



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *D. S. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1429

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3502

ENTRE :

D. S.

Appelant (prestataire)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Linda Bell

DATE DE L'AUDIENCE : Le 12 novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 25 novembre 2019

DÉCISION

[1] Le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi (AE). La Commission a refusé de lui en verser. Le prestataire interjette appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[2] J'accueille l'appel. J'ai décidé que le prestataire n'a pas perdu son emploi en raison d'un conflit collectif. Cela signifie qu'il n'est pas visé par un arrêt de paiement (inadmissibilité) pour cette raison.

APERÇU

Faits convenus

[3] Je peux simplement accepter certains faits étant donné qu'ils sont énoncés dans le dossier et que le prestataire et la Commission en ont convenu.

[4] Le prestataire travaillait à temps plein dans une usine locale. Il était membre du syndicat et travaillait selon les modalités d'une convention collective. L'employeur l'a mis à pied le 14 juin 2019. La convention collective a expiré à minuit le 14 juin 2019, après la mise à pied du prestataire.

[5] En tant qu'employé mis à pied, le prestataire avait la possibilité d'appeler et de demander du travail occasionnel la fin de semaine. Il a effectué des quarts de travail occasionnels le 23 juin 2019, le 24 juin 2019, le 29 juin 2019 et le 30 juin 2019.

[6] Le 28 juin 2019, le syndicat a donné un avis de grève de 72 heures à l'employeur. La grève a commencé le 1^{er} juillet 2019.

Les questions en litige dans le présent appel

[7] La Commission a conclu que le prestataire a perdu son emploi en raison d'un conflit collectif qui a commencé le 1^{er} juillet 2019.

[8] Le prestataire n'est pas d'accord. Il dit avoir perdu son emploi le 14 juin 2019 en raison d'une pénurie de travail. Il soutient qu'il n'a pas participé au conflit collectif, car il n'a fait que du travail occasionnel après sa mise à pied.

Ce que je dois décider

[9] La loi prescrit qu'un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi s'il perd son emploi ou qu'il ne peut reprendre un emploi en raison d'un conflit collectif ou d'une grève¹.

[10] Les prestataires qui sont mis à pied avant l'expiration de la convention collective ne peuvent plus perdre leur emploi en cas de conflit collectif. Cela signifie qu'ils ne sont pas visés par l'inadmissibilité². Un employé occasionnel ne perd pas son emploi en raison d'un conflit collectif ou d'une grève s'il n'avait qu'une attente de travail³.

[11] Je dois décider si la Commission a démontré que le prestataire a perdu son emploi en raison d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif. Pour rendre cette décision, je dois déterminer si le prestataire pouvait perdre un emploi.

Le prestataire n'a pas perdu son emploi en raison d'un conflit collectif

[12] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi le 14 juin 2019 en raison d'une pénurie de travail. Cela s'est produit avant l'expiration de la convention collective et la grève déclenchée le 1^{er} juillet 2019. C'est ce que confirment le relevé d'emploi (RE) délivré le 27 juin 2019 et le RE modifié délivré le 4 septembre 2019. Le code « A » figure dans les deux RE pour indiquer un manque de travail.

¹ Paragraphe 36(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² *Gionest c. Commission de l'assurance-chômage (Procureur général)* [1983] 1 C.F. 832.

³ *Morissette c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (Procureur général)*, A-692-90; CUB 62156.

[13] Bien que le prestataire ait effectué des quarts de travail occasionnels jusqu'au 30 juin 2019, cela n'est pas suffisant pour prouver qu'il a perdu son emploi en raison du conflit collectif. Le prestataire confirme qu'il a effectué quatre quarts de travail occasionnels. Son dernier quart de travail occasionnel a eu lieu le 30 juin 2019, et la grève a commencé le 1^{er} juillet 2019. Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, l'employé occasionnel ne perd pas son emploi en raison d'un conflit collectif ou d'une grève s'il n'avait qu'une attente de travail⁴.

[14] Le prestataire déclare que son employeur l'a convoqué à une rencontre le 11 juin 2019. L'employeur lui a dit qu'il était mis à pied le 14 juin 2019. Il lui a remis un document contenant des instructions concernant le travail occasionnel. J'ai autorisé le prestataire à présenter ce document après l'audience. Il indique que les employés mis à pied peuvent appeler pour demander du travail occasionnel de nettoyage la fin de semaine. L'employeur attribue ce travail occasionnel en fonction du niveau d'ancienneté des personnes qui ont appelé.

[15] Le prestataire m'a dit qu'il était cinquième au bas de la liste d'ancienneté. Il dit avoir moins d'ancienneté que 50 à 55 autres employés qui ont été mis à pied à la même date. Je le crois lorsqu'il affirme qu'il n'avait aucune garantie de travailler à titre occasionnel parce qu'il figurait très bas dans la liste d'ancienneté. Les employés ayant de l'ancienneté obtenaient le travail occasionnel s'ils appelaient et en faisaient la demande. Cela signifie que le travail occasionnel n'était pas celui du prestataire. Il n'avait une attente de travail que lorsque les employés ayant de l'ancienneté n'appelaient pas.

[16] Le prestataire conteste la prétention de la Commission selon laquelle l'employeur l'a « rappelé » au travail les 22, 23, 29 et 30 juin. Il affirme que son employeur ne l'a jamais rappelé au travail. Il a choisi d'appeler et de demander des quarts de travail occasionnels. Le prestataire soutient qu'il est injuste de le déclarer non admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi alors qu'il s'est rendu disponible pour faire du travail occasionnel lorsque les employés ayant de l'ancienneté ne l'ont pas fait.

[17] Le prestataire affirme que son syndicat lui a dit qu'il ne pouvait pas participer au piquetage et qu'il n'avait pas droit à une indemnité de grève parce qu'il avait été mis à pied. À

⁴ *Morissette c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (Procureur général)*, A-692-90; CUB 62156.

mon avis, cela démontre d'autant que le prestataire n'est pas visé par une inadmissibilité parce qu'il n'a pas été autorisé à participer au conflit collectif⁵.

CONCLUSION

[18] Pour ces motifs, j'accueille l'appel. Le prestataire n'a pas perdu son emploi en raison d'un conflit collectif. Il n'est donc pas visé par une inadmissibilité.

Linda Bell

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 12 novembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	D. S., appellant (prestataire)

⁵ Aux termes du paragraphe 36(4) de la *Loi*, le paragraphe 36(1) de la *Loi* ne s'applique pas si le prestataire prouve qu'il ne participe pas au conflit collectif qui a causé l'arrêt de travail, qu'il ne le finance pas et qu'il n'y est pas directement intéressé.