



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *L. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 796

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-2433

ENTRE :

L. D.

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 : Manon Sauvé

DATE DE L'AUDIENCE : 10 janvier 2019

DATE DE LA DÉCISION : 14 février 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L. D. (appelante) travaille depuis plusieurs années, à titre de directrice générale, pour X. Chaque année, elle est mise à pied vers le mois d'octobre en raison d'un manque de travail. Il s'agit d'un emploi saisonnier.

[3] L'appelante présente en 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 une demande pour recevoir des prestations d'assurance emploi et des périodes de prestations sont établies par la Commission.

[4] Pendant l'hiver, l'appelante travaille à l'occasion pour X et elle reçoit une rémunération.

[5] Après une enquête effectuée en 2017, la Commission détermine que l'appelante n'a pas cessé de travailler pour X et qu'elle a reçu une rémunération.

[6] Selon la Commission, l'appelante n'a pas démontré qu'il y a un arrêt de rémunération. Par conséquent, la Commission a annulé les périodes de prestations pour les six années. Elle a établi un trop payé de 43 506 \$.

[7] Selon l'appelante, il y a eu arrêt de rémunération puisqu'elle a été licenciée ou elle a cessé d'être au service de X et elle n'a pas travaillé pendant une période d'au moins sept (7) jours consécutifs à l'égard de laquelle aucune rémunération provenant de cet emploi ne lui a été payable.

QUESTION EN LITIGE

Est-ce qu'il y a eu arrêt de rémunération pour chacune des périodes de prestation d'assurance-emploi établie en 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 ?

ANALYSE

[8] Pour être admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi, une personne doit satisfaire aux exigences énoncées par la *Loi sur l'assurance emploi* (Loi) lui permettant d'établir une période de prestation.

[9] Une personne doit notamment remplir l'une des conditions prévues à l'article 7 de la *Loi*. Selon l'alinéa 7 (2) a), il doit y avoir un arrêt de rémunération provenant de son emploi. Il s'agit d'une condition essentielle pour recevoir des prestations d'assurance emploi¹.

[10] Le paragraphe 14 (1) du *Règlement sur l'assurance emploi* (Règlement) définit ce que constitue un arrêt de rémunération ; « un arrêt de rémunération se produit lorsque, après une période d'emploi, l'assuré est licencié ou cesse d'être au service de son employeur et se trouve à ne pas travailler pour cet employeur durant une période d'au moins sept jours consécutifs à l'égard de laquelle aucune rémunération provenant de cet emploi, autre que celle visée au paragraphe 36 (13), ne lui est payable ni attribuée. »

[11] Il appartient à l'appelante de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle remplit les trois conditions et elles sont cumulatives².

[12] Le Tribunal va déterminer pour chacune des périodes en litige, s'il y a eu un arrêt de rémunération.

Périodes de prestations du 26 octobre 2012 au 28 avril 2013 ; du 3 novembre 2013 au 10 mai 2014 et du 2 novembre 2014 au 9 mai 2015

[13] Pour démontrer qu'il y a un arrêt de la rémunération, l'appelante doit donc remplir les trois (3) conditions prévues au paragraphe 14 (1) du *Règlement* :

- 1) Qu'elle a été licenciée ou cessé d'être au service de X ;
- 2) Qu'elle n'a pas travaillé pendant 7 jours consécutifs ; et
- 3) Qu'elle n'a reçu aucune rémunération provenant de cet emploi.

¹ *Thériault c. Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 283

² *Massé c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 82 ; *Canada (Procureur général) c. Enns*, A-559-89

[14] Le Tribunal estime nécessaire d'établir dans un premier temps le contexte de travail de l'appelante. Pour y arriver, le Tribunal a tenu compte des contrats de travail de l'appelante, des témoignages lors de l'audience et des informations au dossier.

[15] X est une personne morale sans but lucratif qui assure XX, dans la région de Charlevoix. Elle compte 600 membres.

[16] L'appelante est directrice générale de X. La durée et les conditions de travail de l'appelante sont régies par un premier contrat de travail pour les années 2012 à 2014 et un deuxième contrat de travail pour les années 2015 à 2017.

[17] Ainsi, les conditions de travail de l'appelante sont déterminées dans une entente intervenue entre X et l'appelante. Une première entente est signée en mars 2012 entre les parties. Cette entente est valide pour les années 2012 à 2015.

[18] Dans ce contexte, le Tribunal va traiter les périodes de prestations de 2012 à 2015 étant donné que ce sont les mêmes conditions de travail applicables à l'appelante pour ces périodes.

[19] Le Tribunal a également constaté qu'il s'agit sensiblement de la même preuve qui s'applique pour ces trois périodes.

[20] Le Tribunal va donc décider si l'appelante répond à chacune de ces conditions. Le Tribunal tient à rappeler que c'est l'appelante qui doit démontrer qu'elle remplit les trois (3) conditions.

1) Qu'elle a été licenciée ou a cessé d'être au service de X

[21] Le premier contrat de travail prévoit que l'appelante travaille à temps plein du 15 avril et au 15 novembre de chaque année. Le contrat prévoit le versement de 1000 \$ pour le travail occasionné entre le 16 novembre et le 14 avril.

[22] Pour l'année 2012, le Tribunal retient que l'appelante commence à travailler le 7 janvier 2012 pour X.

[23] Le 26 octobre 2012, elle est mise à pied en raison d'un manque de travail. L'appelante termine habituellement son emploi après la fin de la saison de la chasse. La fin de la saison de chasse varie d'une année à l'autre. C'est le Ministère de la Chasse, de la Pêche et de la Faune qui détermine les périodes de la chasse.

[24] Elle présente une demande à la Commission pour recevoir des prestations : une période est établie à partir du 4 novembre 2012.

[25] Elle déclare des revenus de 100 \$ par semaine pour la période du 3 février 2013 au 13 avril 2013

[26] Pour l'année 2013, elle a commencé à travailler le 28 avril 2013. Elle est mise à pied le 25 octobre 2013. Elle présente une demande pour recevoir des prestations le 4 novembre 2013. La Commission établit une période de prestations à partir du 3 novembre 2013.

[27] Elle déclare des revenus de 103 \$ par semaine pour la période du 19 janvier 2014 au 29 mars 2014.

[28] Pour l'année 2014, l'appelante commence à travailler le 6 avril 2014. Elle est mise à pied le 31 octobre 2014. Elle présente une demande pour recevoir des prestations et une période est établie à compter du 2 novembre 2014.

[29] Elle déclare des revenus de 106 \$ par semaine pour la période du 15 février 2015 au 25 avril 2015.

[30] Dans le cadre d'une enquête, la Commission obtient des informations de la part de l'appelante, du président du conseil d'administration de X et d'un ancien membre de X.

[31] Selon la Commission, il n'y a pas un arrêt de rémunération, parce que l'appelante n'a pas démontré qu'elle a été licenciée ou cessé d'être au service de X ; qu'elle n'a pas travaillé pendant 7 jours consécutifs à l'égard de laquelle aucune rémunération provenant de son emploi ne lui est payable ni attribuée.

[32] Ainsi, le contrat de travail de l'appelante prévoit qu'elle travaille à temps plein du 15 avril au 15 novembre. À partir du 16 novembre, elle travaille pour un montant forfaitaire de 1000 \$ pour les tâches effectuées pendant la saison hivernale.

[33] Le Tribunal retient qu'après la fermeture de la X, il y a certaines tâches à faire pendant la saison hivernale.

[34] Ainsi, l'appelante effectue des tâches pendant la saison de l'hiver pour X. D'ailleurs, une partie de son contrat de travail prévoit qu'elle doit exécuter des tâches pendant la saison d'hiver en contrepartie d'une somme forfaitaire de 1000 \$.

[35] Dans le cadre de l'enquête, l'appelante a déclaré qu'elle travaillait, à partir de son domicile, après la fermeture de X. Elle disposait d'un terminal de X pour répondre aux courriels. Elle pouvait également répondre à des appels téléphoniques.

[36] Le président du conseil d'administration a déclaré à la Commission que l'appelante travaillait en moyenne 4 heures par semaine.

[37] Dans le cadre de la révision et lors de l'audience, l'appelante a déclaré qu'elle travaillait seulement les heures déclarées à la Commission.

[38] L'appelante a soumis un relevé des heures effectuées pour X pour chacune des périodes.

[39] L'appelante a déclaré lors de l'audience avoir produit ses notes à l'enquêteur, mais elles ne sont pas au dossier de la Commission.

[40] L'appelante a déclaré au Tribunal qu'elle répondait aux questions de l'enquêteur de façon générale. Ainsi, l'appelante pouvait faire en moyenne 4 heures par semaine sans spécifier les périodes pendant l'hiver.

[41] L'appelante et le président ont également déclaré que les dates indiquées au contrat de travail étaient à titre indicatif seulement. En effet, ils ne savent pas chaque année à quel moment X va cesser ses activités.

[42] Le Tribunal retient que pendant la période hivernale l'appelante répond à des courriels après la fin de la saison. Elle peut répondre à certaines demandes des membres de X. Elle participe également à un ou deux conseils d'administration pendant cette période. Enfin, elle participe à l'organisation de l'assemblée générale annuelle de X qui a lieu au printemps.

[43] Le Tribunal retient que l'appelante a en sa possession un terminal de X pour l'exécution de ses tâches pendant l'hiver. Lorsqu'elle quitte l'accueil de X pour la saison d'hiver, elle apporte les documents dont elle aura besoin pour son travail pendant l'hiver.

[44] Le Tribunal retient du témoignage de l'appelante lors de l'audience qu'elle a nuancé les informations obtenues par la Commission lors de l'enquête. D'ailleurs, dans le cadre de la demande de révision, l'appelante avait également nuancé ses propos.

[45] Ainsi, selon l'appelante elle a répondu de façon générale aux questions de l'enquêteur concernant ses tâches.

[46] Selon la Commission, il faut accorder plus de poids aux premières déclarations faites par l'appelante que les subséquentes, alors qu'elle connaît les conséquences de ses déclarations.

[47] La Cour d'appel fédérale a confirmé qu'il faut tenir compte des premières réponses données par les personnes intéressées que celles données après la décision de la Commission dans le but de se justifier³.

[48] La Cour d'appel fédérale a également statué qu'on ne peut pas écarter un élément de preuve important ou le rejeter sans explication. Autrement dit, le Tribunal se doit d'analyser l'ensemble de la preuve et, s'il décide d'en écarter certains éléments ou de ne pas leur accorder la valeur probante que ces éléments semblent dégager ou véhiculer, il doit s'en expliquer⁴.

[49] Le Tribunal accorde plus de valeur probante aux informations données par l'appelante dans le cadre de l'enquête de la Commission que lors de son témoignage devant le Tribunal.

³ *Lévesque c. Canada* (Procureur général) A-557-96

⁴ *Bellefleur c. Canada* (Procureur général), 2008 CAF 23 ; *McKinnon c. Canada* (Procureur général), 2010 CAF 250

[50] Le Tribunal retient que l'enquêteur a relu les déclarations de l'appelante et elle s'est dite en accord avec les déclarations.

[51] Le Tribunal est d'avis que les questions de l'enquêteur ne sont pas toujours générales comme le prétend l'appelante. Ainsi, lorsque l'appelante a déclaré qu'elle amenait chez elle le terminal pour prendre les courriels, qu'elle pouvait les prendre une à deux fois par semaine et que les heures non déclarées étaient en fait du bénévolat : ce ne sont pas des réponses générales quant aux tâches qu'elle effectue pour X.

[52] Le Tribunal retient également que le contrat de travail de l'appelante prévoit qu'elle demeure à l'emploi de X après la fermeture de la X.

[53] Dans ce contexte, le Tribunal est d'avis que X s'attend à ce que l'appelante continue d'exercer des tâches pendant la saison hivernale. D'ailleurs, le contrat de travail prévoit le versement d'une somme de 1000 \$ pendant cette période pour l'exécution de certaines tâches.

[54] L'appelante a tenté de démontrer que les tâches étaient exécutées à partir du mois de janvier et qu'elle était rémunérée pendant cette période.

[55] L'appelante n'a pas convaincu le Tribunal qu'elle cesse d'être au service de X. En effet, le Tribunal retient que le président de X s'attend à ce que l'appelante soit disponible pendant la saison hivernale pour les besoins de X.

[56] Par conséquent, le Tribunal estime que l'appelante ne cesse pas d'être au service de X.

[57] Par son contrat de travail, elle demeure au service de X, même s'il y a une diminution des heures de travail. Le contrat de l'appelante prévoit une rémunération sur une base annuelle qui varie en fonction des tâches qu'elle exécute pour X⁵.

[58] Le Tribunal est également d'avis que lorsque l'appelante exécute des tâches bénévolement pendant l'hiver, elle demeure au service de X⁶.

⁵ *Canada (Procureur général) c. Verreault* A-186-86).

⁶ *Canada (procureur général) c. Perry*, 2006 CAF 258).

2) Qu'elle n'a pas travaillé pendant 7 jours consécutifs

[59] Le Tribunal retient que l'appelante a déclaré dans un premier temps à la Commission qu'elle travaillait à partir de son domicile lors de la période hivernale. Elle pouvait consacrer quatre (4) heures par semaine. Lorsque les heures ne sont pas déclarées à la Commission, il s'agit de bénévolat.

[60] Lors de son témoignage devant le Tribunal, l'appelante a déclaré que pendant l'hiver elle fait le suivi des courriels ou des appels téléphoniques. Après la fermeture, il y a peu de demandes de la part des membres et des non-membres. S'il y a des travaux à faire, elle va faire le suivi. Elle prépare l'assemblée générale des membres. Elle peut participer à un ou deux conseils d'administration.

[61] Le Tribunal constate qu'elle lui a remis ses notes concernant la période de prestations de 2012 à 2105 et qu'il y a des semaines où elle n'a rien indiqué concernant des heures travaillées pour X. Cependant, le Tribunal peut difficilement concilier les notes personnelles de l'appelante avec les déclarations faites à la Commission. De plus, le Tribunal constate que le témoignage de l'appelante est plutôt flou quant au moment où elle cesse d'exécuter des tâches pour X.

[62] Le Tribunal retient du témoignage de l'appelante lors de l'audience qu'elle a nuancé les informations obtenues par la Commission lors de l'enquête. D'ailleurs, dans le cadre de la demande de révision, l'appelante avait également nuancé ses propos.

[63] Ainsi, selon l'appelante elle a répondu de façon générale aux questions de l'enquêteur concernant ses tâches. Par conséquent, il y a donc une période de 7 jours consécutifs pendant laquelle elle n'a pas travaillé pour X.

[64] Dans ce contexte, le Tribunal est d'avis qu'il est probable que l'appelante n'ait pas travaillé pour X pendant 7 jours consécutifs. Cependant, il est difficile, en se basant sur les premières déclarations faites par l'appelante et les notes fournies par l'appelante lors de l'audience, de déterminer à quel moment elle n'a pas travaillé pendant 7 jours consécutifs. Pendant la période des Fêtes lorsqu'elle informe les membres qu'elle sera absente du bureau ?

Après la fermeture de X, alors qu'elle a en sa possession le terminal de X pour exécuter des tâches pendant l'hiver ?

3) Qu'elle n'a pas reçu de rémunération pendant sept jours consécutifs

[65] La Cour d'appel fédérale a défini la rémunération au sens de la *Loi et du Règlement* comme étant « tout ce qui est gagné par un travailleur grâce à son travail, c'est-à-dire en contrepartie de son travail et il doit exister un “lien suffisant” entre l'emploi et les sommes reçues⁷.

[66] La Cour d'appel fédérale⁸ a statué que les règles prévues aux articles 35 et 36 du Règlement, concernant la rémunération, s'appliquent pour déterminer si le revenu constitue une rémunération pour les fins du paragraphe 14 (1) du *Règlement*.

[67] La Cour d'appel fédérale⁹ a statué qu'un avantage constitue de la rémunération. Dans cette affaire, l'appelante travaillait dans une pourvoirie. Elle bénéficiait d'un logement sur les lieux de son travail pendant toute l'année, alors que la pourvoirie était fermée.

[68] Le Tribunal retient que l'appelante possède un véhicule personnel pour ses déplacements au travail.

[69] Le Tribunal retient également que depuis 2012, l'appelante a l'usage d'un camion de X pour les déplacements effectués en hiver pour X. Le camion est stationné chez l'appelante pendant l'hiver.

[70] Le Tribunal retient que l'appelante n'est pas la seule à utiliser le camion. Il y a des membres du conseil d'administration et certains membres du personnel qui peuvent l'utiliser.

[71] Le Tribunal retient également que les coûts relatifs au camion sont assumés par X.

⁷ *Canada (Procureur général c. Roch)*, 2003 CAF 356

⁸ *Swallowell c. Canada (Procureur général)*, A-1195-84

⁹ *Massé c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 82

[72] Selon la Commission, il s'agit d'un avantage que reçoit l'appelante et il doit être considéré comme de la rémunération. Ainsi, puisque l'appelante a l'usage du camion pendant l'hiver, il n'y a pas d'arrêt de la rémunération pendant 7 jours consécutifs.

[73] Selon l'appelante, elle n'a pas l'usage exclusif du camion, il ne s'agit donc pas d'un avantage.

[74] Le Tribunal est d'avis qu'il s'agit d'un avantage pour l'appelante, et ce n'est pas parce qu'il est partagé qu'il perd sa nature. En fait, plusieurs personnes peuvent bénéficier d'un avantage sur le même objet.

[75] Il est établi que les avantages non pécuniaires constituent une rémunération au sens du paragraphe 14 (1) *du Règlement*¹⁰.

[76] Ainsi, l'appelante dispose d'un camion dont les dépenses sont entièrement payées par X. Pendant l'hiver, le camion est dans le stationnement de l'appelante. Elle l'utilise pendant l'hiver lorsqu'elle se déplace pour exécuter des tâches pour X.

[77] Le Tribunal est d'avis que l'usage d'un camion de X constitue de la rémunération. Par conséquent, l'appelante reçoit une rémunération qui provient de son emploi à X.

Période de prestations du 30 octobre 2016 au 29 avril 2017 et du 29 octobre 2017 au 24 mars 2018

1) Qu'elle a été licenciée ou a cessé d'être au service de X

[78] Le Tribunal retient qu'un nouveau contrat de travail a été signé entre les parties le 10 mai 2015. Le contrat de travail prévoit une rémunération de 28 500 \$ pour une période de service variable entre le 15 avril et le 15 novembre de chaque année. L'appelante devra assister aux réunions du conseil d'administration et elle devra préparer l'assemblée générale annuelle.

¹⁰ *G. D c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAE 158

[79] Pour l'année 2015, l'appelante commence à travailler le 4 mai 2015. Elle cesse de travailler le 30 octobre 2015. Elle présente une demande pour recevoir des prestations et une période est établie à partir du 2 novembre 2015.

[80] Pour l'année 2016, l'appelante commence à travailler le 2 mai 2016. Elle cesse de travailler le 29 octobre 2016. Elle présente une demande pour recevoir des prestations le 21 novembre 2016. Une période de prestations est établie à partir du 30 octobre 2016.

[81] Pour l'année 2017, l'appelante commence à travailler le 1^{er} mai 2017. Elle cesse de travailler le 27 octobre 2017. Elle présente une demande pour recevoir des prestations et une période est établie à partir du 29 octobre 2017.

[82] Dans le cadre de l'enquête de la Commission, l'appelante a déclaré qu'en raison des difficultés concernant le versement du montant de 1000 \$ pendant l'hiver, il a été convenu d'inclure la rémunération pour le travail exécuté pendant l'hiver.

[83] Ainsi, selon la Commission, l'appelante continue d'être au service de X après la fin de la saison.

[84] Le Tribunal reproduit ici un extrait d'un échange entre la Commission et l'appelante. Le Tribunal tient à rappeler que lors de l'enquête, l'appelante a relu ses déclarations et qu'une copie lui a été remise.

[85] Question de l'enquêteur : *“Pourquoi il n'y a pas de salaire qui apparait sur vos déclarations de ces périodes ? Je vois uniquement que le versement de 10 semaines durant l'hiver comme indiqué au contrat de travail, mais rien entre votre dernier jour payé à l'automne et le début de ce paiement. Pour quelles tâches étiez-vous payé et pour quelles autres étiez-vous bénévole durant cette période.”(sic)*

[86] Réponse de l'appelante : *Bien c'est compliqué, c'est pour cette raison que les membres du C.A. ont décidé d'ajuster mon salaire à compter de 2015, car je travaillais quand même après mon dernier jour payé indiqué sur mes relevés d'emploi. Mais, je n'étais pas payé tout de suite. Je me faisais payer quand je travaillais un peu plus par exemple lors de la préparation de l'AGA*

(assemblée générale Annuelle), les projets de subvention du ministère de la faune qui avant s'effectuait en hiver ainsi que pour les projets d'emploi étudiants du fédéral ou à l'hiver 2013-14 j'ai suivi une formation sur le nouveau terminal. Je devais connaître le fonctionnement du terminal afin de répondre aux questions des employés lors de son implantation. Je me formais chez moi à la maison avant le début de la saison. Avec mon nouveau contrat de travail, ma rémunération pour le travail que je fais après mon dernier jour payé (indiqué sur les relevés d'emploi), soit en hiver, est incluse sur la rémunération totale du relevé d'emploi ». (sic)

[87] Le Tribunal retient du témoignage du président du conseil d'administration que X ouvre vers le mois de mai et ferme à la mi-octobre. À partir du mois de février, les activités de X reprennent afin de préparer, entre autres, l'assemblée générale annuelle.

[88] Le Tribunal retient également que l'appelante reçoit dans un premier temps les courriels ou les appels et ils sont traités par la suite.

[89] Selon le président du conseil d'administration, l'appelante travaille en hiver lors des périodes de transition. Ainsi, elle doit exécuter des tâches lors de la fermeture de X. Elle recommence à travailler vers le mois de février pour répondre aux demandes d'informations des membres et non membres. Elle prépare également l'assemblée générale annuelle qui a lieu au printemps.

[90] Il a également déclaré que l'appelante travaille en moyenne 4 heures par semaine. Lorsqu'il a répondu aux questions de l'enquêteur, il a établi une moyenne. Il ne sait pas combien d'heures l'appelante peut travailler par semaine.

[91] Le Tribunal retient que selon les documents au dossier, l'appelante a répondu à des courriels au mois de novembre, décembre et février. Le Tribunal retient également que l'appelante a mentionné qu'elle était absente pendant la période de Fêtes pour être de retour à la mi-janvier.

[92] Le Tribunal constate que l'appelante a tenté de démontrer qu'elle travaille seulement à partir du mois de janvier de chaque année. Or, la preuve démontre plutôt que dès le mois de

novembre, elle répond à des courriels. De plus, elle a déclaré à la Commission qu'elle avait un terminal de l'employeur à son domicile pour exécuter ses tâches pendant l'hiver.

[93] Le Tribunal comprend que le président du conseil d'administration ne connaisse pas dans les détails les tâches exécutées par l'appelante durant la saison d'hiver. Par contre, il reconnaît que toutes les heures travaillées ne sont pas rémunérées.

[94] Le président du conseil d'administration a également mentionné lors de son témoignage qu'il n'exige pas de disponibilité de l'appelante et qu'elle peut se trouver un emploi ailleurs.

[95] Cependant, dans les faits l'appelante continue d'exécuter des tâches pour X pendant la saison hivernale et elle reçoit une rémunération en conséquence. De plus, elle travaille bénévolement à certaines occasions.

[96] Le Tribunal comprend que les tâches sont moindres pendant l'hiver, mais il n'en demeure pas moins que l'appelante est au service de X.

[97] Dans ce contexte, le Tribunal est d'avis que l'appelante demeure au service de X pendant la saison d'hiver. D'ailleurs, elle a déclaré à la Commission qu'elle a obtenu une augmentation de 7000 \$ lors du nouveau contrat entre autres pour les tâches qu'elle exécute pendant l'hiver.

2) Qu'elle n'a pas travaillé pendant 7 jours consécutifs

[98] Le Tribunal constate que l'appelante a basé sa preuve principalement sur l'arrêt de travail pendant 7 jours consécutifs.

[99] Les déclarations faites par l'appelante à la Commission démontrent plutôt qu'après la fermeture de X, elle amène un terminal de X et les documents dont elle aura besoin pendant l'hiver.

[100] L'appelante a soumis des notes concernant ses tâches pendant la saison hivernale. Elle soutient qu'elle n'a pas travaillé pendant la période des Fêtes, que son travail s'est prolongé à une occasion en raison d'une tempête de neige. Le Tribunal peut difficilement concilier ses notes et les déclarations qu'elle a faites à la Commission.

[101] Dans ce contexte, le Tribunal accorde plus de poids aux déclarations initiales de l'appelante. D'ailleurs, le président a confirmé certaines des déclarations de l'appelante lors de l'enquête de la Commission. Les explications fournies par l'appelante lors de l'audience n'ont pas convaincu le Tribunal que les déclarations initiales étaient d'ordre général.

[102] Il se peut que l'appelante n'ait pas travaillé pendant 7 jours consécutifs, mais le Tribunal est d'avis qu'elle demeurerait au service de X.

3) Qu'elle n'a reçu aucune rémunération provenant de cet emploi

[103] Le Tribunal constate que pour les périodes de prestations de 2015 à 2017, l'appelante bénéficie toujours de l'usage d'un camion.

[104] Le Tribunal comprend que l'appelante a démontré qu'elle n'est pas la seule à bénéficier de cet avantage. Toutefois, il ne perd pas sa nature parce qu'il est partagé avec certains membres du conseil d'administration et du personnel.

[105] Ainsi, l'appelante a l'usage d'un camion dont les dépenses sont entièrement payées par l'employeur. Elle a déclaré à la Commission utiliser le camion pour exécuter certaines de ses tâches pendant l'hiver.

[106] De plus, à partir de 2017, l'appelante a l'usage d'un téléphone cellulaire. En fait, X paie son forfait cellulaire. L'appelante a tenté de démontrer qu'elle utilise peu le téléphone cellulaire pour son emploi pendant l'hiver. Il ne s'agit pas de démontrer le pourcentage qui est utilisé pour les fins de son travail. En fait, le fait que le téléphone cellulaire soit payé par X constitue de la rémunération au sens du *Règlement*.¹¹

[107] Le Tribunal est d'avis que l'appelante n'a pas démontré pour chacune des périodes qu'il y a eu arrêt de rémunération au sens de la *Loi et du Règlement*.

¹¹ Supra note 9 ; *M. F c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 753

CONCLUSION

[108] Le Tribunal conclut qu'il n'y a pas eu arrêt de rémunération pour les années 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017. Par conséquent, les périodes de prestations pour chacune de ces années sont annulées.

[109] L'appel est rejeté.

Manon Sauvé
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	10 janvier 2019
MODE D'AUDIENCE :	En personne
COMPARUTIONS	L. D., appelante Me Marylou, Leblanc-Tremblay, représentant de l'appelante