



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c PG*, 2021 TSS 456

## Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

### Décision

**Partie appelante :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante :** Angèle Fricker  
**Partie intimée :** P. G.

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 2 juin 2021  
(GE-21-732)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date d'audience :** Le 26 août 2021  
**Personnes présentes à l'audience :** Représentante de l'appelante  
Intimée  
**Date de la décision :** Le 1<sup>er</sup> septembre 2021  
**Numéro de dossier :** AD-21-218

## Décision

[1] L'appel de la Commission est accueilli.

## Aperçu

[2] La prestataire travaille comme préposée aux soins personnels. Elle travaille du lundi au samedi une semaine et le dimanche la semaine suivante. Elle a fait une demande de prestations régulières d'assurance-emploi lorsqu'elle a cessé de travailler un samedi et qu'elle n'a pas travaillé pendant les huit jours suivants. La Commission a décidé qu'elle ne pouvait pas verser de prestations d'assurance-emploi à la prestataire parce qu'elle n'était pas en chômage pendant les semaines où elle ne travaillait pas. Après une demande de révision infructueuse, la prestataire a fait appel de la décision de la Commission auprès de la division générale.

[3] La division générale a jugé que la prestataire n'avait pas travaillé d'heures supplémentaires au cours d'une semaine pour compenser le congé de la semaine suivante parce qu'elle travaillait selon l'horaire disponible. Elle a également conclu que la prestataire n'était pas en congé pendant les semaines où elle ne devait pas travailler.

[4] La division générale a conclu que la Commission ne s'était pas acquittée du fardeau qui lui incombait d'établir que la prestataire satisfaisait aux deux exigences énoncées à l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour être réputée avoir travaillé une semaine entière pour les semaines qui tombent en tout ou en partie dans une période de congé.

[5] La division d'appel a accordé à la Commission la permission de faire appel de la décision de la division générale. La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de fait ou de droit dans son interprétation de l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur de fait ou de droit dans son interprétation de l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[7] J'accueille l'appel de la Commission.

## Question en litige

[8] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit lorsqu'elle a conclu que la Commission n'avait pas réussi à prouver que la prestataire avait satisfait aux exigences de l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour être réputée avoir travaillé toute la semaine pour les semaines qui tombent en tout ou en partie dans une période de congé?

## Analyse

### Mandat de la division d'appel

[9] La Cour d'appel fédérale a établi que lorsque la division d'appel instruit des appels conformément à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), son mandat lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi<sup>1</sup>.

[10] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel pour les décisions rendues par la division générale. Elle n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui exercé par une cour supérieure<sup>2</sup>.

[11] Par conséquent, à moins que la division générale ait omis d'observer un principe de justice naturelle, qu'elle ait commis une erreur de droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, je dois rejeter l'appel.

---

<sup>1</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242 et *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

<sup>2</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242 et *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

**La division générale a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit lorsqu'elle a conclu que la Commission n'avait pas réussi à prouver que la prestataire avait satisfait aux exigences de l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour être réputée avoir travaillé toute la semaine pour les semaines qui tombent en tout ou en partie dans une période de congé?**

[12] La division générale devait décider si, selon la loi, la prestataire est réputée avoir travaillé une semaine complète de travail pour les semaines qui tombent en tout ou en partie dans une période de congé.

[13] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas travaillé d'heures supplémentaires au cours d'une semaine pour compenser le congé de la semaine suivante parce qu'elle travaillait selon l'horaire disponible. Elle a également conclu que la prestataire n'était pas en congé pendant les semaines où elle ne devait pas travailler.

[14] La Commission soutient que la division générale n'a pas tenu compte de la déclaration de l'employeur ou de celle de la prestataire confirmant qu'il y avait une entente entre eux selon laquelle elle aurait droit à des congés supplémentaires parce qu'elle travaillait plus d'heures, de jours ou de quarts qu'une personne moyenne occupant un emploi à temps plein.

[15] La Commission soutient en outre que la preuve montre que le travail de la prestataire consiste à fournir des soins à domicile à une personne en particulier, et qu'un autre membre du personnel assume ces fonctions pendant que la prestataire est en congé pendant sept jours. Cela vient appuyer une conclusion selon laquelle la prestataire a droit à une période de congé après avoir travaillé sept jours consécutifs.

[16] La Commission soutient enfin qu'il est de jurisprudence constante qu'une situation où les membres du personnel travaillent par roulement, se relevant l'un l'autre à tour de rôle, comme dans le cas de la prestataire, ne constitue pas du chômage pendant la période sans travail.

[17] Lors d'un entretien, l'employeur a déclaré à la Commission que la prestataire avait demandé son relevé d'emploi. L'employeur a également déclaré qu'il n'y avait pas de pénurie de travail, mais que la prestataire avait un horaire de sept jours de travail suivis de sept jours de congé. Pendant ses sept jours de travail, elle travaillait 56 heures<sup>3</sup>.

[18] La prestataire a confirmé la déclaration de l'employeur selon laquelle elle avait un horaire de sept jours de travail suivis de sept jours de congé. Elle a aussi ajouté qu'elle travaillait selon cet horaire depuis des années<sup>4</sup>.

[19] La division générale a jugé que la Commission n'avait présenté aucun élément de preuve pour appuyer sa position selon laquelle dans la province de la prestataire, le règlement avait établi à 40 heures le nombre normal d'heures de travail dans une semaine. Elle a conclu que, en l'absence de certains éléments de preuve sur lesquels fonder une comparaison, la Commission n'avait pas démontré que la prestataire satisfaisait à la première exigence, selon laquelle elle travaillait plus d'heures, de jours ou de quarts qu'une personne moyenne occupant un emploi à temps plein.

[20] La division générale a également conclu que la Commission n'avait pas démontré que la prestataire satisfaisait à la deuxième exigence, selon laquelle elle a droit à la période de congé prévue dans un contrat d'emploi pour compenser les heures supplémentaires travaillées.

[21] Dans *Jean*, une affaire récente soulevant les mêmes questions, la Cour d'appel fédérale a déclaré que, bien que le renvoi aux lois provinciales puisse être une indication pertinente pour l'interprétation et l'application de l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle ne voulait pas la considérer comme un critère décisif<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Voir la page GD3-18 du dossier d'appel.

<sup>4</sup> Voir la page GD3-19 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Jean*, au paragraphe 28.

[22] La Cour a souligné qu'il existe une foule de dispositions législatives et réglementaires qui régissent les heures de travail à diverses fins (normes minimales, taux de rémunération, congés obligatoires, etc.) et qui prévoient donc divers systèmes selon la nature des emplois. La Cour a déclaré qu'il ne fallait pas établir une comparaison automatique hors contexte entre ces systèmes et l'exception prévue à l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>6</sup>.

[23] La Cour a réitéré que l'assurance-emploi est une mesure sociale visant à indemniser les personnes en chômage pour la perte de leur revenu d'emploi et à assurer leur sécurité économique et sociale pendant un certain temps afin de les aider à retourner sur le marché du travail. Par conséquent, au moment de décider si une personne est en congé, il faut respecter l'esprit de la loi et l'objectif poursuivi par le législateur<sup>7</sup>.

[24] Dans l'affaire qui nous occupe, il est clair qu'il y avait une entente entre la prestataire et son employeur selon laquelle elle travaillerait 56 heures pendant sept jours consécutifs et elle serait en congé les sept jours suivants. Bien qu'il n'y ait pas eu de pénurie de travail, la prestataire n'a pas travaillé et n'était pas censée travailler pendant les sept jours de congé parce qu'un autre membre du personnel travaillait pendant cette semaine pour s'occuper de la même personne. L'horaire de rotation de la prestataire s'est poursuivi pendant des années et elle a maintenu son lien avec l'employeur. Elle a également avoué ne pas avoir postulé ailleurs depuis longtemps<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Jean*, au paragraphe 28.

<sup>7</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Jean*, au paragraphe 26.

<sup>8</sup> Voir la page GD3-22 du dossier d'appel.

[25] La Cour d'appel fédérale a établi que les parties prestataires dont l'horaire comprend des périodes de travail et de congé sont réputées être employées pendant les périodes de congé qui font partie de cet horaire établi<sup>9</sup>.

[26] Pour ces motifs, j'estime que la division générale a commis une erreur de droit en interprétant l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et qu'elle a mal appliqué la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale.

## Réparation

[27] Étant donné que les deux parties ont eu la chance de présenter leur cause devant la division générale, je rendrai la décision que celle-ci aurait dû rendre<sup>10</sup>.

[28] Les éléments de preuve incontestés montrent que la prestataire travaillait régulièrement sept jours consécutifs (56 heures) et qu'elle avait ensuite sept jours de congé consécutifs. Même s'il n'y avait pas de pénurie de travail, la prestataire ne travaillait pas et n'était pas censée travailler la semaine suivante parce qu'un autre membre du personnel prenait la relève pour s'occuper de la même personne. Cet horaire est en place depuis des années. Par conséquent, son emploi auprès de son employeur était continu. Elle n'a pas non plus fait suffisamment d'efforts pour trouver un autre emploi.

[29] J'estime que les sept jours de congé consécutifs étaient prévus dans le contrat d'emploi comme une semaine de congé au sens de l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'employeur et la prestataire ont accepté l'horaire de rotation. Par conséquent, les éléments de preuve devant la division générale montrent que les semaines de congé n'étaient pas des semaines de chômage.

[30] Pour ces motifs, j'accueille l'appel de la Commission.

---

<sup>9</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242, *Canada (Procureur général) c Merrigan*, 2004 CAF 253 et *Canada (Procureur général) c Duguay*, A-75-95.

<sup>10</sup> Conformément à l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

## **Conclusion**

[31] L'appel de la Commission est accueilli.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel