

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20180606

Dossier : T-786-17

Référence : 2018 CF 584

Ottawa (Ontario), le 6 juin 2018

En présence de monsieur le juge Martineau

ENTRE :

**LES DÉMÉNAGEMENTS TREMBLAY
EXPRESS LTÉE**

demanderesse

et

JEAN-MICHEL GAUTHIER

défendeur

JUGEMENT ET MOTIFS

[1] La demanderesse, Déménagements Tremblay Express Ltée [l'employeur], recherche l'annulation d'une décision arbitrale confirmant la validité d'un ordre de paiement au montant de 2 534,22 \$, plus intérêts, émis par un inspecteur en vertu de l'article 251.1 du *Code canadien du Travail*, LRC 1985, c L-2 [Code], en faveur du défendeur, Jean-Michel Gauthier [employé].

[2] Sauf disposition contraire de la Partie III du Code, l'employeur est tenu de verser à l'employé le salaire qui lui est dû (article 247 du Code). Ce dernier inclut toute forme de rémunération – à l'exclusion des pourboires et autres gratifications – reçue pour prix d'un travail (définition de « salaire », article 166 du Code). De surcroît, en cas de cessation d'emploi, l'employeur est tenu de verser à l'employé toute indemnité de congé annuel due pour une année de service antérieure, en plus d'un montant égal à quatre pour cent – ou six pour cent s'il travaille depuis au moins six ans – du salaire correspondant à la fraction d'année en cours pour laquelle il n'a pas reçu d'indemnité de congé annuel (article 188 du Code).

[3] L'employé peut déposer une plainte auprès d'un inspecteur s'il croit que l'employeur a contrevenu à la Partie III ou à l'un de ses règlements d'application (article 251.01 du Code). Si l'inspecteur constate que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit en vertu de la Partie III du Code, il peut déterminer lui-même la différence entre le montant exigible et celui qui a été effectivement versé par l'employeur (para 251(1) du Code). En pareil cas, l'inspecteur peut adresser un ordre de paiement à l'employeur (article 251.1 du Code). C'est ce qui est arrivé en l'espèce.

[4] L'employeur exploite une entreprise de déménagement, d'entreposage et de camionnage. Lors d'un déménagement, le conducteur du camion est assisté d'un aide-déménageur qui est rémunéré à un taux horaire de 13,50 \$. Ayant auparavant travaillé comme aide-déménageur du 1^{er} mai 2014 au 3 octobre 2015, le défendeur s'est plaint auprès d'un inspecteur que l'employeur ne lui avait pas versé tout le salaire qui lui était dû pour son temps de déplacement en camion à l'occasion de quatre voyages effectués à l'extérieur de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean les

10 janvier (32,5 heures), 27 mars (55,5 heures), 17 avril (72,5 heures) et 8 et 9 septembre 2015 (20 heures). Il n'est pas contesté que durant les déménagements, le défendeur a été payé pour les heures qu'il a passées à charger et à décharger les biens au point de départ et d'arrivée du camion.

[5] En l'espèce, l'employeur a justifié son refus de rémunérer le défendeur pour les heures de déplacement passées dans le camion lors des quatre voyages en question, en expliquant à l'inspecteur qu'il ne versait aucun salaire aux aides-déménageurs pour ce type de voyage : a) sur une courte distance, l'aide-déménageur est considéré au travail à partir du départ jusqu'à son retour avec le camion et il est donc rémunéré durant l'intégralité du trajet; et b) par contre, sur une longue distance, l'aide-déménageur est seulement rémunéré lors du chargement et du déchargement du camion. Il n'empêche, l'employeur accorde au chauffeur de camion et à l'aide-déménageur une allocation de 2,50 \$/l'heure pour leurs dépenses personnelles, ce qui correspond à 60 \$ par jour (24 heures x 2,50 \$). Cette allocation non imposable ne constitue pas du salaire. Disant avoir versé cette allocation au défendeur, l'employeur considère ne rien lui devoir puisqu'il était en « disponibilité ». Comme le chauffeur de camion, l'aide-déménageur est un salarié et préposé de l'employeur en affectation à l'extérieur du territoire local ou régional. Cependant, l'aide-déménageur ne conduit jamais le camion mais il peut être invité lors d'un arrêt à replacer et/ou à attacher ou bien réattacher les meubles et effets mobiliers avant l'arrivée du camion à son point de destination final. Autrement, durant le trajet en camion, l'aide-déménageur est libre de vaquer à ses occupations, notamment lire, dormir ou utiliser son cellulaire.

[6] Mme Amélie Hillman, inspecteur, a fait enquête sur la plainte du défendeur et a conclu que l'aide-déménageur doit être considéré au travail durant les heures de déplacement en camion, entre la fin du chargement et le début du déchargement. Le 9 septembre 2016, l'inspecteur a établi que l'employeur devait au défendeur la somme de 2 436,75 \$ à titre de salaire impayé (180,5 heures x 13,50 \$), plus un montant de 97,47 \$ à titre d'indemnité de congé annuel (2 436,75 \$ x 4%). Le 24 octobre 2016, l'inspecteur a donc émis un ordre de paiement au montant de 2 534,22 \$ (2 436,75 \$ + 97,47 \$), moins les retenues, le tout conformément à l'article 251.1 du Code.

[7] Le 4 novembre 2016, l'employeur a interjeté appel auprès du ministre du Travail. Le 21 décembre 2016, Me Léonce-E. Roy a été désigné comme arbitre. Rappelons que le ministre désigne en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'appel (para 251.12(1) du Code). L'arbitre a de larges pouvoirs d'enquête et il peut rendre toutes les ordonnances nécessaires à la décision (paras 251.12(2) et (4) du Code). L'arbitre motive sa décision et celle-ci est finale et sans appel, en plus d'être protégée par une clause privative (paras 251.12(5) à (7) du Code). Le 2 mai 2017, l'arbitre a rejeté l'appel de l'employeur et a confirmé l'ordre de paiement, d'où la présente demande de contrôle judiciaire.

[8] En premier lieu, il faut déterminer si l'examen de la décision arbitrale sous étude est soumis à la norme de la décision correcte ou celle de la décision raisonnable (voir *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 au para 51 [*Dunsmuir*]). Puisque l'appel portait soi-disant sur une « question de droit », l'employeur soumet que c'est la norme de la décision correcte qui

devrait être retenue. Le défendeur, qui se représente lui-même, s'en remet à la discrétion de la Cour et soumet que la présente demande de contrôle judiciaire doit être rejetée.

[9] C'est la norme de la décision raisonnable qui s'applique en l'espèce. L'arbitre Roy a été spécifiquement mandaté par le ministre pour décider en appel si l'inspecteur s'était ou non trompé en émettant un ordre de paiement. Aucune question de compétence au sens strict ne se soulève dans ce dossier et il faut donner plein effet à la clause privative. On ne parle pas non plus d'une question de droit générale qui est « à la fois, d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et étrangère au domaine d'expertise de l'arbitre » (*Dunsmuir* au para 60). Le terme « travail » que l'on retrouve dans la définition de « salaire » à l'article 166 du Code n'est pas défini dans la Partie III ou dans un règlement d'application et cette Cour doit accorder une grande déférence à l'interprétation de l'arbitre. Son expertise institutionnelle est reconnue dans le champ d'application de la Partie III du Code. Il incombait donc à l'arbitre de déterminer, à l'exclusion de tout autre tribunal, si les heures de déplacement d'un aide-déménageur en camion doivent ou non être considérées comme des heures de travail donnant droit à un salaire.

[10] Dans le cas sous étude, l'arbitre n'a pas trouvé que l'argumentation de l'employeur était convaincante. Une lecture des motifs fournis démontre que l'arbitre a spécifiquement considéré la preuve au dossier, la jurisprudence, de même que l'application du *Règlement du Canada sur les normes de travail*, CRC, c 986 [Règlement], et les lignes directrices sur lesquelles l'employeur fondait ses prétentions (paras 19 à 48 de la décision arbitrale). En l'espèce, même si la Partie III du Code ne contient pas de disposition spécifique sur les heures de déplacement

comme dans le régime provincial québécois, l'arbitre a conclu que l'inspecteur n'avait pas erré en droit et en fait en considérant que le défendeur était au travail durant les heures de déplacement en camion (paras 49 et 66). En effet, l'inspecteur pouvait interpréter libéralement le terme « travail » – le Code ayant pour objet la protection des travailleurs –, de sorte que l'aide-déménageur devait être considéré au travail pour toute la durée du trajet (paras 50 à 52 de la décision arbitrale). Cette conclusion ne m'apparaît pas déraisonnable en l'espèce.

[11] Au passage, notons que la directive *Durée du travail – Code canadien du travail, Partie III – Section I - 802-1-IPG-002*, vient d'ailleurs préciser ce que le Code entend par « travail ». Puisque le Code ne définit pas le terme, il faut adopter une approche pratique adaptée au contexte de l'industrie dont il est question (*Airborne Energy Solutions Ltd and Wilson, Re*, 2003 CarswellNat 6974 au para 35, [2003] CLAD No 165). La directive précise qu'un employé est réputé être au « travail » notamment « durant tout voyage exigé par l'employeur; lorsqu'il est à la disposition de l'employeur sur le site de travail et qu'il est tenu d'attendre que du travail lui soit attribué [...] ; lorsqu'il est en pause accordée par l'employeur ». Bien que les déplacements ne soient généralement pas considérés comme des heures de travail, notamment lorsque le salarié se rend de son domicile à son lieu de travail (voir aussi *Lance Boot v Herzog Railroad Services of Canada Ltd and Herzog Services of Canada Ltd*, [2014] CLAD No 25, 2014 CarswellNat 283 aux paras 42 à 44 [*Lance Boot*]), il se peut qu'ils le soient dans certains cas. Il faudra alors se demander si le déplacement fait partie intégrante du travail; examiner le degré d'influence et de contrôle exercés par l'employeur; et la responsabilité envers le véhicule ou l'équipement fourni par l'employeur pendant le déplacement (voir par ex *Lance Boot* au para 44). La directive va jusqu'à préciser que le temps de déplacement peut être considéré comme des heures de travail

quand par exemple le salarié transporte « des fournitures en chemin vers le lieu de travail ou à partir de celui-ci » ou « si l'employé a un lieu de travail habituel, mais doit se rendre à un autre endroit pour y effectuer du travail ».

[12] Or, selon l'arbitre, les déplacements durant le trajet en camion font partie inhérente de son travail d'aide-déménageur qui ne se limite pas à charger et décharger les biens au point de départ et d'arrivée du camion :

[52] Comme s'en explique l'inspecteur Hillman, lorsque M. Gauthier monte à bord du camion de l'employeur, il le fait suivant un ordre donné par la direction. Il est sous contrôle et sous subordination juridique. Il est durant ses heures de « travail » et sur les lieux de travail. Ce n'est pas un rappel au travail ou une réaffectation. C'est son assignation.

[53] Le contexte particulier du travail de l'intimé, c'est qu'on exige de lui qu'il se déplace en camion pour effectuer sa tâche principale. Le temps qu'il passe dans le camion, à proximité du chauffeur, est du temps à la disposition de l'entreprise. Il se déplace pour répondre à une exigence de l'employeur ou de son représentant. Ainsi, il peut être invité lors d'un arrêt à replacer et/ou attacher ou bien réattacher meubles et effets mobiliers.

[54] Comme le chauffeur, il est un salarié et préposé de l'employeur en affectation à l'extérieur du territoire local ou régional.

[55] Il ne peut disposer de son temps de déplacement puisqu'il se déplace pour répondre à l'exigence son employeur.

[...]

[59] [L'inspectrice] estimait judicieusement que les heures de déplacement font partie inhérente de son travail. Il est aide-déménageur et il doit accompagner le chauffeur de camion. Sa présence est requise sur les courtes comme les longues distances.

[60] Il est appelé à déplacer des charges à différents endroits où son employeur l'assigne. Ces endroits sur les longues distances peuvent être à plusieurs heures de route des points de chargement et de déchargement.

[61] Le temps de déplacement de l'aide-déménageur n'est pas pour faire des allers et retours de son domicile à son lieu de travail. C'est en fonction des déplacements requis pendant sa journée de travail pour son employeur.

[13] L'arbitre donne également raison à l'inspecteur qui a estimé que le défendeur n'était pas dans un contexte de « rappel au travail » et que le Règlement et les lignes directrices concernant l'indemnité de présence ne s'appliquaient pas en l'espèce (paras 56 à 58 de la décision arbitrale). L'arbitre conclut donc que l'inspecteur n'a commis aucune erreur de fait ou de droit et que son interprétation du Code est compatible avec la durée du travail à l'occasion d'un déménagement d'un point de chargement à un point de déchargement. En l'espèce, le fait que l'employeur ait une pratique différente pour les déplacements de courte distance qui sont rémunérés et ceux de longue distance qui ne sont pas rémunérés ne peut aller à l'encontre de ses obligations en vertu du Code ou des règlements (para 67 de la décision arbitrale).

[14] Aujourd'hui, l'employeur est essentiellement en désaccord avec les conclusions de l'arbitre et demande à la Cour de réévaluer l'ensemble de la preuve. En particulier, l'employeur réitère sa position que les heures de déplacement dans le camion constituent plutôt du temps de « disponibilité », où l'employé peut vaquer à des activités personnelles. Bien que selon l'article 57 de la *Loi sur les normes de travail*, RLRQ, c N-1.1, un salarié est réputé au travail durant le temps de déplacement exigé par l'employeur, l'employeur fait valoir que l'on ne retrouve pas une disposition similaire dans la Partie III du Code. En concluant que le temps de déplacement en camion équivaut à du temps de travail, l'arbitre a modifié les termes du Code, soit en créant une obligation qui n'existe pas, ce qui constitue donc une erreur de droit révisable. De plus, l'arbitre a écarté arbitrairement l'application de l'arbitre Bruno Leclerc dans l'affaire

Bacon c Conseil des Innus de Pessamit, 2012 CarswellNat 5254, 2012 CanLII 76938 (CA SA) [*Bacon*]. Par analogie, l'article 2 du *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*, CRC, c 990 [*Règlement sur la durée du travail*], prévoit également que le temps de repos d'un conducteur de véhicule qui travaille en tandem ou à relai avec un autre conducteur de véhicule n'est pas considéré dans la durée de travail. Bien que cette disposition réglementaire n'est pas directement applicable au cas d'un aide-déménageur, la conclusion à laquelle en arrive l'arbitre n'est pas une issue acceptable. On ne peut considérer le temps de disponibilité en camion comme un « travail » donnant lieu à une « rémunération ». Donc, l'employeur ne devait aucun « salaire » au défendeur et la décision arbitrale est autrement révisable. Voici, en gros, les principaux arguments invoqués par l'employeur pour faire annuler la décision arbitrale.

[15] Il n'y a pas lieu d'intervenir en l'espèce. La décision de l'arbitre est transparente et intelligible et constitue une issue possible acceptable compte tenu du droit applicable et de la preuve au dossier. L'arbitre n'a commis aucune erreur révisable ayant un caractère déterminant. Dans son ensemble, la décision rendue est raisonnable. En l'espèce, l'arbitre s'appuie sur nombre d'éléments démontrant que l'aide-déménageur est au travail durant le déplacement en camion – qu'il s'agisse d'une courte ou d'une longue distance. Ainsi, l'aide-déménageur monte dans le camion suivant un ordre donné par la direction : il se déplace avec le conducteur pour remplir une exigence de l'employeur. Dans le contexte particulier de son travail, on exige de l'aide-déménageur qu'il se déplace en camion pour effectuer sa tâche principale. Il est sous le contrôle et la subordination juridique de l'employeur. Il est à la disposition de l'employeur le temps qu'il passe dans le camion. D'ailleurs, il peut durant le trajet être invité à replacer et/ou attacher ou

réattacher les biens dans le camion. Comme le chauffeur, il est durant ses heures de « travail » et sur les lieux de travail. Ce n'est pas un rappel au travail ou une réaffectation, c'est son assignation. Ces déplacements ne sont pas des allers-retours entre son domicile et son lieu de travail. En bref, les heures de déplacement font partie inhérente du poste d'aide-déménageur : sa présence est requise sur les courtes comme les longues distances.

[16] L'employeur ne m'a non plus convaincu que l'arbitre avait commis une erreur de droit révisable en rejetant la prétention à l'effet que l'aide-déménageur est « en disponibilité » lorsqu'il est dans le camion durant le trajet. D'ailleurs, l'arbitre Roy n'était pas lié par la décision d'un autre arbitre, et il pouvait raisonnablement considérer que les faits sous étude étaient différents de ceux de la décision dans *Bacon*. En effet, l'employée en question – une intervenante sociale à l'emploi d'un conseil de bande – était clairement en situation de « disponibilité ». La question était plutôt de savoir comment rémunérer les heures de disponibilité ou de travail pendant la fin de semaine selon que l'horaire de travail régulier du travailleur social. Or, dans le cas de l'aide-déménageur, on ne parle pas d'un salarié à l'horaire irrégulier, ou d'un salarié qui a été rappelé au travail : la présence du défendeur à bord du camion fait partie inhérente de son travail d'aide-déménageur.

[17] Que la demanderesse ne soit pas d'accord avec la conclusion finale de l'arbitre, qui a confirmé l'ordre de paiement émis par l'inspecteur, ne suffit pas à rendre la décision sous étude déraisonnable. La question de savoir dans quels cas particuliers un déplacement sera considéré comme du « travail » tombe dans le champ d'expertise spécialisée de l'arbitre et à laquelle il faut accorder une grande déférence. Or, en contrôle judiciaire, cette Cour doit uniquement se

demander si la conclusion du décideur spécialisée fait partie de l'ensemble des issues possibles acceptables (*Dunsmuir* au para 47). C'est le cas en l'espèce.

[18] Pour ces motifs, la demande de contrôle judiciaire est rejetée.

JUGEMENT au dossier T-786-17

LA COUR STATUE que la présente demande de contrôle judiciaire soit rejetée.

« Luc Martineau »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-786-17

INTITULÉ : LES DÉMÉNAGEMENTS TREMBLAY EXPRESS
LTÉE c JEAN-MICHEL GAUTHIER

LIEU DE L'AUDIENCE : QUÉBEC (QUÉBEC)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 16 MAI 2018

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE MARTINEAU

DATE DES MOTIFS : LE 6 JUIN 2018

COMPARUTIONS :

Me Guy Dussault

POUR LA DEMANDERESSE

M. Jean-Michel Gauthier

POUR LE DÉFENDEUR
(POUR SON PROPRE COMPTE)

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Cain Lamarre
Québec (Québec)

POUR LA DEMANDERESSE