



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *MB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1238

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-1039

ENTRE :

M. B.

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 : 13 août 2020

DATE DE LA DÉCISION : 11 septembre 2020

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] Depuis le début de l'année 2018 M. B.(appelante) travaille pour l'employeur à titre d'intervenante. Elle travaille 32 heures par semaine. Elle est mise à pied pendant l'été en raison d'un manque de travail. Elle présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance emploi chaque été. Une période de prestations est établie et elle reçoit des prestations d'assurance emploi.

[3] Lors de son retour au travail, elle continue de remplir ses demandes de prestations d'assurance emploi et en recevoir.

[4] Après l'enquête, la Commission¹ constate qu'elle est en semaine de travail et qu'elle n'a pas le droit de recevoir des prestations d'assurance emploi. Elle établit un trop payé. Elle n'est pas disponible pour travailler du 4 décembre 2019 au 19 décembre 2020. Et qu'elle n'a pas déclaré tous ses revenus correctement. Elle répartit les revenus gagnés sur les semaines de chômage.

[5] Selon M. B., il se peut qu'elle ait commis une erreur dans ses déclarations. Elle ne conteste pas la décision de la Commission à ce sujet.

[6] Concernant la semaine entière de travail, elle soutient qu'elle n'est pas une salariée à temps plein lorsqu'elle travaille 32 heures par semaine.

[7] Enfin, elle est disponible pour se trouver un emploi, alors qu'elle recevait des prestations d'assurance emploi.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[8] Lors de l'audience, le représentant de M. B. a tenté de communiquer avec monsieur X pour qu'il témoigne. Après quelques essais, j'ai suggéré au représentant de produire une

¹ Commission de l'assurance emploi

déclaration solennelle de monsieur X. J'ai convenu, avec le représentant, d'un délai de trois semaines. N'ayant pas reçu la déclaration dans les délais prévus, j'ai rendu la décision sans cet élément. De plus, le représentant de M. B. a soumis des documents supplémentaires après l'audience. J'ai permis à la Commission de soumettre ses observations. Les délais pour rendre la décision ont été de plus de 14 jours pour ces motifs.

[9] Par ailleurs, M. B. a contesté trois décisions de la Commission. J'ai réuni les appels, afin qu'ils soient entendus en même temps ².

[10] Dans le cadre du processus d'appel, j'ai demandé, à la demande du représentant, des précisions à la Commission concernant la semaine entière de travail et les heures de travail ayant été prises en considération. Elle a présenté son argumentaire et les horaires de travail retenus pour les fins du calcul.

QUESTIONS EN LITIGE

1. Est-ce que M. B. est en semaine de chômage lorsqu'elle travaille 32 heures par semaine ?
2. Est-ce que les sommes constituent un revenu et est-ce que la Commission a réparti correctement les revenus d'emplois de l'appelante ?
3. Est-ce que M. B. est disponible pour travailler ?

ANALYSE

- 1. Est-ce que M. B. est en semaine de chômage lorsqu'elle travaille 32 heures par semaine ?**

[11] Une personne qui remplit les conditions d'admissibilité établit une période de prestations et des prestations lui sont payables pour chaque semaine de chômage comprise dans sa période de prestation³.

² L'article 13 du Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale permet de réunir des appels.

³ Article 9 de la Loi sur l'assurance emploi

[12] Une semaine pendant laquelle le prestataire n'effectue pas une semaine entière de travail⁴. La semaine entière de travail correspond au nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail, qu'accomplissent normalement les personnes du même rang ou de la même classe ou faisant partie de la même équipe de l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerce ou exerçait un emploi⁵.

[13] Le principe est que pour être admissible aux prestations, un prestataire doit être sur le marché du travail et libre de tout engagement, de toute occupation ou de tout intérêt qui pourrait limiter ou réduire ses chances ou son désir de retourner sur le marché du travail⁶.

[14] Je retiens que M. B. a une formation collégiale en intervention auprès des délinquants. Elle est engagée dans le cadre d'un projet visant à venir en aide aux agriculteurs de la région de la Matapédia. Plusieurs décideurs du milieu ont financé son salaire. Ils ont versé une subvention à un organisme sans but lucratif qui l'a engagé.

[15] Selon l'entente avec l'employeur, elle travaille 32 heures par semaine. Elle intervient auprès des agriculteurs dans le besoin. Elle est mise à pied pendant l'été. Pendant cette période, les agriculteurs sont aux champs ; ils ont moins besoin d'aide.

[16] Elle commence à travailler pour son employeur au début de l'année 2018. Elle est mise à pied le 24 juillet 2018 en raison d'un manque de travail. Elle présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance emploi. La Commission établit une période de prestations.

[17] Le 6 août 2018, elle recommence à travailler pour son employeur. Elle cesse de travailler le 7 février 2019 pour reprendre son emploi le 11 février 2019. Elle est mise à pied de nouveau le 2 juillet 2019 en raison d'un manque de travail.

[18] Le 12 août 2019, elle retourne au travail. Elle est mise à pied le 31 décembre 2020 en raison d'un manque de financement.

⁴ Paragraphe 11 (1) de la Loi sur l'assurance emploi

⁵ Paragraphe 31 (1) du Règlement de l'assurance emploi

⁶ Marlowe c. Canada [PG], 2009 CAF

[19] Lorsqu'elle est retournée au travail chez l'employeur, elle a continué de remplir ses déclarations pour recevoir de l'assurance emploi. Elle travaillait 32 heures et elle recevait des prestations d'assurance emploi.

[20] Dans le cadre d'une enquête de la Commission, l'employeur a déclaré que M. B. travaillait à temps plein. La Commission a obtenu des informations concernant l'horaire de travail et le taux horaire de l'ensemble des employés. Je retiens que les autres employés travaillent 27 heures par semaine.

[21] Selon la Commission, l'employeur a déclaré que M. B. avait un contrat de travail de trente-deux (32) heures par semaine et qu'il considère que c'est du temps plein (GD3-19). Il indique qu'il y a deux (2) employés qui travaillent trente-deux (32) heures, et même les autres employés, qui travaillent vingt-huit (28) heures, sont considérés à temps plein.

[22] La Commission soutient qu'elle travaillait une semaine entière de travail, en conformité avec le paragraphe 31 (1) du Règlement, puisqu'il s'agit du nombre d'heures qu'accomplissent les autres salariés qui travaillent pour cet employeur.

[23] L'employeur déclare que son salaire horaire était de 20,40 \$, une semaine de trente-deux (32) heures lui était donc payée 652,80 \$⁷.

[24] La preuve est claire que M. B. un contrat de travail. Elle travaille le même nombre d'heures dans une semaine pour son employeur que d'autres employés à temps plein pour ce même employeur.

[25] Pour sa part, M. B. soutient qu'elle ne peut pas être comparée aux autres employés, parce qu'elle fait partie d'un projet pilote. Elle avait un emploi à temps partiel et elle se cherchait un emploi pour combler les heures.

[26] Si son témoin avait été présent, il aurait déclaré qu'il travaille plus de 35 heures par semaine à titre d'intervenant.

⁷ GD3-20

[27] Elle a également produit le rapport d'activités 2018-2019 d'X pour démontrer que les services sont offerts 5 jours par semaine à raison de 40 heures. Ainsi, un horaire de 32 heures dans le domaine de M. B. n'est pas un emploi à temps plein.

[28] Je suis d'avis que M. B. est en semaine entière de travail, lorsqu'elle travaille 32 heures par semaine chez son employeur. Pour en arriver à cette conclusion, j'ai tenu compte de son témoignage et de la preuve au dossier.

[29] La preuve présentée par M. B. ne me permet pas de conclure qu'elle n'est pas en semaine entière de travail. Les employés de son organisation travaillent 32 ou 27 heures par semaine. Il faut donc la comparer aux autres employés de l'organisme.

[30] Concernant la preuve produite par M. B., elle ne me convainc pas qu'une semaine entière de travail est de 35 heures et plus dans son domaine. En effet, le rapport d'activités 2018-2019 de l'organisme X ne fait qu'affirmer que les services sont offerts du lundi au vendredi de 9 h à 17 h. Il n'y a pas d'horaire précis concernant les employés.

[31] Je tiens à préciser qu'il ne s'agit pas d'une question de disponibilité. M. B. peut affirmer qu'elle se cherchait un emploi pour combler les heures, elle était donc disponible. Il est question de semaine entière de chômage⁸.

[32] Je retiens que M. B. a commencé à travailler pour l'employeur au début de l'année 2018. Elle travaille 32 heures par semaine. Elle est mise à pied en raison d'un manque de travail en juillet 2008. Lors de son retour au travail, elle continue à remplir ses demandes pour recevoir des prestations d'assurance emploi.

[33] En audience, elle a expliqué qu'une agente de Service Canada lui a dit de remplir ses demandes d'assurance emploi, parce qu'elle travaillait moins de 35 heures par semaine. Elle recevait donc des prestations lorsqu'elle travaillait 32 heures par semaine pour son employeur.

[34] Par conséquent, elle recevait les revenus provenant de son travail et des prestations d'assurance emploi. Or, la Loi vise le versement de prestations à des personnes qui sont

⁸ Dion c. Procureur général du Canada, 2002 CAF 458 voir CUB 51844

réellement en période de chômage. Ce qui n'était pas le cas de M. B. En effet, elle recevait son salaire pour les 32 heures travaillées et un montant de l'assurance emploi. Alors qu'avant la période de chômage, elle recevait que son salaire. Elle ne peut donc pas recevoir son salaire et l'assurance emploi lors de son retour au travail.

[35] La situation a généré un trop payé lorsqu'elle travaillait 32 heures par semaine et plus. Pour les semaines où elle a travaillé moins de 32 heures, elle avait un moins payé.

[36] Dans ce contexte, j'estime que lorsqu'elle travaille plus de 32 heures par semaine, elle est en semaine de travail.

2. Est-ce que les revenus d'emploi constituent un revenu et est-ce que la Commission a réparti correctement les revenus d'emploi de l'appelante ?

[37] La rémunération au sens de la Loi et du Règlement est « tout ce qui est gagné par un travailleur grâce à son travail et il doit exister un “lien suffisant” entre l'emploi et les sommes reçues⁹ .

[38] Je retiens que M. B. a travaillé du 24 février 2018 au 22 décembre 2018 pour X. Elle a quitté volontaire son emploi. Elle n'a pas déclaré les heures travaillées chez cet employeur à la Commission. Elle a commis certaines erreurs dans ses déclarations concernant ses revenus auprès de ses employeurs.

[39] Je comprends qu'elle ne conteste pas le fait que le salaire reçu chez ces employeurs constitue de la rémunération et qu'il doit être réparti sur les semaines de chômage.

[40] Je suis d'avis que le salaire constitue de la rémunération et que la Commission l'a réparti correctement.

3. Est-ce que M. B. est disponible pour travailler entre le 4 décembre 2018 et le 19 décembre 2018 ?

⁹ Paragraphe 35 (2) du Règlement de l'assurance emploi ; paragraphe 35 (7) du Règlement de l'assurance emploi ; Canada (Procureur général) c. Roch, 2003 CAF 35

[41] Pour être admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières, une personne doit démontrer qu'elle est capable et disponible pour travailler, mais qu'elle est incapable de se trouver un emploi convenable¹⁰. C'est l'appelante qui doit faire la preuve qu'il est disponible pour travailler¹¹.

[42] La disponibilité s'apprécie par jour ouvrable d'une période de prestations où le prestataire peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler, disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable¹².

[43] La notion de disponibilité pour travailler se vérifie par l'analyse de trois critères : 1) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert ; 2) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable ; 3) le non - établissement des conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail, et que les trois éléments doivent être pris en compte pour en arriver à conclusion¹³.

[44] Je retiens que M. B. travaille 32 heures par semaine pour son employeur. Elle cherche un emploi pour combler une semaine de 40 heures.

1) Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait disponible

[45] Je constate que M. B. occupe un emploi de 32 heures par semaine. Elle cherche un emploi à temps partiel. Elle ne va pas laisser son emploi de 32 heures par semaine pour un autre emploi.

[46] Elle a fait des recherches pour se trouver un emploi de 8 heures pour avoir 40 heures par semaine. Cela n'a pas fonctionné. Elle ne s'est pas trouvé un autre emploi.

¹⁰ L'alinéa 18 (1) a) de la Loi sur l'assurance-emploi

¹¹ Canada (Procureur général) c. Renaud, 2007 CAF 328

¹² Canada (Procureur général) c. Cloutier, 2005 CAF 73

¹³ Canada (Procureur général) c. Boland, 2004 CAF 251 ; Faucher c. Procureur général du Canada A-56-96

[47] Je suis d'avis que M. B. avait le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait disponible. En effet, elle occupe déjà un emploi convenable.

2) *L'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable*

[48] M.P.B déclare avoir fait une recherche pour se trouver un emploi. Elle a participé à une ou deux entrevues. Elle a cherché un emploi dans son domaine. Elle a consulté les sites spécialisés.

[49] Je suis d'avis que M. B. a fait des efforts pour se trouver un emploi convenable.

3) *Le non - établissement des conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail*

[50] Je retiens que M. B. cherche un emploi à temps partiel pour combler son horaire de travail de 32 heures. Il est difficile de se trouver un emploi de quelques heures par semaine.

[51] Je constate qu'elle a travaillé entre le 4 décembre 2018 au 18 décembre 2018. Elle a reçu une rémunération pour un travail de 32 heures par semaine.

[52] Je suis d'avis qu'elle a établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail. En effet, en limitant sa recherche pour un emploi à temps partiel de 8 heures par semaine, elle ne démontre pas qu'elle est disponible pour chercher un emploi tous les jours de la semaine. En effet, pour démontrer sa disponibilité, elle doit être libre de tout engagement ¹⁴.

[53] Après avoir analysé les trois critères, j'estime que M. B. n'est pas disponible pour se trouver un emploi.

CONCLUSION

[54] Je conclus que M. B. est en semaine entière de travail, lorsqu'elle travaille 32 heures et plus par semaine.

¹⁴ Canada (Procureur général) c. Gagnon, 2005 CAF 321

[55] Je conclus que les revenus provenant de ses emplois constituent une rémunération et que la Commission les a répartis correctement.

[56] Je conclus qu'elle n'est pas disponible pour travailler entre le 4 décembre 2029 et le 19 décembre 2019.

[57] L'appel est rejeté.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	13 août 2020
MODE D'AUDIENCE :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	M. B., appelante Me Alexis Deschênes, représentant de l'appelante