

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20151104

**Dossiers : A-427-14
A-428-14
A-426-14
A-430-14
A-431-14
A-438-14**

Référence : 2015 CAF 242

**CORAM : LE JUGE NADON
LE JUGE BOIVIN
LE JUGE DE MONTIGNY**

**Dossiers : A-427-14
A-428-14**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

SÉBASTIEN PARADIS

défendeur

**Dossiers : A-426-14
A-430-14
A-431-14
A-438-14**

ET ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

ROLAND JEAN

défendeur

Audience tenue à Montréal (Québec), le 6 octobre 2015.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 4 novembre 2015.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LE JUGE DE MONTIGNY

Y ONT SOUSCRIT :

LE JUGE NADON
LE JUGE BOIVIN

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20151104

**Dossiers : A-427-14
A-428-14
A-426-14
A-430-14
A-431-14
A-438-14**

Référence : 2015 CAF 242

**CORAM : LE JUGE NADON
LE JUGE BOIVIN
LE JUGE DE MONTIGNY**

**Dossiers : A-427-14
A-428-14**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Demandeur

et

SÉBASTIEN PARADIS

Défendeur

**Dossiers : A-426-14
A-430-14
A-431-14
A-438-14**

ET ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Demandeur

et

ROLAND JEAN

Défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE DE MONTIGNY

[1] Les présentes demandes de contrôle judiciaire visent six décisions du Tribunal de la sécurité sociale, Division d'appel (la Division d'appel) rendues le 28 août 2014, rejetant les appels interjetés par la Commission de l'assurance-emploi à l'encontre de décisions d'un conseil arbitral. Ces décisions soulèvent une question commune, à savoir si des camionneurs de longue distance dont le contrat de travail prévoit qu'ils travailleront une semaine sur deux, à raison de 55 à 60 heures par semaine, sont en état de chômage et ont droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant la semaine où ils sont au repos. Un conseil arbitral a tranché en faveur des défendeurs, et ces décisions ont été maintenues par la Division d'appel.

[2] Pour les motifs qui suivent, je suis d'avis que les demandes de contrôle judiciaire doivent être accueillies.

I. Les faits

[3] MM. Paradis et Jean sont tous deux camionneurs de longue distance pour *Entreposage Le Clos*, une petite entreprise située à Grand-Mère, Québec, qui agit elle-même comme sous-traitant

de *XTL Transport*. L'employeur possède deux camions et engage quatre chauffeurs, lesquels sont informés lors de l'embauche qu'ils travailleront une semaine sur deux en alternance. Cette façon de procéder permet à l'employeur de s'assurer que ses camions circulent sans interruption, maximisant du fait même le profit qu'il en tire. Il appert de la preuve que les employés sont rémunérés selon le kilométrage effectué. Au cours des années pertinentes au présent litige, MM. Paradis et Jean ont travaillé en moyenne de 55 à 60 heures par semaine, en alternance avec une semaine de repos. Les défendeurs ne reçoivent aucune rémunération pour les périodes où l'employeur ne leur attribue pas de travail.

[4] À partir de 2009 et 2010 respectivement, MM. Paradis et Jean ont déposé des demandes de prestations d'assurance-emploi pour les semaines au cours desquelles ils ne travaillent pas. Ils ont indiqué comme motif de cessation d'emploi que l'employeur est en manque de travail mais qu'ils prévoient un retour au travail chez leur employeur la semaine suivante. Les 10 et 18 mai 2011, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a rendu une série de décisions rejetant les demandes de prestations des défendeurs, au motif que les périodes de congé visées « font partie de [leur] horaire de travail » (Dossier du demandeur, A-427-14, pp. 95-98; Dossier du demandeur, A-426-14, pp. 80-81).

[5] Les défendeurs ont porté ces décisions en appel devant un conseil arbitral, qui a entendu les appels conjointement le 2 octobre 2012. La Commission a déposé un rapport indiquant que la semaine moyenne de travail d'un camionneur était de 48 heures par semaine (Pièce « K » - Service Canada, « 411 – Conducteurs/conductrices de camions », Dossier du demandeur, A-427-14, p. 182). Elle a soutenu qu'en travaillant 55 à 60 heures pendant leur semaine de travail, les

défendeurs travaillaient habituellement plus d'heures qu'un employé à temps plein et avaient droit à des périodes de congé d'une semaine selon leur contrat de travail, de sorte qu'ils étaient inadmissibles aux prestations d'assurance-emploi aux termes du paragraphe 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, c. 23 [la *Loi*]. Cette disposition prévoit qu'une personne bénéficiant d'une période de congé pour compenser le fait qu'elle travaille plus d'heures que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps n'aura pas droit au versement de prestations pour cette période de congé.

[6] Pour leur part, les défendeurs ont déposé un rapport indiquant que 52% des camionneurs à l'emploi d'autrui travaillaient ordinairement 50 heures ou plus par semaine, et que près d'un tiers (31%) ont travaillé 60 heures ou plus par semaine en 1998 (Pièce « A-1 », Statistique Canada, « Le régime de travail des camionneurs », Dossier du demandeur, A-427-14, p. 149). Ils ont soutenu que leurs heures de travail pendant la semaine où ils étaient sur la route représentaient donc une semaine normale de travail, et qu'ils n'étaient pas en période de congé lors des semaines sans travail.

[7] Le 16 novembre 2012, le conseil arbitral a accueilli les appels des défendeurs. Révisant la preuve au dossier, le conseil arbitral a conclu que ces derniers étaient disposés à travailler toutes les semaines et qu'ils n'étaient pas responsables du fait que l'employeur ne mettait de l'équipement à leur disposition qu'une semaine sur deux. Le conseil s'est dit d'avis qu'il n'est « pas anormal que la semaine normale de travail d'un conducteur de camion de longue distance soit de 55 à 60 heures par semaine », préférant à ce chapitre la preuve des défendeurs, plus spécifique au cas des camionneurs de longue distance, à celle de la Commission. Par conséquent,

le conseil a conclu que les défendeurs ne travaillaient pas plus d'heures que la normale dans leur secteur de travail et n'étaient donc pas en période de congé lors des semaines sans travail, et n'étaient donc pas visés par l'exception prévue au paragraphe 11(4) de la *Loi*.

[8] La Commission a interjeté appel de ces décisions à la Division d'appel, principalement au motif que le conseil arbitral avait erré en comparant les heures de travail des défendeurs uniquement aux heures habituellement travaillées par des personnes employées à temps plein dans le même domaine, plutôt qu'en tenant compte des heures normalement travaillées par une personne employée à temps plein sans égard à une industrie particulière. La Division d'appel a entendu ces appels conjointement le 26 mai 2014.

II. La décision contestée

[9] Le 28 août 2014, la Division d'appel a rejeté les appels de la Commission. Dans un premier temps, la Division d'appel a déterminé qu'elle devait appliquer la norme de la décision correcte aux questions de droit, et la norme de la décision raisonnable aux questions mixtes de fait et de droit. Puis, elle a souligné que le paragraphe 11(4) de la *Loi* n'est applicable que dans l'hypothèse où la preuve démontre qu'un employé a travaillé un plus grand nombre d'heures que celles habituellement travaillées au cours d'une semaine par des personnes employées à temps plein, et qu'il s'agissait là d'une question de fait. La Division d'appel a pris soin de noter que la Commission avait elle-même comparé les heures de travail des défendeurs aux heures travaillées par des camionneurs en se basant sur la pièce « K », et qu'elle ne pouvait en conséquence reprocher au conseil arbitral d'avoir préféré la preuve plus spécifique des défendeurs sur ce point.

[10] La Division d'appel a également conclu que même si le conseil arbitral avait erré en comparant les heures de travail des défendeurs aux employés du même domaine, aucune preuve n'avait été avancée par la Commission au soutien de son affirmation qu'une semaine normale de travail est de 40 heures. Compte tenu des limites de son pouvoir d'intervention telles que prévues par le paragraphe 115(2) de la *Loi* (violation d'un principe de justice naturelle, erreur de droit, conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance), la Division d'appel a rejeté les appels.

III. Questions en litige

[11] La présente demande de contrôle judiciaire soulève deux questions :

- a) Quelle est la norme de contrôle judiciaire applicable?
- b) La Division d'appel a-t-elle erré en concluant que le paragraphe 11(4) de la *Loi* est inapplicable aux défendeurs, compte tenu de la preuve déposée?

IV. Le cadre législatif

[12] Les dispositions de la *Loi* pertinentes au présent litige se lisent comme suit :

Période de prestations

9. Lorsqu'un assuré qui remplit les conditions requises aux termes de l'article 7 ou 7.1 formule une demande initiale de prestations, on doit établir à son profit une période de prestations et des prestations lui sont dès lors payables, en conformité avec la présente partie, pour chaque semaine de chômage comprise dans la période

Establishment of benefit period

9. When an insured person who qualifies under section 7 or 7.1 makes an initial claim for benefits, a benefit period shall be established and, once it is established, benefits are payable to the person in accordance with this Part for each week of unemployment that falls in the benefit period.

de prestations.

Semaine de chômage

11. (1) Une semaine de chômage, pour un prestataire, est une semaine pendant laquelle il n'effectue pas une semaine entière de travail.

[...]

Exception : congé

(4) L'assuré qui travaille habituellement plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps et qui a droit, aux termes de son contrat de travail, à une période de congé est censé avoir travaillé une semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période.

Week of unemployment

11. (1) A week of unemployment for a claimant is a week in which the claimant does not work a full working week.

[...]

Exception — compensatory leave

(4) An insured person is deemed to have worked a full working week during each week that falls wholly or partly in a period of leave if

(a) in each week the insured person regularly works a greater number of hours, days or shifts than are normally worked in a week by persons employed in full-time employment; and

(b) the person is entitled to the period of leave under an employment agreement to compensate for the extra time worked.

V. Analyse

a) *La norme de contrôle*

[13] La question que la Cour doit trancher dans la présente affaire concerne essentiellement la portée que doit avoir l'exclusion prévue au paragraphe 11(4) de la *Loi*. Plus précisément, la question en litige consiste à déterminer si le nombre d'heures habituellement travaillées au cours d'une semaine par des personnes employées à plein temps doit s'évaluer, pour les fins de cette disposition, en fonction d'un type d'emploi ou dans une entreprise en particulier, ou doit plutôt s'apprécier en référant à l'ensemble des travailleurs. Il s'agit là d'une question d'interprétation législative, et donc d'une question de droit. En fait, la décision qui sera rendue en l'espèce est susceptible d'avoir des répercussions sur d'autres travailleurs dont les heures ou les périodes de

travail sont atypiques et divergent de la pratique normale. De façon accessoire, la Cour est également appelée à déterminer si les défendeurs ont effectivement travaillé davantage que le nombre d'heures habituellement travaillées au cours d'une semaine par des personnes employées à temps plein; il s'agit là d'une question mixte de droit et de fait, puisque la réponse (une fois établie l'interprétation que doit recevoir le paragraphe 11(4)) dépend de l'application aux faits de l'espèce d'une norme juridique.

[14] Les parties s'entendent pour dire que la norme de contrôle applicable à la décision de la Division d'appel est celle de la décision raisonnable, et je suis d'accord. Il est bien établi depuis l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 [*Dunsmuir*], que la déférence est habituellement de mise lorsqu'un tribunal administratif interprète sa propre loi constitutive ou une loi étroitement liée à son mandat, comme c'est le cas en l'espèce : *Dunsmuir*, au para. 54; *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61, aux para. 30 et 34; *Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2013 CSC 36, au para. 50 [*Agraira*]. Il en va de même lorsque la question à trancher est une question mixte de fait et de droit : *Dunsmuir*, au para. 53.

[15] L'arrêt *Dunsmuir* nous enseigne également qu'il n'est nul besoin d'entreprendre une analyse contextuelle pour déterminer la norme applicable lorsque la jurisprudence a déjà établi de manière satisfaisante la norme applicable de contrôle judiciaire : *Dunsmuir*, au para. 57; *Agraira*, au para. 48. Or, deux décisions récentes de cette Cour ont déjà procédé à cette analyse et nous dispensent de répéter l'exercice.

[16] D'une part, ma collègue la juge Trudel en est arrivée à la conclusion que la présomption selon laquelle il faut faire preuve de déférence lorsqu'un tribunal administratif interprète sa loi constitutive s'applique dans le cadre d'un contrôle judiciaire d'une décision de la Division d'appel, dans la mesure où cette présomption n'est écartée par aucune des exceptions relevées par la jurisprudence (questions constitutionnelles, questions de droit qui revêtent une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et qui ne relèvent pas du champ d'expertise du décideur, questions de compétence et questions portant sur la délimitation des compétences respectives de tribunaux spécialisés concurrents) : voir *Atkinson c. Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 187, aux para. 22-33. Il est vrai que dans cette affaire, la décision de la Division d'appel dont notre Cour effectuait le contrôle judiciaire se rapportait à l'interprétation d'une autre loi, i.e. le *Régime de pensions du Canada*, L.R.C. 1985, c. C-8. Il n'en demeure pas moins que l'analyse de la juge Trudel s'appuyait sur non pas sur les dispositions substantives de la loi sur le *Régime de pensions du Canada* mais plutôt sur la loi habilitante de la Division d'appel, i.e. la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, L.C. 2005, c. 34. De ce fait, son analyse est entièrement transposable à la compétence qu'exerce la Division d'appel dans le cadre de la *Loi*.

[17] Plus récemment, cette Cour s'est prononcée sur la norme de contrôle applicable à une décision de la Division d'appel annulant une décision d'un conseil arbitral : voir *Thibodeau c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 167. À cette occasion, le juge en chef Noël s'est de nouveau livré à une analyse contextuelle et a lui aussi conclu que la déférence était de mise lorsque la Division d'appel interprète sa loi constitutive ou une loi étroitement liée à son mandat. Par conséquent, cette Cour n'est fondée à intervenir que dans la mesure où elle estime que la

décision de la Division d'appel n'appartient pas « aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » : *Dunsmuir*, au para. 47.

[18] Il ne m'apparaît pas nécessaire de pousser plus loin l'analyse et de déterminer la rigueur avec laquelle la Division d'appel doit examiner les décisions du conseil arbitral portant sur des questions de droit. Cette Cour a établi à de nombreuses reprises que le juge-arbitre doit appliquer la norme de la décision raisonnable aux questions mixtes et aux questions de fait tranchées par le conseil arbitral (*Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50, au para. 15; *De Jesus c. Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 264, au para. 30; *Canada (Procureur général) c. Merrigan*, 2004 CAF 253, au para. 10 [*Merrigan*]) et la norme de la décision correcte aux questions de droit (*Martens c. Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 240, aux para. 30-31; *Chaulk c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 190, aux para. 26-29; *Stone c. Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27, aux para. 15-18). Dans la mesure où la Division d'appel a entendu les appels des décisions du conseil arbitral en assumant le rôle qui était auparavant dévolu au juge-arbitre conformément aux mesures transitoires prévues par la *Loi sur l'emploi, la croissance et la prospérité durable*, L.C. 2012, c. 19, arts. 266-267, il était approprié qu'elle s'en remette aux moyens d'appel en vigueur immédiatement avant le 1^{er} avril 2013 de même qu'à la jurisprudence sur la norme de contrôle applicable sous ce régime. Il n'est pas nécessaire pour les fins du présent litige de se prononcer sur la norme que devra appliquer la Division d'appel lorsqu'elle se penchera sur des appels de décisions rendues par la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[19] Ceci dit, je ne suis pas convaincu de la pertinence d'appliquer aux décisions rendues par la Division d'appel une analyse fondée sur la norme de contrôle. Lorsqu'elle agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale, la Division d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure. Au risque d'une confusion des genres, il faut, me semble-t-il, se garder d'emprunter à la terminologie et au génie propre du contrôle judiciaire dans un contexte d'appel administratif. Non seulement la Division d'appel a-t-elle autant d'expertise que la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale et n'est-elle donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures provinciales ou, pour les « offices fédéraux », à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale (arts. 18.1 et 28 de la *Loi sur les cours fédérales*, R.S.C. 1985, c. F-7). Lorsqu'elle entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la Division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi. Elle doit notamment déterminer si la Division générale a « rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier » (alinéa 58(1)*b*) de la *Loi*). Il n'est nul besoin de greffer à ce texte la jurisprudence qui s'est développée en matière de contrôle judiciaire.

[20] Par conséquent, le rôle de cette Cour dans la présente instance consiste à déterminer si la Division d'appel pouvait raisonnablement conclure que le conseil arbitral n'a pas rendu une décision entachée d'une erreur de droit. À toutes fins pratiques, cela revient à se demander si le conseil arbitral pouvait raisonnablement interpréter le paragraphe 11(4) de la *Loi* comme il l'a

fait, c'est-à-dire en comparant la semaine de travail des défendeurs à celle des camionneurs de longue distance plutôt qu'à celle de l'ensemble des travailleurs à temps plein.

b) La portée du paragraphe 11(4) de la Loi sur l'assurance-emploi

[21] La *Loi* prévoit à l'article 9 que des prestations d'assurance-emploi sont payables pour chaque semaine de chômage. Par ailleurs, une semaine de chômage est définie au paragraphe 11(1) de la *Loi* comme une semaine pendant laquelle le prestataire n'effectue pas une semaine entière de travail. Les paragraphes 11(2), (3) et (4) prévoient cependant des exceptions à cette définition. Le paragraphe 11(4) prévoit notamment qu'une période planifiée de congé doit être considérée comme une semaine entière de travail dans les cas où un contrat de travail prévoit des périodes de congé pour les personnes qui travaillent régulièrement un nombre d'heures plus élevé que la normale. L'objectif de cette disposition est clair : faire en sorte que seuls les travailleurs en situation d'interruption d'emploi puissent bénéficier d'indemnités temporaires, conformément à l'esprit d'un programme public d'assurance fondé sur la notion de risque social. Le travailleur qui est en congé en raison d'heures supplémentaires déjà travaillées ne subit pas une perte de revenu, peu importe qu'on lui verse ou non une rétribution durant ce congé; il ne se trouve pas en interruption d'emploi mais conserve son lien avec son employeur : voir *Canada (Procureur général) c. Foy*, 2003 CAF 51, au para. 8 [*Foy*].

[22] Le demandeur a soutenu que la situation factuelle des défendeurs remplit tous les critères de l'exception prévue au paragraphe 11(4) de la *Loi*. Bien que cette disposition soit muette quant au nombre d'heures que représentent les heures habituellement travaillées par des personnes employées à plein temps, le demandeur soutient qu'il est de connaissance d'office que 55 à 60

heures excèdent ce nombre. Si le Parlement n'a pas explicité ce concept dans la *Loi* ou les règlements, c'est parce qu'il entendait s'en remettre aux législations provinciales en la matière tout en permettant son évolution au fil du temps. Or, tant la *Loi sur les normes du travail* du Québec (R.L.R.Q., c. N-1.1, art. 52) que le *Code canadien du travail* (L.R.C. 1985, c. L-2, art. 169) prévoient qu'une semaine normale de travail est de 40 heures.

[23] Les défendeurs, pour leur part, ont soutenu que la Division d'appel pouvait raisonnablement conclure que le paragraphe 11(4) doit s'interpréter en utilisant un standard variable selon l'industrie lorsque vient le moment de déterminer le nombre d'heures habituellement travaillées par des personnes employées à temps plein. Ils plaident que la thèse du demandeur est contraire à l'argument qu'il a fait valoir devant le conseil arbitral, à savoir que le nombre d'heures normalement travaillées dans une semaine doit s'évaluer en référant au nombre d'heures normalement travaillées par l'ensemble des camionneurs (soit 48 heures). Ils ajoutent que si le législateur avait voulu renvoyer aux lois provinciales en la matière, il aurait pu le prévoir explicitement, d'autant plus que les normes provinciales varient selon le domaine d'emploi et le type de travail, et viseraient à établir le taux des salaires plutôt qu'à définir la durée de la prestation de travail en tant que telle.

[24] La jurisprudence à laquelle nous ont référé les parties est de peu d'utilité, dans la mesure où l'identification du groupe témoin pour déterminer le nombre d'heures normalement travaillées ne semble pas avoir été explicitement abordée par les tribunaux. Les arrêts *Merrigan*, et *Foy*, sur lesquelles se sont plus particulièrement appuyés les défendeurs, ne soutiennent pas leur prétention. Dans le premier, la Cour a conclu que la question de savoir si le prestataire a

travaillé davantage que le nombre d'heures habituellement travaillées au cours d'une semaine par des personnes employées à temps plein constitue une question de fait sur laquelle un juge arbitre ne devait pas intervenir, à moins que la décision soit fondée sur une conclusion erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à la connaissance du conseil arbitral (alinéa 115(2)(c) de la *Loi*, au même effet que l'alinéa 58(1)c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*). En l'occurrence, la Cour s'est dite d'avis que le conseil arbitral pouvait tout à fait conclure qu'une semaine de 52 heures surpassait le nombre d'heures habituellement travaillées au cours d'une semaine par des personnes employées à temps plein, sans préciser à quel groupe il fallait référer pour procéder à cette comparaison. Dans l'affaire *Foy*, la Cour a accepté les conclusions du conseil arbitral et du juge-arbitre à l'effet que la semaine normale de travail était de 48 heures à l'Île-du-Prince-Édouard, en application du *Employment Standards Act* de la province; aucune preuve ne soutenait la prétention du procureur général voulant que le nombre d'heures normales de travail d'une personne à temps plein était de 40 heures.

[25] En l'absence de toute précision quant à ce qu'il faut entendre par une semaine normale de travail, il faut présumer que le législateur ne souhaitait pas faire de distinction selon les catégories d'emploi ou d'industrie pour les fins de l'exclusion prévue au paragraphe 11(4) de la *Loi*. En eut-il été autrement, le Parlement n'aurait pas manqué de le prévoir explicitement comme on l'a d'ailleurs fait à l'article 31 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, DORS/96-332. Cette dernière disposition prévoit qu'une semaine entière de travail correspond au nombre de jours de travail qu'accomplissent normalement dans une semaine civile « les personnes du même rang ou de la même classe ou faisant partie de la même équipe à l'usine, à l'atelier ou en tout

autre local où il exerce ou exerçait un emploi ». Il aurait été facile de pareillement circonscrire le concept d'heures habituellement travaillées au cours d'une semaine par des personnes employées à plein temps, si telle avait été l'intention du législateur.

[26] Des raisons de principe militent également à l'encontre de la thèse retenue par la Division d'appel. Interpréter l'exclusion prévue au paragraphe 11(4) en tenant compte des heures normalement travaillées par des employés à temps plein dans une industrie particulière aurait pour effet de créer des disparités dans l'accessibilité à l'assurance-emploi, puisque l'exclusion prévue par le paragraphe 11(4) ne s'appliquerait pas uniformément et favoriserait des travailleurs œuvrant dans des domaines où les semaines de travail sont souvent plus longues au détriment de la majorité des travailleurs pour qui la semaine de travail est moins longue. L'assurance-emploi est une mesure de nature sociale, faut-il le rappeler, dont l'objectif est d'indemniser les chômeurs pour la perte de revenus provenant de leur emploi et d'assurer leur sécurité économique et sociale pendant un certain temps pour ainsi leur permettre de retourner sur le marché du travail : *Tétreault-Gadoury c. Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1991] 2 R.C.S. 22, à la p. 41. Il est d'ailleurs significatif que l'article 4 de la *Loi* fixe le plafond de la rémunération assurable de façon uniforme, sans égard aux revenus que tirait le prestataire de son emploi ou au type d'emploi qu'il exerçait. Une exclusion à géométrie variable, qui tiendrait compte du type d'emploi pour déterminer si une personne est en période de congé pour les fins du paragraphe 11(4), ne serait donc pas conforme à l'esprit de la loi et à l'objectif poursuivi par le législateur.

[27] Cette conclusion me paraît d'autant plus justifiée dans la présente affaire du fait que la preuve révèle non seulement que les défendeurs étaient au courant de la façon de fonctionner de leur employeur au moment de leur embauche, mais également que la décision d'employer quatre chauffeurs et de les faire travailler en rotation sur deux camions relève purement et simplement d'un modèle d'affaire visant à maximiser la rentabilité de l'entreprise. En effet, l'employeur n'a pas fait mystère des raisons qui le motivent à opérer son entreprise de la sorte, précisant que les chauffeurs sont moins efficaces lorsqu'ils travaillent plusieurs semaines de suite et que la façon la plus rentable de faire fonctionner son entreprise était de faire rouler ses camions sans interruption : Dossier du demandeur, pp. 83-84. Il m'apparaît clair que l'objet de la *Loi* n'était pas de permettre à un employeur de faire financer son modèle d'affaire par le biais du fonds d'assurance-emploi. Dans la mesure où l'interprétation du paragraphe 11(4) retenue par le conseil arbitral et la Division d'appel autorise ce résultat, j'estime qu'il s'agit d'une raison supplémentaire pour conclure qu'elle n'est pas raisonnable et n'entre pas dans « les issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit ».

[28] Il ne me paraît pas nécessaire pour les fins du présent litige de me prononcer sur la prétention du demandeur à l'effet que le concept d'« heures habituellement travaillées par des personnes employées à plein temps » doit s'interpréter en référant aux différentes législations provinciales en la matière. Bien qu'il puisse s'agir d'un indice pertinent dans l'interprétation et l'application du paragraphe 11(4) de la *Loi*, j'hésiterais à en faire un critère déterminant. Il existe une foule de dispositions législatives et réglementaires qui encadrent pour des objets divers les heures de travail (normes minimales, tarifs de rémunération, congés obligatoires, etc.) et qui, pour cette raison, prévoient des régimes différents selon la nature des emplois. Il faut se garder

de procéder à une équation mécanique et décontextualisée entre l'un ou l'autre de ces régimes et l'exception prévue au paragraphe 11(4) de la *Loi*.

VI. Conclusion

[29] Pour ces motifs, j'accueillerais la demande de contrôle judiciaire, j'annulerais la décision 2012-1948 rendue par la Division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale, et je retournerais l'affaire devant la Division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale pour qu'elle soit décidée conformément aux présents motifs. Le tout sans frais.

« Yves de Montigny »

j.c.a.

« Je suis d'accord
M. Nadon j.c.a. »

« Je suis d'accord
Richard Boivin j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIERS : A-427-14 & A-428-14

INTITULÉ : LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU
CANADA c. SÉBASTIEN
PARADIS

ET DOSSIERS : A-426-14 A-430-14 A-431-14 A-
438-14

INTITULÉ : LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU
CANADA c. ROLAND JEAN

LIEU DE L'AUDIENCE : MONTRÉAL (QUÉBEC)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 6 OCTOBRE 2015

MOTIFS DU JUGEMENT : LE JUGE DE MONTIGNY

Y ONT SOUSCRIT : LE JUGE NADON
LE JUGE BOIVIN

DATE DES MOTIFS : LE 4 NOVEMBRE 2015

COMPARUTIONS :

Me Marjolaine Breton POUR LE DEMANDEUR
LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU
CANADA

Me Jean-Guy Ouellet POUR LE DÉFENDEUR
SÉBASTIEN PARADIS

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

William F. Pentney POUR LE DEMANDEUR
Sous-procureur général du Canada LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU
CANADA

Ouellet, Nadon & Associés
Montréal (Québec)

POUR LE DÉFENDEUR
SÉBASTIEN PARADIS