

Cour fédérale



Federal Court

**Date: 20110825**

**Dossier : T-884-10**

**Référence : 2011 CF 1020**

**Ottawa, Ontario, le 25 août 2011**

**En présence de monsieur le juge Scott**

**ENTRE :**

**SERVICES MARITIMES DESGAGNÉS INC.**

**demanderesse**

**et**

**DANY DUFOUR**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

**I. INTRODUCTION**

[1] Cette demande de révision judiciaire aux termes de l'article 251.11 de la section XVI de la Partie III du *Code canadien du travail*, LRC (1985), c L-2 (le *Code*), vise une décision rendue le 4 mai 2010 par maître Jean-Paul Boily (l'arbitre). La décision contestée (la décision) accueillait en

partie l'appel de la demanderesse d'une décision rendue par l'inspecteur des Ressources humaines et Développement social Canada [RHDSC].

## **II. LES FAITS**

[2] La demanderesse opère une entreprise de transport maritime. Ses navires approvisionnent diverses communautés du Grand Nord canadien.

[3] De 2003 à 2006, le défendeur occupe un emploi saisonnier aux services de la demanderesse. À chaque année, son emploi débute vers la fin juin et se termine en novembre.

[4] Le 12 juin 2006, le défendeur signe un contrat de travail qui prévoit un salaire journalier de 183,00 \$. Par ailleurs, l'entente mentionne également qu'il est possible que le défendeur soit obligé de travailler des heures supplémentaires, sans pour autant traiter de la rémunération des heures supplémentaires.

[5] Le défendeur reçoit le salaire journalier convenu indépendamment des heures travaillées. En fait, il n'est assujéti à aucun horaire de travail précis prévoyant un nombre d'heures minimum par jour ou par semaine.

[6] La demanderesse soutient que le salaire journalier comprend un montant pour ses heures régulières et aussi pour les heures supplémentaires travaillées.

[7] Au cours de la saison 2006, le défendeur travaille sur le navire « Anna Desgagnés ». Il reçoit 13 908,00 \$ pour 76 jours de travail.

[8] Le 24 janvier 2007, la demanderesse avise le défendeur qu'elle n'entend pas renouveler son contrat de travail. Le 15 juillet 2007, le défendeur dépose une plainte auprès de RHDSC, pour réclamer le paiement d'heures supplémentaires travaillées au cours de la saison 2006.

### **III. LA DÉCISION DE L'INSPECTEUR**

[9] Le 19 mars 2008, l'inspecteur remet à la demanderesse sa détermination préliminaire. Il y précise qu'aux termes de l'article 174 du *Code*, le défendeur a droit au paiement de 496 heures supplémentaires, soit un montant de 3 784,48 \$. La demanderesse verse ce montant au Receveur général du Canada tout en faisant valoir son désaccord.

[10] Le 4 avril 2008, la demanderesse répond que le salaire journalier de 183,00 \$ respecte les normes minimales prévues au *Code* et que le défendeur n'a droit à aucun montant additionnel.

[11] Le 30 avril, 2008, l'inspecteur ordonne à la demanderesse de payer un montant de 4 126,30 \$ au défendeur. La demanderesse en appelle de cette ordonnance le 15 mai 2008.

#### IV. LA DÉCISION DE L'ARBITRE

[12] L'arbitre accueille en partie l'appel de la demanderesse puisque l'ordonnance de l'inspecteur est contraire au droit applicable. La sentence arbitrale précise que le défendeur a droit au paiement de 27,5 heures supplémentaires à un taux majoré de 50%. Pour déterminer le taux majoré l'arbitre divise le salaire journalier de 183,00 \$, pour 8 heures par journée – i.e 22,86 \$ -et ajoute une majoration de 50% ce qui totalise 34,29 \$ l'heure, pour rémunérer les heures supplémentaires. L'arbitre ajoute 4% additionnel pour les vacances. Le défendeur doit recevoir un montant de 1 020,13 \$. L'arbitre ordonne donc au défendeur de rembourser à la demanderesse les 3 106,17 \$ restants.

#### V. LA LOI QUI S'APPLIQUE

*Code canadien du travail, LRC (1985), c L-2 :*

<u>Règle générale</u>	<u>Standard hours of work</u>
169. (1) Sauf disposition contraire prévue sous le régime de la présente section :	169. (1) Except as otherwise provided by or under this Division
<p><i>a)</i> la durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante heures par semaine;</p> <p><i>b)</i> il est interdit à l'employeur de faire ou laisser travailler un employé au-delà de cette durée.</p>	<p><i>(a)</i> the standard hours of work of an employee shall not exceed eight hours in a day and forty hours in a week; and</p> <p><i>(b)</i> no employer shall cause or permit an employee to work longer hours than eight hours in any day or forty hours in any week.</p>
[...]	...

Majoration pour heures supplémentaires

174. Sous réserve des règlements d'application de l'article 175, les heures supplémentaires effectuées par l'employé, sur demande ou autorisation, donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins cinquante pour cent.

[...]

Salaire minimum

178. (1) Sauf disposition contraire de la présente section, l'employeur doit payer à chaque employé au moins :

*a)* soit le salaire horaire minimum au taux fixé et éventuellement modifié en vertu de la loi de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions, et applicable de façon générale, indépendamment de la profession, du statut ou de l'expérience de travail;

*b)* soit l'équivalent de ce taux en fonction du temps travaillé, quand la base de calcul du salaire n'est pas l'heure.

[...]

Overtime pay

174. When an employee is required or permitted to work in excess of the standard hours of work, the employee shall, subject to any regulations made pursuant to section 175, be paid for the overtime at a rate of wages not less than one and one-half times his regular rate of wages.

...

Minimum wage

178. (1) Except as otherwise provided by or under this Division, an employer shall pay to each employee a wage at a rate

*(a)* not less than the minimum hourly rate fixed, from time to time, by or under an Act of the legislature of the province where the employee is usually employed and that is generally applicable regardless of occupation, status or work experience; or

*(b)* where the wages of the employee are paid on any basis of time other than hourly, not less than the equivalent of the rate under paragraph (a) for the time worked by the employee.

...

Caractère définitif des décisions

251.12 (6) Les ordonnances de l'arbitre sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

Interdiction de recours extraordinaires

(7) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de certiorari, de prohibition ou de quo warranto — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre du présent article.

Order final

251.12 (6) The referee's order is final and shall not be questioned or reviewed by any court.

No review by certiorari, etc.

(7) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, certiorari, prohibition, quo warranto or otherwise to question, review, prohibit or restrain a referee in any proceedings of the referee under this section.

*Règlement de 1985 sur la durée du travail des employés affectés au transport maritime sur la côte est et sur les Grands Lacs, CRC, c 987*

Durée du travail

4. (1) Sauf disposition contraire du présent règlement, la durée normale du travail d'un employé est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine.

(2) Les heures de travail de la semaine ne sont pas nécessairement réparties et accomplies de façon que chaque employé ait au moins une journée complète de repos chaque semaine et le dimanche n'est pas nécessairement la journée normale de repos.

Hours of Work

4. (1) Except as otherwise provided in these Regulations, the standard hours of work of an employee shall not exceed eight hours in a day and 40 hours in a week.

(2) The hours worked in a week need not be scheduled and actually worked in order that each employee has at least one full day of rest in the week and Sunday need not be the normal day of rest in a week.

Durée maximum du travail

5. Les employés sont soustraits à l'application de l'article 171 de la Loi.

[...]

Calcul de la moyenne

7. (1) Lorsque la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail des employés d'une catégorie et que, en conséquence, les employés de cette catégorie n'ont pas d'horaire de travail quotidien ou hebdomadaire régulier, la durée du travail quotidien et hebdomadaire d'un employé peuvent être considérées comme une moyenne établie sur une période d'au plus 13 semaines consécutives.

2) La durée normale du travail (soit les heures payables au taux normal) d'un employé de la catégorie est de 520 heures si la période de calcul de la moyenne est de 13 semaines ou, si l'employeur prend une période inférieure à 13 semaines, le nombre d'heures qui correspond au produit de la multiplication du nombre de semaines par 40.

Maximum Hours

5. An employee is exempt from the application of section 171 of the Act.

...

Averaging

7. (1) Where the nature of the work necessitates irregular distribution of hours of work of any class of employees, with the result that the employees within that class have no regularly scheduled daily or weekly hours of work, the hours of work in a day and the hours of work in a week of an employee may be calculated as an average for a period not exceeding 13 consecutive weeks.

(2) The standard hours of work (being the hours for which the regular rate of pay may be paid) of an employee within a class shall be 520 hours where the averaging period is 13 weeks or where the averaging period selected by the employer is less than 13 weeks, the number of hours that equals the product obtained by multiplying the number of weeks so selected by 40.

## VI. LES QUESTIONS EN LITIGE ET LA NORME DE CONTRÔLE

[13] Les questions en litige sont les suivantes :

1. *La sentence arbitrale voulant que le défendeur ait droit à un montant additionnel pour les heures supplémentaires travaillées est-elle raisonnable ?*
2. *L'arbitre commet-il une erreur en utilisant le salaire quotidien pour calculer le montant additionnel payable pour les heures supplémentaires?*

[14] La norme de contrôle applicable à ces questions est celle de la raisonnable. Selon la jurisprudence, les sentences arbitrales exigent un grand degré de déférence (voir *Deschênes c Banque Canadienne Impériale de Commerce*, 2009 CF 799, [2009] ACF no 934 (QL) aux para 12 et 13).

[15] Ainsi, la Cour doit examiner la justification, la transparence et l'intelligibilité de la décision, « ainsi qu[e] l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 RCS 190 au para 47).

## VII. L'ANALYSE

1. *La sentence arbitrale voulant que le défendeur ait droit à un montant additionnel pour les heures supplémentaires travaillées est-elle raisonnable ?*



La position de la demanderesse

[16] La demanderesse prétend que l'arbitre commet une erreur en ne considérant pas que le salaire journalier du défendeur comprend sa paie pour les heures normales et les heures supplémentaires travaillées. La demanderesse soutient que l'arbitre doit appliquer l'article 178 1) du *Code*. Cet article précise que le défendeur a droit de recevoir au moins l'équivalent du taux horaire minimum en vigueur dans la province en fonction du temps qu'il a travaillé.

[17] La demanderesse s'appuie sur la décision de l'arbitre dans l'affaire *Wanham Valley Feeds Ltd v Ritthaler*, [2002] CLAD No 342, 2002 CarswellNat 5335 [*Ritthaler*], on y précise, au paragraphe 43, que « Nothing in ss. 169 or 174 requires the inspector or me to find that, despite the apparent intention of the parties, the \$4,000 monthly rate was intended to compensate only the regular hours, leaving the overtime hours totally uncompensated except by the operation of ss. 169 and 174. » Dans cette affaire, l'arbitre avait décidé que le salaire mensuel de l'employé était suffisant pour comprendre les heures supplémentaires.

[18] La demanderesse prétend ainsi que le salaire journalier du défendeur comprenait donc ses heures supplémentaires puisque le taux horaire minimum en vigueur au Québec en 2006 n'était que de 7,75 \$. En appliquant ce taux horaire et en rémunérant les 27,5 heures supplémentaires, la demanderesse soutient qu'elle ne devait que 4 039,69 \$ au défendeur. Puisqu'elle lui a déjà payé 13 908,00 \$, elle prétend qu'il est déraisonnable de conclure que le défendeur a droit de recevoir un montant additionnel.

[19] Par ailleurs, la demanderesse soutient que même si on accepte la prétention du défendeur qu'il a travaillé en moyenne 12 heures par jour, son salaire journalier de 183,00 \$ comprend également ses heures supplémentaires si on utilise le taux horaire minimum en vigueur au Québec en 2006. La demanderesse conclut donc que l'arbitre commet une erreur et que sa sentence est déraisonnable.

[20] Le défendeur, quoique présent à l'audience n'était pas représenté par un avocat, il s'en est remis à la décision de l'arbitre.

#### L'analyse

[21] Les sous-articles 251.12 6) et 7) du *Code* contiennent des clauses privatives très fortes qui appellent en conséquence un très haut degré de déférence de la part de cette Cour. Notre intervention ne peut se justifier que si la demanderesse établit clairement que la décision de l'arbitre est si déraisonnable qu'elle ne fait pas partie des issues possibles en regard des faits et du droit.

[22] La demanderesse conteste les conclusions de l'arbitre, mais elle reconnaît également que le défendeur a droit d'être rémunéré pour les 27,5 heures supplémentaires travaillées, tout en soutenant que les 183,00 \$ versés quotidiennement suffisent largement à cet effet. Or, il n'est pas contesté que le défendeur a travaillé 27.5 heures de plus que la norme prescrite à l'article 7(2) du *Règlement de 1985 sur la durée de travail des employés affectés au transport maritime sur la côte est et sur les Grands Lacs*, CRC c 987. Par ailleurs, l'arbitre, aux paragraphes 66 et 67 de sa décision, en vient à la conclusion que pour maintenir la légalité du contrat, il doit rémunérer ces heures et appliquer un

mode de calcul qui soit raisonnable. La demanderesse soutient que l'entente rémunérait toutes les heures supplémentaires, peu importe le nombre d'heures. Cette dernière prétention n'est pas acceptable car elle contreviendrait éventuellement au *Règlement sur les normes du travail*, LRQ, c N-1.1, r 3 (le *Règlement*).

[23] De plus, la décision à l'appui des prétentions de la demanderesse se distingue des faits en l'instance car dans l'affaire *Ritthaler*, précitée, les parties avaient discuté d'un taux horaire de 12,00 \$ ou de 15,00 \$ sans en faire mention dans l'entente et le débat portait, entre autres, sur le taux horaire applicable dans l'industrie. La conclusion de l'arbitre dans cette affaire repose sur l'application d'un taux horaire de 12,00 \$ l'heure. Il écrit au paragraphe 43 :

The contract between Wantham and Ritthaler has enough money in the monthly rate to provide the proper overtime rate, if we assume that the regular rate of pay is below, say, \$12.00 an hour, a rate well above the minimum wage. Nothing in ss 169 or 174 requires the inspector or me to find that, despite the apparent intention of the parties, the \$4000 monthly rate was intended to compensate only the regular hours leaving the overtime hours totally uncompensated except by the operation of ss 169 and 174.

[24] En l'instance, les parties n'ont jamais discuté de taux horaire. La demanderesse soutient dans un premier temps que l'arbitre aurait du appliquer le taux horaire minimum de 7,75 \$ (taux horaire minimum applicable au Québec en 2006), et dans un deuxième temps, que les 183,00 \$ payés quotidiennement pouvaient compenser les heures travaillées et 4 heures de travail supplémentaires même si on appliquait un taux horaire de 13,07 \$ de l'heure.

[25] La Cour doit appliquer la norme de contrôle de la décision raisonnable. Elle ne peut donc souscrire à la prétention de la demanderesse que la décision de l'arbitre ne fait pas partie des issues

possibles puisque cette dernière reconnaît que le temps supplémentaire doit être payé. La demanderesse convient que le défendeur a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires mais soutient que la somme versée quotidiennement pouvait suffire, peu importe le nombre d'heures supplémentaires travaillées. Cette hypothèse peut conduire à une rémunération inférieure au taux prescrit par le *Règlement*. À défaut d'éléments de preuve concrets permettant d'établir un taux horaire quelconque, il devenait admissible à l'arbitre d'en fixer un. Dans de telles circonstances, il n'y a donc pas lieu pour la Cour d'intervenir.

**2. *L'arbitre commet-il une erreur en utilisant le salaire quotidien pour calculer le montant additionnel payable pour les heures supplémentaires?***

Les représentations de la demanderesse

[26] La demanderesse prétend que l'arbitre fixe le montant pour heures supplémentaires de façon arbitraire parce qu'il se fonde sur un taux horaire de 22,87 \$. Il divise tout simplement le salaire journalier de 183,00 \$, pour les huit heures de travail régulier dans une journée, prescrites par le *Code*. La demanderesse soutient que cette façon de faire contrevient à l'article 178 (1) parce qu'elle l'oblige à payer au défendeur plus de deux fois le taux horaire minimum en vigueur au Québec en 2006.

[27] La demanderesse allègue aussi que l'arbitre ne peut ajouter une indemnité de vacances de 4% au montant puisqu'elle est déjà comprise dans le salaire journalier de 183,00 \$.

## L'analyse

[28] La Cour rejette ces prétentions de la demanderesse. L'article 178 (1) assure un taux horaire minimum, il n'interdit pas le versement d'un taux horaire plus élevé. De plus, il nous est difficile de souscrire à la position de la demanderesse qui prétend que les heures supplémentaires ne sont pas comprises dans le salaire quotidien mais que l'indemnité de vacances de 4% applicable à ces mêmes heures le serait. Il y a là une contradiction importante. À défaut d'éléments de preuve concrets en ce sens, la Cour ne peut conclure au caractère déraisonnable de la décision de l'arbitre.

## **VIII. CONCLUSION**

[29] La demanderesse n'a pas établi le caractère déraisonnable de la décision de l'arbitre. Compte tenu du haut degré de déférence que la Cour doit accorder à la décision de l'arbitre et en l'absence d'éléments de preuve à cet effet, la Cour rejette cette demande de révision judiciaire.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE** qu'elle rejette la demande de révision judiciaire, le tout avec dépens contre la demanderesse.

« André F.J. Scott »

---

Juge

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-884-10

**INTITULÉ :** SERVICES MARITIMES DESGAGNÉS INC.  
v  
DANY DUFOUR

**LIEU DE L'AUDIENCE :** Québec, Québec

**DATE DE L'AUDIENCE :** 11 août 2011

**MOTIFS DU JUGEMENT  
ET JUGEMENT:** LE JUGE SCOTT

**DATE DES MOTIFS :** 25 août 2011

**COMPARUTIONS :**

Pierre Caouette POUR LA DEMANDERESSE

Dany Dufour POUR LE DÉFENDEUR  
(POUR SON PROPRE COMPTE)

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

CAIN LAMARRE CASGRAIN WELLS POUR LA DEMANDERESSE  
Québec (Québec)

Dany Dufour POUR LE DÉFENDEUR  
Ile-aux-Coudres (Québec) (POUR SON PROPRE COMPTE)