



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 769

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-202

ENTRE :

L. D.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 août 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal accueille en partie l'appel.

APERÇU

[2] L'appelante, L. D. (prestataire), a travaillé plusieurs années à titre de directrice générale pour l'X (Association). Chaque année, elle a été mise à pied vers le mois d'octobre en raison d'un manque de travail. La prestataire a présenté en 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017, une demande pour recevoir des prestations d'assurance emploi et des périodes de prestations ont été établies par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission).

[3] Après une enquête effectuée en 2017, la Commission a déterminé que la prestataire n'avait pas cessé de travailler pour l'Association et qu'elle avait reçu une rémunération. Selon la Commission, la prestataire n'a pas démontré qu'il y a eu 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 \$.

[4] La prestataire a demandé la révision des décisions au motif qu'il y a eu arrêt de rémunération. Elle soutient qu'elle a été licenciée ou elle a cessé d'être au service de l'Association et qu'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. La Commission a cependant maintenu sa décision initiale. La prestataire a porté en appel la décision en révision devant la division générale.

[5] La division générale a conclu qu'il n'y avait pas eu un arrêt de rémunération pour chacune des périodes de prestation d'assurance-emploi puisque la prestataire n'avait pas cessé d'être au service de son employeur et parce qu'elle avait reçu une rémunération provenant de son emploi, soit l'usage d'un camion dont les dépenses étaient entièrement payées par son employeur.

[6] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal. La prestataire soutient que la division générale a refusé d'exercer sa compétence en ne considérant pas l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). Elle soutient également que la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 14 (1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE).

[7] Le Tribunal doit décider si la division générale a refusé d'exercer sa compétence et si elle a erré en droit dans son interprétation de l'article 14 (1) du Règlement sur l'AE.

[8] Le Tribunal accueille en partie l'appel de la prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

[9] Est-ce que la division générale a refusé d'exercer sa compétence en ne considérant pas l'article 52 de la Loi sur l'AE?

[10] Est-ce que la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 14 (1) du Règlement sur l'AE?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[11] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).¹

[12] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[13] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une

¹ *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

[14] La prestataire se désiste de son appel pour la période établie le 29 octobre 2017.²

[15] Le Tribunal accepte le désistement de la prestataire conformément à l'article 14 (1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

QUESTIONS EN LITIGE:

Est-ce que la division générale a refusé d'exercer sa compétence en ne considérant pas l'article 52 de la Loi sur l'AE pour les périodes établies le 4 novembre 2012, 3 novembre 2013 et 2 novembre 2014?

[16] La prestataire fait valoir que la division générale a fait défaut d'exercer sa compétence en ne considérant pas l'article 52 de la Loi sur l'AE. Elle soutient que malgré l'absence de preuve au dossier justifiant la Commission d'émettre les décisions portant sur les périodes de prestations au-delà de 36 mois, soit les périodes établies en 2012, 2013, 2014, elle a maintenu celles-ci.

[17] La Commission désire concéder les demandes au-delà de 36 mois puisqu'elle n'a pas informé la prestataire qu'elle a estimé être en présence d'une déclaration fautive ou trompeuse et qu'elle disposait de 72 mois.

[18] Lorsque la Commission se prévaut du pouvoir distinct que lui confère l'article 52(5) de la Loi sur l'AE, elle a l'obligation de dire au prestataire pourquoi, précisément, pour les fins particulières de l'exercice auquel elle se livre en vertu de cet article, la déclaration lui paraît fautive, ce qu'elle n'a pas fait.³

² AD6-3.

³ *Canada (Procureur général) c Langelier*, 2002 CAF 157, *Canada (Procureur général) c Dussault*, 2003 CAF 372.

[19] Le Tribunal est d'avis que la division générale a refusé d'exercer sa compétence en ne considérant pas l'article 52 de la Loi sur l'AE.

[20] Le Tribunal accueille l'appel pour les périodes établies le 4 novembre 2012, 3 novembre 2013 et 2 novembre 2014.

Est-ce que la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 14 (1) du Règlement sur l'AE pour les périodes établies le 1^{er} novembre 2015 et le 30 octobre 2016?

[21] Les périodes établies le 1^{er} novembre 2015 et le 30 octobre 2016 demeurent en litige.

[22] La prestataire fait valoir que la division générale a erré en confondant le maintien du lien d'emploi et la notion de sept jours consécutifs sans travail et sans rémunération.

[23] La prestataire soutient également que la division générale a erré en droit en ne distinguant pas l'usage potentiel et l'utilisation réelle du matériel mis à sa disposition pendant certaine période, notamment pendant la période des fêtes. Elle fait valoir la division générale n'a pas tenu compte de la preuve quant à l'absence de toute activité de travail et de non utilisation du matériel mis à sa disposition pour des activités liées au travail, notamment, au cours de la période des fêtes.

[24] Tel que souligné par la division générale, pour démontrer qu'il y a un arrêt de la rémunération, la prestataire doit remplir les trois conditions prévues au paragraphe 14 (1) du Règlement sur l'AE :

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

[25] Il appartenait à la prestataire de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle remplissait les trois conditions. Celles-ci sont cumulatives.⁴

[26] Dans une entrevue en personne tenue le 26 février 2018, la prestataire déclare qu'elle s'occupe des embauches et de la gestion du personnel. Elle souligne qu'elle est en processus de recrutement pendant la fermeture de la X. Elle mentionne être à la recherche d'un préposé entretien opérateur et d'un technicien de la faune. Elle reçoit les candidatures et réponds aux questions des personnes intéressées.

[27] La prestataire mentionne qu'en tant que directrice générale, elle doit assister aux réunions du conseil d'administration (CA). Elle doit se préparer afin de partager de l'informations avec les membres du conseil. Elle souligne être la personne ressource de l'organisme est qu'elle doit être au courant de tout ce qui se passe. Chaque membre du CA a un mandat à faire, selon les besoins de la X, et elle est tenu au courant du développement de leur mandat. Les réunions du conseil ont lieu au deux ou trois mois, même après la fermeture de la X.

[28] La prestataire déclare qu'elle doit organiser l'assemblée générale annuelle de la X depuis plusieurs années. Elle réserve la salle pour le mois de mars et signe le contrat de location. Elle prépare un résumé des travaux et améliorations qu'il y a eu dans la X. Elle prépare les avis de convocation pour les 594 membres et procède à les faire imprimer par l'imprimerie. Elle fait par la suite les envois postaux. Le soir de l'assemblée générale annuelle, elle doit être au courant de l'avancé des dossiers des membres du CA afin de répondre aux nombreuses questions qui lui sont posées.

[29] La prestataire déclare qu'à la fermeture de la X, au mois de novembre, elle s'occupe des courriels à distance de son domicile ainsi que les messages sur la boîte vocale. Elle a accès au courriel de la X de chez elle ainsi qu'à la messagerie téléphonique. Elle prend les courriels et les messages téléphoniques à toute les semaines, au moins 2 fois par semaines, selon la période de l'année. Par contre, à la fin de l'hiver et au début du

⁴ *Massé c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 82 ; *Canada (Procureur général) c Enns*, A-559-89.

printemps, elle doit vérifier plus souvent car les gens préparent leur saison de pêches. Il y a aussi le renouvellement des membres qui se fait au printemps.

[30] La prestataire déclare qu'elle devait s'occuper du renouvellement de l'accréditation des employés comme assistant de la faune. Ils ont une formation d'une journée à suivre et elle doit s'en occuper.

[31] La prestataire indique que le Ministère des forêts, de la faune et des parcs alloue des subventions pour l'entretien des routes et des ponts des X. Elle s'occupe de préparer la demande pour le mois de juin et si le projet est accepté, une demande de plan et devis doit être faites auprès d'un ingénieur. Par la suite, les contracteurs locaux sont invités à soumissionner pour le projet. Lorsqu'elle reçoit les soumissions, elle avise le CA du résultat et contacte le plus bas soumissionnaire pour l'aviser. Elle révise avec lui les modalités d'exécutions des travaux. Elle va à l'occasion vérifier les travaux afin de les valider. Lors des dernières années, la X a effectué trois projets. Les travaux ont eu lieu alors qu'elle n'était pas rémunérée. Elle est la personne ressources ou la personne contact pour les travaux avant et après la fermeture saisonnière.

[32] La déclaration a été relue et certifiée par la prestataire lors de l'entrevue au bureau de Service Canada de La Malbaie.

[33] Dans une seconde entrevue en personne tenue le 28 février 2018, la prestataire déclare qu'en compensation du travail effectué en hiver, elle reçoit, depuis le 15 mai 2015, un salaire plus élevé durant la saison estivale. Auparavant, elle recevait une rémunération de 1000 \$ pour le travail effectué en hiver.

[34] La seconde déclaration a été relue et certifiée par la prestataire lors de l'entrevue au bureau de Service Canada de La Malbaie.

[35] Dans une entrevue téléphonique tenue le 9 mars 2018, le président de la X confirme que la prestataire travaille à temps plein du mois de mai au mois d'octobre et par la suite, elle continue à travailler comme directrice de la X mais à temps partiel jusqu'au moment où elle reprend le travail à temps plein au mois de mai suivant. Il déclare qu'une

semaine, la prestataire peut travailler de deux à quatre heures et la semaine suivante, une journée complète. C'est variable. Elle travaille en moyenne 4 heures par semaine après son dernier jour de travail.

[36] Le président de la X confirme qu'à partir du contrat de mai 2015, l'augmentation de rémunération constatée sur les relevés d'emploi de la prestataire pour la période estivale inclut le salaire pour les heures de travail fait en hiver.

[37] Le président déclare que la prestataire travaille assurément plus d'heures après la fermeture de la X que le montant de l'augmentation de rémunération qu'elle a reçu dans son contrat de mai 2015.

Licencié ou cesse d'être au service de son employeur

[38] La prestataire a notamment déclaré qu'à la fermeture de la X, au mois de novembre, elle travaille à domicile et fait le suivi des courriels de la X à distance ainsi que les messages sur la boîte vocale. Elle a accès au courriel de la X de chez elle ainsi qu'à la messagerie téléphonique. Elle prend les courriels et les messages téléphoniques à toute les semaines, au moins 2 fois par semaines, selon la période de l'année. Elle apporte à son domicile, pour l'hiver, un portable, le terminal du poste d'accueil et de la paperasse. Elle est la personne ressource de l'organisme et elle doit être au courant de tout ce qui se passe. Elle est la personne contact avant et après la fermeture saisonnière de la X, ce que confirme un ex-membre de la X.

[39] Après la fermeture de la X, la prestataire recrute du personnel, prépare les rencontres du CA afin d'informer les membres, organise l'assemblée annuelle, réserve la salle pour le mois de mars et signe le contrat de location. Elle prépare la présentation de projets pour subventions, contacte les ingénieurs, révisé avec le contracteur choisi les modalités d'exécutions des travaux, valide les travaux du contracteur sur les sites, demeure disponible pour la question des travaux, renouvelle les accréditations des assistants de la faune et prépare leur formation, répond aux questionnements des agents de la faune et renouvelle les 594 membres.

[40] Pour le Tribunal, il ressort clairement de la preuve que la prestataire n'a pas cessé de travailler pour son employeur, même après son dernier jour payé indiqué sur mes relevés d'emploi. Tel que déterminé par la division générale, les tâches sont certainement moindres pendant la fermeture mais il n'en demeure pas moins que la prestataire est clairement au service de l'Association.

Arrêt de travail pendant 7 jours consécutifs

[41] La prestataire a soumis des notes à la division générale concernant ses tâches pendant la saison hivernale. Elle a vigoureusement soutenu qu'elle n'avait pas travaillé pendant la période des Fêtes et autres périodes. Elle fait donc valoir qu'elle a eu un arrêt de travail de 7 jours consécutifs et que la division générale a reconnu ce fait.

[42] La division générale a déterminé qu'elle pouvait difficilement concilier les notes personnelles de la prestataire avec ses déclarations initiales. De plus, le président de l'Association a reconnu que celle-ci travaillait de façon variable mais en moyenne quatre heures par semaine.

[43] La division générale a jugé que les explications fournies par la prestataire lors de l'audience étaient plutôt flou quant au moment où elle a cessé d'exécuter des tâches pour l'Association. Elle a également déterminé que la prestataire avait nuancé les informations initialement obtenues par la Commission lors de la demande en révision et lors de l'audience devant la division générale.

[44] Il est vrai que la division générale a indiqué dans sa décision qu'il était possible que la prestataire n'ait pas travaillé pendant 7 jours consécutifs, mais cette conclusion est manifestement en contradiction avec la preuve prépondérante et sa propre conclusion à l'effet que la prestataire avait nuancé ses propos lors de l'audience et qu'elle ne pouvait concilier les déclarations initiales de la prestataire avec ses notes personnelles.

[45] De plus, la division générale a retenu de la preuve que le président de l'association a déclaré que la prestataire travaillait de façon variable après la fermeture de la X, mais en moyenne 4 heures par semaine. Il a également déclaré que la prestataire

travaille assurément plus d'heures après la fermeture de la X que le montant de l'augmentation de rémunération qu'elle avait reçu dans son contrat de mai 2015.

[46] Le Tribunal est également d'avis que les questions posées par l'enquêteur lors des deux entrevues n'étaient pas d'ordre général. Le but de l'entrevue avait été expliquée au préalable à la prestataire. La précision des réponses fournies par la prestataire concernant son travail supportent amplement une conclusion à l'effet qu'elle n'a pas eu d'arrêt de travail pendant 7 jours.

[47] La Cour d'appel fédérale a confirmé qu'une réduction de l'emploi de temps plein à une journée de travail par semaine ne correspond pas à un arrêt de rémunération parce que la période durant laquelle il n'y a pas de rémunération doit être d'une durée d'au moins sept jours consécutifs.⁵

[48] La Cour d'appel fédérale a également confirmé que le fait de continuer à travailler sans salaire ne correspond pas à un arrêt de rémunération au sens de la Loi sur l'AE. Il doit y avoir au moins sept jours consécutifs après la mise à pied au cours desquels aucun travail n'a été effectué pour cet employeur.⁶

[49] La preuve prépondérante devant la division générale supporte amplement une conclusion à l'effet que la prestataire n'a pas cessé de travailler pendant 7 jours consécutifs.

Aucune rémunération reçue provenant de cet emploi

[50] La division générale a déterminé que la prestataire disposait d'un camion dont les dépenses étaient entièrement payées par l'Association. Pendant l'hiver, le camion se retrouvait dans le stationnement de la prestataire et elle l'utilisait pour exécuter des tâches pour l'Association.

⁵ *Canada (Procureur général) c. Duffenais*, A-551-92.

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

[51] La division générale a conclu que l'usage d'un camion de l'Association constituait de la rémunération. Par conséquent, la prestataire recevait une rémunération provenant de son emploi pendant l'hiver.

[52] La prestataire fait valoir que la division générale a erré dans son interprétation du terme « usage » quant à la détermination de la rémunération assurable. Elle fait valoir que la possibilité d'utiliser le camion ne peut constituer de la rémunération. La prestataire soutient que conclure autrement signifierait qu'en l'absence de toute utilisation du matériel mis à la disposition d'une personne et en l'absence de toute activité lié au travail pendant sept jours consécutifs ou pour toute la période de chômage ferait en sorte d'empêcher une personne de se qualifier à une période de prestations.

[53] Lors de son entrevue en personne du 26 février 2018, la prestataire a déclaré qu'elle avait un camion à sa disposition qu'elle utilisait pour faire des courses pour le bénéfice de la X. Dans son entrevue en personne du 28 février 2018, la prestataire a précisé que le X a décidé de lui laisser un camion en hiver puisque cela était plus économique pour la X. Le président de l'Association a confirmé que la prestataire conservait le camion afin de l'utiliser pour ses déplacements en tant que directrice générale.

[54] La prestataire a été confrontée par la Commission aux relevés de la carte de crédit de l'employeur et aux formulaires de remboursements qu'elle avait soumis à son employeur. Ces documents couvrent les mois de janvier, mars et décembre 2015, la période allant du 13 septembre 2016 au 31 janvier 2017 et du 01 décembre 2017 au 01 janvier 2018. Ces documents montrent que la cliente achetait régulièrement de l'essence pour le camion de l'employeur durant ces périodes et qu'elle faisait aussi d'autres courses, pour le compte de son employeur. La prestataire a alors déclaré, contrairement à ses déclarations initiales, ne pas être la seule à utiliser le véhicule de l'employeur en hiver.

[55] Le Tribunal est d'avis que cette version est difficilement conciliable avec le fait qu'elle conservait le camion à son domicile avec l'autorisation de l'Association afin de l'utiliser pour ses déplacements en tant que directrice générale. Il est également

inconcevable que d'autres employés travaillaient et utilisaient le camion en hiver alors que la prestataire, en tant que directrice générale de la X, était supposée être en arrêt de travail.

[56] De plus, le Tribunal a révisé l'horaire de travail présentée à la division générale par la prestataire pour la période automne-hiver 2016-2017. Celle-ci allègue ne pas avoir travaillé pendant la période du 11 décembre 2016 au 7 janvier 2017.⁷

[57] Or, le formulaire des frais de remboursement de la prestataire soumis à l'employeur démontre qu'elle a réclamé, en son nom personnel, le remboursement pour des dépenses d'emploi survenues le 20 décembre et le 24 décembre 2016.⁸

[58] Pour les motifs précédemment mentionnés, le Tribunal est d'avis que la division générale n'a pas erré en considérant que le camion était utilisé par la prestataire pour les fins de son emploi et qu'il constituait une rémunération au sens du Règlement sur l'AE. La preuve présentée devant la division générale démontre que l'usage du camion est en lien avec le travail effectué par la prestataire pour l'employeur.

Conclusion de la division générale

[59] Le Tribunal est d'avis que la division générale n'a pas erré en concluant que la prestataire n'avait pas rempli les trois conditions prévues au paragraphe 14 (1) du Règlement sur l'AE. La prestataire n'a pas démontré que pour les périodes établies le 1er novembre 2015 et le 30 octobre 2016, il y a eu arrêt de rémunération au sens de la Loi sur l'AE et du Règlement sur l'AE.

CONCLUSION

[60] Accueille l'appel pour les périodes établies le 4 novembre 2012, le 3 novembre 2013 et le 2 novembre 2014.

⁷ GD3E-48.

⁸ GD3-E-47.

[61] Rejette l'appel pour les périodes établies le 1er novembre 2015 et le 30 octobre 2016;

[62] Prend acte du désistement de la prestataire pour la période établie le 29 octobre 2017.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	1 août 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	L. D., appelante Me Jean-Guy Ouellet, représentant de l'appelante