



[TRADUCTION]

Citation : *PG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 457

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division générale – Section de l'assurance-emploi

Décision

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

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (421078) datée du 20 avril 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 26 mai 2021

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 2 juin 2021

Numéro de dossier : GE-21-732

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Cela signifie que P. G., la prestataire, est admissible aux prestations d'assurance-emploi parce que la Commission n'a pas prouvé qu'elle travaille plus d'heures, de jours ou de quarts qu'une personne qui travaille à temps plein, ou qu'elle travaille plus d'heures pour obtenir une période de congé.

Aperçu

[3] La prestataire travaille comme préposée aux soins personnels. Elle travaille du lundi au samedi une semaine et le dimanche l'autre semaine. Elle a fait une demande de prestations régulières d'assurance-emploi lorsqu'elle a cessé de travailler un samedi et 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. La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle n'a pas d'autre travail pendant la semaine où elle travaille une journée, et qu'elle a reçu de l'assurance-emploi par le passé pour ces semaines.

Question en litige

[4] Je dois décider si 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.

Analyse

[5] Le régime d'assurance-emploi verse des prestations aux personnes qui sont involontairement séparées de leur emploi ou qui sont sans travail¹.

¹ Voir la décision *Canadien Pacifique Ltée c Procureur général du Canada*, [1986] 1 RCS 678. Voilà comment je fais référence aux décisions qui s'appliquent aux circonstances du présent appel.

[6] Les prestations sont seulement versées aux personnes admissibles, pour chaque semaine de chômage qui tombe dans leur période de prestations². Une semaine de chômage est une semaine pendant laquelle une personne ne travaille pas une semaine complète³. Une semaine signifie une période de sept jours consécutifs commençant le dimanche et l'incluant⁴.

[7] La loi prévoit qu'une partie prestataire est réputée avoir travaillé une semaine complète de travail au cours de chaque semaine qui tombe en tout ou en partie dans une période de congé si :

(a) pour chaque semaine, elle travaille un plus grand nombre d'heures, de jours ou de quarts que le nombre normal de personnes qui travaillent à temps plein;

(b) elle a droit à la période de congé prévue dans un contrat d'emploi pour compenser les heures supplémentaires travaillées⁵.

[8] Cela s'explique par le fait qu'une partie prestataire qui est en congé compensatoire pour des heures supplémentaires déjà travaillées ne subit pas de perte de revenu, qu'elle soit rémunérée ou non pendant son congé; son emploi n'a pas été interrompu et elle maintient son lien avec son employeur⁶.

[9] Une partie prestataire doit satisfaire aux deux exigences de l'article 11(4) pour être réputée avoir travaillé une semaine complète pendant la période de congé et être ainsi inadmissible aux prestations d'assurance-emploi⁷.

[10] La prestataire a déclaré qu'elle travaille pour un organisme de soins à domicile qui l'envoie chez des personnes qui ont besoin de soins à domicile. Elle a été embauchée pour travailler huit heures par jour du lundi au samedi dans une semaine et huit heures le dimanche de la semaine suivante. Elle ne travaille pas du lundi au

² *Loi sur l'assurance-emploi*, article 9. C'est ainsi que je fais référence à la loi qui s'applique au présent appel.

³ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 11(1).

⁴ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 2.

⁵ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 11(4).

⁶ Voir la décision *Canada (PG) c Jean*, 2015 CAF 242.

⁷ Voir la décision *Procureur général du Canada c Merrigan*, 2004 CAF 253.

samedi dans une semaine et le dimanche de la semaine suivante parce qu'il y a une autre personne qui s'occupe de la même personne à ce moment-là. La prestataire a dit que lorsqu'elle a été embauchée, c'est le travail qui lui a été offert. n

[11] La prestataire a déclaré qu'elle reçoit une indemnité de congé avec chaque chèque de paie. Elle est payée aux deux semaines. Si elle a besoin de s'absenter du travail, elle prend des congés sans solde. La prestataire a dit que lorsque la personne dont elle s'occupe n'est pas chez elle, parce qu'elle doit aller à l'hôpital ou à des rendez-vous, elle ne travaille pas et elle n'est pas rémunérée. Si la personne n'a plus besoin de soins, l'emploi de la prestataire prendra fin.

[12] La prestataire a déclaré qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle travaillait selon le même horaire. Cette demande devait expirer en février 2021. Son dernier jour de travail était le samedi 20 février 2021. Elle ne devait pas travailler le dimanche 21 février 2021. Elle a dit qu'elle ne savait pas quand elle travaillerait ensuite. Elle a demandé à son employeur de produire un relevé d'emploi parce qu'elle était sans travail depuis sept jours. Elle a reçu un appel de son employeur le 27 ou le 28 février 2021 lui demandant de rentrer travailler le lundi 1^{er} mars 2021.

[13] La prestataire a soutenu qu'elle était au chômage pendant les semaines où elle ne travaillait pas. Elle a souligné que la Commission avait déclaré qu'une semaine de travail normale était de 40 heures par semaine. Si elle travaillait 40 heures par semaine, cela voudrait dire qu'elle travaillerait 80 heures toutes les deux semaines. Elle travaille plutôt 56 heures en deux semaines. La prestataire a fait valoir qu'elle avait déjà reçu des prestations d'assurance-emploi lorsqu'elle travaillait selon le même horaire.

[14] La Commission a soutenu que la première condition de l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* se rapporte au travail lui-même, et que la deuxième se rapporte à un droit au titre d'un contrat d'emploi. Lorsque les deux conditions sont réunies, il est précisé que la partie prestataire n'est pas considérée comme en chômage pendant une semaine au cours de laquelle tombe une période de congé.

[15] La Commission a fait valoir que la prestataire travaille sept jours sur sept et qu'elle a ensuite sept jours de congé. Elle dit que pendant ses sept jours, elle travaille 56 heures. La Commission affirme que dans la province de la prestataire, le règlement a établi à 40 heures le nombre normal d'heures de travail par semaine. La Commission soutient qu'étant donné que la prestataire travaille 56 heures durant sa semaine de travail, ce qui est supérieur à la norme de 40 heures, et qu'elle bénéficie d'une période de congé, elle n'est pas considérée comme en chômage au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi et du Règlement sur l'assurance-emploi*.

[16] La Commission a soutenu que la prestataire n'avait pas réussi à prouver qu'elle était en chômage parce qu'elle avait un horaire établi de périodes de travail et de congés en alternance. Elle dit qu'elle travaille 56 heures en sept jours et qu'elle a sept jours de congé. La Commission dit qu'une semaine de travail normale dans la région de la prestataire est de 40 heures.

[17] Pour que la prestataire soit exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, son emploi doit répondre aux deux conditions de l'article 11(4). Plus précisément, il faut démontrer que la prestataire a) a travaillé régulièrement un plus grand nombre d'heures, de jours ou de quarts que le nombre normal d'heures travaillées au cours d'une semaine par des personnes travaillant à temps plein, et qu'elle b) avait droit à une période de congé au titre d'un contrat de travail visant à compenser les heures supplémentaires travaillées.

[18] La loi ne précise pas le nombre d'heures, de jours ou de quarts qui constituent une semaine de travail complète. Je ne peux pas faire de distinction en fonction de la catégorie d'emploi ou de l'industrie aux fins de l'exclusion prévue à l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁸. La Commission a dit que la prestataire travaille 56 heures par semaine, mais j'ai conclu que cela n'est pas le cas. Aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une semaine commence le dimanche et comprend le dimanche⁹. J'accepte la preuve de la prestataire, qui m'a affirmée sous serment qu'elle travaillait

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242.

⁹ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 2.

six jours dans une semaine (du lundi au samedi) et un jour (le dimanche) la semaine suivante. Elle ne travaillait donc pas sept jours par semaine au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[19] Pour prendre une décision aux termes de l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il doit y avoir des éléments de preuve démontrant que la prestataire a travaillé plus d'heures que le nombre habituel d'heures habituellement travaillées en une semaine par une personne occupant un emploi à temps plein¹⁰.

[20] La Cour a refusé d'annuler une décision d'un juge-arbitre qui a refusé d'appliquer l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* en raison d'un manque de preuve de la part de la Commission quant à ce qui constituait un horaire de travail normal. Dans cette affaire, l'horaire de travail n'a pas été contesté, mais le facteur de comparaison n'a pas été démontré¹¹.

[21] Dans l'affaire qui nous occupe, la Commission a dit que dans la province de la prestataire, « le règlement » a établi à 40 heures le nombre d'heures normales de travail dans une semaine. Toutefois, la Commission n'a pas précisé sur quel règlement elle se fondait pour faire cette déclaration. La Commission a également dit que la prestataire travaillait plus que les 40 heures normales. Toutefois, elle n'a fourni aucune preuve du nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail effectués à temps plein dans la région de résidence de la prestataire à l'appui de sa déclaration. Par conséquent, je conclus qu'en l'absence d'éléments de preuve sur lesquels fonder une comparaison, la Commission n'a pas démontré que la prestataire travaillait plus que le nombre habituel d'heures, de jours ou de quarts qui sont normalement effectués par une personne occupant un emploi à temps plein.

[22] Je conclus que la Commission n'a pas démontré que la prestataire satisfait à la deuxième exigence selon laquelle elle a droit à une période de congé au titre d'un contrat d'emploi visant à compenser les heures supplémentaires travaillées. La prestataire a été embauchée pour s'occuper d'une personne du lundi au samedi dans

¹⁰ Voir la décision (*Procureur général*) c *Merrigan*, 2004 CAF 253.

¹¹ Voir la décision *Canada* (*Procureur général*) c *Buchanan*, 2003 CAF 51.

une semaine et le dimanche de la semaine suivante. La prestataire ne travaille pas et n'est pas censée travailler la semaine suivante parce qu'un autre membre du personnel travaille pendant cette semaine pour s'occuper de la même personne. Elle doit être disponible pour remplacer l'autre membre du personnel si cette personne est incapable de travailler. Si la prestataire n'est pas tenue de fournir des soins, elle n'est pas censée travailler et n'est pas rémunérée. La rémunération assurable inscrite dans le relevé d'emploi varie d'une période de paie à l'autre. Elle reçoit une indemnité de congé avec chaque chèque de paie aux deux semaines. Si elle doit prendre un congé pendant une période où elle devait travailler, elle n'est pas payée. La prestataire est payée pour les heures qu'elle travaille et aucune preuve ne démontre que les heures travaillées sont « mises en banque » pour pouvoir être prises en congé plus tard. Après avoir examiné tous ces éléments de preuve, j'en déduis que la prestataire ne fait pas d'heures supplémentaires au cours d'une semaine pour compenser le congé de la semaine suivante parce qu'elle travaille les heures qui lui sont offertes comme prévu, et qu'elle n'est pas en congé pendant les semaines où elle n'est pas censée travailler.

[23] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que la Commission ne s'est pas acquittée du fardeau qui lui incombait d'établir que la prestataire satisfait aux deux exigences énoncées à l'article 11(4) pour être réputée avoir travaillé une semaine complète de travail pour les semaines qui tombent en tout ou en partie durant une période de congé.

[24] L'appel est accueilli.

Raelene R. Thomas
Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi