

Citation : C. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2015 TSSDGAE 179

Date : 20 octobre 2014

Dossier : GE-14-4313

DIVISION GÉNÉRALE - Section de l'assurance-emploi

Entre:

C. D.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

Décision rendue par : Charline Bourque, Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

Audience tenue par Téléconférence le 14 octobre 2015

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

[1] Aucune partie n'a pris part à l'audience par téléconférence du 14 octobre 2015.

[2] Le 4 août 2015, le prestataire a demandé un ajournement de l'audience en raison d'un voyage imprévu à l'extérieur du Canada. Le Tribunal a accordé cette audience et un nouvel avis d'audience a été transmis le 4 août 2015. L'audience a été ajournée au 14 octobre 2015.

[3] Le paragraphe 12 (2) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* indique que le Tribunal tient l'audience en l'absence de la partie à la demande de laquelle il a déjà accordé une remise ou un ajournement s'il est convaincu qu'elle a été avisée de sa tenue. Le Tribunal a vérifié l'avis de livraison de la poste prioritaire qui a été reçu le 7 août 2015. Le site de Postes Canada confirme que l'avis de poste prioritaire a été signé par le prestataire lui-même. Le Tribunal est par conséquent convaincu que le prestataire a été avisé de la tenue de cette audience puisqu'il a signé l'avis de livraison de la poste le 7 août 2015, soit avant la date prévue de l'audience qui a été tenue le 14 octobre 2015. Le Tribunal peut donc procéder en l'absence du prestataire.

INTRODUCTION

[4] L'appelant a déposé une demande de prestations d'assurance-emploi débutant le 4 décembre 2011. Le 10 septembre 2014, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») avise le prestataire qu'elle ne peut lui verser de prestations d'assurance-emploi du 6 février 2012 au 10 février 2012, puisque les périodes pendant lesquelles il ne travaillait pas faisaient partie de votre horaire de travail. La Commission indique que l'inadmissibilité s'applique aussi pour les périodes du 19 mars 2012 au 23 mars 2012 et du 30 avril 2012 au 4 mai 2012 puisque les périodes pendant lesquelles le prestataire ne travaillait pas faisaient partie de votre horaire de travail. Un trop-payé de 1404.00\$ a été établi.

[5] Le 30 octobre 2014, la Commission indique au prestataire que la décision transmise le 10 septembre 2014, en lien avec les semaines de chômage, est maintenue. La Commission ajoute qu'en « effet, conformément à votre convention de travail, vous avez droit à une période

d'arrêt de travail, à titre de compensation pour avoir travaillé pendant un plus grand nombre d'heures, de jours ou de périodes qu'une personne qui occupe un emploi à temps plein travaille normalement. Votre dossier indique que vous avez travaillé pour l'employeur ALSTOM ERNERGIE & TRANSPORT CANADA du 9 janvier 2012 au 20 mai 2012 et durant cette période vous avez bénéficié de trois (3) périodes de congés de 10 jours soit du 3 au 13 février 2012, du 16 au 26 mars 2012 et du 27 avril 2012 au 7 mai 2012. Par conséquent, vous n'êtes pas considéré en chômage durant les semaines du 6 au 10 février 2012, du 19 au 23 mars 2012 et du 30 avril 2012 au 4 mai 2012 selon l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

[6] Le prestataire a porté cette décision en appel auprès du *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le « Tribunal ») le 17 novembre 2014.

[7] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience Téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) La complexité de la ou des questions en litige.
- b) Le fait que la crédibilité ne semble pas être une question déterminante.
- c) Le fait que l'appelant sera la seule partie à assister à l'audience.
- d) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.
- e) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[8] Le prestataire est-il admissible aux prestations de l'assurance-emploi en vertu de l'article 11 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») en lien avec l'état de chômage ?

DROIT APPLICABLE

[9] L'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* indique :

(1) Si une partie omet de se présenter à l'audience, le Tribunal peut procéder en son absence, s'il est convaincu qu'elle a été avisée de la tenue de l'audience.

(2) Le Tribunal tient l'audience en l'absence de la partie à la demande de laquelle il a déjà accordé une remise ou un ajournement s'il est convaincu qu'elle a été avisée de sa tenue.

[10] L'article 9 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») indique :

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

[11] L'article 11 de la Loi indique :

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

(2) Une semaine durant laquelle se poursuit un contrat de louage de services d'un prestataire et pour laquelle celui-ci reçoit ou recevra sa rétribution habituelle pour une semaine entière de travail n'est pas une semaine de chômage, même si le prestataire peut être dispensé de l'exercice de ses fonctions normales ou n'a en fait aucune fonction à exercer à ce moment-là.

(3) Une semaine, totale ou partielle, qui, en conformité avec une entente entre un employeur et un employé, fait partie d'une période de congé durant laquelle l'employé demeure employé de cet employeur et pour laquelle il reçoit, indépendamment du moment du versement, la partie de sa rétribution qui a été mise de côté n'est pas une semaine de chômage.

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

semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période.

PREUVE

[12] Lettre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada datée du 6 mai 2013 questionnant le prestataire sur des périodes pour lesquelles il a demandé des prestations d'assurance-emploi alors qu'il était toujours à l'emploi de son employeur. Pour les périodes du 5 février 2012 au 11 février 2012, du 18 mars 2012 au 24 mars 2012 et du 29 avril 2012 au 5 mai 2012, la Commission demande au prestataire s'il s'agit d'un congé autorisé et le prestataire indique qu'il n'a pas à l'autoriser, c'est la convention. Le prestataire explique avoir indiqué être disponible à travailler, après avoir consulté un agent du Centre Service Canada de X et lui avoir dit qu'il n'était pas rémunéré, qu'il se mettait disponible au travail à la C.C.Q. et à son agent d'affaires, il l'a informé qu'il avait droit à la rémunération. Il indique que cela arrive très souvent qu'il peut être appelé pour des « shut-down » ou un travail à plus long terme.

[13] Le 17 octobre 2013, l'enquêteur de la Commission contacte l'employeur Alstom et demande les dates exactes des fermetures du chantier La Sarcelle pendant la période des fêtes pour décembre 2010, 2011 et 2012. L'employeur indique du 17 décembre 2010 au 3 janvier 2011, du 23 décembre 2011 au 8 janvier 2012, du 21 décembre 2012 au 7 janvier 2013.

[14] Le 15 novembre 2013, l'enquêteur de la Commission contacte l'employeur Alstom qui explique que « les employés travaillant sur les chantiers dans le nord tel que la Sarcelle, Romaine, Eastmain, sont tous régis par la convention collective, et sujets à l'horaire de 28/10 soit au moins 28 jours de travail pour 10 jours de congé. Il précise qu'en [temps] normal la majorité des employés demandent leur congé après 28 jours, mais s'ils veulent continuer à travailler et qu'ils ne sont malades ou affectés dans la tête par l'éloignement, ils peuvent rester. Il précise que la semaine Normale de travail sur les chantiers varie de la situation du site, c'est-à-dire que la Romaine c'est 40 hres et après ils sont payés à temps double, et le chantier Baie James c'est 50 hrs après c'est du temps double. Tous les employés font du 60 hrs semaine, ils travaillent 6 jours du Lundi ou samedi, et pour le dimanche ça va au besoin ou l'urgence. Ces conditions sont les mêmes pour tous les types d'emploi que ça soit Grutier, Mécanicien, Plombier, électricien, manoeuvre, menuisier etc... » (GD3-14).

[15] Convention collective de l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (« l'ACRGTQ ») (GD3-15 à GD3-18).

[16] Effectifs – La Sarcelle indiquant que le prestataire a été embauché le 7 août 2011 et a un congé périodique du 3 février 2012 au 13 février 2012 (GD3-19), du 16 mars 2012 au 26 mars 2012 (GD3-20), du 27 avril 2012 au 7 mai 2012 (GD3-21).

[17] Le 30 octobre 2014, la Commission communique avec le prestataire et l'informe qu'une enquête démontre que chez son employeur Alstom Energie & Transport Canada, les employés qui travaillaient sur le chantier La Sarcelle dans le Nord, peu importe le type d'emploi, étaient régis par la convention collective et sujets à l'horaire de travail 28/10 soit au moins 28 jours de travail pour maximum 10 jours de congé. Cet horaire de travail/congé étant compris dans la convention collective, fait en sorte qu'il n'avait pas droit aux prestations durant ses périodes de congés conformément au paragraphe 11 (4) de la Loi sur l'assurance-emploi. Le prestataire indique qu'il travaillait 35 jours et bénéficiait de 10 jours de congé (GD3-27).

ARGUMENTS DES PARTIES

[18] L'Appelant a fait valoir que :

- a) Le prestataire indique qu'il était disponible à travailler alors qu'il était en période d'arrêt du chantier.
- b) Il indique qu'un agent de Service Canada lui avait confirmé qu'il avait droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[19] L'intimée a soutenu que :

- a) Le paragraphe 11(4) de la Loi prévoit que lorsqu'un assuré qui travaille, au cours d'une semaine, plus d'heures, de jours ou de périodes que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps et qui a droit, aux termes de son contrat de travail, à une période de congé est censé avoir travaillé une semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période. La première condition a trait au travail lui-même et la deuxième, à un droit aux termes d'un contrat de travail. Lorsque les deux

conditions sont remplies, il est jugé que le prestataire est en emploi pendant toute semaine où tombe cette période de congé.

- b) La Commission considère que le prestataire n'est pas en chômage les semaines où il est en repos (relâche) suite à son travail, le lien employeur/employé est toujours existant.
- c) Dans le présent dossier, le prestataire travaillait au moins 28 jours et bénéficiait de 10 jours de congé, lequel congé fait partie de sa convention collective. Il ne peut demander des prestations d'assurance-emploi pendant la durée de son contrat de travail, puisqu'il n'a pas perdu son emploi, il est en congé autorisé par sa convention collective en vigueur et le lien employeur/employé est toujours présent, lorsque ses 28 jours sont travaillés, le prestataire sait qu'à chaque fois qu'il prend sa période de congé de 10 jours, qu'il devra retourner au travail le lundi suivant. Ces informations sont confirmées par son employeur.

ANALYSE

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

[21] Le paragraphe 11 (1) de la Loi indique qu'une semaine de chômage, pour un prestataire, est une semaine pendant laquelle il n'effectue pas une semaine entière de travail.

[22] Le paragraphe 11 (4) de la Loi indique que l'assuré qui travaille habituellement plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps et qui a droit, aux termes de son contrat de travail, à une période de congé est censé avoir travaillé une semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période.

[23] L'employeur indique que les employés travaillant sur les chantiers dans le nord tel que la Sarcelle, Romaine, Eastmain, sont tous régis par la convention collective, et sujets à l'horaire

de 28/10 soit au moins 28 jours de travail pour 10 jours de congé. Il précise qu'en temps normal, la majorité des employés demandent leur congé après 28 jours, mais s'ils veulent continuer à travailler et qu'ils ne sont malades ou affectés par l'éloignement, ils peuvent rester. Il précise que la semaine normale de travail sur les chantiers varie selon la situation du site, c'est-à-dire que pour la Romaine il s'agit de 40 heures et qu'après les employés sont payés à temps double et pour le chantier de la Baie James, il s'agit de 50 heures, après c'est du temps double.

[24] Le Tribunal note que la convention collective indique qu'à « chaque période de 35 jours [...], le salarié a droit à un congé sans solde de 10 jours incluant le temps de déplacement nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier. Pour les contrats dont le dépôt des soumissions est postérieur au 26 septembre 2010, les deux (2) périodes de 18 et 35 jours sont diminuées respectivement à 14 et 28 jours » (GD3-17).

[25] L'employeur confirme aussi que le prestataire était en période de congé périodique du 3 février 2012 au 13 février 2012 (GD3-19), du 16 mars 2012 au 26 mars 2012 (GD3-20), du 27 avril 2012 au 7 mai 2012 (GD3-21).

[26] Ainsi, le Tribunal est satisfait que la preuve aux dossiers démontre que l'appelant a travaillé « plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps » tel que prévu au paragraphe 11(4) de la Loi.

[27] Dans *Duguay*, la Cour indique qu'il « nous paraît évident que les semaines de relâche en question étaient prévues au terme du contrat d'emploi comme des semaines de congé au sens du paragraphe 10(4). Elles n'étaient donc pas des semaines de chômage » (*Canada (Procureur général) c. Duguay*, #A-75-95).

[28] La Cour a aussi indiqué que : « Pour que le paragraphe 11(4) de la Loi soit applicable, il doit exister une preuve montrant que le prestataire a travaillé davantage que le nombre d'heures qui sont habituellement travaillées au cours d'une semaine par des personnes employées à temps plein. Il s'agit là essentiellement d'une question de fait, et le juge-arbitre ne devait pas intervenir à moins que le conseil eût commis une erreur sujette à révision, c'est-à-dire à moins qu'il eût « fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion erronée, tirée de façon abusive ou

arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance » (alinéa 115(2) c) de la Loi » (*Canada (Procureur général) c. Merrigan*, 2004 CAF 253).

[29] En se basant sur la preuve et les arguments présentés par les parties, le Tribunal est satisfait que la semaine normale de travail du prestataire comporte plus d'heures qu'une semaine de travail normalement faite par une personne employée à temps plein. Ainsi, le Tribunal est par conséquent satisfait que les semaines en cause dans le présent appel correspondent à des semaines de congé prévues par le contrat de travail du prestataire. Ainsi, les semaines de congé prévues à son contrat d'emploi sont en vertu du paragraphe 11 (4) de la Loi, des semaines considérées comme étant des semaines de travail. Le prestataire n'est donc pas admissible à des prestations d'assurance-emploi pendant ces semaines.

CONCLUSION

[30] Le Tribunal est satisfait que le prestataire ne soit pas en chômage pendant les semaines où il est en congé, ces semaines faisant partie de son contrat de travail et le lien employeur/employé étant toujours existant. Le prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour les semaines du 6 au 10 février 2012, du 19 au 23 mars 2012 et du 30 avril 2012 au 4 mai 2012 puisqu'il n'est pas considéré comme étant en chômage en vertu du paragraphe 11 (4) de la Loi.

[31] L'appel est rejeté.

Charline Bourque
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi