



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. G. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1322

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-270

ENTRE :

R. G.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Janet Lew

DATE DE LA DÉCISION : Le 4 novembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] La demanderesse, R. G. (requérante), interjette appel de la décision de la division générale datée du 14 mars 2019. La division générale a décidé qu'un montant forfaitaire que la requérante a reçu de son employeur en 2015 représentait des prestations rétroactives d'invalidité de courte durée pour la période du 8 février 2013 au 16 août 2013. La division générale a aussi décidé que ces prestations d'invalidité de courte durée représentaient une rémunération qui devait être répartie sur la période du 13 février 2013 au 17 août 2013. Toutefois, étant donné que la requérante avait reçu des prestations d'assurance-emploi, la répartition a entraîné un trop-payé de prestations d'assurance-emploi qu'elle devait rembourser.

[3] La requérante soutient que la division générale a commis une erreur de droit et qu'elle a fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Elle soutient également que la seule conclusion à laquelle la division générale aurait pu arriver logiquement en se fondant sur la preuve est que le montant forfaitaire représentait une rémunération pour 2015, plutôt que des prestations d'invalidité de courte durée pour 2013. La requérante soutient aussi que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou qu'elle a refusé d'exercer sa compétence, car elle n'a pas pris en considération la demande de la requérante de mettre en cause d'autres personnes dans l'instance.

[4] Pour les motifs qui suivent, je rejette l'appel.

CONTEXTE FACTUEL

[5] L'employeur de la requérante a préparé deux documents concernant un montant forfaitaire qu'il a versé à la requérante en 2015 : 1) un Relevé d'emploi (RE) daté du 14 octobre 2015¹, et 2) un feuillet T4, État de la rémunération versée². La requérante soutient que

¹ Voir le Relevé d'emploi daté du 14 octobre 2015, à GD3-73.

² Voir le feuillet T4, État de la rémunération payée pour l'année d'imposition de 2015, à GD14-12.

ces deux éléments de preuve essentiels sont contradictoires, car un des documents indique que le montant forfaitaire était pour 2013, même si l'employeur a préparé le document en 2015, alors que l'autre document indique que le montant forfaitaire était pour un revenu touché en 2015. Le montant forfaitaire doit être pour 2013 ou 2015, mais il ne peut pas représenter une rémunération pour ces deux années.

[6] Dans le RE, l'employeur a précisé qu'il avait versé plus de 35 000 \$ à la requérante en juillet 2015 pour la période du 8 février 2013 au 16 août 2013. Le RE précisait que la requérante avait commencé à travailler le 8 février 2013 et qu'il avait arrêté de travailler pour cet employeur le 16 août 2013³. Le RE n'indiquait pas ce que ce paiement représentait.

[7] La Commission a communiqué avec l'employeur et celui-ci lui a dit que le versement qu'il avait fait en 2015 représentait des prestations d'invalidité de courte durée pour 2013 et que les dates étaient les dates de début et de fin de la période durant laquelle la requérante était admissible à ces prestations⁴.

[8] Le feuillet T4, État de la rémunération pour 2015 montrait que la requérante avait un revenu d'emploi de plus de 32 000 \$ pour 2015. Le feuillet T4, État de la rémunération pour 2013 montrait que la requérante avait un revenu d'emploi légèrement inférieur à 9 900 \$⁵. Rien ne porte à croire que la requérante avait travaillé pour l'employeur en 2015.

[9] La requérante prétend que le versement en 2015 représente un revenu pour cette année-là. Elle nie que le montant forfaitaire que son employeur lui a versé en 2015 représentait des prestations d'invalidité de courte durée pour 2013.

[10] La requérante soutient que le versement de 2015 ne peut pas représenter des prestations d'invalidité de courte durée pour 2013 étant donné qu'elle n'était pas admissible à ce type de prestations. Elle continue d'affirmer que le versement représentait un revenu qu'elle avait gagné en 2015. Son employeur lui a remis un feuillet T4 en 2015 qui comprenait le montant forfaitaire. Elle a payé des impôts sur ce montant pour l'année d'imposition de 2015. Elle soutient que la

³ Comme la division générale l'a noté dans son aperçu, l'employeur de la requérante l'a congédiée le 3 avril 2013, mais après qu'elle a contesté son congédiement, l'employeur l'a réintégrée dans ses fonctions le 25 août 2014.

⁴ Voir le feuillet de renseignements relatif à l'enquête daté du 13 janvier 2017, à GD3-79 et GD3-80.

⁵ Voir le feuillet T4, État de la rémunération pour l'année d'imposition de 2013, à GD14-16.

division générale aurait dû accepter le fait que le montant forfaitaire lui avait été versé en 2015, que le feuillet T4 lui avait été remis pour 2015, et qu'elle avait payé des impôts sur le versement en 2015 comme étant des éléments de preuve concluants que le versement représentait un revenu pour 2015 plutôt que des prestations d'invalidité de courte durée pour 2013.

[11] La requérante note aussi que l'Agence du revenu du Canada (ARC) lui a écrit en décembre 2016 pour l'informer que les feuillets T4A sont utilisés pour déclarer les prestations d'assurance-salaire, y compris les prestations d'invalidité de courte durée. L'ARC a écrit que le feuillet T4 de la requérante et son RE étaient contradictoires, car le feuillet T4 précisait son revenu d'emploi pour 2015⁶, alors que le RE précisait que le versement était pour 2013. La requérante soutient que son employeur ne lui a pas remis de feuillet T4A, ce qui a exclu la possibilité que le montant forfaitaire représente des prestations d'invalidité de courte durée.

[12] Jusqu'à maintenant, la requérante n'a pas été capable ou prête à demander à son employeur de confirmer la nature du montant forfaitaire qui a été versé. La relation entre l'employeur et l'employée a été rompue et cela entraînera probablement des litiges à l'avenir.

QUESTIONS EN LITIGE

[13] Les questions dont je suis saisie sont les suivantes :

Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle omis d'expliquer adéquatement sa décision ou d'aborder les éléments de preuve contradictoires?

Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle omis d'observer un principe de justice naturelle concernant la demande de la requérante de mettre en cause d'autres personnes dans l'instance?

⁶ Voir la lettre de l'Agence du revenu du Canada (ARC) datée du 2 décembre 2016, à GD14-9.

ANALYSE

Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle omis d'expliquer adéquatement sa décision ou d'aborder les éléments de preuve contradictoires?

[14] La requérante soutient que la division générale n'a pas expliqué sa décision adéquatement. Plus particulièrement, la requérante soutient que la division générale a omis d'aborder les éléments de preuve contradictoires se trouvant dans le RE et le feuillet T4. La requérante soutient également que la division générale n'a pas expliqué pourquoi elle avait accordé plus de poids au RE qu'à la politique n° 60.06.07 de l'employeur, qu'au feuillet T4 et qu'à la correspondance de l'employeur qui précisait que la requérante n'était pas admissible à des prestations d'invalidité de courte durée⁷.

[15] La politique n° 60.06.07 de l'employeur accordait des prestations d'invalidité de courte durée aux employés. Les prestations correspondaient à 75 % du salaire brut d'un employé du 4^e au 130^e jour de travail d'une absence liée à une maladie ou à une blessure, si l'employé satisfait aux exigences d'admissibilité⁸.

[16] La requérante affirme qu'elle n'était pas admissible à des prestations d'invalidité de courte durée conformément à la politique, et que l'employeur s'est trompé lorsqu'il a proposé que le montant forfaitaire représentait des prestations d'invalidité de courte durée. Elle dit que l'employeur avait même confirmé qu'elle n'était pas admissible à des prestations d'invalidité de courte durée dans un courriel.

[17] Dans un courriel envoyé en août 2014, l'employeur a conclu que la requérante n'était pas admissible à des prestations d'invalidité de courte durée et que [traduction] « ses absences du 8 février 2013 à ce jour ne ser[ai]ent pas payées⁹ », mais l'employeur a fondé sa conclusion sur son courriel du 13 février 2013.

[18] Dans le courriel de février 2013, l'employeur a affirmé que la requérante n'avait pas encore accumulé 20 jours de travail consécutifs en 2013, ce qui est requis pour une nouvelle

⁷ Correspondance interne par courriel de l'employeur datée du 22 août 2014, à GD14-4.

⁸ Politique n° 60.06.07 de l'employeur sur l'invalidité de courte et de longue durée, datée du 14 décembre 2011, à GD14-6 et GD14-7.

⁹ La correspondance interne par courriel de l'employeur datée du 22 août 2014, à GD14-4.

série de prestations d'invalidité de courte durée. La requérante venait de commencer à travailler le 8 février 2013, alors elle avait seulement accumulé quatre jours de travail. Il lui manquait encore plusieurs jours pour avoir les 20 jours consécutifs dont elle avait besoin pour être admissible à des prestations d'invalidité de courte durée conformément à la politique de l'employeur. De toute évidence, la prestataire n'était pas admissible à des prestations d'invalidité de courte durée lorsque l'employeur a rédigé son courriel le 13 février 2013.

[19] Lorsqu'il a rédigé son courriel en août 2014, il n'est pas clair si l'employeur était conscient du fait qu'au moment de rédiger son courriel le 13 février 2013, la requérante venait de commencer à travailler pour l'entreprise et qu'elle n'aurait pas encore eu la chance d'accumuler les 20 jours consécutifs requis pour être admissible à des prestations d'invalidité de courte durée. Il semble que le courriel du 13 février 2013 ne constituait probablement pas un indicateur fiable de l'admissibilité de la requérante aux prestations d'invalidité de courte durée en août 2014. Apparemment, la requérante aurait facilement accumulé plus de 20 jours de travail consécutifs du moment où elle a commencé à travailler le 8 février 2013 jusqu'au moment où son employeur l'a congédiée le 3 avril 2013.

[20] En effet, selon le courriel d'août 2014, la requérante avait accumulé 920,75 heures d'invalidité de courte durée du régime d'invalidité de courte durée jusque-là. Le courriel d'août 2014 porte à croire que l'employeur a supprimé ces heures d'invalidité de courte durée qu'elle avait accumulées, étant donné que le courriel du 13 février 2013 précise que la requérante n'avait pas travaillé pendant 20 jours consécutifs en 2013. Pourtant, pour les motifs exposés ci-dessus, la requérante n'aurait pas été admissible à des prestations d'invalidité de courte durée après qu'elle a commencé à travailler, alors l'employeur a eu tort de fonder son admissibilité sur le courriel de février 2013. D'une part, la requérante aurait dû avoir accumulé suffisamment d'heures en août 2014.

[21] Il n'est pas clair si l'employeur a réévalué l'admissibilité de la requérante aux prestations d'invalidité de courte durée de nouveau après le 13 février 2013 avant de lui verser le montant forfaitaire en 2015. La division générale a reconnu qu'elle ne pouvait pas se fier au courriel de 2014 de l'employeur étant donné que quelque chose aurait pu se produire entre 2014 et 2015

pour l'amener à réévaluer l'admissibilité de la requérante et déterminer qu'elle était en fait admissible à des prestations d'invalidité de courte durée.

[22] La division générale a écrit que le courriel d'août 2014 [traduction] « n'avait eu aucune incidence sur les sommes versées [...] à une date ultérieure » parce que le courriel [traduction] « datait d'avant leur décision d'accorder les prestations d'invalidité de courte durée¹⁰ ». Autrement dit, la division générale a conclu qu'à un certain moment après août 2014, l'employeur avait finalement décidé, pour une raison ou une autre, de verser des prestations d'invalidité de courte durée à la requérante. La division générale a déterminé que la lettre de l'employeur d'août 2014 ne la liait pas ou ne l'empêchait pas de verser des prestations d'invalidité de courte durée rétroactives en 2015.

[23] Tout d'abord, le courriel d'août 2014 était peut-être bien problématique parce que l'employeur s'est fié au courriel du 13 février 2013 pour déterminer l'admissibilité de la requérante en août 2014. Les faits sur lesquels l'employeur s'est fondé pour déterminer l'admissibilité de la requérante en février 2013 avaient beaucoup changé en août 2014. À ce moment, elle semblait avoir accumulé plus de 20 jours de travail consécutifs, ce qui n'était pas le cas en février 2013.

[24] Je ne vois pas comment la politique de l'employeur sur l'invalidité de courte durée et le courriel d'août 2014, lus ensemble, sont utiles à la requérante. La politique sur l'invalidité semble appuyer une conclusion selon laquelle la requérante était admissible à recevoir des prestations d'invalidité de courte durée. Toutefois, même si l'on met de côté la politique de l'employeur sur l'invalidité de courte durée et ses courriels de février 2013 et d'août 2014, il reste tout de même la divergence entre le RE et le feuillet T4 de 2015.

[25] Au paragraphe 10, la division générale a aussi abordé l'absence d'un feuillet T4A, qui aurait été le formulaire qu'il aurait fallu utiliser pour refléter les prestations d'invalidité de courte durée, plutôt que le feuillet T4. Essentiellement, la division générale a déterminé que la requérante n'avait pas été en mesure de démontrer que son RE et les déclarations de l'employeur concernant ses prestations d'invalidité de courte durée étaient incorrects. La division générale a

¹⁰ Décision de la division générale au para 9.

reconnu les arguments de la requérante selon lesquelles le montant forfaitaire aurait pu représenter un règlement de grief pendant que la requérante était en congé prolongé, mais la division générale a trouvé cela spéculatif et n'a pas accepté cet argument sans [traduction] « procès-verbal de transaction ».

[26] La division générale a expliqué pourquoi elle préférait le RE au feuillet T4, disant que c'était parce qu'elle considérait le RE comme étant un document de renseignements relatifs à la paie¹¹. Toutefois, ce raisonnement est problématique étant donné que le feuillet T4 de 2015 constitue aussi un document de [traduction] « renseignements relatifs à la paie ».

[27] Puisqu'il s'agissait de son appel, la requérante devait prouver que le montant forfaitaire représentait un revenu pour 2015. Selon ce que je constate, en fin de compte, la division générale a conclu que la preuve n'était pas suffisante. Il n'y avait simplement pas assez d'éléments de preuve pour lui permettre de déterminer que le feuillet T4 de 2015 avait prouvé de manière concluante que le montant forfaitaire représentait un revenu pour 2015, à la lumière de la preuve contradictoire devant elle. Bien qu'il s'agisse probablement d'une explication insatisfaisante pour la requérante, puisqu'il était impossible de rapprocher le RE et le feuillet T4, la division générale avait le droit de conclure que la preuve était insuffisante pour qu'elle préfère le feuillet T4 au RE.

Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle omis d'observer un principe de justice naturelle ou refusé d'exercer sa compétence concernant la demande de la requérante de mettre en cause d'autres personnes dans l'instance?

[28] La requérante soutient que la division générale avait l'obligation d'aborder la demande de la requérante de mettre en cause d'autres personnes dans l'instance, ou de rendre une décision à cet égard. La requérante soutient que le Tribunal de la sécurité sociale devrait avoir mis en cause son employeur et le syndicat dans l'instance parce qu'ils possédaient des éléments de preuve essentiels qu'elle ne pouvait pas obtenir ailleurs.

[29] La requérante prétend qu'elle a demandé au Tribunal à plusieurs reprises, avant et durant l'audience, de mettre en cause son employeur et son syndicat. Dans l'avis d'appel qu'elle a

¹¹ Décision de la division générale au para 11.

fourni à la division générale¹², la requérante a écrit [traduction] « de plus, l'employeur dans cette affaire [...] devrait être mis en cause étant donné qu'il contrôle des documents et des éléments de preuve essentiels qui doivent être soumis comme pièces ». La requérante a confirmé sa demande dans sa demande d'ajournement le 1^{er} février 2019. La requérante a demandé un ajournement à ce moment afin de pouvoir mettre en cause son syndicat [traduction] « pour étayer des détails pertinents essentiels concernant les paiements effectués¹³ ».

[30] Pendant l'audience¹⁴ devant la division générale, le conseiller juridique de la requérante a soutenu que la requérante était désavantagée, car [traduction] « les organismes contrôlent les documents essentiels et ils ne sont pas présents et ne peuvent être contraints à présenter les documents en leur possession¹⁵ ». Elle affirme que cela équivaut à une demande de mettre en cause d'autres personnes dans l'instance.

[31] La requérante soutient que la division générale n'a pas abordé ses demandes ou pris une décision concernant la mise en cause de son employeur et de son syndicat. La requérante soutient que la division générale n'a pas respecté les principes d'équité procédurale¹⁶ lorsqu'elle a omis d'aborder ses demandes et de rendre une décision dans un sens ou dans l'autre. Plus particulièrement, la division générale l'a privée de l'occasion de présenter sa cause pleinement et équitablement en omettant de mettre en cause son employeur et son syndicat dans l'instance. (Cela suppose, bien évidemment, que la division générale aurait approuvé la demande de la requérante de mettre en cause d'autres personnes.)

[32] Toutefois, durant l'audience devant la division générale, le conseiller de la requérante a affirmé que la requérante était prête à procéder sans s'opposer à l'équité de l'audience. La requérante a noté que cela aurait été bien plus simple si l'employeur et le syndicat avaient été présents pour répondre à des questions, mais puisqu'ils ne l'étaient pas, le conseiller de la

¹² Voir l'avis d'appel, à GD2-3.

¹³ Voir le courriel de la requérante daté du 1^{er} février 2019, à GD8.

¹⁴ Première partie de l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale, vers 6 min 35 s.

¹⁵ Voir les observations de la requérante datées du 6 septembre 2019, à AD5-2, et la première partie de l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale, de 11 min 26 s à 12 min 20 s environ.

¹⁶ *Benitez c Canada (MCI)*, 2006 CF 461.

requérante a affirmé que le membre de la division générale allait devoir rendre une décision à partir de la preuve devant lui¹⁷.

[33] Rien ne semble indiquer que la requérante a demandé de nouveau de mettre en cause d'autres personnes dans l'instance ou qu'elle s'est même opposée à ce que l'audience procède en l'absence de son employeur ou de son syndicat. J'estime que le fait que la requérante ne se soit pas opposée à l'audience équivaut à une renonciation implicite à toute perception d'un éventuel manquement à l'équité procédurale ou à la justice naturelle. Une partie demanderesse doit soulever toute question relative à l'équité procédurale à la première occasion possible lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'une objection soit soulevée¹⁸.

[34] Même s'il est possible qu'il n'y ait pas eu de manquement au principe de justice naturelle lorsque la division générale est allée de l'avant avec l'audience, il aurait été de loin préférable qu'elle aborde les demandes de la requérante concernant la mise en cause d'autres personnes à mesure qu'elles sont survenues.

[35] Si la division générale avait pris en considération les demandes de la requérante de mettre en cause d'autres personnes, elle aurait eu à examiner l'article 10(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* (Règlement sur le TSS). Cet article permet au Tribunal, de sa propre initiative ou lorsqu'une demande est présentée, de mettre en cause toute personne dans l'instance. Toutefois, l'article exige que cette personne ait un intérêt direct dans la décision. Je ne vois aucune preuve démontrant quel intérêt direct l'employeur de la requérante ou son syndicat avaient dans la décision de la division générale.

[36] Je reconnais que la requérante affirme qu'elle a l'intention de s'engager dans un litige avec son employeur à l'avenir. Bien que cela puisse être le cas, l'employeur n'a pas indiqué qu'il avait un intérêt dans la décision de la division générale. De même, la requérante s'appuie sur l'employeur et sur son syndicat étant donné qu'ils possèdent chacun des [traduction] « renseignements pertinents essentiels ». Toutefois, le fait que chacun ait pu posséder des

¹⁷ Première partie de l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale, à 44 min 26 s environ.

¹⁸ *Benitez c MCI*, 2006 CF 461, aux para 220, 221, 232 et 236.

[traduction] « renseignements pertinents essentiels » n'équivaut pas nécessairement à un intérêt direct dans la décision de la division générale.

[37] Mes collègues de la division d'appel ont tiré la même conclusion lorsqu'ils ont traité les demandes de mise en cause d'autres personnes. Il est clair qu'une personne doit avoir un intérêt direct dans la décision¹⁹.

[38] Même si la division générale aurait dû reconnaître la demande de la requérante de mettre en cause son employeur et son syndicat dans l'instance, je ne suis pas convaincue que la requérante aurait réussi à respecter les règles et le critère pour mettre en cause d'autres personnes dans l'instance.

[39] En résumé, puisque la requérante ne s'est pas opposée à ce que l'audience soit tenue sans que la division générale se prononce quant à la mise en cause d'autres personnes, j'estime que la requérante n'a pas établi que la division générale avait violé un principe de justice naturelle. Quoi qu'il en soit, puisque j'estime que l'employeur et le syndicat n'ont aucun intérêt direct dans le résultat, la requérante n'aurait pas satisfait aux exigences pour les mettre en cause dans l'instance aux termes de l'article 10(1) du Règlement sur le TSS.

CONCLUSION

[40] Compte tenu des considérations susmentionnées, l'appel est rejeté.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 19 août 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence

¹⁹ Voir par exemple *J. S. c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2018 TSS 769 et *L. L. c Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences et A. C.*, 2013 TSSDA 12.

COMPARUTIONS :	<p>R. G., appelante</p> <p>Andrew K. Langille (avocat), représentant de l'appelante</p> <p>S. Prud'Homme, représentante de l'intimée (observations écrites seulement)</p>
----------------	---