



[TRADUCTION]

Citation : N. W. c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 613

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-882

ENTRE :

**N. W.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Jude Samson

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 juin 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

### APERÇU

[2] N. W. est le prestataire en l'espèce. Son emploi saisonnier dans une installation de loisirs est venu à échéance au début d'avril 2018. Il a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi (AE). Lorsque son emploi a pris fin, le prestataire a reçu un paiement forfaitaire représentant la totalité de la paie de vacances qu'il avait accumulée pendant qu'il travaillait pour cet employeur. Toutefois, une question est survenue concernant la façon dont la paie de vacances du prestataire a influé sur ses prestations d'AE.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a d'abord calculé les prestations d'assurance-emploi du prestataire d'une façon, puis d'une autre, puis est revenue au premier calcul. Toutefois, en raison de la modification de ses calculs, la Commission affirme que le prestataire a reçu 38 \$ en trop.

[4] Le prestataire a interjeté appel de la décision de la Commission à la division générale du Tribunal, mais elle a rejeté son appel. J'ai maintenant décidé que la division générale avait agi injustement envers le prestataire et que sa décision devait être annulée. J'ai également réévalué le dossier du prestataire et déterminé son admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi.

### QUESTIONS EN LITIGE

[5] Pour en arriver à cette décision, j'ai posé les questions suivantes et y ai répondu :

- a) La division générale a-t-elle omis d'observer un principe de justice naturelle en ne donnant pas au prestataire l'occasion de commenter les observations supplémentaires de la Commission, datées du 30 octobre 2018<sup>1</sup>?

---

<sup>1</sup> GD6.

- b) Le cas échéant, quel est le recours approprié en fonction des faits de la présente affaire?
- c) Quel est le droit du prestataire aux prestations régulières d'assurance-emploi?

## ANALYSE

[6] Pour avoir gain de cause à la division d'appel, le prestataire doit me convaincre que la division générale a commis au moins une des trois erreurs possibles décrites dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi sur le MEDS)*<sup>2</sup>.

[7] En l'espèce, je me suis penchée sur la question de savoir si l'instance à la division générale a été tenue de façon équitable. Sinon, la division générale a peut-être omis d'observer un principe de justice naturelle, qui est une des trois erreurs pertinentes en vertu de la Loi sur le MEDS<sup>3</sup>. Si j'estime que la division générale a commis une erreur, la Loi sur le MEDS me confère alors des pouvoirs pour corriger cette erreur<sup>4</sup>.

### **Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle omis d'observer un principe de justice naturelle?**

[8] Oui, la division générale a omis d'observer les principes de justice naturelle dans la présente affaire. En particulier, la division générale n'a pas donné au prestataire l'occasion de répondre aux observations supplémentaires de la Commission. En effet, elle a agi de la sorte sans explication et contrairement à une promesse que la membre de la division générale avait faite au prestataire à l'audience.

[9] Vers la fin de l'audience devant la division générale, la membre a décrit les étapes qui se dérouleraient après l'audience<sup>5</sup>. Parmi ces étapes, la membre de la division générale a dit qu'elle pourrait demander à la Commission de faire enquête et rapport sur des questions précises<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Ces erreurs possibles (aussi appelées moyens d'appel) sont énoncées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi sur le MEDS)*. Cet article, ainsi que d'autres dispositions juridiques pertinentes sont reproduits en annexe à la présente décision.

<sup>3</sup> Loi sur le MEDS, article 58(1)a).

<sup>4</sup> Ces pouvoirs sont énoncés à l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS.

<sup>5</sup> Audience devant la division générale vers 56 min 20 s jusqu'à 58 min 20 s.

<sup>6</sup> Le pouvoir d'enquêter et de produire un rapport est décrit à l'article 32 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale (Règlement sur le TSS)*.

Toutefois, si elle faisait ce type de demande, la membre de la division générale a rassuré le prestataire qu'il en recevrait une copie, ainsi que le rapport de la Commission. De plus, la membre de la division générale a dit qu'elle accorderait au prestataire un délai raisonnable pour répondre au rapport de la Commission.

[10] En réalité, la membre de la division générale a demandé à la Commission de faire enquête sur deux questions et de lui faire rapport d'ici le 29 octobre 2018<sup>7</sup>. Le rapport de la Commission a pris la forme d'observations supplémentaires, que le Tribunal a reçues le 30 octobre 2018<sup>8</sup>.

[11] Cependant, contrairement à ce qui a été dit à l'audience, la division générale n'a jamais donné au prestataire l'occasion de répondre aux observations supplémentaires de la Commission. La division générale a plutôt envoyé sa décision finale et les observations supplémentaires de la Commission au prestataire le même jour<sup>9</sup>.

[12] En procédant ainsi, la division générale a omis d'observer les principes de justice naturelle. La division générale aurait dû donner au prestataire une possibilité raisonnable de répondre aux observations supplémentaires de la Commission. La division générale a reconnu ce fait au cours de l'audience, mais elle a par la suite omis de donner suite à la promesse qu'elle avait faite au prestataire.

[13] La Commission soutient que je ne devrais pas intervenir en l'espèce parce que ses observations supplémentaires n'étaient pas pertinentes à la décision de la division générale. Je ne suis pas de cet avis. La membre de la division générale a expressément demandé les observations supplémentaires de la Commission et elle en a fait mention dans sa décision<sup>10</sup>.

[14] Étant donné que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle, j'ai le pouvoir d'intervenir en l'espèce.

## **Question en litige n° 2 : Quel est le recours approprié en fonction des faits de la présente**

---

<sup>7</sup> GD5.

<sup>8</sup> GD6.

<sup>9</sup> Voir les deux lettres de présentation de la division générale du 9 novembre 2018.

<sup>10</sup> Décision de la division générale, aux paragraphes 12 et 13.

**affaire?**

[15] Si la division générale a commis une erreur, les parties ont convenu que je devais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre parce que :<sup>11</sup>

- a) le montant en jeu est faible (38 \$);
- b) les faits sous-jacents en l'espèce ne sont pas contestés;
- c) le prestataire a maintenant fourni sa réponse aux observations supplémentaires de la Commission, ainsi il n'y a guère d'avantages à renvoyer l'affaire devant la division générale.

[16] Je suis d'accord. La décision que la division générale aurait dû rendre est appropriée en l'espèce. En plus des arguments qui précèdent, je souligne que les parties ont désormais eu l'occasion de présenter leurs arguments et que la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) et la Loi sur le MEDS forment un système décisionnel dont l'objectif est de rendre des décisions rapidement<sup>12</sup>.

**Question en litige n° 3 : Quel est le droit du prestataire aux prestations régulières d'assurance-emploi?**

[17] Le prestataire a cessé de travailler le 2 avril 2018 en raison d'un manque de travail. La Commission a néanmoins accepté que la période de prestations du prestataire ait été établie au 1<sup>er</sup> avril 2018. Cela signifie que le prestataire a travaillé deux jours au cours de la première semaine de sa période de prestations.

[18] Dans le cadre de la dernière paie du prestataire, son employeur précédent lui a versé son salaire régulier, plus 232,82 \$ en paie de vacances<sup>13</sup>.

[19] Les parties semblent accepter que je doive répartir ces montants sur une période donnée. Cette exigence est énoncée à l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur

---

<sup>11</sup> Le fait de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre est l'un des pouvoirs que me confère l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS.

<sup>12</sup> Voir, par exemple, l'article 64(1) de la Loi sur le MEDS, ainsi que les articles 2 et 3(1) du Règlement sur le TSS.

<sup>13</sup> GD3-24.

l'AE). Comment devrais-je alors répartir la paie de vacances du prestataire, en fonction des faits de son cas?

[20] Le prestataire soutient qu'il accumulait une paie de vacances tout au long de la période pendant laquelle il travaillait pour son ancien employeur. Par conséquent, sa paie de vacances devrait être répartie sur les périodes où elle a été gagnée.

[21] À l'appui de son argument, le prestataire fait remarquer que certains employeurs saisonniers versent une paie de vacances à leurs employés à la fin de chaque période de paie. Dans ces cas, la paie de vacances de l'employé n'est pas accumulée de la même façon qu'elle l'a été pour le prestataire. Le prestataire soutient que je ne devrais pas le pénaliser en raison d'un choix comptable que son employeur précédent a fait.

[22] Je compatis avec le prestataire. Toutefois, je dois appliquer le Règlement sur l'AE tel qu'il est rédigé. Cela est vrai même si une approche différente pourrait, semble-t-il, donner un meilleur résultat<sup>14</sup>.

[23] Dans ce cas, la paie de vacances du prestataire est un revenu provenant de son emploi. De plus, l'ancien employeur du prestataire lui a versé ce montant en avril 2018 parce qu'il avait mis fin à son emploi à ce moment-là. Par conséquent, le Règlement sur l'AE énonce clairement que je dois répartir la paie de vacances du prestataire à partir de la semaine de sa mise en disponibilité. De plus, le montant de la paie de vacances que je peux répartir sur une semaine donnée ne peut être supérieur à la rémunération hebdomadaire normale du prestataire provenant de l'employeur qui a payé la paie de vacances<sup>15</sup>.

[24] Je conclus donc que la Commission a correctement réparti la paie de vacances du prestataire à la période commençant le 1<sup>er</sup> avril 2018. Cela est vrai, peu importe à quel moment le prestataire a gagné ou reçu sa paie de vacances.

[25] Quel que soit le résultat de cette première question en litige, le prestataire nie tout de même avoir reçu 38 \$ en trop.

---

<sup>14</sup> *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301, au paragraphe 9.

<sup>15</sup> Les dispositions juridiques pertinentes sont les articles 35(2) et 36(9) du Règlement sur l'AE.

[26] Le prestataire a présenté ses arguments et d'autres calculs avec beaucoup de compétence, surtout compte tenu de la complexité des dispositions juridiques pertinentes. En toute déférence, la Commission n'a jamais fourni au prestataire ni au Tribunal sur cette question, un calcul aussi détaillé que cette affaire le mérite.

[27] Pour répondre intégralement aux arguments du prestataire, j'examinerai son admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi pour chacune des semaines suivantes :

- a) Semaine 1 : Du 1<sup>er</sup> avril au 7 avril 2018
- b) Semaine 2 : Du 8 avril au 14 avril 2018
- c) Semaine 3 : Du 15 avril au 21 avril 2018
- d) Semaine 4 : Du 22 avril au 28 avril 2018

### Répartition de la rémunération

[28] Les articles 35 et 36 du Règlement sur l'AE exigent que je répartisse la rémunération que le prestataire a reçue après le 1<sup>er</sup> avril 2018 sur une période précise. Dans ce cas, le prestataire a travaillé les 1<sup>er</sup> et 2 avril 2018. Il a également reçu la paie de vacances susmentionnée. Les deux sont des montants découlant de son emploi à l'installation de loisirs.

[29] Le prestataire a dit avoir gagné 109 \$ pour avoir travaillé les 1<sup>er</sup> et 2 avril 2018. Toutefois, la Commission a refusé d'accepter ce chiffre parce qu'il n'était étayé par aucun document corroborant ce chiffre. La Commission a plutôt appliqué une formule un peu compliquée pour établir le taux quotidien de rémunération assurable du prestataire, qu'elle a calculé à 31,29 \$<sup>16</sup>.

[30] Après avoir arrondi les chiffres, la Commission a donc conclu que le prestataire avait gagné 62 \$ pour avoir travaillé les 1<sup>er</sup> et 2 avril 2018.

[31] Étant donné que le calcul de la Commission est plus favorable au prestataire, je suis également disposée à accepter que le prestataire a gagné un salaire de 62 \$ au cours de cette semaine. Cette rémunération est répartie sur la semaine au cours de laquelle les services ont été fournis : semaine 1<sup>17</sup>.

[32] Comme il a été mentionné précédemment, la paie de vacances que le prestataire a reçue de l'installation de loisirs doit également être répartie, à compter de la première semaine.

[33] Il y a lieu de se demander, toutefois, quelle tranche de la paie de vacances du prestataire peut être répartie sur la semaine 1. Le prestataire fait valoir que la totalité de sa paie de vacances peut être répartie sur la semaine 1. À l'appui de cet argument, le prestataire se fonde sur une rémunération hebdomadaire assurable de 471 \$.

[34] Je ne suis pas de cet avis. Le prestataire ne peut pas utiliser sa rémunération hebdomadaire assurable globale de cette façon.

---

<sup>16</sup> GD6.

<sup>17</sup> Article 36(4) du Règlement sur l'AE.

[35] Pour obtenir une rémunération hebdomadaire assurable de 471 \$, le prestataire s'est fondé sur son salaire de deux employeurs, qu'il a reçu tout au long de sa période de référence de 52 semaines. Toutefois, le montant de la paie de vacances qui peut être réparti sur la semaine 1 dépend de la rémunération hebdomadaire normale tirée par le prestataire de l'installation de loisirs seulement<sup>18</sup>. La Commission a calculé ce montant à 219 \$<sup>19</sup>. Le prestataire ne semble pas avoir contesté ce calcul, et je vais le considérer comme exact.

[36] Par conséquent, 219 \$ est le montant maximal de la rémunération qui peut être répartie sur la semaine 1. Il s'agit de 62 \$ en salaire et 157 \$ en paie de vacances. Le solde de la paie de vacances du prestataire (233 \$ - 157 \$ = 76 \$) doit donc être réparti sur la semaine 2.

[37] Dans ce cas, les parties semblent accepter que le taux de prestations hebdomadaire du prestataire soit de 259 \$. Étant donné que ce montant est supérieur au maximum de la rémunération qui peut être répartie sur la semaine 1 (219 \$), le prestataire peut purger son délai de carence obligatoire d'une semaine au cours de cette semaine<sup>20</sup>.

#### Déduction de la rémunération des prestations

[38] Maintenant que la rémunération a été répartie et que le délai de carence a été purgé, je dois tenir compte des déductions à prélever sur les prestations du prestataire. Je calculerai ces déductions en fonction du taux de prestations hebdomadaire du prestataire (259 \$) et du montant de la rémunération répartie sur la semaine 1 (219 \$) et sur la semaine 2 (76 \$).

[39] Étant donné que les montants répartis sur la semaine 1 sont compris dans le délai de carence, ces montants exacts doivent être déduits des prestations qui seraient autrement payables au prestataire dans la semaine 2. Cela réduit la prestation payable au prestataire dans la semaine 2 à 40 \$ (259 \$ - 219 \$ = 40 \$)<sup>21</sup>.

[40] Toutefois, les 76 \$ de paie de vacances répartis sur la semaine 2 doivent également être déduits des prestations restantes du prestataire à la semaine 2. Fait important toutefois, un projet

---

<sup>18</sup> Article 36(9) du Règlement sur l'AE.

<sup>19</sup> GD6.

<sup>20</sup> Le délai de carence obligatoire est prévu à l'article 13 de la Loi sur l'AE.

<sup>21</sup> Article 19(1) de la Loi sur l'AE; article 39 du Règlement sur l'AE.

pilote établi au moment concerné n'exigeait que la moitié (50 %) de la rémunération du prestataire de la deuxième semaine soit déduite de ses prestations (76 \$ x 0,5 \$ = 38 \$)<sup>22</sup>.

[41] Après avoir déduit, comme il se doit, la totalité de la rémunération tirée par le prestataire de l'installation de loisirs, le prestataire avait toujours droit à 2 \$ de prestations dans la semaine 2 (40 \$ - 38 = 2 \$).

[42] Étant donné que la totalité de la rémunération du prestataire découlant de son emploi à l'installation de loisirs a été déduite de ses prestations dans la semaine 2, il n'y a pas d'autres déductions à faire dans les semaines 3 ou 4.

[43] J'ai préparé ce tableau pour résumer les constatations ci-dessus.

	<b>Semaine débutant le</b>	<b>Taux des prestations hebdomadaires</b>	<b>Déductions</b>	<b>Prestations dues</b>
1	1 <sup>er</sup> avril	Délai de carence		
2	8 avril	259 \$	257 \$	2 \$
3	15 avril	259 \$	0 \$	259 \$
4	22 avril	259 \$	0 \$	259 \$

[44] Le montant précis des prestations régulières d'assurance-emploi que la Commission a versées au prestataire et le montant (le cas échéant) que le prestataire a remboursé à la Commission ne sont pas très clairs. Compte tenu de ces motifs, la Commission devrait donc recalculer le solde dû au prestataire ou le montant qu'il pourrait devoir rembourser à la Commission.

---

<sup>22</sup> Le projet pilote n° 20 est énoncé à l'article 77.99 du Règlement sur l'AE.

## CONCLUSION

[45] L'appel est accueilli. La décision de la division générale est annulée. Conformément à la présente décision, la Commission devrait maintenant recalculer l'admissibilité du prestataire aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Jude Samson  
Membre de la division d'appel

MODE D'INSTRUCTION :	Sur la foi du dossier
COMPARUTIONS :	N. W., appellant S. Prud'Homme, représentante de l'intimée

## **Dispositions juridiques pertinentes**

### ***Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social***

#### **Moyens d'appel**

**58 (1)** Les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a 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.

• • •

#### **Décision**

**59 (1)** La division d'appel peut rejeter l'appel, rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen conformément aux directives qu'elle juge indiquées, ou confirmer, infirmer ou modifier totalement ou partiellement la décision de la division générale.

• • •

#### **Pouvoirs du tribunal**

**64 (1)** Le Tribunal peut trancher toute question de droit ou de fait pour statuer sur une demande présentée sous le régime de la présente loi.

### ***Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale***

#### **Principe général**

**2** Le présent règlement est interprété de façon à permettre d'apporter une solution à l'appel ou à la demande qui soit juste et la plus expéditive et économique possible.

#### **Conduite informelle**

**3 (1)** Le Tribunal :

- a) veille à ce que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent;

• • •

#### **Renvoi à la Commission**

**32** La section de l'assurance-emploi peut, en tout temps avant de rendre sa décision, renvoyer toute question découlant d'une demande de prestations à la Commission pour qu'elle fasse enquête et produise un rapport.

## ***Loi sur l'assurance-emploi***

### **Délai de carence**

**13** Au cours d'une période de prestations, le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant qu'il ne s'est pas écoulé, à la suite de l'ouverture de cette période de prestations, un délai de carence d'une semaine de chômage pour laquelle des prestations devraient sans cela être versées.

• • •

### **Rémunération au cours du délai de carence**

**19 (1)** Si le prestataire reçoit une rémunération à l'égard d'une période comprise dans le délai de carence, une somme ne dépassant pas cette rémunération peut, ainsi qu'il est prévu par règlement, être déduite des prestations afférentes aux trois premières semaines pour lesquelles des prestations seraient sans cela versées.

## ***Règlement sur l'assurance-emploi***

### **Détermination de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations**

**35 (2)** Sous réserve des autres dispositions du présent article, la rémunération qu'il faut prendre en compte pour vérifier s'il y a eu l'arrêt de rémunération visé à l'article 14 et fixer le montant à déduire des prestations à payer en vertu de l'article 19, des paragraphes 21(3), 22(5), 152.03(3) ou 152.04(4), ou de l'article 152.18 de la Loi, ainsi que pour l'application des articles 45 et 46 de la Loi, est le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi, notamment :

• • •

### **Répartition de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations**

**36 (1)** Sous réserve du paragraphe (2), la rémunération du prestataire, déterminée conformément à l'article 35, est répartie sur un nombre donné de semaines de la manière prévue au présent article et elle constitue, aux fins mentionnées au paragraphe 35(2), la rémunération du prestataire pour ces semaines.

[...]

**(4)** La rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail en échange des services rendus est répartie sur la période pendant laquelle ces services ont été fournis.

[...]

**(9)** Sous réserve des paragraphes (10) à (11), toute rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable, répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi, de sorte que la rémunération totale tirée par lui de cet emploi dans

chaque semaine consécutive, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi.

• • •

### **Rémunération pendant le délai de carence**

**39 (1)** Si le prestataire reçoit une rémunération à l'égard d'une période comprise dans le délai de carence, une somme égale à cette rémunération ou, si l'un ou l'autre des alinéas 19(3)a) ou 152.18(3)a) de la Loi s'applique, à la somme à déduire en vertu de l'alinéa en cause est déduite des prestations afférentes aux trois premières semaines pour lesquelles des prestations seraient sans cela versées.

**(2)** Le montant maximum à déduire au titre du paragraphe (1) à l'égard de la rémunération reçue pendant le délai de carence est égal au taux de prestations hebdomadaires du prestataire.

• • •

### **Projet pilote visant la rémunération reçue pendant que le prestataire reçoit des prestations**

**77.99 (1)** Est établi le projet pilote n° 20 en vue de vérifier si le fait de déduire des prestations à payer à tout prestataire qui reçoit une rémunération pendant une semaine de chômage 50 % de cette rémunération, jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable du prestataire, encouragerait les prestataires à travailler davantage tout en recevant des prestations.

**(2)** Le projet pilote n° 20 vise le prestataire qui présente une demande de prestations pour toute semaine au cours de la période commençant le 7 août 2016 et se terminant le 11 août 2018 et qui réside habituellement dans une région délimitée à l'annexe I.

**(3)** Pour les besoins du projet pilote n° 20, l'article 19 de la loi est adapté par adjonction, après le paragraphe (2), de ce qui suit :

**(2.1)** Le montant à déduire au titre du paragraphe (2) correspond, sauf pour l'application de l'article 13, au total des sommes ci-après :

**a)** 50 % de la rémunération, jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire du prestataire qui a été prise en compte pour établir son taux de prestations hebdomadaires;

**b)** 100 % de la rémunération qui est supérieure à 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire du prestataire qui a été prise en compte pour établir son taux de prestations hebdomadaires.