

Dossier : 2001-1708(EI)

ENTRE :

ERNEST EASON,

appellant,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

et

L'UNION INTERNATIONALE DES JOURNALIERS, LOCAL 1208,

intervenant.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appel entendu le 10 décembre 2002 et le 29 septembre 2003
à St. John's (Terre-Neuve)

Devant : L'honorable juge T. E. Margeson

Comparutions :

Avocat de l'appelant :

M^e Randell J. Earle

Avocats de l'intimé :

M^e Cecil Woon et

M^e Susan McKinney

Avocats de l'intervenant :

M^e Kenneth W. Jerrett et

M^e Kevin F. Stamp

JUGEMENT

L'appel interjeté en vertu du paragraphe 103(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* est rejeté et la décision du ministre portant sur l'appel interjeté devant lui en vertu de l'article 91 de la *Loi*, est ratifiée.

Signé à Ottawa, Canada, ce 7^e jour de novembre 2003.

« T. E. Margeson »

Juge Margeson

Traduction certifiée conforme
ce 14^e jour de mai 2004.

Ingrid B. Miranda, traductrice

Référence : 2003CCI775
Date : le 13 novembre 2003
Dossier : 2001-1708(EI)

ENTRE :

ERNEST EASON,

appellant,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

et

L'UNION INTERNATIONALE DES JOURNALIERS, LOCAL 1208,

intervenant.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

MOTIFS DU JUGEMENT MODIFIÉS

Le juge Margeson

[1] L'appelant interjette appel auprès de l'intimé pour que soient déterminés le nombre d'heures assurables et la rémunération assurable qu'il a accumulés alors qu'il était employé auprès du Local 1208 de l'Union internationale des journalistes, (le « payeur ») pendant la période allant du 30 août 1999 au 9 septembre 2000 (la « période en question ») au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »), du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « Règlement ») et du *Règlement sur la rémunération assurable et la perception des cotisations* (le « RRAPC »).

[2] L'intimé a informé l'appelant qu'il avait été décidé que ses activités auprès du payeur pendant la période en question constituaient un emploi assurable et qu'il avait été employé en vertu d'un contrat de louage de services dont la rémunération assurable et les heures assurables étaient reflétées dans le relevé d'emploi (le « R.E. ») (n° A24243619) qui lui avait été délivré.

[3] Dans ladite décision, le ministre a déterminé que l'appelant avait travaillé, dans le cadre d'un emploi assurable, 1 380 heures pendant la période en question, conformément au paragraphe 10(1) du *Règlement*, et que la rémunération de l'appelant découlant de cet emploi assurable pour les 27 dernières semaines de la période en question s'élevait à 17 275 \$ conformément au paragraphe 2(1) du *RRAPC*. L'appelant a déposé un Avis d'appel, daté du 11 avril 2001, à l'encontre de cette décision.

[4] Dans ses observations préliminaires, l'avocat de l'appelant a indiqué que la seule question en litige est le nombre d'heures de travail de l'appelant pendant la période en question. De plus, il fallait déterminer si l'appelant avait été employé une semaine sur deux avec salaire fixe ou, sinon, sur une base hebdomadaire, à la moitié du salaire. En outre, le montant de la rémunération assurable était aussi en question.

[5] Deanne Hennessey a témoigné qu'elle travaillait auprès du payeur et qu'elle y était employée depuis neuf ans. Elle connaissait l'appelant, qui était son collègue, ainsi qu'agent d'affaires pour l'Est de Terre-Neuve. Il avait aussi été le président du Local. Elle était l'administratrice du bureau. Jusqu'en septembre 2000, ses collègues de travail étaient Pat McCormick, Joseph Whiffen, Gus Coombs, Ernest Eason et possiblement Vic Slaney. Elle travaillait au bureau central et elle était en mesure de savoir qui entraît et sortait du bureau.

[6] M^{me} Hennessey s'est rappelée la période allant du 30 août 1999 jusqu'en juillet 2000. Pendant cette période, les fonctions de M. Eason consistaient à s'occuper des audiences d'arbitrage et des enquêtes sur les travailleurs. Pendant la période allant du 30 août 1999 jusqu'en juillet 2000, l'appelant s'était présenté au bureau, mais elle ne savait pas s'il y avait été chaque jour ou non. Il ne se présentait pas nécessairement au bureau chaque jour. Cela avait été ainsi, même avant la période en question. Il n'y avait pas de différence notable entre le temps qu'il passait au bureau avant, ou après, la période en question.

[7] En contre-interrogatoire, M^{me} Hennessey a dit que le 31 mai 1999, il y avait eu une réunion du conseil de direction.

[8] L'appelant a témoigné que, jusqu'au 9 septembre 2000, il avait été employé par l'intervenant en tant qu'agent d'affaires, sauf exception de quatre semaines pendant lesquelles il avait travaillé comme organisateur. Il avait été agent d'affaires pour l'Est de Terre-Neuve depuis 1986. Une de ses fonctions consistait à s'occuper de la liste d'embauche. Il visitait des lieux de travail et communiquait

avec les entrepreneurs relativement aux griefs. Il s'occupait de problèmes de santé, de bien-être et de pension. Aussi, il recommandait des membres à des employeurs.

[9] Il s'est rappelé qu'en mai 1999, on a soulevé la question de réduire le nombre d'employés pendant la réunion du conseil de direction. L'idée avait été proposée par le directeur des opérations, Pat McCormick. Ce dernier avait considéré la possibilité d'avoir un seul agent d'affaires au lieu de quatre. Il a proposé une réduction de personnel et une redéfinition du poste. Cette proposition n'a pas été agréée. Ils ont songé alors à établir un horaire alterné d'une semaine sur deux de travail pour les agents. L'appelant n'était pas d'accord et l'a dit au conseil et à Pat McCormick. Il a parlé à ce dernier pendant la réunion et, plus tard, dans son bureau. M. McCormick a dit que s'ils s'entendaient là-dessus, les personnes concernées seraient par la suite remboursées pour les semaines non-ouvrées lorsque les fonds seraient disponibles.

[10] Certains établissements de formation étaient à vendre et il a pensé que leur vente pourrait libérer des fonds. Il a parlé avec Pat McCormick au sujet de cet aspect de l'affaire et il a mentionné qu'il avait un certain nombre de dossiers importants devant le Conseil des relations de travail dans un futur proche et que les dates coïncideraient avec sa semaine d'inactivité. Il devait assister à l'audience en tant que conseiller pour le compte de l'avocat de l'Union. Ils ont aussi parlé de la possibilité de demander des prestations d'assurance-emploi. L'appelant croyait qu'il dépasserait le seuil de 39 500 \$ et qu'il devrait rembourser de l'argent s'il demandait des prestations d'assurance-emploi. Pat McCormick lui dit de continuer à s'occuper des affaires portées devant le Conseil des relations de travail et de se présenter au travail chaque jour, comme d'habitude. Si quelqu'un au bureau posait des questions, Pat McCormick s'en occuperait. Ils n'ont pas parlé de remplacer les heures de travail par des heures de congé, au lieu d'être payé pour assister aux audiences. Il s'est présenté aux audiences du projet Whiffen Head, une longue affaire. Dans cette affaire, il agissait en tant que conseiller auprès des conseillers juridiques.

[11] Il a fait référence aux pièces A-1, A-2 et A-3 et il a été en mesure d'établir les dates des audiences auxquelles il a assisté du début à la fin. Ses dépenses dans le cadre de ces audiences ont été remboursées par le Local.

[12] Il s'est présenté au travail chaque jour. Les semaines où il était censé ne pas travailler, il s'est présenté au travail et il a visité des lieux de travail. Il a assisté à des réunions et à des audiences, notamment aux réunions des Métiers du bâtiment qui avaient lieu les lundis, une fois par semaine. Il a été capable de donner le titre

de certaines audiences auxquelles il avait assisté, les sujets qui y ont été traités et les sociétés auxquelles il a eu affaire.

[13] Personne ne l'a remplacé, ni accompli aucune de ses tâches. Il a assisté à des réunions du Conseil régional de l'Atlantique et agi en qualité de vérificateur du Conseil de district de l'Atlantique. De plus, il a fait ceci avant le 30 août 1999 aussi. Le programme d'aide sociale était administré localement par le gestionnaire et par un conseil d'administration. Il faisait partie du conseil d'administration pendant la période en question à titre de représentant syndical. Il assistait à des réunions de ce conseil, qui étaient tenues pendant les heures normales d'ouverture.

[14] Il a aussi assisté à de conférences de la fondation de journaliers Labourers International Foundation qui ont eu lieu à plusieurs endroits en Amérique du Nord. Il y a assisté en tant que délégué du Local 1208. Ceci n'a pas eu lieu pendant la période en question.

[15] Quant à sa rémunération, il recevait un chèque du Local 1208 chaque deux semaines, mais il recevait aussi des indemnités pour l'utilisation de son véhicule sur une base *quotidienne* et une indemnité pour ses repas de 300 \$ par semaine. Pendant les premiers cinq ou six semaines, il recevait les deux chèques ensemble, mais par la suite, il ne les prit qu'une semaine sur deux, comme suggéré. Les pièces A-3 et A-4 ont été admises comme des éléments de preuve ayant été prouvés.

[16] Lors de son contre-interrogatoire, il a dit qu'avant août 1999, il était agent d'affaires local et président de l'Union. Il travaillait 40 heures par semaine, de 9 h à 17 h, du lundi au vendredi. Voilà les termes de son contrat. Parfois, il devait recevoir des appels téléphoniques à la maison. On le rémunérait pour 40 heures de travail, il ne remplissait pas de feuilles de temps et il était payé à la semaine. Les réunions du conseil de direction de l'Union avaient lieu sur une base trimestrielle, sauf en été.

[17] En 1999, ils ne révisèrent ni approuvèrent le procès-verbal de la réunion précédente. Le 31 mai 1999, ils ont eu une réunion. Il y était présent, Pat McCormick était présent, Rick Anderson était possiblement présent, Gus Coombs était présent, Paul Stamp était présent, ainsi que Andrew Coady. Pat McCormick n'a pas dit que tous devraient travailler une semaine sur deux, sauf exception de Deanne et de Joseph. Il n'a pas dit si Vic Slaney resterait, il s'agissait d'un organisateur. Il a dit que les agents d'affaires devraient travailler une semaine sur deux. L'appelant n'était pas d'accord avec cet arrangement.

[18] Tous les participants ne se sont pas montrés en faveur de l'arrangement proposé. M. Coombs n'était pas d'accord que M. Slaney soit licencié. M. Coady et M. Stamp n'étaient pas sur le livre de paie et se sont abstenus de commenter. Pat McCormick a proposé que, si l'arrangement était accepté, les personnes visées seraient remboursées quand les fonds seraient disponibles. Ils n'avaient pas l'intention d'appeler aucune des autres personnes qui étaient présentes à cette réunion. Il a reconnu qu'entre le 30 août 1999 et le 2 juillet 2000, il avait travaillé en qualité d'agent d'affaires en vertu du nouvel arrangement. Il a dit : « c'était l'arrangement. »

[19] Entre le 2 juillet 2000 et le 8 septembre 2000, il a travaillé comme organisateur. Entre le 30 août 1999 et le 2 juillet 2000, il recevait une rémunération de 1 100 \$ toutes les deux semaines, pour la semaine au cours de laquelle il était censé avoir travaillé 40 heures. Il travaillait de 9 h à 17 h, du lundi au vendredi, et faisait des semaines de 40 heures.

[20] Une semaine sur deux, il n'était pas payé. Il a continué à travailler chaque semaine. Pendant les cinq premières semaines, il a été rémunéré toutes les deux semaines. Par la suite, on lui payait son salaire une semaine et les indemnités la deuxième semaine. Avant l'entrée en vigueur du nouvel arrangement, il recevait une indemnité quotidienne en sus de son chèque de paie régulier. Entre le 30 août 1999 et le 2 juillet 2000, il recevait un chèque de paie régulier et puis un chèque quotidien relativement aux semaines d'inactivité. Il ne recevait pas son chèque de paie régulier. Il ne remplissait pas de feuilles de temps, mais il travaillait de la même manière qu'avant, comme si le nouvel arrangement n'avait jamais eu lieu.

[21] Il a nié avoir parlé à Pat McCormick au téléphone pendant sa première semaine d'inactivité présumée. Il a dit lui avoir parlé en personne, dans son bureau, après la réunion du conseil de direction du 31 mai 1999. Il était inquiet au sujet du travail qu'il avait entamé et qui devait être terminé. Il a aussi parlé de la réduction et de ses justifications. Il était satisfait que l'on ait pris une décision. Le nouvel arrangement devait commencer la semaine du 31 mai. Il était préoccupé aussi par la question de savoir s'il devait demander des prestations d'assurance-emploi ou non. Il ne l'a pas fait.

[22] Pat McCormick lui a demandé de continuer son travail dans le cadre des dossiers présentés au Conseil des relations de travail. L'appelant lui a dit qu'il rentrerait au travail comme il l'avait toujours fait. Quand on lui a suggéré qu'on

avait décidé de réduire ses heures à une semaine sur deux, il a dit qu'il n'en avait pas eu l'impression. [TRADUCTION] « On n'a pas parlé des semaines d'inactivité. » Il a parlé à Pat McCormick lors de la réunion du conseil de direction et il a été convenu qu'il continuerait à travailler à temps plein, ce qu'il a continué à faire.

[23] On lui a demandé à quel moment M. McCormick avait convenu avec lui qu'il continuerait à travailler à temps plein, qu'il ne recevrait que la moitié de son salaire pour le moment et qu'il ne recevrait le reste que lorsque l'argent serait disponible. Il a dit que cela a eu lieu la semaine suivant la réunion du conseil du lundi. Il a dit que cela est arrivé le 31 mai, le jour de la réunion du conseil dans le bureau de Pat McCormick. Il a dit : [TRADUCTION] « L'accord a probablement eu lieu dans son bureau. » Il a dit alors que Pat McCormick lui avait dit : [TRADUCTION] « Vous continuerez à travailler comme avant. » Il ne parlait qu'à son sujet. Et cela était différent de ce qui avait été dit lors de la réunion du conseil de direction. Il n'a pas obtenu de confirmation écrite et n'a pas non plus conservé de compte rendu de la réunion. Il a identifié sa signature apposée à la pièce R-1 et il a dit que cela était exact.

[24] Lors de son contre-interrogatoire par l'avocat de l'intervenant, l'appelant a dit que la réunion du conseil avait été tenue le 31 mai 1999 et que six personnes étaient présentes. M. McCormick avait annoncé le partage des tâches et la réduction de travail en raison de la situation économique. On a proposé que les parties travaillent une semaine sur deux. Il était le seul qui s'y était opposé par principe. Il faisait partie de la minorité. Cela n'était pas très avantageux pour lui de demander l'assurance-emploi. Il avait discuté de cela avec Pat McCormick pendant une réunion. Quand il a quitté la réunion du conseil, il savait qu'il avait la possibilité de demander des prestations d'assurance-emploi, mais qu'il courait le risque d'être tenu de les rembourser, il a décidé de ne pas faire la demande. Il comprenait clairement que chaque deux semaines, il ne recevrait pas de salaire. Il a appris cela lors de la réunion du conseil.

[25] On l'a interrogé au sujet de la réunion qu'il a eue avec Pat McCormick plus tard ce lundi, et on lui a demandé en quels termes Pat McCormick lui aurait dit expressément qu'il serait payé pour ces semaines de travail. Il a dit : [TRADUCTION] « Je ne peux pas dire mot pour mot ce qui a été dit. » Quand il avait travaillé plus de 40 heures dans le passé, il n'avait été payé que pour 40 heures. Il croyait que la décision qui avait été prise dans le but de garder quelqu'un d'autre et cela, en raison des personnes impliquées.

[26] Il estimait qu'il devait être gardé comme employé. Quand on lui a demandé pourquoi il a utilisé l'expression [TRADUCTION] « la semaine où j'étais censé ne pas travailler » il a dit que cela était arrivé la semaine où M. Coombs est rentré au bureau. Il se trouvait là. Il ne lui dit pas qu'il avait fait un autre arrangement. On lui a suggéré qu'il a possiblement mentionné le fait qu'il n'était pas censé être au bureau à ce moment. Il n'a pas répondu. On lui a rappelé que lors de la réunion du conseil du 31 mai, on avait mentionné que tous seraient payés quand l'argent serait disponible. Pourquoi devraient-ils être payés? Seraient-ils payés sans avoir travaillé ou seulement s'ils travaillaient comme il le faisait? Il a dit qu'il serait payé s'il continuait de se présenter au travail et de travailler dans le cadre des mêmes dossiers. Pat McCormick lui a dit de continuer le travail qu'il faisait. Il a admis ne pas avoir reçu son chèque de paie régulier pendant la période en question.

[27] Au réinterrogatoire, on lui a demandé de définir ce qu'il avait compris au sujet de ce qui serait payé, quand cela serait payé et pourquoi cela serait payé. Il a dit qu'il devait continuer à travailler et qu'il recevrait son chèque (1 100 \$) toutes les deux semaines et puis qu'il serait payé quand les fonds deviendraient disponibles. Il a admis qu'il n'avait aucun arrangement avec le conseil, mais seulement avec Pat McCormick, de continuer selon son horaire normal de travail. En vertu de leur constitution, la décision finale incombe au directeur des opérations. Le poste de directeur des opérations est électif.

[28] L'intimé a appelé à la barre Joseph Whiffen, qui était le contrôleur du Local 1208. Il détenait un diplôme de commerce. Il avait travaillé pour l'Union pendant trois ans et, en mai 1999, il y travaillait déjà. Il a identifié la pièce R-2, le RE et il a dit qu'il l'avait effectivement préparé. Il a aussi préparé le livre de paie et a identifié la pièce R-3. Il a déposé qu'après le 11 septembre 1999, l'appelant était payé toutes les deux semaines. On lui a demandé pourquoi il était payé toutes les deux semaines jusqu'au 2 juillet 2000. Il a dit que Pat McCormick lui a donné la directive que tous les employés travailleraient une semaine sur deux. Entre le 30 août 1999 et le 2 juillet 2000, l'appelant a été rémunéré pour 23 semaines, pour 40 heures de travail par semaine, totalisant 920 heures. Entre le 3 juillet 2000 et le 8 septembre 2000, il a été payé 10 semaines, au taux de 50 \$ par semaine, soit 500 heures. Il avait accumulé 1 420 heures.

[29] Il a identifié la pièce R-2, le RE qu'il a rempli pour le compte du Local en ce qui concerne l'appelant. Ce dernier a reçu une indemnité quotidienne pour ses repas, ses déplacements, l'usage de son véhicule et l'essence. Ces paiements étaient versés à l'appelant toutes les deux semaines parce que celui-ci avait demandé que ce soit ainsi modifié. Au début, l'appelant devait être payé pendant sa

semaine de travail et il avait dû demander la permission de modifier les paiements pour satisfaire la demande de l'appelant que cela soit modifié.

[30] Lors de son contre-interrogatoire, il a dit qu'il ne savait pas quel avait été le dernier jour de travail de l'appelant et qu'il ne savait pas quel avait été le dernier jour pour lequel ce dernier avait été payé. Il a présenté la pièce A-5 qui était un RE du Local. La case 11 montrait que le dernier jour pour lequel l'appelant avait été payé était le 6 août 1999.

[31] Il y avait une lacune de trois semaines entre la pièce A-5 et la pièce R-2. Le témoin a dit que l'appelant avait eu congé pendant les trois premières semaines. Il ne s'est pas présenté au bureau pendant ces trois semaines-là. Il a admis qu'on lui avait dit que les employés allaient commencer à travailler une semaine sur deux.

[32] Pendant l'année 1999, il y avait des personnes qui travaillaient régulièrement une semaine sur deux. L'appelant n'était pas l'un d'eux. Au début, il a dit qu'il ne savait pas à quel moment l'appelant a commencé à travailler aux deux semaines, mais il dit que cela s'est probablement produit vers la fin du mois d'août 1999. Il a probablement donné la pièce A-5 à l'appelant vers la date où il l'a signée, soit le 6 août 1999. Pendant les 52 semaines précédant le 6 août 1999, l'appelant était rémunéré pour chaque semaine de travail. Il a calculé 2 120 heures d'après les feuilles de paie. Il ne payait pas les gens quand ils n'étaient pas employés.

[33] Lors de son contre-interrogatoire par l'avocat de l'intervenant, il a dit que, pour calculer le nombre d'heures assurables, il devrait utiliser des données afférentes aux 53 dernières semaines. Il n'y avait pas de problème concernant la pièce R-2. La période sur laquelle on lui avait posé des questions ne faisait pas partie des 53 semaines précédant le 9 septembre 2000. Il a conclu que les employés étaient payés pour travailler et que ceux qui n'avaient pas été payés n'avaient pas travaillé.

[34] Pat McCormick était le directeur des opérations du Local 1208. Il a été élu en 1985. Le 31 mai 1999, il y a eu une réunion du conseil du Local. MM. McCormick, Ernest Eason, Andrew Coady, Ed Hallahan, Gus Coombs et Paul Stamp étaient présents. Richard Henderson est un membre du conseil qui n'était pas présent. Le revenu du Local avait baissé et il fallait réduire le personnel. Il a proposé que Vic Slaney soit licencié et que les autres travaillent à temps partiel, à l'exception des employés de bureau essentiels. On lui a demandé ce qu'il voulait dire par « temps partiel » et il a dit : une rotation d'une semaine sur deux.

Il a présenté cette proposition, mais Gus Coombs était inquiet du fait que Vic Slaney serait licencié. Il a dit que ce dernier devrait aussi travailler une semaine sur deux. Trois autres personnes ont aussi donné leur avis que M. Slaney devrait également travailler en rotation.

[35] MM. McCormick et Gus Coombs travailleraient une semaine et l'appelant et Vic Slaney travailleraient ensemble. L'appelant a demandé pourquoi M. Coombs travaillerait avec lui. L'appelant et M. Slaney ont été avisés de commencer à travailler sur cette base. L'appelant n'avait qu'une question et celle-ci portait sur la manière dont on avait choisi les équipes. Il n'était pas inquiet au sujet de la semaine sur deux. On lui a demandé s'il était d'accord pour que les personnes visées soient payées pour les semaines d'inactivité. Il a dit qu'ils n'ont pas mentionné ce sujet.

[36] Il a quitté la ville. La semaine suivante, le lundi, M. Coombs l'a appelé au téléphone. Il voulait savoir ce que M. Eason faisait au bureau. Il lui a dit qu'il ne le savait pas, mais qu'il lui parlerait. Il l'a téléphoné et s'est fait dire qu'il désirait en parler avec lui. Il est venu le voir à son bureau et M. Eason lui a dit qu'il préférerait se présenter au bureau bénévolement. M. Coombs lui a demandé s'il allait le renvoyer à la maison et il a répondu que non. Il travaillait en qualité de bénévole. Alors, dans l'après-midi, M. Coombs est rentré et lui a dit que Vic Slaney et lui-même avaient décidé de travailler bénévolement aussi pour maintenir le contact avec le bureau.

[37] En août, M. McCormick les a appelés tous les trois dans son bureau et leur a dit qu'il appréciait le travail qu'ils faisaient bénévolement. Il leur a dit que si des fonds se libéraient, ils seraient alors payés pour le travail qu'ils avaient effectué bénévolement. Lors de la réunion du conseil, il n'y avait pas de raison de parler des paiements puisque personne n'avait encore commencé à travailler bénévolement. Il n'a pas dit à M. Eason qu'il serait payé, il lui a simplement dit en août qu'il serait peut-être payé.

[38] Après le 30 août 1999, jusqu'au 2 juillet 2000, le salaire de M. Eason était de 1 100 \$ par semaine, plus une indemnité quotidienne pour les semaines de travail. D'habitude, ils travaillaient plus que 40 heures, mais on ne leur payait que 40 heures, ce qui reflétait le salaire. Le poste qu'il occupait était le seul poste électif à temps plein. Il n'avait pas besoin de participer à la rotation de travail, mais il a choisi de le faire pour s'accorder à lui-même le même traitement qu'à tous les autres. On lui avait présenté l'Avis d'appel et il n'était pas d'accord avec son contenu. Il a dit que M. Eason était d'accord pour travailler à temps plein. Il a

accepté de travailler bénévolement, de la même manière que les autres qui ont plus tard suivi son exemple. L'Union n'était pas en faillite ni sous séquestre.

[39] Lors de son contre-interrogatoire, le témoin a dit que l'Union est en ce moment sous surveillance. La conséquence en est la destitution des dirigeants élus, mais il a continué à exercer ses fonctions de directeur des opérations. Le conseil de direction est suspendu.

[40] M. McCormick connaissait bien la constitution de l'Union internationale, ainsi que celle du Local. En qualité de directeur des opérations, il détient l'autorité, en vertu de la Constitution, de destituer les représentants qui travaillent sur le terrain. On les appelle communément « représentants sur le terrain », « représentants locaux » et « représentants syndicaux ». La direction et la surveillance des représentants sur le terrain revient au directeur des opérations. En tant que directeur des opérations, il avait la charge de diriger et de superviser M. Eason, ainsi que tous les autres. Les représentants sur le terrain sont recommandés par le directeur des opérations et le conseil peut, soit les accepter, soit les rejeter. Le directeur des opérations peut proposer un nouveau candidat si le premier est rejeté.

[41] M. McCormick est le directeur général. Joe Whiffen est le contrôleur et se rapporte également à lui. Quand l'Union éprouve des difficultés financières, les membres doivent voter sur la question des salaires du personnel du Local lors de deux réunions consécutives. La rotation de travail n'a pas été approuvée par les membres. Il ne s'agissait pas d'une diminution salariale. Il s'agissait d'une décision qui devait être prise. Il l'a présentée au conseil pour que celui-ci fasse une recommandation, mais il avait l'autorité de prendre une décision s'il le désirait. Le conseil de direction ne détenait pas l'autorité d'agir sans son consentement.

[42] Lors de la réunion du 31 mai, il ne se souvient pas que M. Coady ni aucun autre membre du groupe ait soulevé la question de savoir pourquoi des membres seraient payés sans avoir travaillé. Il ne se souvient pas d'avoir eu une rencontre avec M. Scott Nightingale de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (« ADRC ») lors de laquelle ce dernier lui aurait dit qu'il recommanderait que ces personnes soient payées pour la semaine d'inactivité. Il a dit que si et quand les fonds seraient disponibles, alors elles seraient payées. La décision devrait avoir été prise par lui.

[43] Il n'en a pas parlé plus longuement avec M. Eason, jusqu'à la première semaine où le système d'alternance d'une semaine sur deux a commencé.

La semaine où il a parlé avec M. Eason était probablement sa semaine d'inactivité prévue. Il a parlé avec M. Eason sur les projets en cours et, quand M. Eason a proposé de travailler bénévolement, M. McCormick lui a dit de continuer à s'occuper de ces affaires. Il ne sait pas s'il a précisé les affaires sur lesquelles M. Eason devait continuer à travailler. Dans les syndicats locaux, il est courant de présenter quelqu'un devant le Conseil des relations de travail en tant que conseiller de l'avocat. Le projet de Whiffen Head était une affaire courante. Il y avait un différend constant au sujet de la représentation sur les lieux. Cela constituait une question importante pour les syndicats. M. Eason représentait l'Union aux audiences. Les premières étapes allaient être plutôt intenses, mais cela devait se modérer par la suite.

[44] La plupart des renseignements pertinents devaient être présentés lors de la première étape des audiences. L'instance concernant Whiffen Head devant le Conseil des relations de travail découlait de la contestation exprimée par certains syndicats au sujet de l'arrangement entre le Local 1208 et l'entreprise. Ce serait l'occasion pour le Local 1208 de présenter sa réponse à la demande des syndicats adverses.

[45] M. Eason était le représentant de l'Union auprès des avocats tout au long de l'audience. Il aurait affecté M. Eason à cette fonction et aurait entretenu des discussions et un dialogue avec lui pendant cette période. Cela a continué après le réarrangement des effectifs au Local 1208. M. Eason se serait occupé des audiences pendant ses semaines de travail et ce témoin l'aurait fait pendant les semaines d'inactivité de M. Eason. Ce témoin aurait eu avec M. Eason des discussions sur l'audience après le réarrangement. M. Eason n'a pas fait état de problème concernant cet arrangement. Le témoin n'a pas agi comme conseiller à l'enquête sur Whiffen Head après que les changements dans le partage du travail au Local ont eu lieu.

[46] Il a confirmé que M. Eason avait participé en tant que représentant de l'Union à l'audience portant sur la compagnie de couverture de Fred Doucet. Il ne savait pas si les audiences avaient eu lieu à Cornerbrook ou ailleurs. Sa position est que si M. Eason a conseillé les avocats en tant que représentant de l'Union, il l'a fait bénévolement. Ce n'était que le déroulement logique de ce que M. Eason aurait déclaré dans son bureau, qu'il préférerait se présenter au bureau plutôt que rester à la maison.

[47] M. Eason était responsable de la liste de travailleurs de la région Est. Cette liste est composée des membres qui ont demandé que leur nom y figure; les travailleurs sont choisis au besoin par ordre de priorité selon la place qu'ils occupent sur la liste.

[48] Quand M. Eason n'était pas présent, Gus Coombs était la personne en charge de la liste. MM. McCormick, Gus Coombs, Ernest Eason et Vic Slaney sont ceux qui ont participé au partage de travail au bureau de St. John's. Il ne se souvenait plus si M. Coombs représentait l'Union pendant la semaine d'inactivité de M. Eason. M. Slaney travaillerait au bureau quand M. McCormick s'acquittait de ses fonctions à l'extérieur du bureau.

[49] Il a eu une entrevue téléphonique avec M. Nightingale de l'ADRC. Il ne se souvient pas exactement du sujet de la conversation. Il suppose qu'il lui avait posé une série de questions.

[50] Il a admis que l'Union et les organismes affiliés possédaient des biens immobiliers considérables au moment où ces audiences ont eu lieu. Les biens auraient été évalués de deux à trois millions de dollars. Pendant l'année 2001, aucun de ces immeubles n'a été mis en vente. Certaines de ces sociétés avaient des dettes envers l'Union. La moitié du conseil d'administration était composé de membres de l'Union. Il ne croyait pas que les autres administrateurs aient été placés là par l'Union. Quand on lui a demandé comment il se faisait qu'ils étaient là, il a dit qu'il ne pouvait pas répondre à la question.

[51] Il semble que sa conversation avec M. Nightingale aurait porté sur le fait que tous ceux qui travaillaient bénévolement seraient payés, s'ils avaient l'argent provenant de la vente des biens. Il ferait des efforts pour qu'ils soient payés. Ce ne serait pas sa décision.

[52] L'embauche d'un organisateur n'est pas du ressort du directeur des opérations. Il peut en recommander un au conseil de direction. Voilà la manière dont M. Eason a été engagé pour être son assistant.

[53] Après avoir été renvoyé à la constitution de l'Union, le témoin a confirmé qu'il avait le droit de licencier le gérant régional, mais qu'il n'avait pas le droit de l'embaucher. Il était son superviseur. On l'a également renvoyé au paragraphe 88, qui prévoyait que l'embauche ne se fondait que sur la recommandation du directeur des opérations.

[54] Il a pris la décision que les employés ne travailleraient qu'à demi-temps, il l'a présentée au conseil et le conseil l'a acceptée. En fin de compte, M. Eason a été licencié par l'Union. Il ne se souvenait plus de la date. Les dernières élections au sein de l'Union ont eu lieu pendant l'année 2000. M. Eason a probablement été dans les deux mois suivant les élections. Il avait perdu son poste de président de l'Union. Vic Slaney a été élu président. Il travaillait la semaine où le directeur des opérations était en congé. Il n'a appuyé personne lors des élections. On avait l'impression qu'il appuyait M. Slaney, ainsi que l'impression qu'il faisait d'autres choses.

[55] Il présumait que M. Eason était sur la liste des « sans travail », mais M. Eason ne lui en avait jamais parlé. Après la mise en application du nouvel arrangement de travail, l'Union a été impliqué dans un litige avec les entreprises Brook Enterprises de Cornerbrook. Il y avait des réunions au Conseil des relations de travail à Cornerbrook auxquelles M. Eason assistait en qualité de représentant de l'Union; l'Union remboursait ses dépenses. En outre, Parsons Trucking a eu une dispute avec l'Union et M. Eason a représenté ce dernier aux audiences avant les élections de l'année 2000. Cette affaire a été relativement longue et elle est encore en cours.

[56] Après que M. Eason eut été licencié de l'Union, il n'a plus représenté l'Union à aucune audience. Il est encore un membre en règle de l'Union. Quand il a été licencié par l'Union, il a cessé de travailler pour celui-ci avant cela, il travaillait une semaine sur deux.

[57] Ce témoin n'a pas fait de demande d'assurance-emploi. Cela n'aurait pas été avantageux pour lui. Il n'a pas suggéré à M. Eason de faire une demande ou non. Ils ont probablement entretenu une conversation à ce sujet et il lui a probablement dit quelles étaient ses intentions.

[58] Pendant que la rotation de travail était en vigueur, les travailleurs étaient payés en fonction des heures de travail effectuées. Ils recevaient le même salaire. L'indemnité quotidienne avait commencé à être versée avant l'établissement de la rotation de travail. Elle peut avoir été de 250 \$ par semaine. Il est possible que cela ait changé quand on a instauré l'arrangement de travail, mais il n'en est pas certain. Elle était peut-être de 300 \$ par semaine. Au meilleur de sa connaissance, ils ne recevaient pas d'indemnité lors des semaines d'inactivité. Ils ont fait une demande pour recevoir leur indemnité quotidienne durant la semaine où ils ne travaillaient

pas. On ne peut demander l'indemnité quotidienne que dans le cadre des semaines où l'on a travaillé.

[59] La constitution prévoit peut-être que toute réduction de salaire doit faire l'objet d'un vote, mais ceci n'a pas eu lieu au Local. Dans le cas d'arrangement facultatif, l'échelon international ne fait pas valoir les termes de la constitution, à moins qu'il y ait une plainte de la part des bénéficiaires. M. Eason ne s'est pas plaint auprès de lui. Il est le directeur général du Local.

[60] On lui a demandé ce qu'il penserait du fait que des gens soient rémunérés pour du travail qu'ils n'ont pas accompli, alors qu'ils travaillaient bénévolement. Il a répondu qu'ils seraient rémunérés pour les heures de travail bénévole. Il n'a pas dit qu'il seraient considérés comme employés de manière rétroactive.

[61] M. Slaney ne faisait pas partie du conseil de direction, mais les trois autres en faisaient partie. Ils étaient sept au total. M. Hallahan travaillait sur la côte Ouest et était employé. Il a aussi participé à la rotation de travail. Il semble que ce témoin se soit abstenu de voter au sujet de la rémunération du travail bénévole et qu'en conséquence, il y ait pu avoir partage des votes au sein du conseil.

[62] Alors qu'il était contre-interrogé par l'intervenant, le témoin a dit qu'il avait eu l'intention de se présenter au Conseil des relations de travail, si M. Eason n'était pas disponible pour y aller. Il comptait sur le fait que les conseillers juridiques seraient présents. Les affaires en cours nécessitent encore un représentant de l'Union et M. Eason n'en est pas le conseiller. Cela est suffisant.

[63] Quant au fait d'établir les salaires, il s'agit de la compétence du conseil de direction. S'il y avait eu une réduction, elle aurait été mise en place par le conseil de direction. Toute indemnisation pour du travail bénévole aurait aussi été décidée par le conseil de direction, sur recommandation du directeur des opérations. Les arrangements de travail ont commencé en 1999 et, pendant l'année 2000, tous les postes, y compris le sien, devaient être réélus, en plus du conseil de direction. La plupart des postes ont été contestés, mais le sien ne l'a pas été. S'il n'avait pas été réélu directeur des opérations, il aurait fait une recommandation au nouveau conseil au sujet de l'indemnisation du travail bénévole et le conseil aurait eu le choix de voter en sa faveur. Ce n'était pas garanti qu'il serait rémunéré. Il n'était pas tenu de participer au partage de travail, ni d'accepter une réduction de salaire, mais il a choisi de le faire. Ni M. Eason ni personne ne s'est plaint de l'arrangement mis en œuvre. Il ne se souvenait plus si, avant la rotation de travail, la vente des biens était connue.

[64] On lui a montré la pièce R-2, le RE d'Ernest Eason : il a dit qu'à un moment donné, M. Eason a été licencié en tant qu'organisateur, mais embauché en tant qu'agent d'affaires, mais que cela n'avait rien à voir avec son changement de salaire.

Argumentation de l'appelant

[65] Pendant sa plaidoirie, l'avocat de l'appelant a admis que la présente affaire doit être tranchée en fonction des faits. Le droit n'est pas en litige. La question est de savoir si, pendant toute la période en question, l'appelant occupait un emploi assurable.

[66] L'appelant a témoigné sans cesse qu'il a agi exactement comme un employé l'aurait fait. Il se présentait au bureau et accomplissait ses tâches au niveau du personnel et puis se rendait aux audiences du Conseil des relations de travail, en qualité de conseiller des avocats du Local, dans le cadre d'affaires pendantes auxquelles il avait déjà participé. On n'a pas parlé de la possibilité d'indemniser l'appelant pour ses semaines d'inactivité. Il a parlé avec M. McCormick, qui lui a dit de continuer. Il a parlé avec M. McCormick dans son bureau, après la réunion du conseil, sur la manière d'exercer les importantes fonctions concernant les affaires du Local devant le Conseil des relations de travail, et ce dernier lui dit de continuer.

[67] L'appelant a dit qu'ils avaient parlé de la possibilité qu'advenant la libération de fonds (de la vente des biens), alors ces personnes seraient remboursées et indemnisées. Je me vois obligé de soulever une question : Pourquoi seraient-ils indemnisés? Il ne s'agit pas d'un œuvre de bienfaisance.

[68] Le résultat fut non pas une réduction de travail, mais une réduction de salaire, dans l'expectative raisonnable que M. Eason obtiendrait plus tard les montants qu'il n'aurait pas reçus de manière régulière.

[69] Chaque lundi matin, M. Eason représentait l'Union à la réunion de l'association de gens d'affaires. Il faisait tout exactement de la même manière qu'il l'avait fait avant la mise en place de la rotation.

[70] M. McCormick a dit que tous les travailleurs avaient agi ainsi. Leur future indemnisation n'était pas une simple chimère. À ce moment précis, certains biens de l'Union étaient en vente. M. McCormick avait soulevé l'affaire.

[71] Pourquoi M. McCormick aurait-il mentionné le fait qu'il n'avait pas participé au vote? Il ne faisait que se préparer aux questions ultérieures des avocats, pouvant mener à la conclusion qu'il y aurait eu un vote majoritaire.

[72] Les travailleurs ne pouvaient pas s'accorder à eux-mêmes des dons gratuits. Ils ne pouvaient que s'accorder une indemnisation pour du travail accompli. L'ordre d'indemnisation des travailleurs est incompatible avec l'absence de travail. Le fait qu'il s'agisse de quatre personnes occupant les mêmes fonctions qu'elles avaient occupées auparavant en qualité d'employés, est significatif. Il serait peu probable que tous ces employés aient agi ainsi. Personne ne s'attendrait à ce que qui que ce soit travaille pendant toutes ces heures gratuitement.

[73] Son avocat a fait valoir que l'appel doit être accueilli et que la Cour doit conclure que l'appelant, tout au long de la période en question, occupait un emploi assurable et que sa cotisation doit établir qu'il a occupé un emploi assurable pendant 27 semaines, au lieu de 18 semaines comme le ministre l'a proposé.

Argumentation de l'intimé

[74] L'avocat de l'intimé a déclaré que les questions en litige en espèce sont les suivantes : 1) Quel est le nombre d'heures assurables? 2) Quelle est la rémunération assurable? La décision du ministre selon laquelle l'appelant a occupé un emploi assurable pendant un total de 1 380 heures, pour une rémunération assurable de 17 275 \$, comme l'indique la pièce R-2, est correcte.

[75] C'est le paragraphe 10(1) du *Règlement* qui est applicable, plutôt que le paragraphe 9(2) du *Règlement*. En vertu du paragraphe 10(1) du *Règlement*, l'appelant est réputé avoir travaillé 1 380 heures, comme l'indique la pièce R-2, c'est-à-dire le RE de l'appelant qui correspond à la période en question.

[76] Le paragraphe 10(1) du *Règlement* stipule ce qui suit :

Lorsque la rémunération d'une personne est versée sur une base autre que l'heure et que l'employeur fournit la preuve du nombre d'heures effectivement travaillées par elle au cours de la période d'emploi et pour lesquelles elle a été rétribuée, celle-ci est réputée avoir travaillé ce nombre d'heures d'emploi assurable.

En l'espèce, la preuve de l'employeur et le RE, pièce R-2, indiquent que l'appelant a travaillé 1 380 heures et que le total de sa rémunération assurable est de 17 275 \$. Ceci n'a pas été contesté par l'appelant et on n'a pas produit d'autres preuves suffisantes qu'il a travaillé autrement.

[77] Même si la Cour accepte l'argument que l'emploi était assurable pendant toute la période, l'appelant n'a pas produit suffisamment de preuves au sujet du nombre d'heures qu'il a travaillées, hormis les preuves convaincantes présentées par l'employeur à la pièce R-2.

[78] L'appelant est tenu de présenter des preuves suffisantes pour permettre que soit établi, selon la prépondérance des probabilités, le nombre d'heures pendant lesquelles il a effectivement travaillé, ce qu'il n'a pas été en mesure de faire. Il ne s'est pas acquitté de ce fardeau. La décision du ministre doit être ratifiée.

[79] L'avocat a invoqué un certain nombre d'affaires pour aider la Cour à déterminer le type de preuve qui est requis pour établir le nombre d'heures de travail accompli, mais ces affaires ne sont d'aucune aide au niveau de la détermination des faits que doit effectuer la Cour sur la question de savoir si l'appelant travaillait à temps plein, ou s'il ne travaillait qu'une semaine sur deux.

Argumentation de l'intervenant

[80] L'avocat de l'intervenant a fait remarquer que M. McCormick avait décidé de diminuer les dépenses du Local de l'Union. Il a procédé sur une base consultative, en présentant la question devant le conseil et en faisant une recommandation qui a affecté l'appelant ainsi que d'autres travailleurs. M. Eason a déclaré qu'il n'était pas d'accord avec la décision qui a été prise, mais la majorité a eu gain de cause. Il croyait que quelqu'un d'autre devait être licencié et que M. McCormick aurait pu agir différemment. On a aussi fait remarquer que M. McCormick a aussi participé à l'arrangement de partage de travail.

[81] Dans sa déposition, M. Eason a mentionné la réunion du conseil de direction pendant laquelle on leur a dit qu'ils seraient payés quand les fonds seraient disponibles. Il a répondu à M. Earle que, pendant la tenue de la réunion du conseil de direction, il a été dit que, si des fonds devenaient disponibles, alors ils seraient remboursés.

[82] Il a ajouté plus tard que lors d'une réunion au bureau de M. McCormick, après la réunion du conseil de direction, la même chose a été répétée. Cependant, le

paiement des semaines d'inactivité n'a pas été mentionné à ce moment. Il a fait référence à ce qui a été mentionné pendant la réunion du conseil de direction, qu'ils seraient payés si des fonds devenaient disponibles. Puis, il a dit que le problème de la paie a été soulevé pendant la réunion du conseil, mais qu'il n'a pas été mentionné lors de la réunion en privé.

[83] Cela confirme la position de M. Eason que cette promesse a été faite pendant la réunion du conseil, ce qui est nié par M. McCormick. Si cela avait été déclaré pendant la réunion du conseil, pourquoi aurait-il eu besoin de consulter M. McCormick par la suite, dans une réunion privée, pour faire l'objet d'un traitement spécial, puisque cela avait été discuté lors de la réunion du conseil? Voici le dilemme principal auquel l'appelant est confronté : Si le conseil s'était déjà engagé, pourquoi aurait-il consulté M. McCormick dans le but de rester pour s'occuper de ces tâches importantes?

[84] Plus tard, pourquoi aurait-il senti le besoin d'exprimer son inquiétude à ce sujet, puisque le conseil avait accepté le fait qu'ils soient pleinement rémunérés à l'avenir? M. McCormick a dit qu'on leur avait clairement présenté l'arrangement d'une semaine sur deux et que la seule inquiétude de M. Eason portait sur la division des équipes.

[85] M. Coombs a téléphoné à M. McCormick qui était dans son bureau et il lui a dit que M. Eason était au bureau et qu'il voulait en savoir la raison. Il a posé la même question à M. Eason et M. Eason a confirmé qu'il travaillait bénévolement. M. Coombs a dit que tout ce qu'il voulait, c'est faire bonne figure aux yeux de l'Union. Alors, le jour suivant, tous les autres travailleurs ont décidé de travailler bénévolement aussi, pour ne pas donner mauvaise impression aux membres de l'Union. Des semaines plus tard, M. McCormick a dit qu'il essaierait de faire en sorte qu'ils soient payés, mais il ne s'est pas engagé à cela.

[86] L'autre dilemme à laquelle l'appelant doit faire face porte sur les motifs de la surprise de M. Coombs s'ils avaient conclu un accord pendant la réunion du conseil, comme l'a indiqué M. Eason? M. Eason a admis que M. Coombs avait été très surpris de le voir et avait demandé ce qu'il faisait là (en termes non ambigus). Il y a eu échange de questions directes et de réponses à ces questions, démontrant que M. Eason avait toujours su qu'il avait été congédié. Il est évident que, lors de la réunion du conseil, le déroulement de la situation était clair pour tous. Ultérieurement, l'appelant a indiqué qu'il avait fait partie de la minorité et qu'il avait dû se rallier à la majorité. M. McCormick a soulevé la question du partage du travail plus tard. Voilà le sujet de leur conversation. Il a indiqué ultérieurement

qu'il avait été congédié, en raison de son horaire d'alterné d'une semaine sur deux. Plus tard, il a dit qu'il était lié par l'arrangement, mais qu'il ne prenait pas les semaines de congé.

[87] Il a aussi admis que M. McCormick avait déclaré clairement que le nouvel arrangement de travail s'appliquerait à tous. Il a répondu oui à cette question. Il a parlé avec M. McCormick sur la question de demander l'assurance-emploi. Comment pouvait-il être admissible à l'assurance-emploi, s'il continuait à travailler comme avant et continuait d'être payé? S'il avait été licencié, il aurait pu certainement demander l'assurance-emploi. Il avait été d'accord avec cela après la réunion. Il avait le choix entre demander l'assurance-emploi et être tenu de rembourser les prestations, ou ne pas en faire la demande.

[88] M. Eason connaissait bien la constitution et savait que M. McCormick ne pouvait pas obliger l'Union à payer M. Eason pour son travail bénévole. Il a dit qu'il ferait ce qu'il pourrait pour démontrer sa gratitude. Quant à l'assistance de M. Eason aux audiences du Conseil des relations de travail, sa présence n'était pas nécessaire. M. McCormick a dit qu'il se présenterait, si M. Eason n'était pas disponible. Ces audiences ont continué après que M. Eason ait été congédié définitivement et d'autres ont assisté aux audiences à sa place.

[89] Il s'agit d'un exercice de détermination des faits. Il faut considérer la preuve de M. Eason dans son intégralité. Il a reconnu qu'il avait fait l'objet d'une mise à pied partielle. Aucun engagement n'avait été pris, parce que M. McCormick ne pouvait pas prendre d'engagement. Ce n'est que plusieurs semaines plus tard que le problème a surgi à propos des élections. Tout paiement versé à l'appelant, sauf exception des montants énoncés à la pièce R-2, constitue un paiement gratuit en remerciement de son travail bénévole. L'appel doit être rejeté.

Contre-preuve

[90] En contre-preuve, l'avocat de l'appelant a fait valoir que le témoignage du comptable avait fait valoir que M. Eason ne s'était pas présenté au travail dans le cadre de la rotation, au cours du mois de juin. La personne qui travaillait au bureau n'a pas perçu une grande différence entre le temps que M. Eason passait au bureau pendant la période en question et le temps qu'il y passait auparavant. Pourquoi aurait-il mentionné le problème à M. McCormick après la réunion du conseil? Parce que M. McCormick était tout puissant au sein de l'Union. Tous les autres rentrèrent au travail aussi. Voilà un argument intéressant : tous ne seraient pas prêts à travailler bénévolement. L'un d'eux pourrait le faire, mais pas tous. Il ne

s'agissait que d'une réduction de salaire à court terme. Ce n'était pas un arrêt de travail. La décision du ministre n'est pas correcte.

Analyse et décision

[91] La Cour est convaincue qu'en l'espèce, il faut résoudre deux questions. Premièrement, il faut décider si l'appelant occupait un emploi assurable pendant des périodes autres que celles qui sont mentionnées dans la Réponse. Si, effectivement, il occupait un emploi assurable à un autre moment que l'horaire figurant dans la Réponse, alors l'appelant a le fardeau d'établir, sur la prépondérance des probabilités, le nombre d'heures assurables où il a travaillé pendant cette période, ainsi que le montant de sa rémunération assurable. Le fardeau de la preuve repose entièrement sur l'appelant et l'intimé n'a pas de fardeau à cet égard.

[92] Lorsque l'on examine ces questions, l'importance de la crédibilité des témoins est très considérable. Essentiellement, la Cour se trouve face à deux explications différentes. L'explication présentée par l'appelant est tout à fait contraire à la preuve présentée par l'intimé et par l'intervenant (en ce qui concerne les points les plus importants).

[93] La Cour est convaincue que le témoignage de M. McCormick, directeur des opérations du Local, a été présenté de manière directe, complète, détaillée et qu'il se base sur une connaissance approfondie des pratiques au sein de l'Union. La Cour est de l'avis que sa déposition a été présentée sans préjugé contre l'appelant ou contre aucun autre membre de l'Union, en ce qui concerne la période pertinente. La Cour est convaincue que son témoignage n'a pas du tout été fabriqué, ni adapté. On a suggéré que ce témoin avait préparé sa preuve en anticipant certaines questions qui lui seraient posées et que, inévitablement, ses réponses n'étaient pas sincères ni directes, mais fabriquées et préparées, de manière à éviter la conclusion que l'avocat de l'appelant essayait de formuler ou qu'il croit inévitable. La Cour n'accepte pas cette position et ne conclut pas que le témoin appartient aucunement à cette catégorie.

[94] Quant au témoignage de l'appelant, la Cour conclut qu'il n'est pas aussi crédible que celui de M. McCormick et, dans tous les cas où la preuve est contraire à la preuve de M. McCormick, la Cour préfère la preuve de ce dernier à celle de l'appelant. La Cour est convaincue que le témoignage de M. McCormick, d'après l'impression d'ensemble qu'il a donnée à la Cour, est probablement plus exact et réel que le témoignage de l'appelant.

[95] En outre, la Cour est convaincue qu'une partie importante de la preuve présentée par l'appelant, notamment lors de son interrogatoire principal et de son contre-interrogatoire, corrobore la preuve fournie par M. McCormick. La preuve de l'appelant était contradictoire à bien des égards et il n'était pas raisonnable de sa part de conclure, comme il l'aurait fait, qu'il occupait un emploi assurable pendant toute la période et qu'il ne travaillait pas bénévolement, ni selon un arrangement d'une semaine sur deux décrit par M. McCormick.

[96] À cet égard, l'avocat de l'intervenant a eu raison de signaler de nombreux exemples, dans le témoignage de l'appelant de contradiction de sa propre position dans le cadre du pourvoi et de corroboration de la preuve présentée par M. McCormick, selon laquelle les parties avaient accepté de travailler une semaine sur deux. Ce travail ne serait pas rétribué, sauf dans l'éventualité où des fonds deviendraient disponibles suite à la vente des biens du Local. Ils seraient peut-être payés. Encore une fois, la preuve la plus convaincante est que le **directeur des opérations** ne s'est pas engagé, puisqu'il n'était pas habilité pour s'engager. Celui-ci s'était simplement engagé à parler en faveur des travailleurs visés par la rotation et à essayer de faire en sorte qu'ils soient indemnisés, dans l'éventualité où l'argent deviendrait disponible. Il n'a pas pris d'autre engagement. Les travailleurs ont été d'accord avec le système de partage du travail dès le début, certainement après la réunion du conseil au mois de mai.

[97] Même la déposition de l'appelant indique clairement que lui-même considérait avoir été mis en minorité lors de la réunion. Il a admis que la majorité avait gain de cause. Ce n'est qu'après cette réunion qu'il a parlé de nouveau au sujet de la rémunération avec M. McCormick. Ce dernier ne lui a rien dit, ni rien fait qui aille à l'encontre de la décision de la direction d'établir un système de rotation. D'autres éléments du témoignage démontrent clairement aussi que l'appelant ne s'est pas opposé au système de partage du travail et qu'il était prêt à s'y soumettre.

[98] On admet aussi l'argument de l'avocat de l'intervenant qui fait valoir que, lors d'une conversation avec M. McCormick, l'appelant a considéré la possibilité de demander l'assurance-emploi. Il a décidé de ne pas le faire parce que cela n'était pas à son avantage en raison de l'obligation de rembourser. Pourquoi aurait-il parlé de l'assurance-emploi s'il se considérait toujours comme un employé, étant donné qu'il n'y était pas admissible? Cela n'a pas de sens, à moins que l'on conclue qu'il avait accepté le partage de travail, qu'il savait qu'il ne

travaillerait qu'à temps partiel et qu'il ne serait pas rétribué pour les heures de travail bénévole, sauf qu'il existait la possibilité qu'il serait compensé financièrement dans l'éventualité où les fonds seraient disponibles.

[99] Il n'avait pas de raison de croire, et il n'y croyait pas, que l'indemnité qu'il recevrait constituait un salaire ou qu'en tout temps il continuait d'occuper un emploi assurable comme auparavant.

[100] Il est aussi important de noter qu'après la réunion du conseil, l'appelant s'est présenté au bureau pendant une semaine durant laquelle il n'était pas censé travailler selon le système de partage du travail. M. Coombs l'a alors confronté d'une manière si énergique et persistante qu'il en a dû parler avec M. McCormick. Ce dernier, à son tour, a discuté de l'affaire avec M. Eason et a confirmé que M. Eason n'était là que bénévolement et qu'il n'avait pas besoin de rentrer chez lui parce qu'il ne s'agissait que du travail bénévole. M. Coombs et les autres travailleurs ont décidé, en réponse, que l'appelant ferait peut-être une meilleure impression qu'eux au sein de l'Union, et alors ils ont répliqué en proposant, eux aussi, de travailler bénévolement.

[101] Ces éléments de preuve appuient seulement la conclusion que l'appelant, à partir de la réunion du conseil lors de laquelle le partage du travail a été proposé, était prêt à accepter ce mode de travail et qu'il a accepté de travailler bénévolement, dans l'espoir d'une future possibilité d'être indemnisé financièrement pour ce travail. La Cour est convaincue qu'il n'y avait aucune garantie que les choses allaient se passer de cette manière et que, ni le directeur des opérations du Local, ni personne d'autre, n'a rien dit ni fait au nom du Local pour amener l'appelant à conclure sans doute qu'il serait payé.

[102] La Cour ne partage pas l'avis de l'avocat de l'appelant selon lequel l'absence d'emploi et la question de la rémunération s'excluent mutuellement. Toute indication qu'une rémunération serait possible à l'avenir n'était qu'une façon de remercier les travailleurs de leur bénévolat, dans l'éventualité que des fonds deviendraient disponibles et que le conseil de direction donnerait son approbation. Il est clair que M. McCormick n'était pas habilité à engager l'Union à payer cette compensation qui dépassait effectivement le statut d'illusion, mais qui ne se trouvait certainement que dans le domaine du possible. Elle ne peut pas être considérée équivalente à la rémunération versée à l'appelant et aux autres travailleurs à temps partiel à titre de salaire.

[103] En outre, la Cour n'accepte pas l'argument de l'avocat de l'appelant que l'on ne pourrait pas s'attendre à ce que toutes ces personnes travaillent bénévolement et acceptent de ne pas être rémunérées. Dans les circonstances révélées par la preuve, l'appelant a expliqué clairement pourquoi il l'avait fait. Les autres travailleurs semblent aussi l'avoir fait pour protéger leur position au sein de l'Union. Il s'agissait clairement d'un choix raisonnable, étant donné qu'ils croyaient être confrontés à un risque s'ils n'effectuaient pas le même travail bénévole que l'appelant.

[104] La Cour n'est pas impressionnée par le fait que M. Eason et les autres travailleurs à temps partiel aient accompli les mêmes tâches que lorsqu'ils étaient employés. Il est normal qu'ils fassent les mêmes choses qu'ils ont été entraînés à faire en tant qu'employés.

[105] En l'espèce, la Cour conclut que leurs actions n'étaient pas improbables ou inattendues. En fait, elles étaient raisonnables dans les circonstances. Finalement, la Cour est convaincue que l'appelant ne s'est pas déchargé du fardeau de la preuve puisqu'il n'a pas démontré que la décision du ministre était incorrecte.

[106] Quant à la première question en litige, la Cour est convaincue que l'appelant n'a pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, qu'il occupait un emploi assurable pendant aucune autre période que celles qui sont mentionnées à la pièce R-2, c'est-à-dire son propre RE.

[107] Si la Cour avait été convaincue que l'appelant a occupé un emploi assurable pendant des périodes autres que celles mentionnées dans le RE, sur lequel se fonde le ministre, elle n'aurait pas été convaincue que l'appelant a établi, selon la prépondérance des probabilités, le nombre d'heures d'emploi assurable, ni la rémunération assurable. L'appelant n'a pas présenté de preuve précise à cet égard et il ne s'est pas acquitté non plus de ce fardeau de preuve.

[108] En fin de compte, l'appel est rejeté et la décision du ministre est confirmée.

Signé à Ottawa, Canada, ce 13^e jour de novembre 2003.

« T. E. Margeson »

Juge Margeson

Traduction certifiée conforme
ce 14^e jour de mai 2004.

Ingrid B. Miranda, traductrice