

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20110531**

**Dossier : T-511-10**

**Référence : 2011 CF 637**

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

**Ottawa (Ontario), le 31 mai 2011**

**En présence de monsieur le juge O'Keefe**

**ENTRE :**

**OCEAN STEEL & CONSTRUCTION LTD.**

**demanderesse**

**et**

**RHEAL ARSENAULT, ROYCE BOIES,  
DAVE CAMERON, MARK R. CUMMINGS,  
MICHAEL DUNCAN, JACQUES GOGUEN,  
HENRI GUILLEMETTE, GERALD HACHEY,  
MATTHEW HOMENEY,  
DANIEL R. HOWARD, MATHIEU LOSIER,  
TONY J. MILLS, GLEN TABER,  
NORMAND THIBODEAU,  
PATRICK THIBODEAU**

**défendeurs**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

## MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire visant la décision du 5 mars 2010 d'une agente des justes salaires et inspectrice (l'inspectrice) de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). L'inspectrice a conclu que la demanderesse n'avait pas rémunéré les particuliers défendeurs selon les taux de salaires figurant à l'Échelle de justes salaires, Nouveau-Brunswick – Est et établis par le directeur régional, Région de l'Atlantique, de RHDC, conformément à la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, L.R.C. 1985, ch. L-4 (la Loi) et au *Règlement sur les justes salaires et les heures de travail*, C.R.C. ch. 1015 (le Règlement).

[2] La demanderesse demande à la Cour, par ordonnance,

1. de décerner un bref de *certiorari* ayant pour effet d'annuler la décision;
2. de déclarer que la décision était contraire à la loi, qu'elle a été rendue sans compétence et qu'elle est nulle;
3. de déclarer que la demanderesse n'est pas requise de payer les montants mentionnés dans la décision aux particuliers défendeurs;
4. d'enjoindre à l'inspectrice d'annuler toute demande de retenue de sommes payables à la demanderesse aux termes de son contrat de sous-traitance lié au contrat 37687, ou d'exécution de tout autre manière de la décision;
5. d'attribuer à la demanderesse ses dépens dans le cadre de la présente demande.

### **Le contexte**

[3] Ocean Steel & Construction Ltd. (la demanderesse) est une entreprise constituée en société de Saint John, au Nouveau-Brunswick. La demanderesse fabrique, fournit et pose de l'acier d'armature destiné aux projets de construction.

[4] Le 27 juin 2008, Maxim 2000 Inc. (Maxim) s'est vu attribuer avec Construction de Défense Canada le contrat numéro 37687 (le contrat principal). Selon les conditions de travail stipulées dans le contrat principal, toutes les personnes travaillant pour un sous-traitant devaient toucher des salaires conformes à l'Échelle de justes salaires, Nouveau-Brunswick – Est (l'Échelle de justes salaires – N-B Est) jointe au contrat. Le texte des conditions de travail et de l'Échelle de justes salaires – N-B Est avait été mis à la disposition de tous les soumissionnaires éventuels, y compris pour des contrats de sous-traitance, pendant le processus d'adjudication.

[5] Le 30 juin 2008, la demanderesse a conclu un contrat de sous-traitance avec Maxim en vue de fournir et de poser de l'acier pour l'armature du béton dans le cadre de travaux de construction à la Base des Forces canadiennes (la BFC) à Gagetown, au Nouveau-Brunswick. Était intégré par renvoi dans le contrat conclu entre la demanderesse et Maxim toutes les dispositions du contrat principal, y compris les conditions de travail et l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

[6] L'Échelle de justes salaires – N-B Est a été établie en conformité avec la Loi et le Règlement. L'alinéa 3(1)a) de la Loi prévoit que tous les employés visés par un contrat conclu avec le gouvernement du Canada doivent toucher de justes salaires. L'expression « justes salaires » est définie à l'article 2 de la Loi. Le juge William McKeown a décomposé cette définition, comme suit,

au paragraphe 21 de la décision *Kinetic Construction Ltd c. Canada (Procureur général)*, 27

Admin LR (3d) 296, [2000] A.C.F. n° 1181 (QL) (CF 1<sup>re</sup> inst.) :

La définition de justes salaires comporte trois éléments. Les justes salaires sont a) les salaires généralement réputés courants pour les ouvriers qualifiés; b) dans le district où le travail est exécuté; c) compte tenu de la nature ou de la catégorie du travail à laquelle ces ouvriers sont respectivement employés.

[7] On établit comme suit, à l'article 4 du Règlement, le mode de détermination des justes salaires :

4.(1) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), le juste salaire payable pour un travail dans un district donné est, le cas échéant, le taux prévu et éventuellement modifié par la législation provinciale pour ce travail compte tenu de sa nature ou catégorie, si ce taux est généralement accepté comme étant le taux courant.

(2) En l'absence de taux prévu par la législation de la province pour un district donné, le juste salaire est équivalent à la moyenne des salaires payés dans ce district, compte tenu de la nature ou catégorie de travail, obtenue à partir des estimations statistiques de Statistique Canada qui sont établies selon les enquêtes de professions pour le secteur de la construction.

(3) Lorsque, pour un district donné, les taux de salaires prévus par la législation provinciale ne sont pas généralement acceptés comme étant courants, les justes salaires pour ce district sont ceux déterminés conformément au paragraphe (2).

(4) Le juste salaire ne doit en aucun cas être inférieur au salaire horaire minimum fixé sous le régime de la partie III du *Code canadien du travail*.

4.(1) Subject to subsections (3) and (4), where there is a wage rate fixed, from time to time, by or under an Act of the legislature of a province that is applicable in the district in which the work is being performed for the character or class of work, and that rate is generally accepted as current, the fair wage shall be the provincial rate.

(2) Where there is no wage rate fixed by provincial law for the district, the fair wage shall be equivalent to the average of salaries paid in that district for the character or class of work, based on statistical estimates produced by Statistics Canada from an occupational survey of the construction sector.

(3) Where the wage rates fixed by provincial law for a district are not generally accepted as current, the fair wages shall be the wage rates determined under subsection (2).

(4) In no case shall the fair wage rate be less than the minimum hourly rate fixed pursuant to Part III of the *Canada Labour Code*.

[8] Au Nouveau-Brunswick, en mai 2007, le *Règlement établissant le salaire minimum des catégories de salariés employés dans les travaux de construction de la Couronne*, Règl. du N.-B. 2007-34 (le Règlement du N-B 2007-34) fixait les taux de salaires des salariés employés dans les travaux de construction de la Couronne.

[9] En 2007, le gestionnaire Bruce Boughen, Normes du travail – Opérations, Programme du travail de RHDCC (le gestionnaire), a pris part à une évaluation des taux de salaires provinciaux du Nouveau-Brunswick. En février et mars 2007, il a obtenu les résultats d'une enquête menée par Statistique Canada, résultats qu'il a analysés avec le personnel de Programme du travail. Le gestionnaire a ensuite établi l'ébauche d'une échelle des taux de salaires, tant pour l'Est que pour l'Ouest du Nouveau-Brunswick, en recourant aux fins du paragraphe 4(2) du Règlement au critère du taux « le plus souvent versé ».

[10] À la suite de l'adoption d'une nouvelle échelle des taux de salaires provinciaux au Nouveau-Brunswick, le gestionnaire a évalué les taux ainsi établis par la province. Le gestionnaire a conclu que les taux de salaires provinciaux n'étaient pas « généralement acceptés comme étant courants » au sens du paragraphe 4(3) du Règlement, principalement parce que la province tout entière était traitée comme étant un seul district pour l'établissement de ces taux. Or le gestionnaire avait conclu que, d'après les données de Statistique Canada, il y avait des variations entre les salaires du district est et les salaires du district ouest du Nouveau-Brunswick.

[11] Au moyen d'une note de service datée du 10 juillet 2007, M. Pierre Meunier, directeur régional, Programme du travail, Région de l'Atlantique (le directeur régional), a approuvé l'Échelle de justes salaires – N-B Est en application de l'article 5 du Règlement.

[12] De janvier à mars 2010, l'inspectrice a procédé à une enquête pour vérifier si les salaires versés aux employés de la demanderesse étaient de justes salaires au regard de l'Échelle de justes salaires – N-B Est établie.

### **La décision de l'inspectrice**

[13] L'inspectrice a affirmé dans sa décision du 5 mars 2010 qu'elle s'était conformée à la Loi et au Règlement lorsqu'elle avait procédé à son enquête. Elle a conclu que la demanderesse n'avait pas versé à ses employés les salaires prévus selon les conditions de travail énoncées au contrat 37867 que lui avait attribué Construction de Défense Canada et dans l'Échelle de justes salaires – N-B Est jointe à ce contrat.

[14] L'inspectrice a conclu qu'une somme de 19 743,66 \$ en salaires impayés était due à quinze travailleurs occupant des postes de « poseurs d'armatures métalliques » (soit les particuliers défendeurs).

### **Les questions en litige**

[15] La demanderesse a soumis les questions suivantes à l'attention de la Cour :

1. Quelle est la norme de contrôle applicable à la décision de l'inspectrice?
2. L'inspectrice a-t-elle agi sans compétence ou outrepassé sa compétence
  - a. en concluant que la demanderesse n'avait pas respecté la Loi, en particulier son paragraphe 3(1);
  - b. en ne donnant pas effet aux paragraphes 4(1) et 4(3) du Règlement du fait qu'elle avait
    - i. fait abstraction des taux de salaires fixés au Règlement du N-B 2007-34, en l'absence de toute preuve montrant que ces taux n'étaient pas généralement acceptés comme étant courants et compte tenu de la preuve montrant que les taux de salaires versés aux particuliers défendeurs étaient les taux prévus dans les conventions collectives applicables;
  - c. en concluant que les dispositions du Règlement l'emportaient sur celles du Règlement du N-B 2007-34, alors que dans celui-ci un taux de salaire était expressément prévu pour la catégorie d'employés en cause?
3. L'inspectrice a commis une erreur de droit dans son interprétation des dispositions du Règlement en ne donnant pas leur effet aux dispositions du Règlement du Nouveau-Brunswick 97-125, pris en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle* (LRN-B 1973, ch. A-9.1 (la LACP), en particulier le paragraphe 13.1(1) de ce règlement, concluant que les particuliers défendeurs avaient droit au plein salaire prévu pour les monteurs de charpentes métalliques à l'Échelle de justes salaires fédérale, et ce, bien qu'aucun particulier défendeur ne fût un compagnon monteur de charpentes

métalliques agréé et bien que l'Échelle de justes salaires fédérale prévît expressément l'obligation de se conformer à la loi de la province concernée.

4. L'inspectrice a rendu une décision fondée sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments dont elle disposait, comme elle avait conclu que les particuliers défendeurs exécutaient le travail de monteurs de charpentes métalliques (généralistes), malgré la preuve dont elle était saisie montrant que le travail en cause n'était pas celui d'un compagnon monteur de charpentes métalliques (généraliste), mais bien celui d'un poseur de barres (d'armature), et malgré le fait qu'aucun des particuliers défendeurs n'était un compagnon monteur de charpentes métalliques (généraliste) ni un apprenti inscrit dans ce métier.

[16] Les défendeurs ont pour leur part soumis les questions suivantes à l'attention de la Cour :

1. Quelle est la norme de contrôle applicable à la décision prise par le gestionnaire et le directeur régional en application du Règlement?
2. Le gestionnaire a-t-il commis une erreur en concluant que les taux fixés par la province du Nouveau-Brunswick n'étaient pas généralement acceptés comme étant les taux courants dans le district de Nouveau-Brunswick-Est, et le directeur régional a-t-il commis une erreur en établissant une échelle des justes salaires pour ce district?
3. Quelle est la norme de contrôle applicable à la décision de l'inspectrice?
4. L'inspectrice a-t-elle commis une erreur susceptible de contrôle en rendant sa décision du 5 mars 2010?
  - a. En appliquant l'Échelle de justes salaires – N-B Est, l'inspectrice a-t-elle agi dans les limites de sa compétence?



b. L'inspectrice a-t-elle conclu à juste titre que, dans l'échelle des justes salaires, les particuliers défendeurs relevaient de la catégorie des monteurs de charpentes métalliques?

[17] Les questions en litige sont les suivantes :

1. Quelles sont les normes de contrôle applicables aux décisions du gestionnaire, du directeur régional et de l'inspectrice?

2. L'inspectrice était-elle tenue d'appliquer l'Échelle de justes salaires – N-B Est une fois celle-ci approuvée par le directeur régional?

3. Le gestionnaire a-t-il commis une erreur en concluant que les taux fixés par la province du Nouveau-Brunswick n'étaient pas généralement acceptés comme étant les taux courants dans le district de Nouveau-Brunswick-Est, et le directeur régional a-t-il commis une erreur en approuvant l'établissement d'une échelle des justes salaires pour ce district?

4. L'inspectrice a-t-elle conclu à juste titre que, dans l'Échelle de justes salaires – N-B Est, les particuliers défendeurs relevaient de la catégorie des monteurs de charpentes métalliques?

### **Les observations écrites de la demanderesse**

[18] La demanderesse soutient que, compte tenu des facteurs énoncés dans l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, la décision de l'inspectrice commande la décision correcte comme norme de contrôle. Premièrement, en effet, le Règlement ne renferme pas de disposition privative qui protégerait cette décision, et la Loi ne fait aucune mention du rôle d'un

inspecteur. L'absence de disposition privative fait pencher du côté d'une norme moins déférente. Deuxièmement, la définition du terme « inspecteur » dans le Règlement est tirée du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2. Le ministre peut ainsi désigner quiconque à titre d'inspecteur, sans que soient requises une expertise ou des compétences particulières, ce qui favorise aussi le choix d'une norme moins déférente. Troisièmement, l'objet de la Loi et du Règlement est, d'après leur teneur, celui de la législation sur les normes de travail. Contrairement à d'autres textes légaux sur les normes de travail, toutefois, le Règlement ne prévoit pas de voie d'appel, ce qui ne milite pas non plus en faveur d'une norme de contrôle déférente. Quatrièmement, la nature de la question en jeu, soit de savoir si les particuliers défendeurs touchaient de justes salaires, nécessite pour qu'on puisse y répondre qu'on analyse l'interaction de textes légaux fédéraux et provinciaux. Or ce type d'analyse juridique appelle la décision correcte comme norme.

[19] La demanderesse soutient que l'inspectrice a outrepassé sa compétence en n'appliquant ni l'article 3 de la Loi ni l'article 4 du Règlement. L'inspectrice devait interpréter la Loi et le Règlement, examiner les textes légaux provinciaux pertinents, s'enquérir des taux de salaires provinciaux applicables et décider si ces taux étaient généralement acceptés comme étant les taux courants. Elle a toutefois simplement appliqué l'Échelle de justes salaires – N-B Est. L'inspectrice aurait aussi dû tenir compte de l'existence de conventions collectives distinctes pour les poseurs de barres et les monteurs de charpentes métalliques. L'inspectrice ne s'étant pas penchée sur ces questions clés, elle n'avait plus compétence pour procéder à son enquête.

[20] La demanderesse soutient également que l'inspectrice a conclu erronément que l'Échelle de justes salaires – N-B Est l'emportait sur le Règlement du N-B 2007-34. Aucune disposition de la

Loi ou du Règlement ne prévoit en effet que, s'il existe une échelle de taux de salaires fédérale, ces taux doivent l'emporter sur les taux provinciaux.

[21] La demanderesse prétend que c'est uniquement en l'absence de loi provinciale applicable au district en cause, ou si le taux prévu dans la loi provinciale n'est pas accepté comme étant courant, que le Règlement autorise le directeur régional à établir une échelle des justes salaires. L'échelle de salaires du Nouveau-Brunswick satisfaisait à tous les critères énoncés au paragraphe 4(1) du Règlement. Aucune preuve ne montrait que les taux de l'échelle du Nouveau-Brunswick n'étaient pas généralement acceptés comme étant courants. Rien au dossier n'indique non plus que le directeur régional ait jamais examiné si le taux provincial était généralement accepté comme étant courant. Le directeur régional n'aurait plus eu compétence, ainsi, pour établir l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

[22] La demanderesse soutient que l'inspectrice a commis une erreur, finalement, en concluant que les employés exerçant les fonctions d'un poseur d'armatures métalliques devraient toucher le salaire d'un monteur de charpentes métalliques. L'Échelle de justes salaires – N-B Est intégrait par renvoi la LACP; qui ne fait jamais mention de monteurs de charpentes métalliques de type poseurs d'armatures métalliques, mais plutôt de monteurs de charpentes métalliques généralistes. Aucun des particuliers défendeurs n'était un compagnon monteur de charpentes métalliques généraliste ni n'était inscrit comme apprenti dans ce métier, et c'était donc une erreur que de conclure que ces défendeurs devaient toucher les salaires prévus pour ce métier.

### **Les observations écrites des défendeurs**

[23] Les défendeurs soutiennent qu'en contestant la décision de l'inspectrice, la demanderesse conteste implicitement les deux autres décisions suivantes :

1. la décision prise par le gestionnaire, en application de l'article 4 du Règlement, selon laquelle les taux provinciaux du Nouveau-Brunswick n'étaient pas généralement acceptés comme étant courants et ne pouvaient servir à la détermination des justes salaires;
2. la décision par laquelle le directeur régional, en application de l'article 5 du Règlement, a approuvé l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

[24] Selon les défendeurs, toutes ces décisions appellent la raisonnablement comme norme de contrôle.

[25] Dans la décision *Kinetic*, précitée, la Cour fédérale a examiné quelle norme de contrôle s'appliquait à une décision semblable prise par un directeur régional en application d'une version antérieure du Règlement. La Cour a statué que, si le directeur régional avait choisi le taux de salaire après avoir étudié et comparé les données de Statistique Canada, elle lui aurait reconnu une expertise étendue. Or c'est précisément ce qu'a fait le gestionnaire en l'espèce, et la déférence est donc de mise face à ce décideur.

[26] Selon les défendeurs, les facteurs énoncés dans *Dunsmuir*, précité, confirment qu'il y a lieu de faire preuve de déférence. L'objet de la législation, tel que l'atteste ses dispositions et le Résumé de l'étude d'impact de la réglementation (le REIR), est de veiller à ce que de justes salaires soient

versés lorsque sont conclus des contrats de construction avec le gouvernement fédéral. L'absence de disposition privative n'est pas un facteur déterminant, et d'autres facteurs l'emportent sur lui.

L'absence d'un droit d'appel milite en faveur de la déférence. De même, décider si des taux provinciaux doivent être réputés courants est une question de fait et de politique générale, et non de droit, de sorte que la déférence est automatiquement de mise. La décision du gestionnaire s'appuie sur les compétences réunies de RHDCC et de Statistique Canada en matière de compilation des statistiques, ce qui doit aussi inciter à faire preuve de déférence.

[27] Les défendeurs relèvent que la décision du directeur régional d'approuver l'échelle de justes salaires n'est pas directement contestée dans l'avis de demande. Ils font toutefois valoir qu'aux fins du contrôle de cette décision, c'est la norme de raisonabilité qui devrait être appliquée, pour les mêmes motifs que pour la décision du gestionnaire. La décision du directeur régional est directement liée à celle du gestionnaire, et elle en découle.

[28] Les défendeurs soutiennent que la décision de l'inspectrice appelle elle aussi la norme de raisonabilité. Il faut, en vertu de *Dunsmuir*, précité, examiner la législation habilitante. Or cette législation, comme la Loi, le Règlement, les conditions de travail et le REIR, confère à l'inspecteur le rôle d'examiner les dossiers d'emploi pour s'assurer du respect par les entrepreneurs, comme la demanderesse, des échelles de justes salaires applicables. La décision d'un inspecteur est par conséquent entièrement tributaire des faits, et la déférence est de mise à l'endroit de l'inspectrice. L'absence de disposition privative dans la Loi et dans le Règlement constitue un facteur neutre qui n'a pas un caractère déterminant. L'inspectrice s'est acquittée de son rôle, en l'espèce, dans les

limites du domaine spécialisé des contrats de construction fédéraux et en ayant accès aux ressources uniques du Programme du travail de RHDCC. Cela commande la déférence.

[29] Les défendeurs soutiennent que la Cour d'appel fédérale et la Cour fédérale se sont penchées sur le rôle des inspecteurs nommés en vertu du *Code canadien du travail* dans l'arrêt *Dynamex Canada Inc. c. Mamona*, 2003 CAF 248, et la décision *Westcoast Energy Inc. c. Canada (Code canadien du travail, Agent régional de sécurité)* (1995), 104 F.T.R. 123, et ont statué que les décisions des inspecteurs, lorsqu'elles mettaient en cause des questions de fait ou mixtes de fait et de droit, appelaient la déférence à l'égard du décideur.

[30] Les défendeurs prétendent que les décisions tant du gestionnaire que du directeur régional étaient raisonnables. La demanderesse a fait largement abstraction dans ses observations, selon eux, du rôle et des responsabilités du gestionnaire. C'était toutefois le gestionnaire qui a étudié en 2007 les taux de salaires fixés au Nouveau-Brunswick et qui les a comparés aux données de Statistique Canada. Et il a conclu de manière raisonnable que les taux de salaires provinciaux ne pouvaient être généralement acceptés comme étant courants selon le paragraphe 4(3) du Règlement, parce que ces taux ne concordaient pas avec les données de Statistique Canada et ne tenaient pas compte des variations dans les taux de salaires entre les différentes régions du Nouveau-Brunswick. Aux fins du paragraphe 4(2), le gestionnaire s'est fondé sur les taux de salaires « le plus souvent versés » pour établir deux nouvelles échelles de justes salaires, pour le district Est et le district Ouest du Nouveau-Brunswick. Le gestionnaire a ensuite recommandé au directeur régional d'approuver les ébauches d'échelles de justes salaires, ce qu'il a fait en application de l'article 5 du Règlement.

[31] La décision de créer une échelle de justes salaires était justifiée compte tenu de la décision *Kinetic*, précitée, où la Cour a statué qu'il aurait dû y avoir des districts distincts en Colombie-Britannique aux fins de la détermination des justes salaires, les taux de salaires dans les régions de Vancouver et de Victoria différant de ceux du reste de la province.

[32] Les décisions en l'espèce appartenaient aux issues possibles acceptables et, par conséquent, selon l'arrêt *Dunsmuir*, elles étaient raisonnables.

[33] Les défendeurs font également valoir que l'inspectrice n'a pas commis d'erreur en appliquant l'Échelle de justes salaires – N-B Est. Rien dans la Loi, le Règlement, les conditions de travail ou les Directives du Programme des opérations (DPO) n<sup>os</sup> 870 ou 871 n'oblige un inspecteur à tirer des conclusions sur les taux provinciaux et à établir une échelle de justes salaires. Une fois qu'un directeur régional a approuvé une échelle des justes salaires en application de l'article 5 du Règlement, l'inspecteur doit rendre ses décisions quant aux salaires et aux taux en conformité avec cette échelle. En outre, étaient expressément intégrées par renvoi dans le contrat de sous-traitance de la demanderesse et dans le contrat principal les conditions de travail ainsi que l'Échelle de justes salaires – N-B Est. La rémunération versée par la demanderesse ne pouvait correspondre au taux de salaire provincial. L'inspectrice a eu raison de conclure que, lorsqu'il existait une échelle de justes salaires, celle-ci l'emportait sur les taux provinciaux existants.

[34] L'inspectrice n'a pas commis d'erreur non plus en concluant que les particuliers défendeurs étaient des monteurs de charpentes métalliques. La demanderesse les a décrits comme étant des poseurs de barres et des poseurs d'armatures métalliques dans ses documents, mais cette catégorie

d'employés n'était pas visée dans l'Échelle de justes salaires – N-B Est. Il était raisonnable pour l'inspectrice de consulter la Classification nationale des professions et de conclure que les poseurs de barres faisaient partie de la catégorie plus générale des monteurs de charpentes métalliques mentionnée dans l'Échelle de justes salaires – N-B Est. L'article 8 du Règlement conférait à l'inspectrice le pouvoir d'inclure les particuliers défendeurs dans la catégorie des monteurs de charpentes métalliques. C'était là une conclusion raisonnable étayée par les faits et par le droit.

### **Analyse et décision**

[35] **1<sup>re</sup> question en litige**

Quelles sont les normes de contrôle applicables aux décisions du gestionnaire, du directeur régional et de l'inspectrice?

À ce jour, aucune cour ne s'est prononcée sur la norme de contrôle applicable à la décision rendue par un inspecteur en application de la Loi. La Cour a toutefois statué dans *Kinetic*, précitée, que la décision raisonnable *simpliciter* était la norme de contrôle qui s'appliquait aux décisions d'un directeur régional prises en vertu de l'ancienne version du Règlement.

[36] Dans l'arrêt *Dunsmuir*, précité, la Cour suprême a énoncé plusieurs facteurs, mentionnés ci-après, pouvant être pris en considération pour l'établissement de la bonne norme de contrôle :

1. l'existence ou l'inexistence d'une disposition privative;
2. la raison d'être du tribunal administratif suivant sa loi habilitante;
3. la nature de la question en cause;
4. l'expertise du tribunal administratif.



[37] Les deux parties ont procédé à une analyse approfondie de ces facteurs. J'estime toutefois particulièrement importante en l'espèce la déclaration suivante faite par la Cour suprême dans l'arrêt *Dunsmuir* (précité, au paragraphe 64) :

Dans bien des cas, il n'est pas nécessaire de tenir compte de tous les facteurs, car certains d'entre eux peuvent, dans une affaire donnée, déterminer l'application de la norme de la décision raisonnable.

[38] La question en cause dans la décision du gestionnaire et dans la décision de l'inspectrice était de nature fortement factuelle. Si la décision du gestionnaire mettait en jeu tant les faits que le droit, la décision de l'inspectrice reposait quant à elle entièrement sur les faits.

[39] La Cour suprême a fait observer dans l'arrêt *Dunsmuir* que les questions de fait ou mixtes de fait et de droit étaient assujetties à la norme de la raisonnable (paragraphe 53) :

En présence d'une question touchant aux faits, au pouvoir discrétionnaire ou à la politique, la retenue s'impose habituellement d'emblée (*Mossop*, p. 599-600; *Dr Q*, par. 29; *Suresh*, par. 29-30). Nous sommes d'avis que la même norme de contrôle doit s'appliquer lorsque le droit et les faits s'entrelacent et ne peuvent aisément être dissociés.

(Se reporter également au paragraphe 51.)

[40] L'inspectrice avait pour rôle d'établir à quelle catégorie de l'Échelle de justes salaires – N-B Est appartenaient les particuliers défendeurs, et si ceux-ci touchaient des salaires conformes au taux prévu pour cette catégorie. Si les salaires touchés n'étaient pas conformes, l'inspectrice devait aussi établir quelle somme était due aux particuliers défendeurs. Toutes ces questions étaient purement factuelles.

[41] Quant à la décision du gestionnaire, elle nécessitait de déterminer si un texte de loi provincial fixait les taux de salaires pour des catégories particulières d'employés et, dans l'affirmative, si ces taux étaient généralement acceptés comme étant les taux courants. Il fallait dans ce dernier cas obtenir et analyser des données de Statistique Canada et comparer ces données aux taux de salaires prévus dans le texte de loi provincial. Cette démarche reposait pour bonne part sur les faits et, lorsque entraient en jeu des questions de droit, comme l'interprétation de dispositions légales pour déterminer ce que sont de justes salaires, ces questions étaient entrelacées de questions d'appréciation des faits.

[42] Finalement, j'estime comme les défendeurs que la décision du directeur régional était directement liée à celle du gestionnaire et doit être assujettie à la même norme de contrôle.

[43] Je conclus par conséquent que la nature de la question en cause a un caractère déterminant aux fins de l'analyse relative à la norme de contrôle et que, par conséquent, toutes les décisions concernées devront être examinées en fonction de la norme de raisonabilité.

[44] **2<sup>e</sup> question en litige**

L'inspectrice était-elle tenue d'appliquer l'Échelle de justes salaires – N-B Est une fois celle-ci approuvée par le directeur régional?

Comme l'ont relevé les défendeurs, rien dans la Loi, le Règlement, les conditions de travail, le *Code canadien du travail* ou les DPO n<sup>os</sup> 870 ou 871 n'oblige un inspecteur à tirer des conclusions sur les taux de salaires provinciaux et à établir une échelle des justes salaires.

[45] Dans le cadre du Programme du travail de RHDCC, l'analyse des taux de salaires fixés par les provinces effectuée aux fins de l'article 4 du Règlement est confiée à la section des Normes du travail – Opérations, à l'administration centrale à Ottawa. Le directeur régional établit ensuite une échelle des justes salaires en application de l'article 5 du Règlement.

[46] Une fois approuvée par le directeur régional, l'Échelle de justes salaires – N-B Est s'appliquait aux contrats de construction fédéraux dans le district en cause, y compris au contrat de sous-traitance conclu par la demanderesse avec Maxim pour des travaux de pose d'armature de béton à la BFC de Gagetown.

[47] En outre, étaient intégrées expressément par renvoi dans le contrat de sous-traitance de la demanderesse et dans le contrat principal les conditions de travail ainsi que l'Échelle de justes salaires – N-B Est. La demanderesse avait connaissance, ou aurait dû avoir connaissance, pendant le processus d'adjudication et lors des négociations engagées avec Maxim, des taux de salaires minimaux exigés en vertu du contrat. De plus, rien dans un texte de loi ou le contrat n'autorisait la demanderesse à payer des salaires selon le taux provincial prévu, une fois qu'avait été établie une échelle de salaires fédérale.

[48] En outre, une fois l'Échelle de justes salaires – N-B Est applicable aux contrats de construction fédéraux dans le district en cause, y compris au contrat de la demanderesse, l'inspectrice ne pouvait pas choisir de l'appliquer ou non. Selon la section 7.6 des DPO n° 870, qui

décrit le rôle joué par un inspecteur, il incombait à l'inspectrice de déterminer si les salaires versés par la demanderesse étaient conformes ou non à l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

[49] Je conclus que l'inspectrice n'a commis aucune erreur en appliquant à la demanderesse l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

[50] **3<sup>e</sup> question en litige**

Le gestionnaire, Normes du travail – Opérations, a-t-il commis une erreur en concluant que les taux fixés par la province du Nouveau-Brunswick n'étaient pas généralement acceptés comme étant les taux courants dans le district de Nouveau-Brunswick-Est, et le directeur régional a-t-il commis une erreur en approuvant l'établissement d'une échelle des justes salaires pour ce district?

Le seul problème soulevé par la demanderesse dans ses observations, quant à l'établissement de l'échelle des justes salaires, c'était qu'il revenait au directeur régional d'établir cette échelle. Or, selon la demanderesse, rien au dossier ne donnait à penser que le directeur régional eût jamais examiné si le taux provincial était généralement accepté comme étant courant.

[51] La section 7.1 des DPO n° 871 prévoit que, dans le cadre du processus de préparation d'une échelle des justes salaires, c'est le chef régional du travail, en consultation avec le personnel de Normes du travail – Opérations, à l'administration centrale, qui doit analyser les taux de salaires provinciaux.

[52] Il ressort clairement de l'affidavit et du contre-interrogatoire de M. Boughen que ce dernier, à titre de gestionnaire des Normes du travail – Opérations, RHDCC, a examiné les taux de salaires

provinciaux fixés au Nouveau-Brunswick. M. Boughen a comparé ces taux aux données transmises par Statistique Canada. Il a conclu que ces taux n'étaient pas généralement acceptés comme étant courants, et il a déclaré ce qui suit :

[TRADUCTION]

Les taux de salaires étaient fixés au Nouveau-Brunswick comme si la province constituait un seul district. J'en suis toutefois venu à la conclusion, sur la foi des données réunies par Statistique Canada lors d'enquêtes précédentes, et confirmées par l'enquête de 2006-2007, qu'il y avait deux districts distincts au Nouveau-Brunswick, où les salaires versés n'étaient pas les mêmes. Dans le premier district, constitué des villes de Fredericton, de Moncton et de Saint-John ainsi que des régions avoisinantes, les taux de salaires étaient plus élevés dans l'ensemble, sous réserve de quelques exceptions. Au Programme du travail, nous l'avons désigné le district « Nouveau-Brunswick-Est ». Le reste de la province, où les taux de salaires étaient comparativement moins élevés dans l'ensemble, toujours sous réserve d'exceptions, a été désigné le district « Nouveau-Brunswick-Ouest ». Les variations dans les données entre ces régions du Nouveau-Brunswick ne militaient pas en faveur d'un taux provincial unique. J'ai par conséquent conclu que les taux de salaires provinciaux n'étaient pas « généralement acceptés comme étant courants » aux termes du paragraphe 4(3) du [Règlement].

[53] La conclusion tirée par le gestionnaire était conforme à la décision *Kinetic*, précitée, de la Cour. Dans celle-ci, le juge McKeown a conclu que, comme les taux de salaires variaient d'une région à l'autre de la Colombie-Britannique, le directeur régional aurait dû établir des échelles des justes salaires tenant compte de ces variations. Il a déclaré ce qui suit aux paragraphes 21 et 23 :

[...] [l'élément b) de la définition de justes salaires] « dans le district où le travail est exécuté », se rapporte à la région géographique où se trouve le chantier de construction. Le concept de district n'est défini ni dans la Loi, ni dans le règlement, ni dans le règlement modifié. Le directeur a fait savoir que le district visé dans sa décision serait l'ensemble de la Colombie-Britannique. Cependant, le règlement et le règlement modifié prévoient que pour déterminer les salaires au taux du jour, le district doit être une région où les salaires du jour sont

bien ou relativement uniformes, et doivent être ceux que touchent les ouvriers qualifiés dans la région.

[...]

Si on remplace par « règlement » le terme « politique » figurant dans le passage ci-dessus, celui-ci porte exactement sur la même question que celle que je dois résoudre en l'espèce. Selon les témoignages produits, les taux de salaire varient d'une région à l'autre de la Colombie-Britannique et le directeur n'a rien fait pour s'assurer que le barème provincial continue d'être le taux de salaire généralement accepté dans la province ou dans le district en question.

[54] En l'espèce, le directeur régional a approuvé l'Échelle de justes salaires – N-B Est établie par le gestionnaire et le personnel de Normes du travail – Opérations.

[55] La décision du gestionnaire, qui a analysé les données de Statistique Canada et recommandé la création d'une échelle des justes salaires pour le district de Nouveau-Brunswick Est, était transparente, intelligible et justifiée, et elle était donc raisonnable selon l'arrêt *Dunsmuir*, précité.

[56] Bien que l'article 5 du Règlement prévoit l'obligation pour le directeur régional d'établir une échelle des taux de salaires, j'estime qu'en l'espèce le directeur régional n'a pas commis d'erreur en se fiant sur l'analyse détaillée effectuée et le processus élaboré suivi par le gestionnaire des Normes du travail – Opérations, RHDCC, et en approuvant l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

[57] **4<sup>e</sup> question en litige**

L'inspectrice a-t-elle conclu à juste titre que, dans l'Échelle de justes salaires – N-B Est, les particuliers défendeurs relevaient de la catégorie des monteurs de charpentes métalliques?

Comme je l'ai déjà dit, l'inspectrice devait appliquer l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

[58] Comme je l'ai déjà dit aussi, la demanderesse savait, ou aurait dû savoir, qu'elle devait verser à ses employés des salaires conformes à l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

[59] Selon la demanderesse, les particuliers défendeurs occupaient des emplois de poseurs d'armatures métalliques et de poseurs de barres. Toutefois ni l'une ni l'autre catégorie d'emploi ne figure à l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

[60] La demanderesse soutient que l'inspectrice était tenue d'appliquer le paragraphe 13.1(1) de la LACP ainsi que le Règlement du N-B 97-125; qui mentionne le métier de poseur d'armatures métalliques.

[61] L'Échelle de justes salaires – N-B Est prévoit ce qui suit :

Le salaire des apprentis est inclus dans cette échelle en faisant référence à la *Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle* (LACP) de la province. Ainsi, là où la LACP prescrit que le salaire d'un apprenti doit correspondre au pourcentage du salaire d'un ouvrier qualifié de la même occupation, le calcul sera effectué en utilisant les taux ci-dessous.

[62] Aucune preuve n'a été présentée, toutefois, laissant entendre que les particuliers défendeurs étaient des apprentis. Ils ont plutôt été simplement décrits comme des poseurs d'armatures métalliques par la demanderesse.

[63] L'article 8 du Règlement prévoit ce qui suit :

8. Le contrat stipule que l'entrepreneur verse, à l'égard d'un travail d'une nature ou d'une catégorie données pour lequel aucun taux n'est prévu dans l'échelle des taux de salaires, un taux de salaire qui n'est pas inférieur à celui établi conformément à l'article 4 pour un travail de nature ou de catégorie équivalente.

8. There shall be included in every contract a provision that, where there is no wage rate for a particular character or class of work, the contractor will pay wages for that character or class of work at a wage rate not less than the rate established under section 4 for an equivalent character or class of work.

Cette disposition était également incluse dans le contrat conclu avec la demanderesse, par le biais de la clause 02.2 des conditions de travail.

[64] La demanderesse devait ainsi verser à ses employés poseurs d'armatures métalliques le taux de salaire prévu pour un travail de catégorie équivalente dans l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

Les catégories possibles étaient les suivantes :

- Électriciens
- Plombiers
- Tuyauteurs monteurs de tuyaux à vapeur
- Tôliers (ouvriers de feuilles de métal)
- Monteurs de charpentes métalliques et ferrailleurs
- Charpentiers-menuisiers
- Briqueteurs-maçons
- Finisseurs de béton ou ciment
- Poseurs de carrelage (de céramique, de marbre, etc.)
- Latteurs et poseurs de cloisons sèches – poseurs de lattis
- Couvreurs de toits multicouches
- Peintres
- Mécanicien de machinerie lourde
- Mécanicien en réfrigération et climatisation
- Conducteurs/opérateurs de grue
- Conducteurs de camions
- Conducteurs-machin. lourde sauf grue niveleuse, pavage et asphalte
- Conducteurs de niveleuse (grader)
- Soudeurs de réservoirs pour fluides sous-pression
- Conducteurs de machinerie de pavage et d'asphaltage
- Ouvrier chargé de diriger la circulation
- Manœuvres (sauf circul.)



[65] L'inspectrice a conclu, compte tenu de la description de la profession de monteurs/monteuses de charpentes métalliques figurant à la Classification nationale des professions – H324, que le métier de poseur d'armatures métalliques était de nature équivalente à celui de monteur de charpentes métalliques.

[66] L'évaluation de l'inspectrice était raisonnable, les monteurs de charpentes métalliques exerçant les fonctions suivantes d'après la CNP – H324 :

Les monteurs de charpentes métalliques fabriquent, érigent, montent, posent, réparent et entretiennent les éléments de charpentes métalliques, de béton précontraint, éléments d'armature des constructions en béton armé, murs rideaux, ouvrages de ferronnerie décoratifs et autres éléments métalliques utilisés dans la construction de bâtiments, de ponts, de routes, de barrages et d'autres ouvrages ou équipements. Ils travaillent pour des entrepreneurs en construction de charpentes métalliques.

[Non souligné dans l'original.]

[67] La demanderesse fait valoir que les défendeurs ont produit un document faisant voir que les monteurs de charpentes métalliques (poseurs de barres/d'armatures métalliques) exercent des fonctions différentes de celles des autres monteurs de charpentes métalliques. Ce document, dont Statistique Canada est l'auteur, est le Tableau de concordance des professions de l'Enquête nationale sur les taux salariaux dans le secteur de la construction. Dans ce document, toutefois, chacun de ces sous-groupes de monteurs de charpentes métalliques relève toujours de la classification des monteurs de charpentes métalliques selon la CNP – H324. Ce document n'a donc aucune incidence sur le caractère raisonnable des conclusions de l'inspectrice, ces sous-groupes continuant toujours de faire partie de la catégorie des monteurs de charpentes métalliques visée à l'Échelle de justes salaires – N-B Est.

[68] L'évaluation de l'inspectrice n'était par conséquent pas erronée.

[69] La demande de contrôle judiciaire sera rejetée, les dépens étant adjugés au défendeur.

**JUGEMENT**

[70] **LA COUR STATUE comme suit :** la demande de contrôle judiciaire est rejetée, les dépens étant adjugés au défendeur.

« John A. O'Keefe »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Jacques Deschênes, LL.B.

## ANNEXE

### Dispositions légales pertinentes

*Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, L.R.C. 1985, ch. L-4

2. « justes salaires » Les salaires généralement réputés courants pour les ouvriers qualifiés dans le district où le travail est exécuté, compte tenu de la nature ou de la catégorie de travail à laquelle ces ouvriers sont respectivement employés; cependant, ces salaires doivent dans tous les cas être justes et convenables et ne peuvent en aucune circonstance être inférieurs au salaire horaire minimum prescrit par la partie III du *Code canadien du travail* ou sous le régime de cette partie.

...

3.(1) Tout contrat conclu avec le gouvernement du Canada pour la construction, la restauration, la réparation ou la démolition de quelque ouvrage est assujéti aux conditions suivantes concernant les salaires et heures de travail :

a) toutes les personnes à l'emploi d'un entrepreneur, d'un sous-traitant ou de tout autre individu qui exécute ou entreprend d'exécuter totalement ou partiellement l'ouvrage prévu par le contrat doivent, durant la continuation de l'ouvrage, toucher de justes salaires;

2. "fair wages" means such wages as are generally accepted as current for competent workmen in the district in which the work is being performed for the character or class of work in which those workmen are respectively engaged, but shall in all cases be such wages as are fair and reasonable and shall in no case be less than the minimum hourly rate of pay prescribed by or pursuant to Part III of the *Canada Labour Code*;

...

3.(1) Every contract made with the Government of Canada for construction, remodelling, repair or demolition of any work is subject to the following conditions respecting wages and hours:

(a) all persons in the employ of the contractor, subcontractor or any other person doing or contracting to do the whole or any part of the work contemplated by the contract shall during the continuance of the work be paid fair wages;

*Règlement sur les justes salaires et les heures de travail*, C.R.C., ch. 1015

4.(1) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), le juste salaire payable pour un travail dans un district donné est, le cas échéant, le taux prévu et éventuellement modifié par la législation provinciale pour ce travail compte tenu de sa nature ou catégorie, si ce taux est généralement accepté comme étant le taux courant.

4.(1) Subject to subsections (3) and (4), where there is a wage rate fixed, from time to time, by or under an Act of the legislature of a province that is applicable in the district in which the work is being performed for the character or class of work, and that rate is generally accepted as current, the fair wage shall be the provincial rate.

(2) En l'absence de taux prévu par la législation de la province pour un district donné, le juste salaire est équivalent à la moyenne des salaires payés dans ce district, compte tenu de la nature ou catégorie de travail, obtenue à partir des estimations statistiques de Statistique Canada qui sont établies selon les enquêtes de professions pour le secteur de la construction.

(3) Lorsque, pour un district donné, les taux de salaires prévus par la législation provinciale ne sont pas généralement acceptés comme étant courants, les justes salaires pour ce district sont ceux déterminés conformément au paragraphe (2).

(4) Le juste salaire ne doit en aucun cas être inférieur au salaire horaire minimum fixé sous le régime de la partie III du *Code canadien du travail*.

(2) Where there is no wage rate fixed by provincial law for the district, the fair wage shall be equivalent to the average of salaries paid in that district for the character or class of work, based on statistical estimates produced by Statistics Canada from an occupational survey of the construction sector.

(3) Where the wage rates fixed by provincial law for a district are not generally accepted as current, the fair wages shall be the wage rates determined under subsection (2).

(4) In no case shall the fair wage rate be less than the minimum hourly rate fixed pursuant to Part III of the *Canada Labour Code*.

Développement des échelles – Loi sur les justes salaires et les heures de travail et Règlement  
- DPO 871

a) Utilisation des échelles provinciales ou territoriales

Si les taux de salaires pour le secteur de la construction sont établis dans la législation provinciale ou territoriale, ou en application de celle-ci, le chef régional du travail, en consultation avec le personnel de Normes du travail, Opérations (NTO), à l'administration centrale (AC), évaluera ces taux afin de déterminer s'ils seront adoptés comme contrats fédéraux de construction.

(Par. 4(1) du Règlement)

En général, l'évaluation considérera si les taux provinciaux ou territoriaux peuvent être appliqués de façon réaliste à chaque district de la région en question et s'ils sont généralement

(a) Use of provincial or territorial schedules

When construction industry wage rates are established for a province or territory by or under provincial or territorial legislation, the Labour Regional Head, in consultation with Labour Standards Operations at NHQ (LSOPS/NHQ), will evaluate the provincial or territorial rates to determine whether these rates will be adopted as federal construction contract wage rates.

(Regulation 4(1))

In general, the evaluation will consider whether the provincial or territorial rates may be realistically applied to each district in the region, and whether they are generally accepted

acceptés comme étant les taux courants dans le secteur de la construction de la région visée.  
(Par. 4(1) du Règlement)

as current by the construction industry in the affected region.  
(Regulation 4(1))

Plus précisément, l'évaluation sera basée sur les résultats d'une enquête menée sur la méthode qui a été utilisée pour établir les taux provinciaux ou territoriaux et en plus, elle considérera :

More specifically, the evaluation will be based on the results of an investigation of the method by which the provincial or territorial rates were established, and will consider at least:

s'il y a représentation des taux syndicaux et non syndicaux ou une combinaison de ceux-ci;

whether both union and non-union rates, or some combination, are represented;

si les taux représentent un taux horaire de base ou si d'autres éléments, par exemple les avantages sociaux, les allocations de voyages, les indemnités de difficulté d'existence ou les primes, entrent en ligne de compte dans les taux;

whether the rates reflect a basic hourly wage, or whether other elements such as benefits, travel allowances, 'hardship pay' or bonuses are factored into the rates;

si les taux s'appliquent aux districts de la province en question et quels secteurs géographiques de cette dernière sont inclus;

whether rates apply to districts within the province and which geographical areas of the province are included; and

les segments du secteur de la construction font parties de l'évaluation.

which sectors of the construction industry are included.

S'il n'y a pas de taux provinciaux ou territoriaux ou si, à la suite de l'évaluation, on a jugé qu'ils ne convenaient pas pour les contrats fédéraux de construction, les taux de salaires pour ces contrats seront établis à partir des estimations statistiques de Statistique Canada.

When provincial or territorial rates are not available, or, as a result of the evaluation, have been found not to be suitable for use as federal construction contract wage rates, the federal construction contract wage rates shall be established according to statistical estimates produced by Statistics Canada.

(Par. 4(2) et (3) du Règlement)

(Regulations 4(2) & (3))

b) Utilisation des prévisions statistiques de Statistique Canada

(b) Use of statistical estimates from Statistics Canada

Au nom du chef régional du travail, NTO de l'AC, de temps en temps, entreprendra une évaluation des données de Statistique Canada sur les métiers et les salaires afin de déterminer si ces données peuvent être utilisées pour établir les échelles des taux de salaires des

On behalf of the Labour Regional Head, LSOPS/NHQ will, from time to time, evaluate Statistics Canada occupational and wage data to decide whether any existing data may be suitable for establishing Schedules of wage rates for federal construction contracts.

contrats fédéraux de construction.

En l'absence de données convenables, NTO de l'AC négociera avec Statistique Canada la réalisation d'une enquête spécialisée sur les taux de salaires du secteur de la construction.

Where no suitable data exists, LSOPS/NHQ will negotiate with Statistics Canada for the conduct of a specialized survey of wage rates in the construction industry.

### Échelle des taux de salaires : Nouveau-Brunswick – zone de l'Est

Échelle des justes salaires à partir du :  
13 août 2007

Wage Rates as of: August 13, 2007

Les travailleurs de métiers de la construction, sur un contrat fédéral de construction, doivent être payés à un taux de salaires non moindre que le taux de cette échelle pour le type de travail effectué en vertu du contrat en question.

Construction trades workers on the federal government construction contract listed in this appendix must be paid a regular hourly wage rate no less than the rate on this schedule for the type of work they are doing under the contract.

Le salaire des apprentis est inclus dans cette échelle en faisant référence à la Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle (LACP) de la province. Ainsi, là où la LACP prescrit que le salaire d'un apprenti doit correspondre au pourcentage du salaire d'un ouvrier qualifié de la même occupation, le calcul sera effectué en utilisant les taux ci-dessous.

The apprentice wage rates are included into this schedule by reference to the Apprenticeship and Occupational Certification Act (AOCA) of the province. Thus, where the AOCA refers to a percentage of a corresponding journeyperson's wage for a specific occupation, that percentage shall be applied against the wages listed below.

Catégorie de main-d'œuvre	taux de juste salaire non inférieur à	Classification of Labour	Fair Wage
		Rate Per Hour Not Less Than	
Électriciens	\$23.42	Electricians	\$23.42
Plombiers	\$22.94	Plumbers	\$22.94
Pipefitters, Tuyauteurs monteurs de tuyaux à vapeur	\$29.32	Pipefitters, Steamfitters	\$29.32
Toliers (ouvriers de feuilles de métal)	\$21.87	Sheet Metal Workers	\$21.87
Monteurs de charpentes métalliques et ferrailleurs	\$27.09	Ironworkers	\$27.09
Charpentiers-menuisiers	\$17.02	Carpenters	\$17.02
Briqueteurs-maçons	\$21.69	Bricklayers	\$21.69
Finisseurs de béton ou ciment	\$17.07	Cement Finishers	\$17.07
Poseurs de carrelage (de céramique, de marbre, etc.)	\$17.41	Tilesetters (including terrazo, marble setters)	\$17.41
Latteurs et poseurs de cloisons sèches – poseurs de lattis	\$18.62	Drywall Installers, Finishers, Lathers and Tapers	\$18.62
Couvreurs de toits multicouches	\$19.84	Roofers	\$19.84
		Painters	\$14.72
		Heavy Duty Equipment Mechanics	\$18.68

Peintres	\$14.72	Refrigeration and Air Conditioning Mechanics	\$21.36
Mécanicien de machinerie lourde	\$18.68	Crane Operators	\$20.82
Mécanicien en réfrigération et climatisation	\$21.36	Truck Drivers	\$13.61
Conducteurs/opérateurs de grue	\$20.82	Operators Heavy Equipment (excluding Cranes, Graders, Asphalt Paving)	\$15.09
Conducteurs de camions	\$13.61	Grader Operators	\$13.24
Conducteurs-machin. lourde sauf grue niveleuse, pavage et asphalte)	\$15.09	Pressure Vessel Welder	\$20.70
Conducteurs de niveleuse (grader)	\$13.24	Paver and Asphalt Plant Operators	\$13.29
Soudeurs de réservoirs pour fluides sous-pression	\$20.70	Traffic Accommodation Person (Flag Persons)	\$9.51
Conducteurs de machinerie de pavage et d'asphaltage	\$13.29	Trade Helpers, Labourers (excluding Flag persons)	\$13.05
Ouvrier chargé de diriger la circulation	\$9.51		
Manœuvres (sauf circul.)	\$13.05		

L'échelle des justes salaires préparée par : Normes de travail et équité en milieu de travail, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada basée sur l'Enquête nationale sur les taux salariaux dans le secteur de la construction (2006) faite par la Division des petites entreprises et enquêtes spéciales, Statistique Canada.

Fair wage schedule prepared by: Labour Standards and Workplace Equity Branch, Labour Program, Human Resources and Skills Development Canada based on The National Construction Industry Wage Rate Survey (2006) conducted by the Small Business and Special Surveys Division, Statistics Canada.



**COUR FÉDÉRALE**  
**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-511-10

**INTITULÉ :** OCEAN STEEL & CONSTRUCTION LTD.

- c. -

RHEAL ARSENEAULT, ROYCE BOIES,  
DAVE CAMERON, MARK R. CUMMINGS,  
MICHAEL DUNCAN, JACQUES GOGUEN,  
HENRI GUILLEMETTE, GERALD HACHEY,  
MATTHEW HOMENEY, DANIEL R. HOWARD,  
MATHIEU LOSIER, TONY J. MILLS,  
GLEN TABER, NORMAND THIBODEAU,  
PATRICK THOBODEAU

- et -

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** FREDERICTON (NOUVEAU-BRUNSWICK)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 14 DÉCEMBRE 2011

**MOTIFS DU JUGEMENT  
ET JUGEMENT :** LE JUGE O'KEEFE

**DATE DES MOTIFS  
ET DU JUGEMENT :** LE 31 MAI 2011

**COMPARUTIONS :**

James F. LeMesurier  
James Gunvaldsen-Klaassen

POUR LA DEMANDERESSE  
POUR LE DÉFENDEUR LE PROCUREUR  
GÉNÉRAL DU CANADA

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Stewart McKelvey  
Saint John (Nouveau-Brunswick)  
Myles J. Kirvan  
Sous-procureur général du Canada  
Halifax (Nouvelle-Écosse)

POUR LA DEMANDERESSE  
POUR LE DÉFENDEUR LE PROCUREUR  
GÉNÉRAL DU CANADA