés d'un employeur maintenant en faillite contre une ordonnance qui a rejeté les réclamations qu'ils ont présentées en vue d'obtenir une indemnité de licenciement (y compris la paie de vacances) et une indemnité de cessation d'emploi. Le litige porte sur une question d'interprétation législative. Tout particulièrement, le pourvoi tranche la question de savoir si, en vertu des dispositions législatives pertinentes en vigueur à l'époque de la faillite, les employés ont le droit de réclamer une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi lorsque la cessation d'emploi résulte de la faillite de leur employeur.

1. Les faits

Avant sa faillite, la société Rizzo & Rizzo Shoes Limited («Rizzo») possédait et exploitait au Canada une chaîne de magasins de vente au détail de chaussures. Environ 65 pour 100 de ces magasins étaient situés en Ontario. Le 13 avril 1989, une pétition en faillite a été présentée contre la

order was made on consent in respect of Rizzo's property. Upon the making of that order, the employment of Rizzo's employees came to an end.

³ Pursuant to the receiving order, the respondent, Zittler, Siblin & Associates, Inc. (the "Trustee") was appointed as trustee in bankruptcy of Rizzo's estate. The Bank of Nova Scotia privately appointed Peat Marwick Limited ("PML") as receiver and manager. By the end of July 1989, PML had liquidated Rizzo's property and assets and closed the stores. PML paid all wages, salaries, commissions and vacation pay that had been earned by Rizzo's employees up to the date on which the receiving order was made.

⁴ In November 1989, the Ministry of Labour for the Province of Ontario, Employment Standards Branch (the "Ministry") audited Rizzo's records to determine if there was any outstanding termination or severance pay owing to former employees under the *Employment Standards Act*, R.S.O. 1980, c. 137, as amended (the "ESA"). On August 23, 1990, the Ministry delivered a proof of claim to the respondent Trustee on behalf of the former employees of Rizzo for termination pay and vacation pay thereon in the amount of approximately \$2.6 million and for severance pay totalling \$14,215. The Trustee disallowed the claims, issuing a Notice of Disallowance on January 28, 1991. For the purposes of this appeal, the relevant ground for disallowing the claim was the Trustee's opinion that the bankruptcy of an employer does not constitute a dismissal from employment and thus, no entitlement to severance, termination or vacation pay is created under the *ESA*.

⁵ The Ministry appealed the Trustee's decision to the Ontario Court (General Division) which reversed the Trustee's disallowance and allowed the claims as unsecured claims provable in bankruptcy. On appeal, the Ontario Court of Appeal overturned the trial court's ruling and restored the decision of the Trustee. The Ministry sought leave

chaîne de magasins. Le lendemain, une ordonnance de séquestre a été rendue sur consentement à l'égard des biens de Rizzo. Au prononcé de l'ordonnance, les employés de Rizzo ont perdu leur emploi.

Conformément à l'ordonnance de séquestre, l'intimée, Zittler, Siblin & Associates, Inc. (le «syndic») a été nommée syndic de faillite de l'actif de Rizzo. La Banque de Nouvelle-Écosse a nommé Peat Marwick Limitée («PML») comme administrateur séquestre. Dès la fin de juillet 1989, PML avait liquidé les biens de Rizzo et fermé les magasins. PML a versé tous les salaires, les traitements, toutes les commissions et les paies de vacances qui avaient été gagnés par les employés de Rizzo jusqu'à la date à laquelle l'ordonnance de séquestre a été rendue.

En novembre 1989, le ministère du Travail de la province d'Ontario, Direction des normes d'emploi (le «ministère») a vérifié les dossiers de Rizzo afin de déterminer si des indemnités de licenciement ou de cessation d'emploi devaient encore être versées aux anciens employés en application de la *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1980, ch. 137 et ses modifications (la «LNE»). Le 23 août 1990, au nom des anciens employés de Rizzo, le ministère a remis au syndic intimé une preuve de réclamation pour des indemnités de licenciement et des paies de vacances (environ 2,6 millions de dollars) et pour des indemnités de cessation d'emploi (14 215 \$). Le syndic a rejeté les réclamations et a donné avis du rejet le 28 janvier 1991. Aux fins du présent pourvoi, les réclamations ont été rejetées parce que le syndic était d'avis que la faillite d'un employeur ne constituant pas un congédiement, aucun droit à une indemnité de cessation d'emploi, à une indemnité de licenciement ni à une paie de vacances ne prenait naissance sous le régime de la *LNE*.

Le ministère a interjeté appel de la décision du syndic devant la Cour de l'Ontario (Division générale) laquelle a infirmé la décision du syndic et a admis les réclamations en tant que réclamations non garanties prouvables en matière de faillite. En appel, la Cour d'appel de l'Ontario a cassé le jugement de la cour de première instance et rétabli la

to appeal from the Court of Appeal judgment, but discontinued its application on August 30, 1993. Following the discontinuance of the appeal, the Trustee paid a dividend to Rizzo's creditors, thereby leaving significantly less funds in the estate. Subsequently, the appellants, five former employees of Rizzo, moved to set aside the discontinuance, add themselves as parties to the proceedings, and requested an order granting them leave to appeal. This Court's order granting those applications was issued on December 5, 1996.

2. Relevant Statutory Provisions

The relevant versions of the *Bankruptcy Act* (now the *Bankruptcy and Insolvency Act*) and the *Employment Standards Act* for the purposes of this appeal are R.S.C., 1985, c. B-3 (the "BA"), and R.S.O. 1980, c. 137, as amended to April 14, 1989 (the "ESA") respectively.

Employment Standards Act, R.S.O. 1980, c. 137, as amended:

7. —

(5) Every contract of employment shall be deemed to include the following provision:

All severance pay and termination pay become payable and shall be paid by the employer to the employee in two weekly instalments beginning with the first full week following termination of employment and shall be allocated to such weeks accordingly. This provision does not apply to severance pay if the employee has elected to maintain a right of recall as provided in subsection 40a (7) of the *Employment Standards Act*.

40. — (1) No employer shall terminate the employment of an employee who has been employed for three months or more unless the employee gives,

- (a) one weeks notice in writing to the employee if his or her period of employment is less than one year;
- (b) two weeks notice in writing to the employee if his or her period of employment is one year or more but less than three years;

décision du syndic. Le ministère a demandé l'autorisation d'en appeler de l'arrêt de la Cour d'appel, mais il s'est désisté le 30 août 1993. Après l'abandon de l'appel, le syndic a versé un dividende aux créanciers de Rizzo, réduisant de façon considérable l'actif. Par la suite, les appelants, cinq anciens employés de Rizzo, ont demandé l'annulation du désistement, l'obtention de la qualité de parties à l'instance et une ordonnance leur accordant l'autorisation d'interjeter appel. L'ordonnance de notre Cour faisant droit à ces demandes a été rendue le 5 décembre 1996.

2. Les dispositions législatives pertinentes

Aux fins du présent pourvoi, les versions pertinentes de la *Loi sur la faillite* (maintenant la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*) et de la *Loi sur les normes d'emploi* sont respectivement les suivantes: L.R.C. (1985), ch. B-3 (la «LF») et L.R.O. 1980, ch. 137 et ses modifications au 14 avril 1989 (la «LNE»).

Loi sur les normes d'emploi, L.R.O. 1980, ch. 137 et ses modifications:

7...

(5) Tout contrat de travail est réputé comprendre la disposition suivante:

L'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de licenciement deviennent exigibles et sont payées par l'employeur à l'employé en deux versements hebdomadaires à compter de la première semaine complète suivant la cessation d'emploi, et sont réparties sur ces semaines en conséquence. La présente disposition ne s'applique pas à l'indemnité de cessation d'emploi si l'employé a choisi de maintenir son droit d'être rappelé, comme le prévoit le paragraphe 40a (7) de la *Loi sur les normes d'emploi*.

40 (1) Aucun employeur ne doit licencier un employé qui travaille pour lui depuis trois mois ou plus à moins de lui donner:

- a) un préavis écrit d'une semaine si sa période d'emploi est inférieure à un an;
- b) un préavis écrit de deux semaines si sa période d'emploi est d'un an ou plus mais de moins de trois ans;

- | | |
|--|---|
| <p>(c) three weeks notice in writing to the employee if his or her period of employment is three years or more but less than four years;</p> <p>(d) four weeks notice in writing to the employee if his or her period of employment is four years or more but less than five years;</p> <p>(e) five weeks notice in writing to the employee if his or her period of employment is five years or more but less than six years;</p> <p>(f) six weeks notice in writing to the employee if his or her period of employment is six years or more but less than seven years;</p> <p>(g) seven weeks notice in writing to the employee if his or her period of employment is seven years or more but less than eight years;</p> <p>(h) eight weeks notice in writing to the employee if his or her period of employment is eight years or more, and such notice has expired.</p> | <p>c) un préavis écrit de trois semaines si sa période d'emploi est de trois ans ou plus mais de moins de quatre ans;</p> <p>d) un préavis écrit de quatre semaines si sa période d'emploi est de quatre ans ou plus mais de moins de cinq ans;</p> <p>e) un préavis écrit de cinq semaines si sa période d'emploi est de cinq ans ou plus mais de moins de six ans;</p> <p>f) un préavis écrit de six semaines si sa période d'emploi est de six ans ou plus mais de moins de sept ans;</p> <p>g) un préavis écrit de sept semaines si sa période d'emploi est de sept ans ou plus mais de moins de huit ans;</p> <p>h) un préavis écrit de huit semaines si sa période d'emploi est de huit ans ou plus, et avant le terme de la période de ce préavis.</p> |
|--|---|

(7) Where the employment of an employee is terminated contrary to this section,

- (a) the employer shall pay termination pay in an amount equal to the wages that the employee would have been entitled to receive at his regular rate for a regular non-overtime work week for the period of notice prescribed by subsection (1) or (2), and any wages to which he is entitled;

(7) Si un employé est licencié contrairement au présent article:

- a) l'employeur lui verse une indemnité de licenciement égale au salaire que l'employé aurait eu le droit de recevoir à son taux normal pour une semaine normale de travail sans heures supplémentaires pendant la période de préavis fixée par le paragraphe (1) ou (2), de même que tout salaire auquel il a droit;

40a . . .

(1a) Where,

- (a) fifty or more employees have their employment terminated by an employer in a period of six months or less and the terminations are caused by the permanent discontinuance of all or part of the business of the employer at an establishment; or
- (b) one or more employees have their employment terminated by an employer with a payroll of \$2.5 million or more,

40a . . .

[TRADUCTION] (1a) L'employeur verse une indemnité de cessation d'emploi à chaque employé licencié qui a travaillé pour lui pendant cinq ans ou plus si, selon le cas:

- a) l'employeur licencie cinquante employés ou plus au cours d'une période de six mois ou moins et que les licenciements résultent de l'interruption permanente de l'ensemble ou d'une partie des activités de l'employeur à un établissement;
- b) l'employeur dont la masse salariale est de 2,5 millions de dollars ou plus licencie un ou plusieurs employés.

the employer shall pay severance pay to each employee whose employment has been terminated and who has been employed by the employer for five or more years.

Employment Standards Amendment Act, 1981,
S.O. 1981, c. 22

2. — (1) Part XII of the said Act is amended by adding thereto the following section:

- (3) Section 40a of the said Act does not apply to an employer who became a bankrupt or an insolvent person within the meaning of the *Bankruptcy Act* (Canada) and whose assets have been distributed among his creditors or to an employer whose proposal within the meaning of the *Bankruptcy Act* (Canada) has been accepted by his creditors in the period from and including the 1st day of January, 1981, to and including the day immediately before the day this Act receives Royal Assent.

Bankruptcy Act, R.S.C., 1985, c. B-3

121. (1) All debts and liabilities, present or future, to which the bankrupt is subject at the date of the bankruptcy or to which he may become subject before his discharge by reason of any obligation incurred before the date of the bankruptcy shall be deemed to be claims provable in proceedings under this Act.

Interpretation Act, R.S.O. 1990, c. I.11

10. Every Act shall be deemed to be remedial, whether its immediate purport is to direct the doing of anything that the Legislature deems to be for the public good or to prevent or punish the doing of any thing that it deems to be contrary to the public good, and shall accordingly receive such fair, large and liberal construction and interpretation as will best ensure the attainment of the object of the Act according to its true intent, meaning and spirit.

17. The repeal or amendment of an Act shall be deemed not to be or to involve any declaration as to the previous state of the law.

3. Judicial History

A. *Ontario Court (General Division)* (1991), 6 O.R. (3d) 441

Employment Standards Amendment Act, 1981,
L.O. 1981, ch. 22

[TRANSLATION]

2. (1) La partie XII de la loi est modifiée par adjonction de l'article suivant:

- (3) L'article 40a de la loi ne s'applique pas à l'employeur qui a fait faillite ou est devenu insolvable au sens de la *Loi sur la faillite* (Canada) et dont les biens ont été distribués à ses créanciers ou à l'employeur dont la proposition au sens de la *Loi sur la faillite* (Canada) a été acceptée par ses créanciers pendant la période qui commence le 1^{er} janvier 1981 et se termine le jour précédant immédiatement celui où la présente loi a reçu la sanction royale inclusivement.

Loi sur la faillite, L.R.C. (1985), ch. B-3

121. (1) Toutes créances et tous engagements, présents ou futurs, auxquels le failli est assujéti à la date de la faillite, ou auxquels il peut devenir assujéti avant sa libération, en raison d'une obligation contractée antérieurement à la date de la faillite, sont réputés des réclamations prouvables dans des procédures entamées en vertu de la présente loi.

Loi d'interprétation, L.R.O. 1990, ch. I.11

10 Les lois sont réputées apporter une solution de droit, qu'elles aient pour objet immédiat d'ordonner l'accomplissement d'un acte que la Législature estime être dans l'intérêt public ou d'empêcher ou de punir l'accomplissement d'un acte qui lui paraît contraire à l'intérêt public. Elles doivent par conséquent s'interpréter de la manière la plus équitable et la plus large qui soit pour garantir la réalisation de leur objet selon leurs sens, intention et esprit véritables.

17 L'abrogation ou la modification d'une loi n'est pas réputée constituer ou impliquer une déclaration portant sur l'état antérieur du droit.

3. L'historique judiciaire

A. *La Cour de l'Ontario (Division générale)* (1991), 6 O.R. (3d) 441

7 Having disposed of several issues which do not arise on this appeal, Farley J. turned to the question of whether termination pay and severance pay are provable claims under the *BA*. Relying on *U.F.C.W., Loc. 617P v. Royal Dressed Meats Inc. (Trustee of)* (1989), 76 C.B.R. (N.S.) 86 (Ont. S.C. in Bankruptcy), he found that it is clear that claims for termination and severance pay are provable in bankruptcy where the statutory obligation to provide such payments arose prior to the bankruptcy. Accordingly, he reasoned that the essential matter to be resolved in the case at bar was whether bankruptcy acted as a termination of employment thereby triggering the termination and severance pay provisions of the *ESA* such that liability for such payments would arise on bankruptcy as well.

8 In addressing this question, Farley J. began by noting that the object and intent of the *ESA* is to provide minimum employment standards and to benefit and protect the interests of employees. Thus, he concluded that the *ESA* is remedial legislation and as such it should be interpreted in a fair, large and liberal manner to ensure that its object is attained according to its true meaning, spirit and intent.

9 Farley J. then held that denying employees in this case the right to claim termination and severance pay would lead to the arbitrary and unfair result that an employee whose employment is terminated just prior to a bankruptcy would be entitled to termination and severance pay, whereas one whose employment is terminated by the bankruptcy itself would not have that right. This result, he stated, would defeat the intended working of the *ESA*.

10 Farley J. saw no reason why the claims of the employees in the present case would not generally be contemplated as wages or other claims under the *BA*. He emphasized that the former employees in the case at bar had not alleged that termination pay and severance pay should receive a priority in

Après avoir tranché plusieurs points non soulevés dans le présent pourvoi, le juge Farley est passé à la question de savoir si l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi sont des réclamations prouvables en application de la *LF*. S'appuyant sur la décision *U.F.C.W., Loc. 617P c. Royal Dressed Meats Inc. (Trustee of)* (1989), 76 C.B.R. (N.S.) 86 (C.S. Ont. en matière de faillite), il a conclu que manifestement, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi sont prouvables en matière de faillite lorsque l'obligation légale d'effectuer ces versements a pris naissance avant la faillite. Par conséquent, il a estimé que le point essentiel à résoudre en l'espèce était de savoir si la faillite était assimilable au licenciement et entraînait l'application des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de cessation d'emploi de la *LNE* de manière que l'obligation de verser ces indemnités prenne naissance également au moment de la faillite.

Le juge Farley a abordé cette question en faisant remarquer que l'objet et l'intention de la *LNE* étaient d'établir des normes minimales d'emploi et de favoriser et protéger les intérêts des employés. Il a donc conclu que la *LNE* visait à apporter une solution de droit et devait dès lors être interprétée de manière équitable et large afin de garantir la réalisation de son objet selon ses sens, intention et esprit véritables.

Le juge Farley a ensuite décidé que priver les employés en l'espèce du droit de réclamer une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi aurait pour conséquence injuste et arbitraire que l'employé licencié juste avant la faillite aurait droit à une indemnité de licenciement et à une indemnité de cessation d'emploi, alors que celui qui a perdu son emploi en raison de la faillite elle-même n'y aurait pas droit. Ce résultat, a-t-il dit, irait à l'encontre du but visé par la loi.

Le juge Farley ne voyait pas pourquoi les réclamations des employés en l'espèce ne seraient pas généralement considérées comme des réclamations concernant les salaires ou comme d'autres réclamations présentées en application de la *LF*. Il a souligné que les anciens employés en l'espèce

the distribution of the estate, but merely that they are provable (unsecured and unpreferred) claims in a bankruptcy. For this reason, he found it inappropriate to make reference to authorities whose focus was the interpretation of priority provisions in the *BA*.

Even if bankruptcy does not terminate the employment relationship so as to trigger the *ESA* termination and severance pay provisions, Farley J. was of the view that the employees in the instant case would nevertheless be entitled to such payments as these were liabilities incurred prior to the date of the bankruptcy by virtue of s. 7(5) of the *ESA*. He found that s. 7(5) deems every employment contract to include a provision to provide termination and severance pay following the termination of employment and concluded that a contingent obligation is thereby created for a bankrupt employer to make such payments from the outset of the relationship, long before the bankruptcy.

Farley J. also considered s. 2(3) of the *Employment Standards Amendment Act, 1981*, S.O. 1981, c. 22 (the "*ESAA*"), which is a transitional provision that exempted certain bankrupt employers from the newly introduced severance pay obligations until the amendments received royal assent. He was of the view that this provision would not have been necessary if the obligations of employers upon termination of employment had not been intended to apply to bankrupt employers under the *ESA*. Farley J. concluded that the claim by Rizzo's former employees for termination pay and severance pay could be provided as unsecured and unpreferred debts in a bankruptcy. Accordingly, he allowed the appeal from the decision of the Trustee.

n'avaient pas soutenu que les indemnités de licenciement et de cessation d'emploi devaient être prioritaires dans la distribution de l'actif, mais tout simplement qu'elles étaient des réclamations prouvables en matière de faillite (non garanties et non privilégiées). Pour ce motif, il a conclu qu'il ne convenait pas d'invoquer la jurisprudence et la doctrine portant sur l'interprétation des dispositions relatives à la priorité de la *LF*.

Même si la faillite ne met pas fin à la relation entre l'employeur et l'employé de façon à faire jouer les dispositions relatives aux indemnités de licenciement et de cessation d'emploi de la *LNF*, le juge Farley était d'avis que les employés en l'espèce avaient néanmoins droit à ces indemnités, car il s'agissait d'engagements contractés avant la date de la faillite conformément au par. 7(5) de la *LNE*. Il a conclu d'une part qu'aux termes du par. 7(5), tout contrat de travail est réputé comprendre une disposition prévoyant le versement d'une indemnité de licenciement et d'une indemnité de cessation d'emploi au moment de la cessation d'emploi et d'autre part que l'employeur en faillite est assujéti à l'obligation conditionnelle de verser ces indemnités depuis le début de la relation entre l'employeur et l'employé, soit bien avant la faillite.

Le juge Farley a également examiné le par. 2(3) de l'*Employment Standards Amendment Act, 1981*, L.O. 1981, ch. 22 («l'*ESAA*»), qui est une disposition transitoire exemptant certains employeurs en faillite des nouvelles obligations relatives au paiement de l'indemnité de cessation d'emploi jusqu'à ce que les modifications aient reçu la sanction royale. Il était d'avis que cette disposition n'aurait pas été nécessaire si le législateur n'avait pas voulu que les obligations auxquelles sont tenus les employeurs au moment d'un licenciement s'appliquent aux employeurs en faillite en vertu de la *LNE*. Le juge Farley a conclu que la réclamation présentée par les anciens employés de Rizzo en vue d'obtenir des indemnités de licenciement et de cessation d'emploi pouvait être traitée comme une créance non garantie et non privilégiée dans une faillite. Par conséquent, il a accueilli l'appel formé contre la décision du syndic.

11

12

B. *Ontario Court of Appeal* (1995), 22 O.R. (3d) 385

¹³ Austin J.A., writing for a unanimous court, began his analysis of the principal issue in this appeal by focussing upon the language of the termination pay and severance pay provisions of the *ESA*. He noted, at p. 390, that the termination pay provisions use phrases such as “[n]o employer shall terminate the employment of an employee” (s. 40(1)), “the notice required by an employer to terminate the employment” (s. 40(2)), and “[a]n employer who has terminated or who proposes to terminate the employment of employees” (s. 40(5)). Turning to severance pay, he quoted s. 40a(1)(a) (at p. 391) which includes the phrase “employees have their employment terminated by an employer”. Austin J.A. concluded that this language limits the obligation to provide termination and severance pay to situations in which the employer terminates the employment. The operation of the *ESA*, he stated, is not triggered by the termination of employment resulting from an act of law such as bankruptcy.

¹⁴ In support of his conclusion, Austin J.A. reviewed the leading cases in this area of law. He cited *Re Malone Lynch Securities Ltd.*, [1972] 3 O.R. 725 (S.C. in bankruptcy), wherein Houlden J. (as he then was) concluded that the *ESA* termination pay provisions were not designed to apply to a bankrupt employer. He also relied upon *Re Kemp Products Ltd.* (1978), 27 C.B.R. (N.S.) 1 (Ont. S.C. in bankruptcy), for the proposition that the bankruptcy of a company at the instance of a creditor does not constitute dismissal. He concluded as follows at p. 395:

The plain language of ss. 40 and 40a does not give rise to any liability to pay termination or severance pay except where the employment is terminated by the employer. In our case, the employment was terminated, not by the employer, but by the making of a receiving order against Rizzo on April 14, 1989, following a peti-

B. *La Cour d'appel de l'Ontario* (1995), 22 O.R. (3d) 385

Au nom d'une cour unanime, le juge Austin a commencé son analyse de la question principale du présent pourvoi en s'arrêtant sur le libellé des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de cessation d'emploi de la *LNE*. Il a noté, à la p. 390, que les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement utilisent des expressions comme «[a]ucun employeur ne doit licencier un employé» (par. 40(1)), «le préavis qu'un employeur donne pour licencier» (par. 40(2)) et les «employés qu'un employeur a licenciés ou se propose de licencier» (par. 40(5)). Passant à l'indemnité de cessation d'emploi, il a cité l'al. 40a(1)a, à la p. 391, lequel contient l'expression «l'employeur licencie cinquante employés». Le juge Austin a conclu que ce libellé limite l'obligation d'accorder une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi aux cas où l'employeur licencie des employés. Selon lui, la cessation d'emploi résultant de l'effet de la loi, notamment de la faillite, n'entraîne pas l'application de la *LNE*.

À l'appui de sa conclusion, le juge Austin a examiné les arrêts de principe dans ce domaine du droit. Il a cité *Re Malone Lynch Securities Ltd.*, [1972] 3 O.R. 725 (C.S. en matière de faillite), dans lequel le juge Houlden (maintenant juge de la Cour d'appel) a statué que les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement de la *LNE* n'étaient pas conçues pour s'appliquer à l'employeur en faillite. Il a également invoqué *Re Kemp Products Ltd.* (1978), 27 C.B.R. (N.S.) 1 (C.S. Ont. en matière de faillite), à l'appui de la proposition selon laquelle la faillite d'une compagnie à la demande d'un créancier ne constitue pas un congédiement. Il a conclu ainsi, à la p. 395:

[TRADUCTION] Le libellé clair des art. 40 et 40a ne crée une obligation de verser une indemnité de licenciement ou une indemnité de cessation d'emploi que si l'employeur licencie l'employé. En l'espèce, la cessation d'emploi n'est pas le fait de l'employeur, elle résulte d'une ordonnance de séquestre rendue à l'encontre de Rizzo le 14 avril 1989, à la suite d'une pétition présentée par l'un de ses créanciers. Le droit à une indemnité

tion by one of its creditors. No entitlement to either termination or severance pay ever arose.

Regarding s. 7(5) of the *ESA*, Austin J.A. rejected the trial judge's interpretation and found that the section does not create a liability. Rather, in his opinion, it merely states when a liability otherwise created is to be paid and therefore it was not considered relevant to the issue before the court. Similarly, Austin J.A. did not accept the lower court's view of s. 2(3), the transitional provision in the *ESAA*. He found that that section had no effect upon the intention of the Legislature as evidenced by the terminology used in ss. 40 and 40a.

Austin J.A. concluded that, because the employment of Rizzo's former employees was terminated by the order of bankruptcy and not by the act of the employer, no liability arose with respect to termination, severance or vacation pay. The order of the trial judge was set aside and the Trustee's disallowance of the claims was restored.

4. Issues

This appeal raises one issue: does the termination of employment caused by the bankruptcy of an employer give rise to a claim provable in bankruptcy for termination pay and severance pay in accordance with the provisions of the *ESA*?

5. Analysis

The statutory obligation upon employers to provide both termination pay and severance pay is governed by ss. 40 and 40a of the *ESA*, respectively. The Court of Appeal noted that the plain language of those provisions suggests that termination pay and severance pay are payable only when the employer terminates the employment. For example, the opening words of s. 40(1) are: "No employer shall terminate the employment of an employee. . . ." Similarly, s. 40a(1a) begins with

de licenciement ou à une indemnité de cessation d'emploi n'a jamais pris naissance.

En ce qui concerne le par. 7(5) de la *LNE*, le juge Austin a rejeté l'interprétation du juge de première instance et a estimé que cette disposition ne créait pas d'engagement. Selon lui, elle ne faisait que préciser quand l'engagement contracté par ailleurs devait être acquitté et ne se rapportait donc pas à la question dont la cour était saisie. Le juge Austin n'a pas accepté non plus l'opinion exprimée par le tribunal inférieur au sujet du par. 2(3), la disposition transitoire de l'*ESAA*. Il a jugé que cette disposition n'avait aucun effet quant à l'intention du législateur, comme l'attestait la terminologie employée aux art. 40 et 40a.

Le juge Austin a conclu que, comme la cessation d'emploi subie par les anciens employés de Rizzo résultait d'une ordonnance de faillite et n'était pas le fait de l'employeur, il n'existait aucun engagement en ce qui concerne l'indemnité de licenciement, l'indemnité de cessation d'emploi ni la paie de vacances. L'ordonnance du juge de première instance a été annulée et la décision du syndic de rejeter les réclamations a été rétablie.

4. Les questions en litige

Le présent pourvoi soulève une question: la cessation d'emploi résultant de la faillite de l'employeur donne-t-elle naissance à une réclamation prouvable en matière de faillite en vue d'obtenir une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi conformément aux dispositions de la *LNE*?

5. Analyse

L'obligation légale faite aux employeurs de verser une indemnité de licenciement ainsi qu'une indemnité de cessation d'emploi est régie respectivement par les art. 40 et 40a de la *LNE*. La Cour d'appel a fait observer que le libellé clair de ces dispositions donne à penser que les indemnités de licenciement et de cessation d'emploi doivent être versées seulement lorsque l'employeur licencie l'employé. Par exemple, le par. 40(1) commence par les mots suivants: «Aucun employeur ne doit

the words, "Where . . . fifty or more employees have their employment terminated by an employer. . . ." Therefore, the question on which this appeal turns is whether, when bankruptcy occurs, the employment can be said to be terminated "by an employer".

19 The Court of Appeal answered this question in the negative, holding that, where an employer is petitioned into bankruptcy by a creditor, the employment of its employees is not terminated "by an employer", but rather by operation of law. Thus, the Court of Appeal reasoned that, in the circumstances of the present case, the *ESA* termination pay and severance pay provisions were not applicable and no obligations arose. In answer, the appellants submit that the phrase "terminated by an employer" is best interpreted as reflecting a distinction between involuntary and voluntary termination of employment. It is their position that this language was intended to relieve employers of their obligation to pay termination and severance pay when employees leave their jobs voluntarily. However, the appellants maintain that where an employee's employment is involuntarily terminated by reason of their employer's bankruptcy, this constitutes termination "by an employer" for the purpose of triggering entitlement to termination and severance pay under the *ESA*.

20 At the heart of this conflict is an issue of statutory interpretation. Consistent with the findings of the Court of Appeal, the plain meaning of the words of the provisions here in question appears to restrict the obligation to pay termination and severance pay to those employers who have actively terminated the employment of their employees. At first blush, bankruptcy does not fit comfortably into this interpretation. However, with respect, I believe this analysis is incomplete.

21 Although much has been written about the interpretation of legislation (see, e.g., Ruth Sullivan, *Statutory Interpretation* (1997); Ruth Sullivan, *Driedger on the Construction of Statutes* (3rd ed. 1994) (hereinafter "*Construction of Statutes*"); Pierre-André Côté, *The Interpretation of Legisla-*

licier un employé . . . » Le paragraphe 40a(1a) contient également les mots: «si [. . .] l'employeur licencie cinquante employés ou plus . . . » Par conséquent, la question dans le présent pourvoi est de savoir si l'on peut dire que l'employeur qui fait faillite a licencié ses employés.

La Cour d'appel a répondu à cette question par la négative, statuant que, lorsqu'un créancier présente une pétition en faillite contre un employeur, les employés ne sont pas licenciés par l'employeur mais par l'effet de la loi. La Cour d'appel a donc estimé que, dans les circonstances de l'espèce, les dispositions relatives aux indemnités de licenciement et de cessation d'emploi de la *LNE* n'étaient pas applicables et qu'aucune obligation n'avait pris naissance. Les appelants répliquent que les mots «l'employeur licencie» doivent être interprétés comme établissant une distinction entre la cessation d'emploi volontaire et la cessation d'emploi forcée. Ils soutiennent que ce libellé visait à dégager l'employeur de son obligation de verser des indemnités de licenciement et de cessation d'emploi lorsque l'employé quittait son emploi volontairement. Cependant, les appelants prétendent que la cessation d'emploi forcée résultant de la faillite de l'employeur est assimilable au licenciement effectué par l'employeur pour l'exercice du droit à une indemnité de licenciement et à une indemnité de cessation d'emploi prévu par la *LNE*.

Une question d'interprétation législative est au centre du présent litige. Selon les conclusions de la Cour d'appel, le sens ordinaire des mots utilisés dans les dispositions en cause paraît limiter l'obligation de verser une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi aux employeurs qui ont effectivement licencié leurs employés. À première vue, la faillite ne semble pas cadrer très bien avec cette interprétation. Toutefois, en toute déférence, je crois que cette analyse est incomplète.

Bien que l'interprétation législative ait fait couler beaucoup d'encre (voir par ex. Ruth Sullivan, *Statutory Interpretation* (1997); Ruth Sullivan, *Driedger on the Construction of Statutes* (3^e éd. 1994) (ci-après «*Construction of Statutes*»); Pierre-André Côté, *Interprétation des lois* (2^e éd.

tion in Canada (2nd ed. 1991)), Elmer Driedger in *Construction of Statutes* (2nd ed. 1983) best encapsulates the approach upon which I prefer to rely. He recognizes that statutory interpretation cannot be founded on the wording of the legislation alone. At p. 87 he states:

Today there is only one principle or approach, namely, the words of an Act are to be read in their entire context and in their grammatical and ordinary sense harmoniously with the scheme of the Act, the object of the Act, and the intention of Parliament.

Recent cases which have cited the above passage with approval include: *R. v. Hydro-Québec*, [1997] 1 S.C.R. 213; *Royal Bank of Canada v. Sparrow Electric Corp.*, [1997] 1 S.C.R. 411; *Verdun v. Toronto-Dominion Bank*, [1996] 3 S.C.R. 550; *Friesen v. Canada*, [1995] 3 S.C.R. 103.

I also rely upon s. 10 of the *Interpretation Act*, R.S.O. 1980, c. 219, which provides that every Act "shall be deemed to be remedial" and directs that every Act shall "receive such fair, large and liberal construction and interpretation as will best ensure the attainment of the object of the Act according to its true intent, meaning and spirit".

Although the Court of Appeal looked to the plain meaning of the specific provisions in question in the present case, with respect, I believe that the court did not pay sufficient attention to the scheme of the *ESA*, its object or the intention of the legislature; nor was the context of the words in issue appropriately recognized. I now turn to a discussion of these issues.

In *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986, at p. 1002, the majority of this Court recognized the importance that our society accords to employment and the fundamental role that it has assumed in the life of the individual. The manner in which employment can be terminated was said to be equally important (see also *Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701). It was in this context that the majority in *Machtinger* described, at p. 1003, the object of the *ESA* as being the protection of "... the interests of employees by requiring employers to comply with

1990)), Elmer Driedger dans son ouvrage intitulé *Construction of Statutes* (2^e éd. 1983) résume le mieux la méthode que je privilégie. Il reconnaît que l'interprétation législative ne peut pas être fondée sur le seul libellé du texte de loi. A la p. 87, il dit:

[TRADUCTION] Aujourd'hui il n'y a qu'un seul principe ou solution: il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur.

Parmi les arrêts récents qui ont cité le passage ci-dessus en l'approuvant, mentionnons: *R. c. Hydro-Québec*, [1997] 1 R.C.S. 213; *Banque Royale du Canada c. Sparrow Electric Corp.*, [1997] 1 R.C.S. 411; *Verdun c. Banque Toronto-Dominion*, [1996] 3 R.C.S. 550; *Friesen c. Canada*, [1995] 3 R.C.S. 103.

Je m'appuie également sur l'art. 10 de la *Loi d'interprétation*, L.R.O. 1980, ch. 219, qui prévoit que les lois «sont réputées apporter une solution de droit» et doivent «s'interpréter de la manière la plus équitable et la plus large qui soit pour garantir la réalisation de leur objet selon leurs sens, intention et esprit véritables».

Bien que la Cour d'appel ait examiné le sens ordinaire des dispositions en question dans le présent pourvoi, en toute déférence, je crois que la cour n'a pas accordé suffisamment d'attention à l'économie de la *LNE*, à son objet ni à l'intention du législateur; le contexte des mots en cause n'a pas non plus été pris en compte adéquatement. Je passe maintenant à l'analyse de ces questions.

Dans l'arrêt *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986, à la p. 1002, notre Cour, à la majorité, a reconnu l'importance que notre société accorde à l'emploi et le rôle fondamental qu'il joue dans la vie de chaque individu. La manière de mettre fin à un emploi a été considérée comme étant tout aussi importante (voir également *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701). C'est dans ce contexte que les juges majoritaires dans l'arrêt *Machtinger* ont défini, à la p. 1003, l'objet de la *LNE* comme étant la protection «... [d]es intérêts des employés en exigeant que

22

23

24

certain minimum standards, including minimum periods of notice of termination". Accordingly, the majority concluded, at p. 1003, that, "... an interpretation of the Act which encourages employers to comply with the minimum requirements of the Act, and so extends its protections to as many employees as possible, is to be favoured over one that does not".

25 The objects of the termination and severance pay provisions themselves are also broadly premised upon the need to protect employees. Section 40 of the *ESA* requires employers to give their employees reasonable notice of termination based upon length of service. One of the primary purposes of this notice period is to provide employees with an opportunity to take preparatory measures and seek alternative employment. It follows that s. 40(7)(a), which provides for termination pay in lieu of notice when an employer has failed to give the required statutory notice, is intended to "cushion" employees against the adverse effects of economic dislocation likely to follow from the absence of an opportunity to search for alternative employment. (Innis Christie, Geoffrey England and Brent Cotter, *Employment Law in Canada* (2nd ed. 1993), at pp. 572-81.)

26 Similarly, s. 40a, which provides for severance pay, acts to compensate long-serving employees for their years of service and investment in the employer's business and for the special losses they suffer when their employment terminates. In *R. v. TNT Canada Inc.* (1996), 27 O.R. (3d) 546, Robins J.A. quoted with approval at pp. 556-57 from the words of D. D. Carter in the course of an employment standards determination in *Re Telegram Publishing Co. v. Zwelling* (1972), 1 L.A.C. (2d) 1 (Ont.), at p. 19, wherein he described the role of severance pay as follows:

Severance pay recognizes that an employee does make an investment in his employer's business — the extent of this investment being directly related to the length of

les employeurs respectent certaines normes minimales, notamment en ce qui concerne les périodes minimales de préavis de licenciement». Par conséquent, les juges majoritaires ont conclu, à la p. 1003, qu'«... une interprétation de la Loi qui encouragerait les employeurs à se conformer aux exigences minimales de celle-ci et qui ferait ainsi bénéficier de sa protection le plus grand nombre d'employés possible est à préférer à une interprétation qui n'a pas un tel effet».

L'objet des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de cessation d'emploi elles-mêmes repose de manière générale sur la nécessité de protéger les employés. L'article 40 de la *LNE* oblige les employeurs à donner à leurs employés un préavis de licenciement raisonnable en fonction des années de service. L'une des fins principales de ce préavis est de donner aux employés la possibilité de se préparer en cherchant un autre emploi. Il s'ensuit que l'al. 40(7)a), qui prévoit une indemnité de licenciement tenant lieu de préavis lorsqu'un employeur n'a pas donné le préavis requis par la loi, vise à protéger les employés des effets néfastes du bouleversement économique que l'absence d'une possibilité de chercher un autre emploi peut entraîner. (Innis Christie, Geoffrey England et Brent Cotter, *Employment Law in Canada* (2^e éd. 1993), aux pp. 572 à 581.)

De même, l'art. 40a, qui prévoit l'indemnité de cessation d'emploi, vient indemniser les employés ayant beaucoup d'années de service pour ces années investies dans l'entreprise de l'employeur et pour les pertes spéciales qu'ils subissent lorsqu'ils sont licenciés. Dans l'arrêt *R. c. TNT Canada Inc.* (1996), 27 O.R. (3d) 546, le juge Robins a cité en les approuvant, aux pp. 556 et 557, les propos tenus par D. D. Carter dans le cadre d'une décision rendue en matière de normes d'emploi dans *Re Telegram Publishing Co. c. Zwelling* (1972), 1 L.A.C. (2d) 1 (Ont.), à la p. 19, où il a décrit ainsi le rôle de l'indemnité de cessation d'emploi:

[TRADUCTION] L'indemnité de cessation d'emploi reconnaît qu'un employé fait un investissement dans l'entreprise de son employeur — l'importance de cet investis-

the employee's service. This investment is the seniority that the employee builds up during his years of service. . . . Upon termination of the employment relationship, this investment of years of service is lost, and the employee must start to rebuild seniority at another place of work. The severance pay, based on length of service, is some compensation for this loss of investment.

In my opinion, the consequences or effects which result from the Court of Appeal's interpretation of ss. 40 and 40a of the *ESA* are incompatible with both the object of the Act and with the object of the termination and severance pay provisions themselves. It is a well established principle of statutory interpretation that the legislature does not intend to produce absurd consequences. According to Côté, *supra*, an interpretation can be considered absurd if it leads to ridiculous or frivolous consequences, if it is extremely unreasonable or inequitable, if it is illogical or incoherent, or if it is incompatible with other provisions or with the object of the legislative enactment (at pp. 378-80). Sullivan echoes these comments noting that a label of absurdity can be attached to interpretations which defeat the purpose of a statute or render some aspect of it pointless or futile (Sullivan, *Construction of Statutes, supra*, at p. 88).

The trial judge properly noted that, if the *ESA* termination and severance pay provisions do not apply in circumstances of bankruptcy, those employees "fortunate" enough to have been dismissed the day before a bankruptcy would be entitled to such payments, but those terminated on the day the bankruptcy becomes final would not be so entitled. In my view, the absurdity of this consequence is particularly evident in a unionized workplace where seniority is a factor in determining the order of lay-off. The more senior the employee, the larger the investment he or she has made in the employer and the greater the entitlement to termination and severance pay. However, it is the more senior personnel who are likely to be employed up

sement étant liée directement à la durée du service de l'employé. Cet investissement est l'ancienneté que l'employé acquiert durant ses années de service [. . .] À la fin de la relation entre l'employeur et l'employé, cet investissement est perdu et l'employé doit recommencer à acquérir de l'ancienneté dans un autre lieu de travail. L'indemnité de cessation d'emploi, fondée sur les années de service, compense en quelque sorte cet investissement perdu.

À mon avis, les conséquences ou effets qui résultent de l'interprétation que la Cour d'appel a donnée des art. 40 et 40a de la *LNE* ne sont compatibles ni avec l'objet de la Loi ni avec l'objet des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de cessation d'emploi elles-mêmes. Selon un principe bien établi en matière d'interprétation législative, le législateur ne peut avoir voulu des conséquences absurdes. D'après Côté, *op. cit.*, on qualifiera d'absurde une interprétation qui mène à des conséquences ridicules ou futiles, si elle est extrêmement déraisonnable ou inéquitable, si elle est illogique ou incohérente, ou si elle est incompatible avec d'autres dispositions ou avec l'objet du texte législatif (aux pp. 430 à 432). Sullivan partage cet avis en faisant remarquer qu'on peut qualifier d'absurdes les interprétations qui vont à l'encontre de la fin d'une loi ou en rendent un aspect inutile ou futile (Sullivan, *Construction of Statutes, op. cit.*, à la p. 88).

Le juge de première instance a noté à juste titre que, si les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de cessation d'emploi de la *LNE* ne s'appliquent pas en cas de faillite, les employés qui auraient eu la «chance» d'être congédiés la veille de la faillite auraient droit à ces indemnités, alors que ceux qui perdraient leur emploi le jour où la faillite devient définitive n'y auraient pas droit. À mon avis, l'absurdité de cette conséquence est particulièrement évidente dans les milieux syndiqués où les mises à pied se font selon l'ancienneté. Plus un employé a de l'ancienneté, plus il a investi dans l'entreprise de l'employeur et plus son droit à une indemnité de licenciement et à une indemnité de cessation d'emploi est fondé. Pourtant, c'est le personnel ayant le plus d'ancienneté qui risque de travailler

until the time of the bankruptcy and who would thereby lose their entitlements to these payments.

29 If the Court of Appeal's interpretation of the termination and severance pay provisions is correct, it would be acceptable to distinguish between employees merely on the basis of the timing of their dismissal. It seems to me that such a result would arbitrarily deprive some employees of a means to cope with the economic dislocation caused by unemployment. In this way the protections of the *ESA* would be limited rather than extended, thereby defeating the intended working of the legislation. In my opinion, this is an unreasonable result.

30 In addition to the termination and severance pay provisions, both the appellants and the respondent relied upon various other sections of the *ESA* to advance their arguments regarding the intention of the legislature. In my view, although the majority of these sections offer little interpretive assistance, one transitional provision is particularly instructive. In 1981, s. 2(1) of the *ESAA* introduced s. 40a, the severance pay provision, to the *ESA*. Section 2(2) deemed that provision to come into force on January 1, 1981. Section 2(3), the transitional provision in question provided as follows:

2. . . .

(3) Section 40a of the said Act does not apply to an employer who became a bankrupt or an insolvent person within the meaning of the *Bankruptcy Act* (Canada) and whose assets have been distributed among his creditors or to an employer whose proposal within the meaning of the *Bankruptcy Act* (Canada) has been accepted by his creditors in the period from and including the 1st day of January, 1981, to and including the day immediately before the day this Act receives Royal Assent.

31 The Court of Appeal found that it was neither necessary nor appropriate to determine the intention of the legislature in enacting this provisional

jusqu'au moment de la faillite et de perdre ainsi le droit d'obtenir ces indemnités.

Si l'interprétation que la Cour d'appel a donnée des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de cessation d'emploi est correcte, il serait acceptable d'établir une distinction entre les employés en se fondant simplement sur la date de leur congédiement. Il me semble qu'un tel résultat priverait arbitrairement certains employés d'un moyen de faire face au bouleversement économique causé par le chômage. De cette façon, les protections de la *LNE* seraient limitées plutôt que d'être étendues, ce qui irait à l'encontre de l'objectif que voulait atteindre le législateur. À mon avis, c'est un résultat déraisonnable.

En plus des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de cessation d'emploi, tant les appelants que l'intimée ont invoqué divers autres articles de la *LNE* pour appuyer les arguments avancés au sujet de l'intention du législateur. Selon moi, bien que la plupart de ces dispositions ne soient d'aucune utilité en ce qui concerne l'interprétation, il est une disposition transitoire particulièrement révélatrice. En 1981, le par. 2(1) de l'*ESAA* a introduit l'art. 40a, la disposition relative à l'indemnité de cessation d'emploi. En application du par. 2(2), cette disposition entrait en vigueur le 1^{er} janvier 1981. Le paragraphe 2(3), la disposition transitoire en question, était ainsi conçue:

[TRADUCTION]

2. . . .

(3) L'article 40a de la loi ne s'applique pas à l'employeur qui a fait faillite ou est devenu insolvable au sens de la *Loi sur la faillite* (Canada) et dont les biens ont été distribués à ses créanciers ou à l'employeur dont la proposition au sens de la *Loi sur la faillite* (Canada) a été acceptée par ses créanciers pendant la période qui commence le 1^{er} janvier 1981 et se termine le jour précédant immédiatement celui où la présente loi a reçu la sanction royale inclusivement.

La Cour d'appel a conclu qu'il n'était ni nécessaire ni approprié de déterminer l'intention qu'avait le législateur en adoptant ce paragraphe

subsection. Nevertheless, the court took the position that the intention of the legislature as evidenced by the introductory words of ss. 40 and 40a was clear, namely, that termination by reason of a bankruptcy will not trigger the severance and termination pay obligations of the *ESA*. The court held that this intention remained unchanged by the introduction of the transitional provision. With respect, I do not agree with either of these findings. Firstly, in my opinion, the use of legislative history as a tool for determining the intention of the legislature is an entirely appropriate exercise and one which has often been employed by this Court (see, e.g., *R. v. Vasil*, [1981] 1 S.C.R. 469, at p. 487; *Paul v. The Queen*, [1982] 1 S.C.R. 621, at pp. 635, 653 and 660). Secondly, I believe that the transitional provision indicates that the Legislature intended that termination and severance pay obligations should arise upon an employers' bankruptcy.

In my view, by extending an exemption to employers who became bankrupt and lost control of their assets between the coming into force of the amendment and its receipt of royal assent, s. 2(3) necessarily implies that the severance pay obligation does in fact extend to bankrupt employers. It seems to me that, if this were not the case, no readily apparent purpose would be served by this transitional provision.

I find support for my conclusion in the decision of Saunders J. in *Royal Dressed Meats Inc.*, *supra*. Having reviewed s. 2(3) of the *ESAA*, he commented as follows (at p. 89):

... any doubt about the intention of the Ontario Legislature has been put to rest, in my opinion, by the transitional provision which introduced severance payments into the *E.S.A.* ... it seems to me an inescapable inference that the legislature intended liability for severance payments to arise on a bankruptcy. That intention would, in my opinion, extend to termination payments which are similar in character.

This interpretation is also consistent with statements made by the Minister of Labour at the time

provisoire. Néanmoins, la cour a estimé que l'intention du législateur, telle qu'elle ressort des premiers mots des art. 40 et 40a, était claire, à savoir que la cessation d'emploi résultant de la faillite ne fera pas naître l'obligation de verser l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de licenciement qui est prévue par la *LNE*. La cour a jugé que cette intention restait inchangée à la suite de l'adoption de la disposition transitoire. Je ne puis souscrire ni à l'une ni à l'autre de ces conclusions. En premier lieu, à mon avis, l'examen de l'historique législatif pour déterminer l'intention du législateur est tout à fait approprié et notre Cour y a eu souvent recours (voir, par ex., *R. c. Vasil*, [1981] 1 R.C.S. 469, à la p. 487; *Paul c. La Reine*, [1982] 1 R.C.S. 621, aux pp. 635, 653 et 660). En second lieu, je crois que la disposition transitoire indique que le législateur voulait que l'obligation de verser une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi prenne naissance lorsque l'employeur fait faillite.

À mon avis, en raison de l'exemption accordée au par. 2(3) aux employeurs qui ont fait faillite et ont perdu la maîtrise de leurs biens entre le moment où les modifications sont entrées en vigueur et celui où elles ont reçu la sanction royale, il faut nécessairement que les employeurs faisant faillite soient de fait assujettis à l'obligation de verser une indemnité de cessation d'emploi. Selon moi, si tel n'était pas le cas, cette disposition transitoire semblerait ne poursuivre aucune fin.

Je m'appuie sur la décision rendue par le juge Saunders dans l'affaire *Royal Dressed Meats Inc.*, précitée. Après avoir examiné le par. 2(3) de l'*ESAA*, il fait l'observation suivante (à la p. 89):

[TRADUCTION] ... tout doute au sujet de l'intention du législateur ontarien est dissipé, à mon avis, par la disposition transitoire qui introduit les indemnités de cessation d'emploi dans la *L.N.E.* [...] Il me semble qu'il faut conclure que le législateur voulait que l'obligation de verser des indemnités de cessation d'emploi prenne naissance au moment de la faillite. Selon moi, cette intention s'étend aux indemnités de licenciement qui sont de nature analogue.

Cette interprétation est également compatible avec les déclarations faites par le ministre du

32

33

34

he introduced the 1981 amendments to the *ESA*. With regard to the new severance pay provision he stated:

The circumstances surrounding a closure will govern the applicability of the severance pay legislation in some defined situations. For example, a bankrupt or insolvent firm will still be required to pay severance pay to employees to the extent that assets are available to satisfy their claims.

... the proposed severance pay measures will, as I indicated earlier, be retroactive to January 1 of this year. That retroactive provision, however, will not apply in those cases of bankruptcy and insolvency where the assets have already been distributed or where an agreement on a proposal to creditors has already been reached.

(*Legislature of Ontario Debates*, 1st sess., 32nd Parl., June 4, 1981, at pp. 1236-37.)

Moreover, in the legislative debates regarding the proposed amendments the Minister stated:

For purposes of retroactivity, severance pay will not apply to bankruptcies under the Bankruptcy Act where assets have been distributed. However, once this act receives royal assent, employees in bankruptcy closures will be covered by the severance pay provisions.

(*Legislature of Ontario Debates*, 1st sess., 32nd Parl., June 16, 1981, at p. 1699.)

35

Although the frailties of Hansard evidence are many, this Court has recognized that it can play a limited role in the interpretation of legislation. Writing for the Court in *R. v. Morgentaler*, [1993] 3 S.C.R. 463, at p. 484, Sopinka J. stated:

... until recently the courts have balked at admitting evidence of legislative debates and speeches. . . . The main criticism of such evidence has been that it cannot represent the "intent" of the legislature, an incorporeal body, but that is equally true of other forms of legisla-

Travail au moment de l'introduction des modifications apportées à la *LNE* en 1981. Au sujet de la nouvelle disposition relative à l'indemnité de cessation d'emploi, il a dit ce qui suit:

[TRADUCTION] Les circonstances entourant une fermeture régissent l'applicabilité de la législation en matière d'indemnité de cessation d'emploi dans certains cas précis. Par exemple, une société insolvable ou en faillite sera encore tenue de verser l'indemnité de cessation d'emploi aux employés dans la mesure où il y a des biens pour acquitter leurs réclamations.

... les mesures proposées en matière d'indemnité de cessation d'emploi seront, comme je l'ai mentionné précédemment, rétroactives au 1^{er} janvier de cette année. Cette disposition rétroactive, toutefois, ne s'appliquera pas en matière de faillite et d'insolvabilité dans les cas où les biens ont déjà été distribués ou lorsqu'une entente est déjà intervenue au sujet de la proposition des créanciers.

(*Legislature of Ontario Debates*, 1^{re} sess., 32^e Lég., 4 juin 1981, aux pp. 1236 et 1237.)

De plus, au cours des débats parlementaires sur les modifications proposées, le ministre a déclaré:

[TRADUCTION] En ce qui a trait à la rétroactivité, l'indemnité de cessation d'emploi ne s'appliquera pas aux faillites régies par la Loi sur la faillite lorsque les biens ont été distribués. Cependant, lorsque la présente loi aura reçu la sanction royale, les employés visés par des fermetures entraînées par des faillites seront visés par les dispositions relatives à l'indemnité de cessation d'emploi.

(*Legislature of Ontario Debates*, 1^{re} sess., 32^e Lég., 16 juin 1981, à la p. 1699.)

Malgré les nombreuses lacunes de la preuve des débats parlementaires, notre Cour a reconnu qu'elle peut jouer un rôle limité en matière d'interprétation législative. S'exprimant au nom de la Cour dans l'arrêt *R. c. Morgentaler*, [1993] 3 R.C.S. 463, à la p. 484, le juge Sopinka a dit:

... jusqu'à récemment, les tribunaux ont hésité à admettre la preuve des débats et des discours devant le corps législatif. [...] La principale critique dont a été l'objet ce type de preuve a été qu'elle ne saurait représenter «l'intention» de la législature, personne morale, mais

tive history. Provided that the court remains mindful of the limited reliability and weight of Hansard evidence, it should be admitted as relevant to both the background and the purpose of legislation.

Finally, with regard to the scheme of the legislation, since the *ESA* is a mechanism for providing minimum benefits and standards to protect the interests of employees, it can be characterized as benefits-conferring legislation. As such, according to several decisions of this Court, it ought to be interpreted in a broad and generous manner. Any doubt arising from difficulties of language should be resolved in favour of the claimant (see, e.g., *Abrahams v. Attorney General of Canada*, [1983] 1 S.C.R. 2, at p. 10; *Hills v. Canada (Attorney General)*, [1988] 1 S.C.R. 513, at p. 537). It seems to me that, by limiting its analysis to the plain meaning of ss. 40 and 40a of the *ESA*, the Court of Appeal adopted an overly restrictive approach that is inconsistent with the scheme of the Act.

The Court of Appeal's reasons relied heavily upon the decision in *Malone Lynch*, *supra*. In *Malone Lynch*, Houlden J. held that s. 13, the group termination provision of the former *ESA*, R.S.O. 1970, c. 147, and the predecessor to s. 40 at issue in the present case, was not applicable where termination resulted from the bankruptcy of the employer. Section 13(2) of the *ESA* then in force provided that, if an employer wishes to terminate the employment of 50 or more employees, the employer must give notice of termination for the period prescribed in the regulations, "and until the expiry of such notice the terminations shall not take effect". Houlden J. reasoned that termination of employment through bankruptcy could not trigger the termination payment provision, as employees in this situation had not received the written notice required by the statute, and therefore could not be said to have been terminated in accordance with the Act.

Two years after *Malone Lynch* was decided, the 1970 *ESA* termination pay provisions were

c'est aussi vrai pour d'autres formes de contexte d'adoption d'une loi. À la condition que le tribunal n'oublie pas que la fiabilité et le poids des débats parlementaires sont limités, il devrait les admettre comme étant pertinents quant au contexte et quant à l'objet du texte législatif.

Enfin, en ce qui concerne l'économie de la loi, puisque la *LNE* constitue un mécanisme prévoyant des normes et des avantages minimaux pour protéger les intérêts des employés, on peut la qualifier de loi conférant des avantages. À ce titre, conformément à plusieurs arrêts de notre Cour, elle doit être interprétée de façon libérale et généreuse. Tout doute découlant de l'ambiguïté des textes doit se résoudre en faveur du demandeur (voir, par ex., *Abrahams c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 2, à la p. 10; *Hills c. Canada (Procureur général)*, [1988] 1 R.C.S. 513, à la p. 537). Il me semble que, en limitant cette analyse au sens ordinaire des art. 40 et 40a de la *LNE*, la Cour d'appel a adopté une méthode trop restrictive qui n'est pas compatible avec l'économie de la Loi.

La Cour d'appel s'est fortement appuyée sur la décision rendue dans *Malone Lynch*, précité. Dans cette affaire, le juge Houlden a conclu que l'art. 13, la disposition relative aux mesures de licenciement collectif de l'ancienne *ESA*, R.S.O. 1970, ch. 147, qui a été remplacée par l'art. 40 en cause dans le présent pourvoi, n'était pas applicable lorsque la cessation d'emploi résultait de la faillite de l'employeur. Le paragraphe 13(2) de l'*ESA* alors en vigueur prévoyait que, si un employeur voulait licencier 50 employés ou plus, il devait donner un préavis de licenciement dont la durée était prévue par règlement [TRADUCTION] «et les licenciements ne prenaient effet qu'à l'expiration de ce délai». Le juge Houlden a conclu que la cessation d'emploi résultant de la faillite ne pouvait entraîner l'application de la disposition relative à l'indemnité de licenciement car les employés placés dans cette situation n'avaient pas reçu le préavis écrit requis par la loi et ne pouvaient donc pas être considérés comme ayant été licenciés conformément à la Loi.

Deux ans après que la décision *Malone Lynch* eut été prononcée, les dispositions relatives à l'in-

36

37

38

amended by *The Employment Standards Act, 1974*, S.O. 1974, c. 112. As amended, s. 40(7) of the 1974 *ESA* eliminated the requirement that notice be given before termination can take effect. This provision makes it clear that termination pay is owing where an employer fails to give notice of termination and that employment terminates irrespective of whether or not proper notice has been given. Therefore, in my opinion it is clear that the *Malone Lynch* decision turned on statutory provisions which are materially different from those applicable in the instant case. It seems to me that Houlden J.'s holding goes no further than to say that the provisions of the 1970 *ESA* have no application to a bankrupt employer. For this reason, I do not accept the *Malone Lynch* decision as persuasive authority for the Court of Appeal's findings. I note that the courts in *Royal Dressed Meats, supra*, and *British Columbia (Director of Employment Standards) v. Eland Distributors Ltd. (Trustee of)* (1996), 40 C.B.R. (3d) 25 (B.C.S.C.), declined to rely upon *Malone Lynch* based upon similar reasoning.

39

The Court of Appeal also relied upon *Re Kemp Products Ltd., supra*, for the proposition that although the employment relationship will terminate upon an employer's bankruptcy, this does not constitute a "dismissal". I note that this case did not arise under the provisions of the *ESA*. Rather, it turned on the interpretation of the term "dismissal" in what the complainant alleged to be an employment contract. As such, I do not accept it as authoritative jurisprudence in the circumstances of this case. For the reasons discussed above, I also disagree with the Court of Appeal's reliance on *Mills-Hughes v. Raynor* (1988), 63 O.R. (2d) 343 (C.A.), which cited the decision in *Malone Lynch, supra*, with approval.

40

As I see the matter, when the express words of ss. 40 and 40a of the *ESA* are examined in their entire context, there is ample support for the con-

demnité de licenciement de l'*ESA* de 1970 ont été modifiées par *The Employment Standards Act, 1974*, S.O. 1974, ch. 112. Dans la version modifiée du par. 40(7) de l'*ESA* de 1974, il n'était plus nécessaire qu'un préavis soit donné avant que le licenciement puisse produire ses effets. Cette disposition vient préciser que l'indemnité de licenciement doit être versée lorsqu'un employeur omet de donner un préavis de licenciement et qu'il y a cessation d'emploi, indépendamment du fait qu'un préavis régulier ait été donné ou non. Il ne fait aucun doute selon moi que la décision *Malone Lynch* portait sur des dispositions législatives très différentes de celles qui sont applicables en l'espèce. Il me semble que la décision du juge Houlden a une portée limitée, soit que les dispositions de l'*ESA* de 1970 ne s'appliquent pas à un employeur en faillite. Pour cette raison, je ne reconnais à la décision *Malone Lynch* aucune valeur persuasive qui puisse étayer les conclusions de la Cour d'appel. Je souligne que les tribunaux dans *Royal Dressed Meats, précité*, et *British Columbia (Director of Employment Standards) c. Eland Distributors Ltd. (Trustee of)* (1996), 40 C.B.R. (3d) 25 (C.S.C.-B.), ont refusé de se fonder sur *Malone Lynch* en invoquant des raisons similaires.

La Cour d'appel a également invoqué *Re Kemp Products Ltd., précité*, à l'appui de la proposition selon laquelle, bien que la relation entre l'employeur et l'employé se termine à la faillite de l'employeur, cela ne constitue pas un «congédiement». Je note que ce litige n'est pas fondé sur les dispositions de la *LNE*. Il portait plutôt sur l'interprétation du terme «congédiement» dans le cadre de ce que le plaignant alléguait être un contrat de travail. J'estime donc que cette décision ne fait pas autorité dans les circonstances de l'espèce. Pour les raisons exposées ci-dessus, je ne puis accepter non plus que la Cour d'appel se fonde sur l'arrêt *Mills-Hughes c. Raynor* (1988), 63 O.R. (2d) 343 (C.A.), qui citait la décision *Malone Lynch, précité*, et l'approuvait.

Selon moi, l'examen des termes exprès des art. 40 et 40a de la *LNE*, replacés dans leur contexte global, permet largement de conclure que les

clusion that the words "terminated by the employer" must be interpreted to include termination resulting from the bankruptcy of the employer. Using the broad and generous approach to interpretation appropriate for benefits-conferring legislation, I believe that these words can reasonably bear that construction (see *R. v. Z. (D.A.)*, [1992] 2 S.C.R. 1025). I also note that the intention of the Legislature as evidenced in s. 2(3) of the *ESAA*, clearly favours this interpretation. Further, in my opinion, to deny employees the right to claim *ESA* termination and severance pay where their termination has resulted from their employer's bankruptcy, would be inconsistent with the purpose of the termination and severance pay provisions and would undermine the object of the *ESA*, namely, to protect the interests of as many employees as possible.

In my view, the impetus behind the termination of employment has no bearing upon the ability of the dismissed employee to cope with the sudden economic dislocation caused by unemployment. As all dismissed employees are equally in need of the protections provided by the *ESA*, any distinction between employees whose termination resulted from the bankruptcy of their employer and those who have been terminated for some other reason would be arbitrary and inequitable. Further, I believe that such an interpretation would defeat the true meaning, intent and spirit of the *ESA*. Therefore, I conclude that termination as a result of an employer's bankruptcy does give rise to an unsecured claim provable in bankruptcy pursuant to s. 121 of the *BA* for termination and severance pay in accordance with ss. 40 and 40a of the *ESA*. Because of this conclusion, I do not find it necessary to address the alternative finding of the trial judge as to the applicability of s. 7(5) of the *ESA*.

I note that subsequent to the Rizzo bankruptcy, the termination and severance pay provisions of the *ESA* underwent another amendment. Sections

mots «l'employeur licencié» doivent être interprétés de manière à inclure la cessation d'emploi résultant de la faillite de l'employeur. Adoptant l'interprétation libérale et généreuse qui convient aux lois conférant des avantages, j'estime que ces mots peuvent raisonnablement recevoir cette interprétation (voir *R. c. Z. (D.A.)*, [1992] 2 R.C.S. 1025). Je note également que l'intention du législateur, qui ressort du par. 2(3) de l'*ESAA*, favorise clairement cette interprétation. Au surplus, à mon avis, priver des employés du droit de réclamer une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi en application de la *LNE* lorsque la cessation d'emploi résulte de la faillite de leur employeur serait aller à l'encontre des fins visées par les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de cessation d'emploi et minerait l'objet de la *LNE*, à savoir protéger les intérêts du plus grand nombre d'employés possible.

À mon avis, les raisons qui motivent la cessation d'emploi n'ont aucun rapport avec la capacité de l'employé congédié de faire face au bouleversement économique soudain causé par le chômage. Comme tous les employés congédiés ont également besoin des protections prévues par la *LNE*, toute distinction établie entre les employés qui perdent leur emploi en raison de la faillite de leur employeur et ceux qui ont été licenciés pour quelque autre raison serait arbitraire et inequitable. De plus, je pense qu'une telle interprétation irait à l'encontre des sens, intention et esprit véritables de la *LNE*. Je conclus donc que la cessation d'emploi résultant de la faillite de l'employeur donne effectivement naissance à une réclamation non garantie prouvable en matière de faillite au sens de l'art. 121 de la *LF* en vue d'obtenir une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi en conformité avec les art. 40 et 40a de la *LNE*. En raison de cette conclusion, j'estime inutile d'examiner l'autre conclusion tirée par le juge de première instance quant à l'applicabilité du par. 7(5) de la *LNE*.

Je fais remarquer qu'après la faillite de Rizzo, les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de cessation d'emploi de la

74(1) and 75(1) of the *Labour Relations and Employment Statute Law Amendment Act, 1995*, S.O. 1995, c. 1, amend those provisions so that they now expressly provide that where employment is terminated by operation of law as a result of the bankruptcy of the employer, the employer will be deemed to have terminated the employment. However, s. 17 of the *Interpretation Act* directs that, "[t]he repeal or amendment of an Act shall be deemed not to be or to involve any declaration as to the previous state of the law". As a result, I note that the subsequent change in the legislation has played no role in determining the present appeal.

6. Disposition and Costs

43

I would allow the appeal and set aside paragraph 1 of the order of the Court of Appeal. In lieu thereof, I would substitute an order declaring that Rizzo's former employees are entitled to make claims for termination pay (including vacation pay due thereon) and severance pay as unsecured creditors. As to costs, the Ministry of Labour led no evidence regarding what effort it made in notifying or securing the consent of the Rizzo employees before it discontinued its application for leave to appeal to this Court on their behalf. In light of these circumstances, I would order that the costs in this Court be paid to the appellant by the Ministry on a party-and-party basis. I would not disturb the orders of the courts below with respect to costs.

Appeal allowed with costs.

Solicitors for the appellants: Sack, Goldblatt, Mitchell, Toronto.

Solicitors for the respondent: Minden, Gross, Grafstein & Greenstein, Toronto.

Solicitor for the Ministry of Labour for the Province of Ontario, Employment Standards Branch: The Attorney General for Ontario, Toronto.

LNE ont été modifiées à nouveau. Les paragraphes 74(1) et 75(1) de la *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi*, L.O. 1995, ch. 1, ont apporté des modifications à ces dispositions qui prévoient maintenant expressément que, lorsque la cessation d'emploi résulte de l'effet de la loi à la suite de la faillite de l'employeur, ce dernier est réputé avoir licencié ses employés. Cependant, comme l'art. 17 de la *Loi d'interprétation* dispose que «[l]'abrogation ou la modification d'une loi n'est pas réputée constituer ou impliquer une déclaration portant sur l'état antérieur du droit», je précise que la modification apportée subséquemment à la loi n'a eu aucune incidence sur la solution apportée au présent pourvoi.

6. Dispositif et dépens

Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi et d'annuler le premier paragraphe de l'ordonnance de la Cour d'appel. Je suis d'avis d'y substituer une ordonnance déclarant que les anciens employés de Rizzo ont le droit de présenter des demandes d'indemnité de licenciement (y compris la paie de vacances due) et d'indemnité de cessation d'emploi en tant que créanciers ordinaires. Quant aux dépens, le ministère du Travail n'ayant produit aucun élément de preuve concernant les efforts qu'il a faits pour informer les employés de Rizzo ou obtenir leur consentement avant de se désister de sa demande d'autorisation de pourvoi auprès de notre Cour en leur nom, je suis d'avis d'ordonner que les dépens devant notre Cour soient payés aux appelants par le ministère sur la base des frais entre parties. Je suis d'avis de ne pas modifier les ordonnances des juridictions inférieures à l'égard des dépens.

Pourvoi accueilli avec dépens.

Procureurs des appelants: Sack, Goldblatt, Mitchell, Toronto.

Procureurs de l'intimée: Minden, Gross, Grafstein & Greenstein, Toronto.

Procureur du ministère du Travail de la province d'Ontario, Direction des normes d'emploi: Le procureur général de l'Ontario, Toronto.