



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *D. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 110

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-4494

ENTRE :

**D. G.**

Appelante

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : 20 juin 2017

DATE DE LA DÉCISION : 13 juillet 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

D. G., prestataire, a pris part à l'audience tenue par téléconférence. Elle était accompagnée de G. G., sa sœur, qui agissait à titre de témoin.

### INTRODUCTION

[1] L'appelante a déposé une demande d'assurance-emploi débutant le 17 juillet 2016. Le 14 septembre 2016, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») avise la prestataire qu'elle ne peut lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 26 août 2016, parce qu'elle considère que la prestataire travaille la semaine entière. De plus, la Commission indique qu'elle ne peut lui verser de prestations d'assurance-emploi du 28 juin 2016 au 25 août 2016, parce qu'elle ne peut verser de prestations pendant la période de congé scolaire.

[2] Le 3 novembre 2016, suite à sa demande de révision, la Commission avise la prestataire que la décision en lien avec la semaine de chômage n'a pas été modifiée. La Commission précise que la prestataire a obtenu une synthèse à 100% de la Commission scolaire de X, pour la période du 26 août 2016 au 22 juin 2017, afin d'assurer le suivi des stages des participants dans un programme d'enseignement niveau secondaire professionnel. La prestataire a porté cette décision en appel auprès du *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le « Tribunal ») le 1<sup>er</sup> décembre 2016.

[3] 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) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.
- c) 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

[4] La prestataire interjette appel de la décision de la Commission concernant une inadmissibilité qui lui a été imposée aux termes des articles 9, 11 et 54(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») et de l'article 31 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « Règlement ») parce qu'elle n'a pas pu prouver qu'elle était en chômage.

## PREUVE

[5] Les éléments de preuve contenus au dossier indiquent que :

- a) Assignation des stages 2016-2017 (GD2-8).
- b) Déclaration de disponibilité 2016-2017 et préférences pour les tâches (GD2-9 à GD2-11).
- c) La prestataire confirme avoir un contrat d'enseignement pour la prochaine année du 16 août 2016 au 22 juin 2017. Elle a reçu l'offre le 2 juin 2016. C'est un contrat à temps plein (GD3-19).
- d) La prestataire indique qu'elle avait une entente d'enseignement, une synthèse (que tout peut changer), mais peut être considérée comme un contrat durant la dernière année scolaire 2015-2016. Elle a eu une entente de septembre à décembre 2015 et de janvier 2016 à juin 2016. Elle est payée à taux horaire, quand elle n'a pas de stage, elle n'est pas payée. Elle enseigne pour la Commission scolaire de X à l'X X X X. Elle a reçu l'offre d'une synthèse pour la période du 26/08/16 au 19/12/16. Le contrat a été offert en juillet environ. C'est pour la même commission scolaire, même école. Elle n'a pas son brevet d'enseignement. Son ancienneté est cumulée d'une année contractuelle à l'autre ainsi que ses cotisations au régime de retraite.
- e) L'employeur confirme l'information donnée dans la première conversation. D. G. a reçu une offre de synthèse de 720 heures d'enseignement, ce qui équivaut à du temps plein. À partir de 18 heures par semaine, au niveau professionnel ça équivaut à du temps plein. Elle explique qu'elle est payée au taux horaire, ce qui résulte que quand elle n'enseigne pas, elle n'est pas payée. Mais quand même, à la fin du 720 heures, elle est payée le

même montant. La différence est la façon dont les heures sont réparties pendant l'année. Une semaine elle peut faire plus, car la semaine suivante elle n'aura pas d'enseignement. Mais à la fin le salaire est le même. Elle s'est offert un 720 heures pour la période du 26/08/16 au 22/06/17 (GD3-21).

- f) La prestataire mentionne fermement qu'elle n'est pas à temps plein pour son entente d'enseignement qui a débuté le 26/08/16. Elle travaille 3 ou 4 jours par semaine pour environ 26 heures par semaine. Et quand elle n'a pas de stage, elle n'enseigne pas et elle n'est pas payée. Elle n'est pas en accord avec le fait qu'elle a une inadmissibilité non en chômage durant la période d'enseignement. Elle mentionne également que son entente se termine en décembre 2016 et non en juin 2017 (GD3-22).
- g) L'employeur indique que la prestataire a un contrat temps plein à l'X X X X depuis quelques années. Il est possible qu'elle ne travaille pas tous les jours de la semaine, mais c'est indiqué qu'elle travaille à 100% (GD3-27).
- h) La prestataire indique être une enseignante à taux horaire. Elle ne donne pas de cours en salle de classe, elle est responsable des stages des étudiants et se déplace avec les étudiants comme préposées aux bénéficiaires. Elle demande un 100% d'une synthèse. La Commission scolaire n'appelle pas cela des contrats, mais des synthèses. Elle travaille en moyenne 4 jours semaine sauf pour environ 3 à 4 semaines dans l'année où elle n'a pas de suivi à faire et n'est pas cédulée. Elle est à la Commission scolaire de X depuis 14 ans. Son contrat ou sa synthèse couvre la période du 26 août 2016 au 19 décembre 2016 et du 6 janvier 2017 au 30 juin 2017. Il n'y a pas de semaine de relâche comme dans les écoles normales. Elle a reçu une demande de disponibilité le 2 juin 2016 alors que sa synthèse 2015-2016 se terminait le 30 juin 2016. On lui a confirmé la cédule de la synthèse juste un peu avant de débiter les stages. Ces correspondances se font par courriel. Depuis qu'elle est à l'heure, elle n'a jamais manqué de travail, de synthèse. Elle ne peut faire de suppléance ni occuper d'autres postes, elle doit demeurer disponible pour son employeur. Pendant les semaines pour lesquelles, il n'y a aucune activité, elle ne cherche pas d'autre emploi. Avant, il y a plusieurs années, elle donnait de la théorie en salle de classe, mais elle a demandé d'être rémunérée à l'heure, c'est plus de responsabilités, mais beaucoup

plus intéressant. Elle ne recherche pas d'autre emploi que celui qu'elle a, car il lui convient. Elle indique que si elle n'a pas droit aux prestations, il sera nécessaire que tous les enseignants à taux horaire soient traités de la même façon parce qu'ils sont plusieurs dans cette situation, et plusieurs ont droit à leurs prestations durant la semaine. Elle a des plages où elle n'a pas de suivi, mais doit être totalement disponible au cas où la Commission scolaire lui demande d'exécuter ses suivis plus rapidement parce qu'ils désirent que les stages se terminent plus rapidement. Elle doit alors pallier à la demande de son employeur ou des fois, ils peuvent l'affecter à un suivi supplémentaire. Depuis qu'elle est rémunérée à l'heure, elle demande une synthèse à 100% et la Commission scolaire est en mesure de travailler les horaires en fonction des besoins et elle n'a jamais manqué de travail. Elle est rémunérée à \$51.00 l'heure environ pour les heures qu'elle exécute des synthèses de 720 heures par synthèse. Son salaire est révisé en fonction des années d'ancienneté qu'elle cumule pour chaque synthèse. Elle n'a pas de congé maladie, ni de fête ou congé férié. Elle n'a pas de bureau dans les locaux de la Commission scolaire parce qu'elle ne travaille pas dans une école, elle ne fait que suivre les étudiants pendant leur stage (GD3-28).

- i) L'employeur indique que la prestataire est considérée comme ses autres enseignants à contrat et du 26 août 2016 au 22 juin 2017, elle a une synthèse à 100% et elle se doit de faire les suivis des étudiants qui suivent une formation dans le domaine de la santé qui mène à un DEP. La clientèle visée est niveau secondaire-professionnel et si elle n'a pas de contrat d'enseignement comme les enseignants, c'est par son choix puisqu'elle refuse d'aller chercher son équivalence universitaire pour enseigner. Elle a la formation de base en santé, mais ne veut pas aller chercher ses prérequis pour avoir un contrat temps plein et avoir le même salaire qu'un enseignant, soit (\$70,000.00). Les horaires sont montés en fonction des horaires établis sur 9 jours par la Commission scolaire et en fonction des besoins du programme selon l'attribution des stages. Elle ne travaille pas nécessairement toujours 5 jours par semaine, mais se doit d'être disponible en tout temps pour répondre aux demandes de changement d'horaire. Elle indique que la prestataire l'a contactée à maintes reprises et se plaint de ne pas avoir droit aux prestations. Elle lui a expliqué que

pour eux, elle est à temps plein et que durant son contrat elle ne doit pas avoir droit au chômage à moins que son contrat ne se termine prématurément (GD3-29).

- [6] La preuve soumise à l'audience par le témoignage de l'appelant révèle que :
- a) Elle ne conteste pas la décision en lien avec la période de congé scolaire. Elle désire être admissible aux prestations d'assurance-emploi à partir du 26 août 2016.
  - b) Elle est enseignante au niveau professionnel. Elle enseigne et supervise les stages pour les préposés aux bénéficiaires et les infirmières auxiliaires. Elle est à taux horaire et non à contrat. Elle donne une disponibilité à 100% à son employeur. L'employeur essaie de combler cette disponibilité, mais il arrive qu'elle se retrouve sans travail environ 2-3 semaines par période de 6 mois.
  - c) Elle affirme qu'elle n'a pas de contrat, mais obtient une synthèse. En juin, elle reçoit une synthèse pour la période de septembre à décembre. Vers le début décembre, elle reçoit une synthèse pour la période de janvier à juin. La synthèse reçue consiste en une ébauche qui peut être modifiée. Elle ne travaille pas pendant certaines semaines.
  - d) Elle doit demeurer disponible pour son employeur et ne serait pas en mesure de trouver un autre travail pendant ces semaines. Elle s'est engagée auprès de son employeur à respecter le 100% de disponibilité qu'elle lui a offert.
  - e) Elle obtient 720 heures de synthèse et l'employeur essaie de combler ces 720 heures. Malgré tout, même si l'employeur atteint les 720 heures, elle demeure avec des semaines sans travail. Elle voudrait recevoir de l'assurance-emploi pendant ces semaines.
  - f) En référence à la page GD3-29, elle indique qu'elle ne se considère pas comme à temps plein, mais plutôt comme un temps partiel qui s'approche d'une tâche à 100%.
  - g) Elle est payée à taux horaire contrairement aux enseignants à contrat dont la rémunération est répartie sur toute l'année.

h) Elle a déjà reçu des prestations et ne comprend pas pourquoi elle ne peut plus en recevoir d'autant que des collègues qui sont dans la même situation qu'elle y ont droit. Elle n'a pas un contrat jusqu'en juin, mais reçoit une synthèse jusqu'en décembre.

[7] La preuve soumise à l'audience par le témoignage G. G., témoin, révèle que :

- a) Elle est en accord avec le témoignage de la prestataire.
- b) Elle indique que la prestataire se doit de demeurer disponible pour son employeur alors qu'elle ne travaille pas, car elle peut être appelée pour remplacer comme elle a donné une disponibilité à 100%.

### **ARGUMENTS DES PARTIES**

[8] L'Appelante a fait valoir que :

- a) Elle est en désaccord avec la décision de la Commission. Elle indique qu'elle n'est pas à contrat. Elle est considérée comme une employée à taux horaire et devrait avoir droit aux prestations pendant les périodes où elle ne travaille pas.
- b) Elle ajoute que ses collègues de travail, qui sont dans sa situation, ont droit aux prestations.

[9] L'intimée a soutenu que :

- a) Les prestations d'assurance-emploi sont payables pour une semaine de chômage aux prestataires qui sont admissibles à les recevoir. L'article 11 de la Loi définit une semaine de chômage comme une semaine où le prestataire ne travaille pas une semaine entière de travail. L'article 54(i) de la Loi stipule que la Commission peut prendre des règlements imposant des modalités supplémentaires en matière de versement et de bénéfice des prestations et restreignant le montant ou la période de versement des prestations pour les personnes qui, selon l'usage en vigueur dans leur occupation, branche d'activité ou industrie ou conformément à la convention intervenue entre elles et un employeur, sont payées en tout ou en partie aux pièces ou en fonction d'un autre critère que le temps.

- b) Dans le cas présent, d'une part, l'employeur mentionne qu'à partir de 18 heures par semaine, au niveau professionnel, il est considéré qu'un employé est à temps plein. L'employeur confirme que la prestataire est payée à taux horaire, ce qui résulte que quand elle n'enseigne pas, elle n'est pas payée. Mais au final, elle est payée pour 720 heures, comme prévu dans le contrat. La différence réside dans la façon dont les heures sont réparties pendant l'année. Une semaine, la prestataire peut travailler plus, car la semaine suivante elle n'aura pas d'enseignement à dispenser. Mais à la fin, le salaire est le même. Elle s'est vu offrir un contrat de 720 heures pour la période du 26 août 2016 au 22 juin 2017 (GD3-21).
- c) De plus, l'employeur affirme que la prestataire est considérée comme ses autres enseignants à contrat et du 26 août 2016 au 22 juin 2017, elle a une synthèse à 100% de tâches et se doit de faire les suivis des étudiants qui suivent une formation dans le domaine de la santé qui mène à un DEP (diplôme d'études professionnelles).
- d) L'employeur atteste qu'elle est considérée comme une employée à temps plein et que durant son contrat elle ne doit pas avoir droit au chômage à moins que son contrat ne se termine prématurément (GD3-29).
- e) D'autre part, la prestataire confirme que malgré le fait qu'elle ait des semaines comportant moins d'heures de travail, elle n'est pas à la recherche d'un autre emploi pour combler ses semaines et qu'elle ne serait pas disponible pour un autre poste au sein de la Commission scolaire puisque son horaire peut être modifié en tout temps pendant sa période de synthèse en fonction des besoins du programme et qu'elle se doit d'être disponible pour son employeur. Cette situation vient à l'encontre des critères d'admissibilité et confirme que la prestataire n'est pas en chômage, mais qu'elle réalise un contrat à 100%.
- f) Par conséquent, suivant l'analyse des faits recueillis, la Commission considère que la prestataire ne démontre pas être en chômage du 26 août 2016 au 22 juin 2017 étant liée à son employeur par son contrat d'enseignement à 100% de tâches qui comprend 720 heures d'enseignement et/ou de suivi à dispenser à l'intérieur de celui-ci.



- g) Pour répondre au questionnement de la prestataire en ce qui a trait au fait qu'elle a pu compléter des déclarations et sur les informations qui lui ont été fournies par le service d'information de la Commission comme quoi elle est éligible à 27 semaines, la Commission tient à préciser que la prestataire rencontre les critères pour que puisse s'établir une demande d'assurance-emploi au 17 juillet 2016, mais que ce sont les inadmissibilités imposées à son dossier qui la préviennent de tout paiement d'assurance-emploi.
- h) La Commission soumet que la jurisprudence appuie sa décision. La Cour d'appel fédérale a déterminé que le prestataire qui a un contrat de travail, avec ou sans rémunération, n'est pas considéré en chômage aux termes de l'article 11 de la Loi ou de l'article 31 du Règlement (*Dion c. Canada (PG)*, 2002 CAF 458).
- i) La Cour d'appel fédérale a clarifié qu'afin que l'aide ou le bénévolat soit authentique, le requérant doit être désintéressé en ce qu'il ne peut tirer aucun bénéfice économique de cette aide ou ce bénévolat. Le critère juridique pour distinguer le travail du bénévolat est de savoir si le prestataire s'attendait à recevoir une compensation financière de cet arrangement de travail et non seulement une sorte de compensation indépendante de l'arrangement de travail (*Vinet c. Canada (PG)*, A-771-88; *Canada (PG) c. Greey*, 2009 CAF 296).

## **ANALYSE**

*Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.*

[10] La prestataire est en désaccord avec la décision de la Commission. Elle indique qu'elle n'est pas à contrat. Elle est considérée comme une employée à taux horaire et devrait avoir droit aux prestations pendant les périodes où elle ne travaille pas puisqu'elle est alors en chômage.

[11] Le Tribunal constate que la prestataire ne conteste pas le fait qu'elle ne peut recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant la période du congé scolaire. La prestataire précise qu'elle souhaite être admissible aux prestations d'assurance-emploi à partir du 26 août 2016.

[12] L'article 9 de 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.

[13] 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.

[14] Le Tribunal doit déterminer si la prestataire effectue une semaine entière de travail puisque la prestataire indique que ce n'est pas le cas pour certaines semaines, car elle ne reçoit aucune heure de travail.

[15] La Commission soutient que l'employeur mentionne qu'à partir de 18 heures par semaine, au niveau professionnel, il est considéré qu'un employé est à temps plein. L'employeur confirme que la prestataire est payée à taux horaire, ce qui résulte que quand elle n'enseigne pas, elle n'est pas payée. Mais au final, elle est payée pour 720 heures, comme prévu dans le contrat. La différence réside dans la façon dont les heures sont réparties pendant l'année. Une semaine, la prestataire peut travailler plus, car la semaine suivante elle n'aura pas d'enseignement à dispenser. Mais à la fin, le salaire est le même. Elle s'est vu offrir un contrat de 720 heures pour la période du 26 août 2016 au 22 juin 2017. D'autre part, la prestataire confirme que malgré le fait qu'elle ait des semaines comportant moins d'heures de travail, elle n'est pas à la recherche d'un autre emploi pour combler ses semaines et qu'elle ne serait pas disponible pour un autre poste au sein de la Commission scolaire puisque son horaire peut être modifié en tout temps pendant sa période de synthèse en fonction des besoins du programme et qu'elle se doit d'être disponible pour son employeur. Cette situation vient à l'encontre des critères d'admissibilité et confirme que la prestataire n'est pas en chômage, mais qu'elle réalise un contrat à 100% (GD4-6).

[16] Le Tribunal est d'avis que la situation de la prestataire ne s'apparente pas à celle présentée au paragraphe 11 (2), car pour les semaines pendant lesquelles la prestataire ne travaille pas, elle ne reçoit pas sa rétribution habituelle. La prestataire et l'employeur ont confirmé que la prestataire était rémunérée à l'heure, pour les heures travaillées (GD3-21). La prestataire a confirmé que l'employeur lui offrait généralement 720 heures de travail et qu'il s'y approchait le plus possible. Elle a confirmé que si elle effectuait moins d'heures de travail, elle serait rémunérée pour les heures de travail effectuées. Ainsi, le Tribunal est d'avis que la prestataire ne reçoit pas nécessairement les 720 heures de travail prévues. De plus, elle reçoit la rémunération en fonction des heures travaillées. Par conséquent, pour certaines semaines de travail, elle n'a aucune heure de travail et ne reçoit aucune rémunération. Cette situation est reflétée dans les relevés d'emploi de la Commission scolaire de X puisque la prestataire ne reçoit aucune rémunération pour certaines semaines (GD3-17/18).

[17] La prestataire a confirmé qu'elle devait demeurer disponible à 100% pour son employeur, même pendant les semaines qu'elle ne travaillait pas. La Commission souligne aussi cette situation. Néanmoins, le Tribunal est d'avis que la disponibilité de la prestataire est une toute

autre question sur laquelle la Commission ne s'est pas prononcée. Le Tribunal n'a donc pas à considérer cette question.

[18] En regard du paragraphe 11 (3) de la Loi, le Tribunal est d'avis que la situation de la prestataire ne s'y apparente pas puisqu'il ne s'agit pas d'une période de congé pour laquelle la prestataire reçoit, indépendamment du moment du versement, la partie de sa rétribution qui a été mise de côté.

[19] Enfin, le Tribunal est d'avis que la situation de la prestataire ne s'apparente pas à celle du paragraphe 11 (4) de la Loi comme la prestataire ne travaille habituellement pas 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. La prestataire a confirmé effectuer un horaire de travail correspondant habituellement à celui des autres enseignants contractuels. L'employeur a confirmé que la prestataire effectuait 18 heures par semaine, ce qui, au niveau professionnel, correspond à du temps plein (GD3-21).

[20] Ainsi, en vertu de l'article 11 de la Loi, le Tribunal est satisfait que la prestataire n'effectue pas une semaine entière de travail pour certaines périodes de travail. Le Tribunal se réfère donc à l'article 31 du Règlement qui établit que :

(1) La semaine entière de travail du prestataire, sauf celui visé aux articles 29 ou 30, correspond au nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail qu'accomplissent normalement dans une semaine civile les personnes du même rang ou de la même classe ou faisant partie de la même équipe à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerce ou exerçait un emploi.

(2) Lorsque le nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail visé au paragraphe (1) est celui qu'accomplissent normalement les employés à temps partiel et est inférieur au nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail qu'accomplissent normalement dans une semaine civile les personnes exerçant à temps plein l'emploi qui se rapproche le plus de celui du prestataire, celui-ci est considéré comme ayant travaillé une semaine entière

de travail s'il a travaillé le nombre d'heures, de jours ou de quarts normalement travaillés par la personne exerçant un emploi à temps plein.

(3) La semaine entière de travail du prestataire, sauf celui visé aux articles 29 ou 30, qui est rétribué à la pièce, au parcours ou à tout autre taux unitaire correspond au nombre de jours de travail qu'accomplissent normalement dans une semaine civile les personnes du même rang ou de la même classe ou faisant partie de la même équipe à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerce ou exerçait un emploi.

[21] Tel qu'indiqué, l'employeur a confirmé que la prestataire effectuait normalement des semaines de travail de 18 heures. L'employeur a aussi confirmé que ce nombre d'heures correspondait à un emploi à temps plein (GD3-27).

[22] Ainsi, en se basant sur la preuve et les observations présentées par les parties, le Tribunal est d'avis que lorsque la prestataire effectue moins d'heures de travail, entre autres lorsqu'elle n'effectue aucune heure de travail, elle n'effectue pas une semaine entière de travail. Par conséquent, la prestataire se trouve être en chômage.

[23] Le Tribunal précise que bien qu'il comprenne l'argument de la prestataire à savoir que ses collègues de travail se trouvant dans sa situation ont droit au chômage, le Tribunal ne peut se prononcer sur cette question. En effet, le Tribunal ne peut rendre une décision qu'en tenant compte des circonstances qui sont devant lui et des circonstances propres à la prestataire.

[24] Il en est de même pour la détermination de l'employeur selon laquelle la prestataire ne devrait pas avoir droit au chômage à moins que son contrat ne se termine prématurément (GD3-29). Le Tribunal est d'avis que malgré son bon vouloir, l'employeur n'a pas à faire cette détermination. Il s'agit d'une question à laquelle la Commission doit répondre et qui peut, par la suite, faire l'objet d'une détermination par le Tribunal, si cette question est portée en appel.

[25] En se basant sur la preuve et les arguments présentés par les parties, le Tribunal est satisfait que la prestataire est en chômage lorsqu'elle n'effectue pas des semaines entières de travail pour son employeur. La prestataire est donc admissible à des prestations d'assurance-emploi pendant ces semaines, et ce, à partir du 26 août 2016.

**CONCLUSION**

[26] L'appel est accueilli.

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

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

#### Loi sur l'assurance-emploi

**9** 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 (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.

#### Règlement sur l'assurance-emploi

**31 (1)** La semaine entière de travail du prestataire, sauf celui visé aux articles 29 ou 30, correspond au nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail qu'accomplissent normalement dans une semaine civile les personnes du même rang ou de la même classe ou faisant partie de la même équipe à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerce ou exerçait un emploi.

**(2)** Lorsque le nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail visé au paragraphe (1) est celui qu'accomplissent normalement les employés à temps partiel et est inférieur au nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail qu'accomplissent normalement dans une semaine civile les personnes exerçant à temps plein l'emploi qui se rapproche le plus de celui du prestataire, celui-ci est considéré comme ayant travaillé une semaine entière de travail s'il a travaillé le nombre

d'heures, de jours ou de quarts normalement travaillés par la personne exerçant un emploi à temps plein.

**(3)** La semaine entière de travail du prestataire, sauf celui visé aux articles 29 ou 30, qui est rétribué à la pièce, au parcours ou à tout autre taux unitaire correspond au nombre de jours de travail qu'accomplissent normalement dans une semaine civile les personnes du même rang ou de la même classe ou faisant partie de la même équipe à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerce ou exerçait un emploi.