

2014 FCA 177  
A-36-13

2014 CAF 177  
A-36-13

**Attorney General of Canada** (*Applicant*)

**Le procureur général du Canada** (*demandeur*)

v.

c.

**Raymond Cloutier** (*Respondent*)

**Raymond Cloutier** (*défendeur*)

A-37-13

A-37-13

**Attorney General of Canada** (*Applicant*)

**Le procureur général du Canada** (*demandeur*)

v.

c.

**Sylvain Leblond** (*Respondent*)

**Sylvain Leblond** (*défendeur*)

**INDEXED AS: CANADA (ATTORNEY GENERAL) v. CLOUTIER**

**RÉPERTORIÉ : CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL) c. CLOUTIER**

Federal Court of Appeal, Pelletier, Gauthier and Trudel JJ.A.—Montréal, October 23, 2013; Ottawa, July 3, 2014.

Cour d'appel fédérale, Pelletier, Gauthier et Trudel, J.C.A.—Montréal, 23 octobre 2013; Ottawa, 3 juillet 2014.

*Employment Insurance — Judicial reviews of Umpire's decision dismissing appeal by Employment Insurance Commission of Canada (Commission) from decision of board of referees (Board) that respondents entitled to work-sharing benefits — Respondents were to work a few days following work-sharing agreement with Commission but did not perform services because took paid leave — Commission advising respondents they were not entitled to benefits — Respondents arguing, inter alia, expression “exerce un emploi en travail partagé” in Employment Insurance Act, s. 24(3,) not meaning “work” but being employed by employer — Board, Umpire finding in favour of respondents — Issue meaning of expression “exerce un emploi en travail partagé” in Act, s. 24(3), Employment Insurance Regulations, s. 42 — Respondents not entitled to work-share benefits — In Act, “exercer un emploi” may be synonymous with “to be employed” and verb “work” — Expression “exerce un emploi” ambiguous, deriving meaning from context — Presumption created by s. 24(3) applying from week to week — This indicating that “exercer un emploi” not referring to status of being employed — For purposes of s. 24(3), “exercer un emploi” meaning to work in sense of performing services — S. 24(3) requiring claimant to work during week to be entitled to work-sharing benefits for days claimant not working — Claimants herein could not benefit from presumption — Applications allowed.*

*Assurance-emploi — Contrôles judiciaires d'une décision par laquelle un juge-arbitre a rejeté l'appel interjeté par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) de la décision rendue par un conseil arbitral (le Conseil) qui a statué que les défendeurs avaient droit à des prestations pour travail partagé — Les défendeurs devaient travailler quelques jours suite à une entente de travail partagé avec la Commission mais n'ont pas rendu leur prestation de service parce qu'ils se sont prévalus d'un congé payé — La Commission a avisé les défendeurs qu'ils n'étaient pas admissibles aux prestations — Les défendeurs ont prétendu, entre autres, que l'expression « exerce un emploi en travail partagé » à l'art. 24(3) de la Loi sur l'assurance-emploi ne veut pas dire « travailler », mais être l'employé d'un employeur — Le Conseil et le juge-arbitre ont donné gain de cause aux défendeurs — Il s'agissait de déterminer le sens de l'expression « exerce un emploi en travail partagé » dans les art. 24(3) de la Loi et 42 du Règlement sur l'assurance-emploi — Les défendeurs n'avaient pas droit aux prestations pour travail partagé — Dans la Loi, « exercer un emploi » peut être synonyme de « être employé » et de « travailler » — L'expression « exerce un emploi » est ambiguë et doit tirer son sens de son contexte — La présomption créée par l'art. 24(3) s'applique de semaine en semaine — Ceci est un indice qu'exercer un emploi ne fait pas référence au statut d'être employé — Aux fins de l'art. 24(3), exercer un emploi veut dire travailler dans le sens de rendre sa prestation de service — L'art. 24(3) exige*

These were two applications for judicial review heard at the same time with respect to the Umpire's decision dismissing an appeal by the Employment Insurance Commission of Canada (Commission) from a decision of a board of referees (Board), which held that the respondents were entitled to work-sharing benefits.

The respondents were employees of a company that entered into a work-sharing agreement with the Commission, as authorized by section 24 of the *Employment Insurance Act*. The respondents were to work a few days during the week in question but did not perform services because they took paid leave under their collective agreement. The Commission informed the respondents that they were not entitled to work-sharing benefits because they had not worked for at least 30 minutes during that week. Before the Board of Referees, the respondents argued, *inter alia*, that the expression "*exerce un emploi en travail partagé*" in subsection 24(3) of the Act does not mean "work" but rather being employed by an employer. The Board was of the opinion that the collective agreement applied to work-sharing. That decision was appealed to the Umpire. In the Umpire's opinion, section 42 of the *Employment Insurance Regulations* does not require claimants to work a minimum number of hours in order to be entitled to Employment Insurance benefits and simply requires the employee to be employed in work-sharing employment.

The main issue was to determine the meaning of the expression "*exerce un emploi en travail partagé*" in subsection 24(3) of the Act and section 42 of the Regulations.

*Held*, the applications should be allowed.

The respondents were not entitled to work-sharing benefits. In the Act, the expression "*exercer un emploi*" is sometimes synonymous with [TRANSLATION] "to be employed" and sometimes the equivalent of the verb [TRANSLATION] "work". In the case of subsection 24(3) of the Act and section 42 of the Regulations, both meanings of the expression may be used without doing violence to the language. The necessary conclusion is that the expression "*exerce un emploi*" is ambiguous and derives its meaning from its context. The presumption created by subsection 24(3), "a claimant is unemployed and capable of and available for work during a week when the claimant works in work-sharing employment" applies from week to week. It follows that employment must

*qu'un prestataire doit travailler au cours d'une semaine pour être admissible aux prestations pour travail partagé pour les jours qu'il ne travaille pas — Les prestataires en l'espèce ne pouvaient pas bénéficier de la présomption — Demandes accueillies.*

Il s'agissait de deux demandes de contrôle judiciaire entendues conjointement d'une décision par laquelle un juge-arbitre a rejeté l'appel interjeté par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) de la décision rendue par un conseil arbitral (le Conseil) qui a statué que les défendeurs avaient droit à des prestations pour travail partagé.

Les défendeurs étaient employés d'une société qui a conclu une entente de travail partagé avec la Commission, tel qu'autorisé par l'article 24 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les défendeurs devaient travailler quelques jours pendant la semaine visée mais n'ont pas rendu leur prestation de service parce qu'ils se sont prévalus d'un congé payé par leur convention collective. La Commission a avisé les défendeurs qu'ils n'étaient pas admissibles aux prestations pour travail partagé parce qu'ils n'avaient pas travaillé au moins 30 minutes au cours de la semaine. Devant le Conseil arbitral, les défendeurs ont prétendu, entre autres, que l'expression « *exerce un emploi en travail partagé* » retrouvée au paragraphe 24(3) de la Loi ne veut pas dire « travailler », mais signifie plutôt être l'employé d'un employeur. Le Conseil était d'avis que la convention collective s'appliquait au travail partagé. Cette décision a été portée en appel devant le juge-arbitre. Le juge-arbitre était d'avis, entre autres, que l'article 42 du *Règlement sur l'assurance-emploi* n'exige pas qu'un prestataire rende un minimum d'heures de travail afin d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi, et exige simplement que l'employé exerce un emploi en travail partagé.

La question principale était de déterminer le sens de l'expression « *exerce un emploi en travail partagé* » dans le paragraphe 24(3) de la Loi et l'article 42 du Règlement.

*Jugement* : les demandes doivent être accueillies.

Les défendeurs n'avaient pas droit aux prestations pour travail partagé. Dans la Loi, l'expression « *exercer un emploi* » est parfois synonyme de « être employé », et parfois équivalent au verbe « travailler ». Dans le cas du paragraphe 24(3) de la Loi et de l'article 42 du Règlement, les deux sens de l'expression peuvent être employés sans faire violence au langage. La conclusion qui s'impose est que l'expression « *exerce un emploi* » est ambiguë et qu'elle tire son sens de son contexte. La présomption créée par le paragraphe 24(3), soit qu'« un prestataire est réputé être en chômage, capable de travailler et disponible à cette fin durant toute semaine où il exerce un emploi en travail partagé » s'applique de semaine en semaine. Il s'ensuit que l'exercice d'un emploi doit aussi

also be from week to week, meaning that the facts allowing the presumption to be applied may vary from one week to the next. A definition of “*exercé un emploi*” that gives primacy to the status of being employed is at odds with the idea of weekly changes. The fact that the presumption applies from week to week indicates that, in the context of subsection 24(3) of the Act, “*exercer un emploi*” is probably not referring to the status of being employed. What triggers the application of the presumption is the act of working, that is, performing services. For the purposes of subsection 24(3), therefore, “*exercer un emploi*” means working in the sense of performing services. The use of the verb “*travailler*” in paragraph 48(a) of the Regulations suggests that when Parliament means “work”, it writes “*travailler*” and when it writes “*exerce un emploi*”, it means something else. But the assumption that Parliament uses words in a consistent manner does not exclude the possibility that, in certain contexts, when Parliament says “*exerce un emploi*”, it also means “*travailler*”. Even though Parliament sometimes uses the verb “*travailler*” to express the idea of performing services, the fact remains that a review of the context suggests that it also sometimes uses the expression “*exerce un emploi*” to express this idea. The Act, particularly subsection 24(3), requires a claimant to work during a week in order to be entitled to work-sharing benefits on the days he or she does not work during that week. The claimants did not perform any services during the week in question and could not benefit from the presumption.

se faire de semaine en semaine de sorte qu’il y ait la possibilité de variation d’une semaine à l’autre quant aux faits donnant lieu à l’application de la présomption. Une définition de « exercé un emploi » qui privilégie le statut d’être employé s’accorde mal avec l’idée de variabilité de semaine en semaine. Le fait que la présomption s’applique de semaine en semaine est un indice que, dans le cadre du paragraphe 24(3) de la Loi, exercer un emploi n’est probablement pas en référence au statut d’être employé. Le fait qui donne lieu à l’application de la présomption est le fait de travailler, c’est-à-dire rendre sa prestation de service. Donc, aux fins du paragraphe 24(3), exercer un emploi veut dire travailler dans le sens de rendre sa prestation de service. L’emploi du verbe « travailler » à l’alinéa 48a) du Règlement laisse croire que lorsque le législateur veut dire « travailler », il dit « travailler » et donc, lorsqu’il dit « exerce un emploi » il veut dire autre chose que travailler. Mais la présomption que le législateur emploie les mots de façon cohérente n’exclut pas la possibilité que, dans certains contextes, lorsque le législateur dit « exerce un emploi », il veut néanmoins dire travailler. Même si le législateur utilise parfois le verbe « travailler » pour exprimer l’idée de rendre une prestation de service, il n’en reste pas moins que l’examen du contexte nous permet de conclure qu’il utilise parfois l’expression « exerce un emploi » pour exprimer cette même idée. La Loi, notamment le paragraphe 24(3), exige qu’un prestataire doive travailler au cours d’une semaine pour être admissible aux prestations pour travail partagé pour les jours qu’il ne travaille pas au cours de cette même semaine. Les prestataires n’ont pas rendu leur prestation de service au cours de la semaine visée et ne pouvaient pas bénéficier de la présomption.

#### STATUTES AND REGULATIONS CITED

*Employment Insurance Act*, S.C. 1996, c. 23, ss. 2 “insured person”, 9, 11, 12, 18(1), 24, 40, 49, 50, 54(c).  
*Employment Insurance Regulations*, SOR/96-332, ss. 11, 14, 42, 43-49.

#### CASES CITED

##### CONSIDERED:

*Canada (Attorney General) v. Landry*, 1999 CanLII 9254 (F.C.A.); *Reference re Employment Insurance Act (Can.)*, ss. 22 and 23, 2005 SCC 56, [2005] 2 S.C.R. 669.

##### REFERRED TO:

*Chaulk v. Canada (Attorney General)*, 2012 FCA 190, 434 N.R. 1.

#### LOIS ET RÈGLEMENTS CITÉS

*Loi sur l’assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23, art. 2 « assuré », 9, 11, 12, 18(1), 24, 40, 49, 50, 54c).  
*Règlement sur l’assurance-emploi*, DORS/96-332, art. 11, 14, 42, 43 à 49.

#### JURISPRUDENCE CITÉE

##### DÉCISIONS EXAMINÉES :

*Canada (Procureur général) c. Landry*, 1999 CanLII 9254 (C.A.F.); *Renvoi relatif à la Loi sur l’assurance-emploi (Can.)*, art. 22 et 23, 2005 CSC 56, [2005] 2 R.C.S. 669.

##### DÉCISION CITÉE :

*Chaulk c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 190.

## AUTHORS CITED

*Canadian Oxford Dictionary*, 2nd ed. Don Mills, Ont.: Oxford University Press, 2004.  
 de Villers, Marie-Éva. *Multidictionnaire de la langue française*, 4th ed. Québec Amérique, 2003.  
*Petit Robert de la langue française*, 2008. Paris: Le Robert, 2008, “exercer”.  
*Trésor de la langue française : dictionnaire de la langue du XIX<sup>e</sup> et du XX<sup>e</sup> siècle*. Paris : Éditions du Centre national de la recherche scientifique, 1994.

APPLICATIONS for judicial review heard at the same time with respect to an Umpire’s decision dismissing an appeal by the Employment Insurance Commission of Canada from a decision of a board of referees, which held that the respondents were entitled to work-sharing benefits. Applications allowed.

## APPEARANCES

*Liliane Bruneau and Chantal Labonté* for applicant.  
*Jean-GuyOuellet* for respondents.

## SOLICITORS OF RECORD

*Deputy Attorney General of Canada* for applicant.  
*Ouellet Nadon & Associés*, Montréal, for respondents.

*The following is the English version of the reasons for judgment rendered by*

[1] PELLETIER J.A.: During the entire relevant period, Mr. Cloutier and Mr. Leblond (the claimants) were employees of Olymel L.P. (Olymel). On May 24, 2011, Olymel entered into a work-sharing agreement with the Employment Insurance Commission (the Commission) and the employees of Olymel, represented by their union. The purpose of this agreement was to avoid having to lay off a certain number of Olymel employees as a result of a reduction in the normal level of business activity for reasons beyond the control of the employer. The work-sharing program prevents layoffs when there is a temporary reduction in the amount of work and provides income support to workers entitled to

## DOCTRINE CITÉE

*Canadian Oxford Dictionary*, 2<sup>e</sup> éd. Don Mills (Ont.) : Oxford University Press, 2004.  
 de Villers, Marie-Éva. *Multidictionnaire de la langue française*, 4<sup>e</sup> éd. Québec Amérique, 2003.  
*Petit Robert de la langue française*, 2008. Paris : Le Robert, 2008, « exercer ».  
*Trésor de la langue française : dictionnaire de la langue du XIX<sup>e</sup> et du XX<sup>e</sup> siècle*. Paris : Éditions du Centre national de la recherche scientifique, 1994.

DEMANDES de contrôle judiciaire entendues conjointement d’une décision par laquelle un juge-arbitre a rejeté l’appel interjeté par la Commission de l’assurance-emploi du Canada de la décision rendue par un conseil arbitral qui a statué que les défendeurs avaient droit à des prestations pour travail partagé. Demandes accueillies.

## ONT COMPARU

*Liliane Bruneau et Chantal Labonté* pour le demandeur.  
*Jean-GuyOuellet* pour les défendeurs.

## SOLICITORS OF RECORD

*Sous-procureur général du Canada* pour le demandeur.  
*Ouellet Nadon & Associés*, Montréal, pour les défendeurs.

*Voici les motifs du jugement rendus en français par*

[1] LE JUGE PELLETIER, J.C.A. : M. Cloutier et M. Leblond (les prestataires) étaient, pendant toute la période pertinente, employés de la société Olymel S.E.C. (Olymel). Le 24 mai 2011, Olymel a conclu une entente de travail partagé avec la Commission de l’assurance-emploi du Canada (la Commission) et les employés d’Olymel, représentés par leur syndicat. L’objet de cette entente était d’éviter la mise à pied d’un certain nombre d’employés d’Olymel en conséquence d’une diminution de l’activité normale de l’entreprise indépendante de la volonté de l’employeur. Le programme de travail partagé évite les licenciements lors d’une diminution temporaire de la charge de travail, tout

employment insurance benefits whose work weeks have been temporarily reduced. This scheme is authorized by section 24 of the *Employment Insurance Act*, S.C. 1996, c. 23 (the Act).

[2] The issue raised in these applications for judicial review is whether an employee continues to be entitled to work-sharing benefits if, in the course of a week, he or she does not perform services as planned in the work schedule as a result of taking paid leave under the collective agreement.

[3] The facts in dockets A-36-13 (*The Attorney General of Canada v. Raymond Cloutier*) and A-37-13 (*The Attorney General of Canada v. Sylvain Leblond*) are almost identical. The applications for judicial review were heard at the same time. Consequently, only one set of reasons is rendered, the original of which will be filed in docket A-36-13, and a copy in docket A-37-13.

## I. FACTS AND PROCEEDINGS

[4] Mr. Cloutier was to work two days during the week of July 31, 2011, but he did not perform services on those two days because of the death of a relative. He took the bereavement leave provided for under section 21 of the collective agreement. Olymel paid him \$269.12 for the two days' bereavement leave.

[5] Mr. Leblond experienced the same situation during the same week: he had been supposed to work three days, and he took bereavement leave on those three days. Olymel paid him \$465.50 for the three days.

[6] The Commission informed Mr. Cloutier and Mr. Leblond that they were not entitled to work-sharing benefits for the week of July 31 because they had not worked for at least 30 minutes during that week. According to the Commission, the week of July 31 was therefore to be considered as a regular-benefits week, except that the claimants had to serve their waiting

en accordant un soutien de revenu aux travailleurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui ont vu leurs semaines de travail temporairement réduites. Ce régime est autorisé par l'article 24 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, c. 23 (la Loi).

[2] La question que soulève ces demandes de contrôle judiciaire est celle de savoir si un employé est toujours admissible aux prestations pour travail partagé si, au cours d'une semaine, il ne rend pas sa prestation de service prévue à l'horaire de travail parce qu'il s'est prévalu d'un congé payé prévu dans la convention collective.

[3] Les faits des dossiers A-36-13 (*Le procureur général du Canada c. Raymond Cloutier*) et A-37-13 (*Le procureur général du Canada c. Sylvain Leblond*) sont pratiquement identiques. Les demandes de contrôle judiciaire ont fait l'objet d'une audition conjointe. En conséquence, un seul jeu de motifs est rendu dont l'original sera déposé au dossier A-36-13 et une copie dans le dossier A-37-13.

## I. LES FAITS ET LES PROCÉDURES

[4] Monsieur Cloutier devait travailler deux jours au cours de la semaine du 31 juillet 2011, mais il n'a pas rendu sa prestation de service les deux jours en cause parce qu'un membre de sa famille est décédé. Il s'est prévalu du congé de deuil payé prévu à l'article 21 de la convention collective. Olymel paya monsieur 269,12 \$ pour les deux jours de congé de deuil.

[5] Monsieur Leblond a vécu les mêmes faits dans la même semaine, à cette différence près : la période de travail prévue était de trois jours et il a pris son congé de deuil payé ces mêmes trois jours. Olymel lui paya 465,50 \$ pour ces trois jours.

[6] La Commission a avisé MM. Cloutier et Leblond qu'ils n'étaient pas admissibles aux prestations pour travail partagé pour la semaine du 31 juillet parce qu'ils n'avaient pas travaillé au moins 30 minutes au cours de la semaine. Selon la Commission, la semaine du 31 juillet devait donc être considérée comme une semaine de prestations régulières sauf que les prestataires

period. They were therefore not entitled to regular or work-sharing benefits during this week.

[7] Each of the claimants appealed from the Commission's decision to the Board of Referees. Both of them argued that the Commission's representatives recognized during a union meeting that, except for sections 9 (seniority) and 13 (regular work week), the provisions of the collective agreement would remain in effect during the work-sharing period.

[8] Furthermore, the claimants alleged that the phrase "*exerce un emploi en travail partagé*", which appears in the Act [at paragraph 24(3)], does not have the meaning given to it by the Commission. They referred to all the provisions of the Act where this phrase is used in support of their argument that "*exercer un emploi*" does not mean "work" but rather being employed by an employer.

[9] In turn, the Commission submitted that, under section 42 of the *Employment Insurance Regulations*, SOR/96-332 (the Regulations), which requires claimants to be employed, they have to report to work and to perform services. This requirement is not respected when a claimant is away from his position, even if the claimant is remunerated by the employer for this absence under the collective agreement.

[10] The Board of Referees ruled in favour of the claimants. The Board was of the opinion that the collective agreement applied to work sharing. When an employee takes leave provided for in the collective agreement, the hours paid are considered to be insurable hours for the purposes of the Act. The Board held that an employee was therefore entitled to work-sharing benefits in the week during which the leave was taken. It is implicit in this reasoning that an insurable hour is an hour during which the employee is employed in work-sharing employment.

[11] The Commission appealed from both these cases to the Umpire. Once again, it submitted that the test for entitlement to work-sharing benefits was the

devaient servir leur délai de carence. Ils n'avaient donc pas droit aux prestations régulières ni aux prestations pour travail partagé pour cette semaine.

[7] Chacun des prestataires a porté la décision de la Commission en appel devant le Conseil arbitral. L'un et l'autre ont fait valoir que les représentants de la Commission ont reconnu lors d'une réunion des membres du syndicat que les dispositions de la convention collective restaient en vigueur durant la période de travail partagé sauf les articles 9 (l'ancienneté) et 13 (la semaine normale de travail).

[8] Par ailleurs, les prestataires ont prétendu que l'expression « exerce un emploi en travail partagé », formule qui figure dans la Loi [au paragraphe 24(3)], n'a pas le sens que lui donne la Commission. Ils ont fait référence à tous les articles de la Loi où cette locution est utilisée pour soutenir leur argument qu'« exercer un emploi » ne veut pas dire « travailler », mais signifie plutôt être l'employé d'un employeur.

[9] Pour sa part, la Commission a fait valoir que l'article 42 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, DORS/96-332 (le Règlement) qui exige d'un prestataire qu'il doive exercer un emploi, oblige celui-ci à se présenter aux lieux de travail et à rendre sa prestation de service. Cette obligation n'est pas respectée lorsque le prestataire s'absente de son poste, même s'il se fait rémunérer par l'employeur pour cette période d'absence aux termes de la convention collective.

[10] Le Conseil arbitral a tranché en faveur des prestataires. Le Conseil était d'avis que la convention collective s'applique au travail partagé. Lorsqu'un employé prend un congé prévu à la convention collective, les heures payées sont considérées comme des heures assurables aux fins de la Loi. Le Conseil a statué que l'employé avait donc droit aux prestations pour travail partagé dans la semaine du congé. Il est implicite dans ce raisonnement qu'une heure assurable est une heure où l'employé exerce un emploi de travail partagé.

[11] La Commission a porté ces deux dossiers en appel devant le juge-arbitre. Elle a affirmé, encore une fois, que le critère de l'admissibilité aux prestations pour



performance of services during the week in question. The Commission based its argument on the wording of the Act and the Regulations, as well as on the case law of this Court, including *Canada (Attorney General) v. Landry*, 1999 CanLII 9254.

[12] The claimants pointed out that the purpose of section 24 of the Act was to prevent, through a work-sharing scheme, layoffs during a period where there is a temporary reduction in the employer's normal level of business. Consequently, the provisions of the Act are to be interpreted in a manner that advances this purpose.

[13] According to the claimants, a claimant who is employed in work-sharing employment is deemed to have worked on the days the claimant does not work under a work-sharing agreement. The claimants further submitted that the same applies to statutory holidays and any special leave remunerated under the collective agreement. The claimants could therefore be considered to have been in employment during their paid bereavement leave.

[14] The Umpire examined the case law cited by the Commission in support of its argument and decided that it was not determinative. The *Landry* decision was excluded because it pertained to the cancellation of a work-sharing agreement and not the administration of such an agreement.

[15] In the Umpire's opinion, section 42 of the Regulations does not require claimants to work a minimum number of hours in order to be entitled to employment insurance benefits. Section 42 simply requires the employee to be employed in work-sharing employment. According to the English version of section 42, the claimant must be "employed" in work-sharing employment, that is, the claimant must have the status of an employee, which was the case during the relevant period.

[16] The Umpire was of the view that the claimants were prevented from working because of a death in the family. He ruled that it would be contrary to section 42 of the Regulations and the spirit of the Act to punish

travail partagé est celui de la prestation de service au cours de la semaine en cause. La Commission fonde son argument sur le texte de la Loi et du Règlement, ainsi que sur la jurisprudence de cette Cour, notamment l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Landry*, 1999 CanLII 9254.

[12] Pour leur part, les prestataires ont souligné que l'objet de l'article 24 de la Loi est d'éviter, par le biais d'un régime de travail partagé, des mises à pied durant une période de baisse temporaire du niveau d'activité de l'employeur. Par conséquent, les dispositions de la Loi doivent être interprétées de sorte à favoriser l'atteinte de cet objet.

[13] Selon les prestataires, un prestataire qui exerce un emploi en travail partagé est réputé avoir travaillé durant les jours où il ne travaille pas en vertu d'une entente en travail partagé. Toujours selon les prestataires, il en est de même lors des jours fériés ou des congés spéciaux qui sont rémunérés en vertu de la convention collective. Les prestataires pouvaient donc être considérés comme ayant exercé un emploi durant leurs congés de deuil rémunérés.

[14] Le juge-arbitre a examiné la jurisprudence citée par la Commission à l'appui de son argument et a décidé qu'elle n'était pas concluante. L'arrêt *Landry* a été écarté parce qu'il s'agissait de l'annulation d'une entente de travail partagé et non pas de l'administration d'une telle entente.

[15] Le juge-arbitre était d'avis que l'article 42 du Règlement n'exige pas qu'un prestataire rende un minimum d'heures de travail afin d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi. L'article 42 exige simplement que l'employé exerce un emploi en travail partagé. La version anglaise de l'article 42 indique que le prestataire doit être "employed" dans un emploi de partage d'emploi, c'est-à-dire qu'il doit avoir le statut d'employé, ce qui était le cas durant la période visée.

[16] Le juge-arbitre était d'avis que les prestataires ont été empêchés de travailler par un décès dans la famille. Il estimait qu'il serait contraire à l'article 42 du Règlement et à l'esprit de la Loi de punir un prestataire

claimants by disentitling them from receiving work-sharing benefits under such circumstances. The Umpire believed the Board of Referees' conclusion to be reasonable. He, therefore, dismissed the Commission's appeal.

en le rendant inadmissible aux prestations pour travail partagé en telles circonstances. Le juge-arbitre était d'avis que la conclusion du Conseil arbitral était raisonnable. Il a donc rejeté l'appel de la Commission.

## II. ISSUES

[17] The issues are as follows:

(1) What is the standard of review for the Umpire's decision?

(2) What is the meaning of the phrase "*exerce un emploi en travail partagé*" in subsection 24(3) of the Act and section 42 of the Regulations?

## II. QUESTIONS EN LITIGE

[17] Les questions en litige sont les suivantes :

(1) Quelle est la norme de contrôle de la décision du juge-arbitre?

(2) Quel est le sens de l'expression « *exerce un emploi en travail partagé* » dans le paragraphe 24(3) de la Loi et l'article 42 du Règlement?

## III. ANALYSIS

A. *What is the standard of review for the Umpire's decision?*

[18] According to the case law of this Court, in the case of a question of law, the decision of a board of referees or an umpire is reviewable on the standard of correctness: *Chaulk v. Canada (Attorney General)*, 2012 FCA 190, 434 N.R. 1, at paragraphs 23–31. The interpretation of a statutory provision is a question of law. It follows that the applicable standard of review is correctness.

B. *What is the meaning of the phrase "exerce un emploi en travail partagé" in subsection 24(3) of the Act and section 42 of the Regulations?*

[19] The Commission bases its application for judicial review on the phrase "*exerce un emploi en travail partagé*", which appears in several places in the Act and the Regulations. For the purposes of the present dispute, it is sufficient to reproduce subsection 24(3) of the Act and section 42 of the Regulations.

## III. ANALYSE

A. *Quelle est la norme de contrôle de la décision du juge-arbitre?*

[18] Selon la jurisprudence de cette Cour, la norme de contrôle de la décision du Conseil arbitral et de celle du juge-arbitre, lorsqu'il s'agit d'une question de droit, est celle de la décision correcte : *Chaulk c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 190, aux paragraphes 23 à 31. Or l'interprétation d'une disposition législative est une question de droit. Il s'ensuit que la norme de contrôle est celle de la décision correcte.

B. *Quel est le sens de l'expression « *exerce un emploi en travail partagé* » dans le paragraphe 24(3) de la Loi et l'article 42 du Règlement?*

[19] La Commission fonde sa demande de contrôle judiciaire sur l'expression « *exerce un emploi en travail partagé* » qui se trouve à plusieurs endroits dans le texte de la Loi et du Règlement. Aux fins du présent débat, il suffit de reproduire le paragraphe 24(3) de la Loi ainsi que l'article 42 du Règlement :



[*Employment Insurance Act*]

## 24....

Presumption (3) For the purposes of this Part, a claimant is unemployed and capable of and available for work during a week when the claimant works in work-sharing employment.

[*Employment Insurance Regulations*]

42. Work-sharing benefits are payable to a claimant who is employed in work-sharing employment for each week of unemployment that falls in a benefit period established for the claimant, and subject to sections 43 to 49, the Act and any regulations made under the Act apply to the claimant, with such modifications as the circumstances require.

[20] The Commission’s argument that a period of work is required during a work-sharing week is based on the literal sense of the phrase “*exerce un emploi*”. According to the Commission, subsection 24(3) of the Act and section 42 of the Regulations reflect Parliament’s intention to distinguish between being employed, under the terms of a work-sharing agreement, and performing services in a given week. The Commission recognizes that the English version of the Act uses the verb “works” and the word “employed”, but submits that both of these expressions must be read in harmony with the French expression “*exerce un emploi*”, which [TRANSLATION] “implies more than a state of facts, but rather working during a given week”: applicant’s record, page 290, paragraph 32.

[21] The Commission also submits that the interpretation according to which a person who “*exerce un emploi à travail partagé*” simply refers to an employee in a work-sharing setting renders section 44 of the Regulations moot:

44. A claimant is not entitled to work-sharing benefits for any week for which the claimant claims benefits under section 12 of the Act.

[*Loi sur l’assurance-emploi*]

## 24. [...]

Présomption (3) Pour l’application de la présente partie, un prestataire est réputé être en chômage, capable de travailler et disponible à cette fin durant toute semaine où il exerce un emploi en travail partagé.

[*Règlement sur l’assurance-emploi*]

42. Des prestations pour travail partagé sont payables au prestataire qui exerce un emploi en travail partagé pour chaque semaine de chômage comprise dans une période de prestations établie à son profit et, sous réserve des articles 43 à 49, la Loi et ses règlements s’appliquent au prestataire, avec les adaptations nécessaires.

[20] L’argument de la Commission quant à la nécessité d’une période de travail au cours d’une semaine de travail partagé est basé sur le sens littéral de l’expression « *exerce un emploi* ». Selon la Commission, le paragraphe 24(3) de la Loi ainsi que l’article 42 du Règlement reflètent l’intention du législateur de distinguer entre le fait d’être employé, aux termes d’un accord de travail partagé, et le fait de rendre la prestation de service au cours d’une semaine donnée. La Commission reconnaît que la version anglaise du texte de la Loi utilise le verbe “works” ainsi que le mot “employed”, mais soutient que ces deux expressions doivent s’harmoniser avec l’expression française « *exerce un emploi* » qui « implique plus qu’un état de fait, mais plutôt de fournir une prestation de travail au cours d’une semaine donnée »: dossier du demandeur, page 290, paragraphe 32.

[21] Toujours selon la Commission, l’interprétation de cette expression selon laquelle la personne qui « *exerce un emploi à travail partagé* » est simplement un ou une employé(e) en milieu de travail partagé a pour effet de rendre l’article 44 du Règlement sans objet :

44. Le prestataire n’est pas admissible au bénéfice des prestations pour travail partagé à l’égard de toute semaine pour laquelle il demande des prestations visées à l’article 12 de la Loi.

[22] The benefits provided for in section 12 of the Act are regular benefits. If the interpretation favoured by the claimants is accepted, as soon as there is a work-sharing agreement, only work-sharing benefits are payable, to the exclusion of regular benefits, which is contrary to section 44. The Commission argues that this provision suggests that a claimant under a work-sharing scheme may receive regular benefits.

[23] The claimants submit that an analysis of the wording based on the difference between the words “works” and “employed” is not valid since these two words are translated by a single phrase, “*exerce un emploi*”. According to the claimants, [TRANSLATION] “a literal interpretation of the French and English versions that takes the context into account and that is consistent with the other statutory provisions does not support the applicant’s arguments”: respondent’s record, page 59, paragraph 42.

[24] The parties’ arguments, as I have just summarized them, focus on the literal meaning of the words used by Parliament. The thrust of the difference between their arguments is this: one says that the words can only mean “to be employed” while the other says that they can only mean “to perform services”. For the reasons below, it is my view that the words are fundamentally ambiguous and their meaning must be found by examining the context in which they are used. The starting point for such an analysis is a comparison between regular benefits and work-sharing benefits.

[25] To be entitled to regular benefits, claimants must be unemployed, that is, they must have ceased their employment with their employer and not have worked for the employer for seven consecutive days. This criterion is found in the definition of an interruption of earnings in section 14 of the Regulations. The requirement to be unemployed arises from the purpose of the Act, which is to support those who are temporarily unemployed. But there is also a matter of Parliament’s legislative power in unemployment insurance. In *Reference re Employment Insurance Act (Can.)*, ss. 22 and 23, 2005 SCC 56, [2005] 2 S.C.R. 669 (the *Reference*), the Supreme Court held that an interruption

[22] Les prestations visées à l’article 12 de la Loi sont les prestations régulières. Si l’interprétation privilégiée par les prestataires est retenue, dès lors qu’il y a entente de travail partagé, seules des prestations pour travail partagé sont payables, à l’exclusion des prestations régulières, ce qui va à l’encontre de l’article 44. La Commission prétend que cette disposition laisse entendre qu’un prestataire en travail partagé peut recevoir des prestations régulières.

[23] Pour leur part, les prestataires soutiennent qu’une analyse du texte à partir de la différence entre les mots “works” et “employed” n’est pas valable puisque ces deux mots sont traduits par une seule expression « *exerce un emploi* ». Selon les prestataires « une interprétation littérale des versions anglaise et française tenant compte du contexte et préservant une logique avec les autres articles de loi n’appuie pas les prétentions du demandeur »: dossier du défendeur, page 59, paragraphe 42.

[24] Les arguments des parties, tel que je viens de les résumer, sont axés sur le sens littéral des mots utilisés par le législateur. La différence entre leurs arguments se résume à ceci : l’une dit que les mots ne peuvent que signifier « être employé » et l’autre dit qu’ils ne peuvent que signifier « rendre sa prestation de service ». Pour les motifs que j’expose ci-dessous, je suis d’avis que les mots sont foncièrement ambigus et qu’on doit chercher leur sens en examinant le contexte dans lequel ils sont utilisés. Le point de départ pour une telle analyse est la comparaison entre les prestations régulières et les prestations pour travail partagé.

[25] Pour être admissible aux prestations régulières, un prestataire doit être en chômage; c’est-à-dire qu’il doit avoir cessé d’être au service de son employeur et ne pas avoir travaillé pour ce dernier pour une période de sept jours consécutifs. Ce critère se trouve dans la définition d’arrêt de rémunération à l’article 14 du Règlement. L’obligation d’être en chômage découle de l’objet de la Loi qui est de subvenir aux besoins de ceux qui se trouvent temporairement sans emploi. Mais, il y a aussi une question de compétence législative du Parlement en assurance-chômage. Dans le *Renvoi relatif à la Loi sur l’assurance-emploi (Can.)*, art. 22 et 23, 2005 CSC 56, [2005] 2 R.C.S. 669 (le *Renvoi*), la Cour

of employment is the factor that connects certain benefit schemes, such as maternity leave, to Parliament's legislative competence in employment insurance, without which it would fall under the legislative jurisdiction of the provinces over property and civil rights.

[26] One of the characteristics of the work-sharing scheme is that the relationship between the employer and the employee is not severed; the employee continues to be employed by the employer while receiving work-sharing benefits. In fact, one of the goals of this scheme is in fact to prevent layoffs during a period of reduction in the employer's normal level of business: applicant's record, at page 128.

[27] Another criterion of entitlement to regular benefits, found in subsection 18(1) of the Act, is that claimants must be capable of and available for work, and unable to obtain suitable employment. This criterion is understandable from the perspective of the claimant's unemployment: claimants must be ready to re-enter the labour force or risk not being entitled to benefits.

[28] Claimants employed in work-sharing employment do not have to re-enter the labour force since they never left it. They must, of course, be available for their employer, who can ask them to work extra days in addition to those provided in their schedule. Claimants under a work-sharing agreement are not required to accept an offer of employment from another employer. They are allowed to accept work from another employer on those days on which they are not working for their main employer, but are not required to do so: see applicant's record, at page 132.

[29] The last criterion of eligibility for regular benefits I wish to mention is an interruption of earnings. Under section 14 of the Regulations, a claimant not only must have been separated from his or her employer for seven consecutive days, as I noted above, but also must not have received any earnings from the employer for this period of unemployment. The employment insurance scheme is meant to meet the needs of those who are without an income because of a period of unemployment.

suprême a statué que l'interruption d'emploi est le facteur qui rattache certains régimes de bénéfices tels que le congé de maternité à la compétence législative du Parlement du Canada en assurance-emploi, sans quoi ils relèveraient de la compétence législative des provinces en propriété et droits civils.

[26] Or, l'une des caractéristiques du régime de travail partagé est que le lien entre l'employeur et l'employé n'est pas rompu; l'employé continue au service de son employeur pendant qu'il reçoit ses prestations pour travail partagé. De fait, l'un des objectifs de ce régime est justement d'éviter la mise à pied des employés durant une période de baisse d'activité normale de l'employeur : dossier du demandeur, à la page 128.

[27] Un autre critère d'admissibilité aux prestations régulières est que le prestataire doit être capable de travailler, disponible à cette fin, et incapable d'obtenir un emploi convenable, critère que l'on retrouve au paragraphe 18(1) de la Loi. Ce critère se comprend dans la perspective du chômage du prestataire qui doit être prêt à réintégrer le marché du travail sous peine de ne pas être admissible aux prestations s'il ne l'est pas.

[28] Dans le cas d'un prestataire qui exerce un emploi en travail partagé, il n'est pas question de réintégrer le marché du travail puisqu'il ne l'a pas quitté. Il doit, bien sûr, être disponible pour son employeur qui peut lui demander de travailler des jours additionnels à ceux prévus à son horaire. Le prestataire sous une entente de travail partagé n'est aucunement obligé d'accepter une offre d'emploi d'un tiers. Il lui est permis d'accepter du travail d'un tiers les jours où il ne travaille pas pour son employeur principal, mais il n'est pas obligé de le faire : voir dossier du demandeur, à la page 132.

[29] Le dernier critère d'admissibilité aux prestations régulières que je veux souligner est celui de l'arrêt de rémunération. Selon l'article 14 du Règlement, non seulement le prestataire doit avoir cessé d'être au service de son employeur pour une période de sept jours consécutifs, tel que je l'ai souligné ci-dessus, mais il doit aussi ne pas avoir reçu de rémunération de celui-ci à l'égard de cette période de chômage. Le régime d'assurance-emploi existe pour suppléer aux besoins de ceux qui sont sans revenu en raison d'une période de chômage.

[30] In contrast, work-sharing claimants continue to be paid by their employer for the days on which they work, even though there are fewer of these than before the work-sharing agreement came into force.

[31] These differences between the work-sharing scheme and the regular benefits scheme would be inconsequential were it not for section 42 of the Regulations, which provides that, subject to sections 43 to 49, the Act and any regulations made under the Act apply to the claimant, with such modifications as the circumstances require. In the absence of any additional provisions, claimants covered by a work-sharing agreement are not entitled to benefits because they cannot satisfy the criteria of interruption of employment, interruption of earnings and availability. Moreover, exempting claimants from the interruption of employment criteria could remove the work-sharing scheme from Parliament's jurisdiction.

[32] Parliament understood these difficulties and acted accordingly. Regarding the interruption of earnings, section 43 of the Regulations provides that in respect of a person employed in work-sharing employment, an interruption of earnings occurs when there is a reduction of at least 10 percent in the person's normal weekly earnings. The Commission does not participate in work-sharing regimes unless the hours of work in a work unit are reduced by at least 10 percent: see applicant's record, at page 131.

[33] As for the other criteria that could prevent the payment of benefits to participants in a work-sharing scheme, Parliament used the presumption created by subsection 24(3) of the Act, which I reproduce, again, below:

**24. ...**

Presumption (3) For the purposes of this Part, a claimant is unemployed and capable of and available for work during a week when the claimant works in work-sharing employment.

[30] Par contre, le prestataire en travail partagé continue à recevoir une rémunération de son employeur pour les jours qu'il a travaillés, bien que ceux-ci soient moins nombreux qu'ils ne l'étaient avant l'entrée en vigueur de l'entente de travail partagé.

[31] Ces différences entre le régime de travail partagé et celui des prestations régulières seraient sans incidence ne fût-il de l'article 42 du Règlement qui prévoit que sous réserve des articles 43 à 49 du Règlement, la Loi et le Règlement s'appliquent au prestataire, avec les adaptations nécessaires. En l'absence de dispositions supplémentaires, les prestataires visés par une entente de travail partagé ne seraient pas admissibles aux prestations parce qu'ils ne pourraient satisfaire les critères d'interruption d'emploi, d'arrêt de rémunération, et de disponibilité. Qui plus est, le fait d'exempter les prestataires du critère d'interruption d'emploi risquerait de mettre le régime de travail partagé hors la compétence du Parlement.

[32] Le législateur a compris ces difficultés et a agi en conséquence. Pour ce qui est de l'arrêt de rémunération, l'article 43 du Règlement prévoit que dans le cas d'une personne qui exerce un emploi en travail partagé, l'arrêt de rémunération se produit lorsque sa rémunération hebdomadaire est réduite d'au moins 10 pour cent. Pour sa part, la Commission ne participe pas à un régime de travail partagé à moins qu'il ait une réduction d'heures de travail d'au moins 10 pour cent dans l'unité de travail : voir dossier du demandeur, à la page 131.

[33] Pour ce qui est des autres critères qui pourraient faire obstacle au paiement de prestations à ceux qui participent à un régime de travail partagé, le législateur a eu recours à la présomption créée par le paragraphe 24(3) de la Loi, que je reproduis, encore une fois, ci-dessous :

**24. [...]**

(3) Pour l'application de la présente partie, un prestataire est réputé être en chômage, capable de travailler et disponible à cette fin durant toute semaine où il exerce un emploi en travail partagé.

Présomption

[34] In the event of a claimant not working in work-sharing employment during a week, the presumption does not apply, and the payment of work-sharing benefits is not authorized by the Act because the claimant does not satisfy the eligibility criteria. But the question what it means to “*exercer un emploi*” in this context remains.

[35] The phrase “*exercer un emploi*” or “*exerce un emploi*” is not in the *Le Petit Robert de la langue française* (2008) [Paris: Le Robert, 2008] or the *Multidictionnaire de la langue française* (4th ed. Québec Amérique, 2003), or in the online [computerized] dictionary *Trésor de la langue française: dictionnaire de la langue du XIX<sup>e</sup> et du XX<sup>e</sup> siècle* (Paris: Éditions du Centre national de la recherche scientifique, 1994). The definition of the verb “*exercer*” in *Le Petit Robert* includes the meaning of “*pratiquer (des activités professionnelles)*” (carry out (work activities)) and gives as possible synonyms, depending on the context, “*faire*” (do), “*s’acquitter*” (fulfill or carry out), “*remplir*” (fulfill, carry out, or do) or “*travailler*” (work). This does little to clarify the meaning of “*exercer un emploi*”.

[36] In the Act, the expression “*exercer un emploi*” is sometimes synonymous with “to be employed”, such as in the definition of “*assuré*” (“insured person”) in section 2 of the Act: “*Personne qui exerce ou a exercé un emploi assurable*” (“a person who is or has been employed in insurable employment”). In other circumstances, the phrase means the equivalent of the verb “*travailler*” (to work). This is the case of subparagraph 54(c)(i), which authorizes the Commission to make regulations “*prévoyant les conditions et les circonstances dans lesquelles le prestataire est considéré comme ayant ou n’ayant pas effectué une semaine entière de travail pendant qu’il exerce un emploi à titre de travailleur indépendant*” (“prescribing the conditions and circumstances under which a claimant while self-employed ... is to be considered to have worked or not worked a full working week”). It seems obvious to me that one cannot be employed (in the sense of being employed by an employer) when one is self-employed. “*Exercer un emploi*”, in this context, must mean “*travailler*” (to work).

[34] Dans le cas où un prestataire n’exerce pas un emploi en travail partagé au cours d’une semaine, la présomption ne s’applique pas et le paiement de prestations pour travail partagé n’est pas autorisé par la Loi parce que le prestataire ne satisfait pas aux critères d’admissibilité. Mais il reste à savoir qu’est-ce que c’est qu’exercer un emploi dans ce contexte.

[35] La locution « *exercer un emploi* » ou « *exerce un emploi* » ne se trouve pas comme telle dans le dictionnaire *Le Petit Robert de la langue française*, 2008 [Paris : Le Robert, 2008] ni dans le *Multidictionnaire de la langue française* (4<sup>e</sup> éd. Québec Amérique, 2003) ni encore dans le dictionnaire informatisé *Trésor de la langue française : dictionnaire de la langue du XIX<sup>e</sup> et du XX<sup>e</sup> siècle* (Paris : Éditions du Centre national de la recherche scientifique, 1994). La définition du verbe « *exercer* » dans *Le Petit Robert* inclut le sens de « *pratiquer (des activités professionnelles)* » et donne à titre de synonymes possibles, selon le contexte, « *faire* », « *s’acquitter* », « *remplir* » ou « *travailler* ». Ceci apporte peu de précision à « *exercer un emploi* ».

[36] Dans la Loi, l’expression « *exercer un emploi* » est parfois synonyme de « être employé », par exemple, dans la définition de « assuré » à l’article 2 de la Loi : « *Personne qui exerce ou a exercé un emploi assurable* ». En d’autres circonstances, l’expression est l’équivalent du verbe « *travailler* ». C’est le cas de l’alinéa 54(c) qui autorise la Commission à prendre des règlements « prévoyant les conditions et les circonstances dans lesquelles le prestataire est considéré comme ayant ou n’ayant pas effectué une semaine entière de travail pendant qu’il exerce un emploi à titre de travailleur indépendant ». Il me semble une évidence qu’on ne peut pas être employé (dans le sens d’être au service d’un employeur) lorsque l’on est un travailleur indépendant. Exercer un emploi, dans ce contexte, doit vouloir dire « *travailler* ».



[37] In the case of subsection 24(3) of the Act and section 42 of the Regulations, both meanings of the phrase can be used without doing violence to the language. The necessary conclusion is that the phrase “*exerce un emploi*” is ambiguous and derives its meaning from its context.

[38] The English version of subsection 24(3) uses the word “works”, which is a form of the verb “to work”. According to the *Canadian Oxford Dictionary* (2nd ed. Don Mills, Ont.: Oxford University Press, 2004), the main meaning of this verb is “do work; be engaged in bodily or mental activity”. This definition is followed by another: “be employed in certain work”. The wording of subsection 24(3) and section 42 does not require that one of these meanings be used over the other. Just like the French version, the English version is ambiguous, which leads me to, once again, define these words in their context.

[39] Let us return to the wording of subsection 24(3), which provides that a claimant “is unemployed... during a week when the claimant works in work-sharing employment.” This suggests that the issue of the application of the presumption (and entitlement to work-sharing benefits) must be reviewed from week to week. This is consistent with the logic of the Act regarding entitlement to benefits. The time unit for benefit payment purposes is one week: see sections 9 and 12 of the Act, which provide that benefits are payable for each week of unemployment included in the benefit period. Parliament was careful to define “week of unemployment”: see section 11 of the Act. Claimants are required to communicate with the Commission every week for which they are claiming benefits: see sections 49 and 50 of the Act.

[40] It is thus entirely logical that the presumption applies from week to week since the week is the basic time unit for the payment of benefits. If this is the case, it follows that employment must also be from week to week, meaning that the facts allowing the presumption to be applied may vary from one week to the next. A definition of “*exercé un emploi*” that gives primacy to the status of being employed is at odds with the idea of

[37] Dans le cas du paragraphe 24(3) de la Loi et de l'article 42 du Règlement, les deux sens de l'expression peuvent être employés sans faire violence au langage. La conclusion qui s'impose est que l'expression « *exerce un emploi* » est ambiguë et qu'elle tire son sens de son contexte.

[38] La version anglaise du paragraphe 24(3) utilise le mot « *works* », qui est une forme du verbe « *to work* ». Selon le *Canadian Oxford Dictionary*, 2<sup>e</sup> éd. (Don Mills, Ont. : Oxford University Press, 2004), le sens primaire de ce verbe est « *do work; be engaged in bodily or mental activity* ». Cette définition est suivie par la suivante: « *be employed in certain work* ». Le texte du paragraphe 24(3) ou de l'article 42 n'exige pas que l'on privilégie l'un ou l'autre de ces sens. Tout comme la version française, la version anglaise est ambiguë, ce qui m'amène, une fois de plus, à définir ces mots dans leur contexte.

[39] Retournons au texte du paragraphe 24(3) qui prévoit qu'un prestataire « est réputé être en chômage [...] durant toute semaine où il exerce un emploi en travail partagé ». Ceci laisse entendre que la question de l'application de la présomption (et l'admissibilité aux prestations pour travail partagé) est à revoir de semaine en semaine. Ceci est conforme à la logique de la Loi en ce qui concerne l'admissibilité aux prestations. L'unité de temps pour les fins du paiement des prestations est la semaine : voir les articles 9 et 12 de la Loi qui prévoient que les prestations sont payables pour chaque semaine de chômage comprise dans la période de prestations. Le législateur a pris le soin de définir « semaine de chômage » : voir l'article 11 de la Loi. Le prestataire est tenu de communiquer avec la Commission pour chaque semaine de prestations qu'il réclame : voir les articles 49 et 50 de la Loi.

[40] Il est donc tout à fait logique que la présomption s'applique de semaine en semaine puisque la semaine est l'unité de temps de base pour le paiement des prestations. Si c'est le cas, il s'ensuit que l'exercice d'un emploi doit aussi se faire de semaine en semaine de sorte qu'il y ait la possibilité de variation d'une semaine à l'autre quant aux faits donnant lieu à l'application de la présomption. Une définition de « *exercé un emploi* » qui



weekly changes. Generally speaking, employee status does not change during a benefit period.

[41] I am therefore of the opinion that the fact that the presumption applies from week to week shows that, in the context of subsection 24(3) of the Act, “*exercer un emploi*” is probably not referring to the status of being employed.

[42] Let us continue our examination of subsection 24(3). To which days of the week does the presumption apply? Days on which employees work their shift and are paid accordingly do not trigger the application of the presumption since no work-sharing benefits are payable or owed for these days. The presumption only operates on days where employees do not work since it is only on those days that claimants are without an income and wish to receive work-sharing benefits.

[43] If the presumption applies only to the days on which claimants do not work, its operation cannot depend on the claimants’ status since their status is the same on both the days they do work and the days they do not. This suggests that what triggers the application of the presumption is the act of working, that is, performing services. For the purposes of subsection 24(3), therefore, “*exercer un emploi*” means working in the sense of performing services.

[44] Is this conclusion consistent with the wording of section 48 of the Regulations, reproduced below?

**48.** The rate of weekly benefits payable to a claimant employed under a work-sharing agreement approved by the Commission for the purposes of section 24 of the Act is an amount that bears the same ratio to the claimant’s rate of weekly benefits determined pursuant to section 14 of the Act that

(a) the number of hours, days or shifts that the claimant did not work because of the work-sharing agreement bears to

privilégie le statut d’être employé s’accorde mal avec l’idée de variabilité de semaine en semaine. En général, le statut d’employé ne varie pas au cours d’une période de prestations.

[41] Je suis donc d’avis que le fait que la présomption s’applique de semaine en semaine est un indice que, dans le cadre du paragraphe 24(3) de la Loi, exercer un emploi n’est probablement pas en référence au statut d’être employé.

[42] Continuons notre examen du paragraphe 24(3). À quels jours de la semaine la présomption a-t-elle application? Les jours où les employés travaillent leur quart de travail et se font payer en conséquence ne donnent pas lieu à l’application de la présomption puisqu’aucune prestation pour travail partagé n’est payable ni redevable pour ces jours. Ce n’est que pour les jours où les employés ne travaillent pas que la présomption peut opérer puisque ce n’est que ces jours que le prestataire est sans revenu et qu’il désire recevoir des prestations pour emploi en temps partagé.

[43] Si la présomption n’a d’application que par rapport aux jours où les prestataires ne travaillent pas, son opération ne peut pas dépendre du statut de ceux-ci puisque leur statut est le même les jours qu’ils travaillent et les jours qu’ils ne travaillent pas. Cela porte à croire que le fait qui donne lieu à l’application de la présomption est le fait de travailler, c’est-à-dire rendre sa prestation de service. Donc, aux fins du paragraphe 24(3), exercer un emploi veut dire travailler dans le sens de rendre sa prestation de service.

[44] Cette conclusion est-elle conciliable avec le libellé de l’article 48 du Règlement qui est reproduit ci-dessous?

**48.** Le taux de prestations hebdomadaires qui est payable au prestataire employé aux termes d’un accord de travail partagé approuvé par la Commission pour l’application de l’article 24 de la Loi est un montant égal à son taux de prestations hebdomadaires établi selon l’article 14 de la Loi multiplié par la fraction :

a) dont le numérateur est le nombre d’heures, de jours ou de quarts de travail pendant lesquels il n’a pas travaillé en raison de l’accord de travail partagé;

(b) the number of hours, days or shifts that the claimant would have worked for the employer according to the claimant's usual work schedule. [My emphasis.]

[45] The use of the verb “*travailler*” in paragraph (a) suggests that when Parliament means “work”, it writes “*travailler*” and when it writes “*exerce un emploi*”, it means something else.

[46] It is clear that when Parliament writes “*travailler*”, it means “work”. But the assumption that Parliament uses words in a consistent manner does not exclude the possibility that, in certain contexts, when Parliament says “*exerce un emploi*”, it also means “*travailler*”. Paragraph 54(c) of the Act, cited above, illustrates this. It is hard to imagine that a self-employed worker can have employee status.

[47] The same applies to section 11 of the Regulations, where Parliament refers to an insured person who “*exerce un emploi pendant moins de 35 heures par semaine*” (“is employed ... for less than 35 hours per week”). It is difficult to conceive how an insured person would have the status of an employee for only 35 hours a week. It is more likely that Parliament was speaking of an insured person who works (*travaille*) at least 35 hours a week.

[48] All this to say that, even though Parliament sometimes uses the verb “*travailler*” to express the idea of performing services, the fact remains that a review of the context suggests that it also sometimes uses the expression “*exerce un emploi*” to express this idea.

[49] In short, the Act, particularly subsection 24(3), requires a claimant to work during a week in order to be entitled to work-sharing benefits on the days he or she does not work during that week. The fact that the Commission accepts, as an administrative measure, that a 30-minute period of work satisfies this requirement does not change the nature of the requirement.

[50] In the case at bar, the claimants did not perform any services during the week of July 31, 2011, and

b) dont le dénominateur est le nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail pendant lesquels il aurait travaillé pour l'employeur selon son horaire de travail habituel. [Je souligne.]

[45] L'emploi du verbe « travailler » à l'alinéa a) laisse croire que lorsque le législateur veut dire « travailler », il dit « travailler » et donc, lorsqu'il dit « exerce un emploi » il veut dire autre chose que « travailler ».

[46] Il est clair que lorsque le législateur dit « travailler », il veut dire « travailler ». Mais la présomption que le législateur emploie les mots de façon cohérente n'exclut pas la possibilité que, dans certains contextes, lorsque le législateur dit « exerce un emploi », il veut néanmoins dire « travailler ». L'alinéa 54c) de la Loi citée ci-dessus en est un exemple. L'on peut difficilement concevoir qu'un travailleur indépendant ait le statut d'employé.

[47] Il en est de même de l'article 11 du Règlement où le législateur fait référence à un assuré qui « exerce un emploi pendant moins de 35 heures par semaine ». Il est difficilement concevable que l'assuré n'aurait le statut d'employé que pour 35 heures au cours d'une semaine. Il est plus probable que le législateur parlait d'un assuré qui travaille au moins 35 heures par semaine.

[48] Tout cela pour dire que même si le législateur utilise parfois le verbe « travailler » pour exprimer l'idée de rendre une prestation de service, il n'en reste pas moins que l'examen du contexte nous permet de conclure qu'il utilise parfois l'expression « exerce un emploi » pour exprimer cette même idée.

[49] En somme, la Loi, notamment le paragraphe 24(3), exige qu'un prestataire doive travailler au cours d'une semaine pour être admissible aux prestations pour travail partagé pour les jours qu'il ne travaille pas au cours de cette même semaine. Le fait que la Commission accepte, à titre de mesure administrative, qu'une période de travail de 30 minutes satisfasse à cette exigence ne change en rien la nature de l'obligation.

[50] Dans le cas qui nous occupe, les prestataires n'ont pas rendu leur prestation de service au cours de la

cannot benefit from the presumption. They are therefore not entitled to work-sharing benefits. The fact that they were paid two or three days that week under the collective agreement does not affect their entitlement to work-sharing benefits for that week. In order to grant the relief sought by the claimants, the days paid under the collective agreement would have to be considered as days on which the claimants performed services. Nothing in the Act or the Regulations authorizes such a fiction.

[51] I am sensitive to the fact that the representatives of the Commission seem to have reassured the employees that the provisions of the collective agreement would remain in force, except those regarding hours of work and seniority. Such promises on the part of officers of the Commission cannot change the wording of the Act. These promises may give rise to other remedies, but, in the context of an application for judicial review, all we can do is to ensure that the Act is respected as worded.

[52] I am also sensitive to the argument that the more senior employees in a work unit would not be inclined to support a work-sharing agreement if it meant relinquishing the benefits they have obtained from their employer in the course of collective bargaining. This result would go against the purpose of section 24 of the Act, which aims to prevent layoffs. On the other hand, we should not lose sight of the fact that the decision to participate in a work-sharing scheme depends on a number of factors, not all of which are related to seniority and benefits. Just one example of many: layoffs necessarily mean a redistribution of tasks, with more senior employees having to replace less senior ones and thus having to perform less desirable, and possibly less well paid, tasks. Each work unit must make its decision in light of these circumstances.

[53] Consequently, I would allow the application for judicial review with costs, set aside the decisions of the Umpire and the Board of Referees, and refer Mr. Cloutier's and Mr. Leblond's files back to the Social

semaine du 31 juillet 2011 et ne peuvent pas bénéficier de la présomption. Ils n'ont donc pas droit aux prestations pour travail partagé. Le fait que deux ou trois jours de cette semaine leur ont été payés en vertu de la convention collective ne change rien quant à leur admissibilité aux prestations pour travail partagé pour cette semaine. Pour en arriver à la conclusion recherchée par les prestataires, il faudrait que les jours payés aux termes de la convention collective soient réputés être des jours où les prestataires ont rendu leur prestation de service. Rien dans la Loi ni dans le Règlement n'autorise une telle fiction.

[51] Je suis sensible au fait que les représentants de la Commission, semble-t-il, ont rassuré les employés que les dispositions de la convention collective demeureraient en force, sauf en ce qui concerne les heures de travail et l'ancienneté. De tels engagements de la part des agents de la Commission ne peuvent pas changer le texte de la Loi. Il se peut que ces engagements donnent lieu à d'autres recours, mais, dans le contexte d'une demande de contrôle judiciaire, nous ne pouvons que nous assurer que la Loi soit respectée selon son libellé.

[52] Je suis aussi sensible à l'argument selon lequel les plus anciens dans une unité de travail ne seront pas portés à entretenir une entente de travail partagé si ce n'est qu'au prix d'abandonner les avantages qu'ils ont obtenus de leur employeur au cours des négociations en vue de leur convention collective. Ce résultat irait à l'encontre de l'objet de l'article 24 de la Loi qui vise à éviter les mises à pied. En revanche, il ne faut pas perdre de vue le fait que la décision de participer ou non à un régime de travail partagé dépend d'un ensemble de facteurs qui ne sont pas tous reliés à l'ancienneté et aux avantages sociaux. Un exemple parmi tant d'autres : lors d'une mise à pied, il y a nécessairement une redistribution des tâches, de sorte que les employés les plus anciens doivent remplacer les moins anciens et peuvent donc se trouver à faire des tâches moins désirables et peut être moins rémunératrices. Chaque unité de travail doit faire son choix à la lumière de ses circonstances.

[53] En conséquence, j'accueillerais la demande de contrôle judiciaire avec dépens, je casserais les décisions du juge-arbitre et du Conseil arbitral et je retournerais les dossiers de MM. Cloutier et Leblond au Tribunal de

Security Tribunal for redetermination on the basis that Mr. Cloutier and Mr. Leblond are not entitled to work-sharing benefits for the week of July 31, 2011. The decision of the Court regarding the application for judicial review of Mr. Leblond will be filed in Docket A-37-13.

GAUTHIER J.A.: I agree.

TRUDEL J.A.: I agree.

la sécurité sociale pour qu'ils soient décidés à nouveau en tenant pour acquis que MM. Cloutier et Leblond ne sont pas admissibles aux prestations pour travail partagé pour la semaine du 31 juillet 2011. Le jugement de la Cour quant à la demande de contrôle judiciaire de M. Leblond sera déposé dans le dossier A-37-13.

LA JUGE GAUTHIER, J.C.A. : Je suis d'accord.

LA JUGE TRUDEL, J.C.A. : Je suis d'accord.