



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *SR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1136

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2123

ENTRE :

S. R.

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 : Bonnie Ozirny

DATE DE L'AUDIENCE : Le 12 février 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 28 juin 2020

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté avec des modifications.

APERÇU

[2] En 2012 et en 2103, pendant sa période de prestations, la prestataire a travaillé pour quatre employeurs différents sur une période de 8,5 mois. Certaines semaines, elle a travaillé pour deux employeurs.

[3] La Commission a mené une enquête qui a révélé des écarts apparents entre les déclarations des employeurs sur le revenu brut de la prestataire et ce que la prestataire a écrit dans les déclarations de prestataire qu'elle remplissait aux deux semaines. La Commission affirme que la prestataire a déclaré seulement une partie de sa rémunération pour la période allant de la semaine du 16 septembre 2012 à la semaine du 23 juin 2013 inclusivement. La Commission a rajusté la répartition du salaire brut de la prestataire d'après les renseignements fournis par les quatre employeurs. La Commission a réparti la rémunération brute de la prestataire, ce qui a entraîné un trop-payé (les prestations qui lui ont été versées en trop).

[4] La prestataire a déposé des fiches de présence provenant d'un employeur ainsi que des renseignements sur la paie et des bulletins de paie provenant de trois employeurs. Elle reconnaît qu'il y a des différences et dit être en désaccord avec la répartition effectuée par la Commission. Elle affirme que le régime d'assurance-emploi n'est pas compatible avec les exigences de déclaration de la rémunération en raison des circonstances atténuantes découlant de sa situation dynamique : elle avait quatre employeurs et quatre périodes de paie différentes, qui ne correspondent pas aux périodes de déclaration de deux semaines. La prestataire soutient que la Commission n'a pas attribué les avances salariales correctement. Elle conteste son calcul du salaire hebdomadaire brut qu'elle a gagné auprès de l'employeur qui la payait mensuellement.

[5] La division générale a rendu une décision sur la foi du dossier lorsque la prestataire ne s'est pas présentée à l'audience. Cette dernière croyait s'être vu accorder un ajournement. Elle a

appelé de la décision à la division d'appel. La division d'appel a renvoyé l'appel à la division générale pour la tenue d'une audience¹.

QUESTION EN LITIGE

[6] Je dois trancher les questions suivantes :

1. Le salaire versé à la prestataire par l'employeur constituait-il une rémunération?
2. Si oui, la Commission a-t-elle réparti la rémunération de la prestataire correctement?

ANALYSE

[7] La Commission a mené une enquête sur la rémunération gagnée par la prestataire pendant qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi. L'enquête a révélé que la prestataire avait travaillé pour quatre employeurs différents à divers moments au cours de la période commençant la semaine du 16 septembre 2012 et se terminant la semaine du 23 juin 2013 inclusivement (la période en question) et que la prestataire a déclaré seulement une partie du salaire que les employeurs lui ont versé. La Commission a réparti la rémunération, ce qui a entraîné un trop-payé de 2 903,00 \$.

[8] La prestataire soutient que le régime d'assurance-emploi est incompatible avec les différences que présentent les quatre périodes de paie des employeurs et qu'un employeur lui a versé des avances salariales. Elle affirme que les différentes dynamiques quant au moment et à la façon dont les employeurs lui versaient son salaire l'empêchaient de savoir combien d'heures elle avait travaillé chaque semaine pour les déclarations de prestataire qu'elle présentait toutes les deux semaines.

Le salaire versé à la prestataire par l'employeur constituait-il une rémunération?

[9] La loi précise que la rémunération est le revenu intégral provenant de tout emploi occupé par les prestataires². La loi définit à la fois « revenu » et « emploi ». Le « revenu » comprend tout

¹ 2019 TSS 493.

² *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE), art 35(2).

revenu que les prestataires ont reçu ou recevront d'un employeur ou d'une autre personne, que ce soit en argent ou sous une autre forme³. Un « emploi » s'entend de tout emploi faisant l'objet d'un contrat de louage de services ou d'un contrat de travail⁴. Lorsque les prestataires reçoivent une rémunération au cours d'une période pour laquelle des prestations sont demandées, une somme doit être déduite des prestations⁵.

[10] Oui, le salaire que la prestataire a reçu des quatre employeurs à divers moments au cours de la période en question est une rémunération d'emploi aux termes de l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) parce que les paiements ont été versés pour rémunérer le travail qu'elle a effectué. La prestataire a travaillé pour quatre employeurs à divers moments au cours des semaines en question : un magasin de vêtements, une clinique médicale, un concessionnaire d'automobiles et une pharmacie. Certaines semaines, elle a travaillé pour deux employeurs.

Employeur : Magasin de vêtements

[11] La prestataire ne conteste pas le fait que cet employeur lui a versé une rémunération pendant la période en question. Elle soutient toutefois que la Commission ne s'est pas acquittée du fardeau de la preuve qui lui incombait, qui correspond, selon elle, à la norme de [traduction] « la preuve claire et convaincante » et de [traduction] « la preuve hors de tout doute raisonnable⁶ », pour démontrer que sa [traduction] « prétention » était valide selon les faits et la preuve. Elle fait valoir que la Commission a omis de fournir des documents pour justifier la rémunération brute que cet employeur dit avoir versée à la prestataire. L'employeur a donné ce renseignement à la Commission par téléphone. La prestataire soutient que la Commission aurait dû faire plus d'efforts pour obliger l'employeur à produire des registres de paie.

[12] Je rejette l'argument de la prestataire voulant que le fardeau de la preuve imposé à la Commission à l'égard du salaire brut que l'employeur dit avoir versé à la prestataire correspond à une preuve claire, convaincante et hors de tout doute raisonnable. La Cour d'appel fédérale a réaffirmé qu'en cas de contestation des renseignements sur la paie que la Commission reçoit

³ Règlement sur l'AE, art 35(1).

⁴ Règlement sur l'AE, art 35(1).

⁵ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 19.

⁶ Page RGD9-9.

d'un employeur, le fardeau de la preuve incombe aux prestataires et que de simples allégations sont insuffisantes⁷. Le fardeau de la preuve qui repose sur la prestataire relève de la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'elle doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable (qu'il y a plus de chances) que les renseignements sur la paie fournis à la Commission par l'employeur sont inexacts.

[13] La prestataire soutient que les montants indiqués dans la colonne « Votre revenu est de » dans la lettre que la Commission a envoyée le 4 mai 2018⁸ sont totalement différents de ceux figurant dans sa lettre du 28 juin 2018⁹. Je rejette l'observation de la prestataire parce que les sommes indiquées dans la colonne « Votre employeur indique que vous avez gagné » sont réparties de façon à montrer la rémunération versée par chacun des quatre employeurs au cours des semaines précisées dans la lettre du 4 mai 2018. Dans la lettre du 28 juin 2018, les sommes figurant dans la colonne « Votre revenu est de » pour chaque semaine représentent le total des sommes versées par tous les employeurs pour lesquels elle a travaillé au cours de la semaine. Je remarque que la Commission a exclu les semaines commençant le 28 octobre 2012 et le 4 novembre 2012 dans les deux lettres. Par contre, l'employeur a bel et bien fourni la rémunération hebdomadaire brute de la prestataire pour ces semaines lorsqu'il a parlé à la Commission¹⁰. Il y a aussi une erreur typographique évidente à la deuxième page de la lettre que la Commission a produite le 4 mai 2018 : la semaine du 14 mars 2013, au lieu du 14 avril 2013, figure après la semaine du 7 avril 2013. Il n'y a aucune différence entre les montants indiqués dans les deux lettres, et la preuve déposée par la prestataire ne fait état d'aucun écart quant au total de la rémunération hebdomadaire brute que cet employeur lui a versée au cours de l'une ou l'autre des semaines mentionnées.

[14] La Commission a parlé à cet employeur au téléphone. L'employeur a fourni le salaire hebdomadaire brut qu'il a versé à la prestataire pendant 38 des 41 semaines comprises dans la période en question¹¹. La prestataire soutient qu'elle a trouvé de nombreux écarts dans la rémunération hebdomadaire brute déclarée par l'employeur et que, par conséquent, la

⁷ *Déry c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 291.

⁸ Pages GD3-49 à GD3-51.

⁹ Pages GD3-55 à GD3-57.

¹⁰ Page GD3-45.

¹¹ Pages GD3-45 et GD3-46

Commission doit recalculer le trop-payé¹². La prestataire a déposé des bulletins de paie comportant des renseignements sur son salaire pour les périodes de paie de deux semaines durant les semaines en question¹³. Le salaire brut indiqué sur tous les bulletins de paie, à l'exception de sept bulletins, est le même que les salaires bruts figurant dans la déclaration que l'employeur a faite à la Commission. Voici les semaines pour lesquelles le salaire brut indiqué sur les bulletins de paie diffère des deux semaines de salaire brut correspondantes dans la déclaration de l'employeur :

- Semaines commençant le 30 septembre 2012 et le 7 octobre 2012 : L'employeur a dit à la Commission que la rémunération brute de la prestataire s'élevait respectivement à 76,68 \$ et à 170,71 \$, pour un total de 247,39 \$. Le bulletin de paie produit aux deux semaines précise que la rémunération brute pour les deux semaines s'élève à 247,40 \$. La différence est de 0,01 \$.
- Semaines commençant le 14 octobre 2012 et le 21 octobre 2012 : L'employeur a dit à la Commission que la rémunération brute de la prestataire s'élevait respectivement à 145,43 \$ et à 89,00 \$, pour un total de 235,33 \$. Le bulletin de paie produit aux deux semaines précise que la rémunération brute pour les deux semaines s'élève à 247,24 \$. La différence est de 11,91 \$.
- Semaines commençant le 25 novembre 2012 et le 2 décembre 2012 : L'employeur a dit à la Commission que la rémunération brute de la prestataire s'élevait respectivement à 199,64 \$ et à 195,67 \$, pour un total de 395,31 \$. Le bulletin de paie produit aux deux semaines précise que la rémunération brute pour les deux semaines s'élève à 395,32 \$. La différence est de 0,01 \$.
- Semaines commençant le 9 décembre 2012 et le 16 décembre 2012 : L'employeur a dit à la Commission que la rémunération brute de la prestataire s'élevait respectivement à 251,20 \$ et à 256,49 \$, pour un total de 507,69 \$. Le bulletin de paie produit aux deux semaines précise que la rémunération brute pour les deux semaines s'élève à 507,70 \$. La différence est de 0,01 \$.

¹² Page RGD9-2.

¹³ Pages GD2-28 à GD2-36.

- Semaines commençant le 23 décembre 2012 et se terminant le 5 janvier 2013 :
L'employeur a dit à la Commission que la rémunération brute de la prestataire s'élevait respectivement à 282,41 \$ et à 197,16 \$, pour un total de 479,57 \$. Le bulletin de paie produit aux deux semaines précise que la rémunération brute pour les deux semaines s'élève à 479,56 \$. La différence est de 0,01 \$.
- Semaines commençant le 16 juin 2013 et le 23 juin 2013 : L'employeur a dit à la Commission que la rémunération brute de la prestataire s'élevait respectivement à 55,53 \$ et à 0 \$, pour un total de 55,53 \$. La prestataire a déposé deux bulletins de paie couvrant une période de deux semaines. Chaque bulletin comprend une des semaines mentionnées ci-dessus. La rémunération gagnée l'autre semaine de chacun de ces relevés a été versée dans le groupe de 38 semaines décrit ci-dessus, où la rémunération ne pose pas problème.

[15] Après l'audience, la prestataire a déposé un résumé. Elle l'a préparé à partir d'un dossier qu'elle tenait sur les dates et les heures où elle avait travaillé pour trois des employeurs, à l'exception du concessionnaire d'automobiles. Le résumé de la prestataire porte sur la période commençant la semaine du 23 septembre 2012 et se terminant la semaine du 23 juin 2013 inclusivement. Pour chaque semaine, elle a précisé chaque employeur pour lequel elle avait travaillé; son salaire horaire; son calcul de son salaire brut et de son indemnité de vacances qui donne un total qu'elle appelle le [traduction] « total gagné »; le montant que, selon la Commission, la prestataire a déclaré aux deux semaines dans ses déclarations de prestataire; le montant du trop-payé calculé par la Commission. Lorsqu'il y a des différences entre les bulletins de paie déposés par la prestataire et son résumé, j'accepte les bulletins de paie et je leur accorde plus d'importance parce que les bulletins de paie sont des documents écrits que l'employeur a produits pour fournir à la prestataire une explication de son salaire net pour chaque période de paie. Les bulletins de paie indiquent le nombre total d'heures travaillées au cours de la période de paie, le salaire brut, l'indemnité de vacances et l'indemnité de jour férié. Ils précisent aussi toutes les retenues sur le salaire brut qui permettent de calculer la rémunération nette. Aucun élément de preuve n'a été porté à ma connaissance pour montrer que la prestataire a contesté le montant de la rémunération pour l'une ou l'autre des périodes de paie où elle a touché cette rémunération.

[16] En ce qui concerne les écarts de salaire hebdomadaire brut, comme la Commission a obtenu la rémunération brute hebdomadaire lors d'une conversation téléphonique avec l'employeur, j'accorde plus d'importance aux bulletins de paie pour les cinq premiers écarts décrits au paragraphe 15. Pour les deux derniers écarts, j'accorde plus d'importance à la rémunération brute hebdomadaire que l'employeur a déclarée à la Commission parce que les bulletins de paie ne contiennent pas suffisamment d'information pour déterminer le montant de la rémunération brute versée pour chaque semaine de la période de deux semaines.

[17] Compte tenu du fait que la Commission arrondit la rémunération au dollar près, je juge que la preuve montre un seul écart que je dois examiner, c'est-à-dire le bulletin de paie qui indique une différence de rémunération de 11,91 \$ par rapport au montant déclaré par l'employeur. Par conséquent, je juge que l'employeur a versé à la prestataire le salaire hebdomadaire brut qu'il a déclaré à la Commission pour chacune des semaines en question, sauf pour les semaines commençant le 14 octobre 2012 et le 21 octobre 2012, où la prestataire a reçu un total de 247,24 \$ pour les deux semaines. Je conclus que le salaire que l'employeur a versé à la prestataire au cours des 38 semaines de la période était pour le travail qu'elle a effectué pour l'employeur au cours de chacune de ces semaines.

[18] La prestataire soutient que les coupons appelés « starbucks », que l'employeur donnait aux membres du personnel qui atteignaient des niveaux de vente précis, ne doivent pas être inclus dans la rémunération, si la Commission les a considérés comme telle. Le montant total des coupons dont parle la prestataire est de 120 \$. Elle n'a pas fourni de preuve montrant que la Commission avait inclus la valeur des coupons dans le calcul de la rémunération avant de répartir ce montant. À la lumière des éléments de preuve dont je dispose, je juge que la Commission n'a pas inclus le montant de 120 \$ sous forme de coupons produits par l'employeur à des fins d'utilisation seulement.

Employeuse : Clinique médicale

[19] L'employeuse, une clinique médicale, a répondu à la demande de renseignements sur la paie envoyée par la Commission. L'employeuse a déclaré le salaire hebdomadaire brut qu'elle a versé à la prestataire pour chaque semaine à compter du 17 février 2013 jusqu'à la semaine du 10 mars 2013 inclusivement. L'employeuse affirme avoir versé à la prestataire un salaire

hebdomadaire brut s'élevant respectivement à 175,21 \$, à 521,11 \$, à 157,24 \$ et à 300,99 \$ pour ces semaines¹⁴, pour un total de 1 154,55 \$ en rémunération brute.

[20] La prestataire a fourni des copies de ses fiches de présence signées par l'employeuse. Elles comportent des notes manuscrites où elle précise les heures qu'elle dit avoir travaillé¹⁵. Les notes écrites à la main sur les fiches de présence semblent être ses calculs de sa rémunération hebdomadaire brute. Elle a fourni des renseignements sur la paie pour les deux périodes de paie mensuelles¹⁶. Le total qui y figure correspond à l'information que l'employeuse a donnée à la Commission. La prestataire n'a fourni aucune preuve démontrant que les montants de salaire hebdomadaire brut déclarés par l'employeuse à la Commission sont inexacts. À la lumière des éléments de preuve dont je dispose, je juge que l'employeuse a versé à la prestataire le salaire hebdomadaire brut que l'employeuse a déclaré à la Commission.

Employeur : Concessionnaire d'automobiles

[21] L'employeur, un concessionnaire d'automobiles, a informé la Commission qu'il avait versé à la prestataire un salaire mensuel brut pour les mois d'avril, de mai et de juin 2013. L'employeur a déclaré avoir versé à la prestataire un salaire mensuel brut de 3 200 \$ le 15 mai 2013 pour le travail qu'elle a effectué en avril 2013, de 3 200 \$ le 15 juin 2013 pour le travail qu'elle a effectué en mai 2013 et de 4 012,06 \$ le 15 juillet 2013 pour le travail qu'elle a effectué en juin 2013.

[22] La prestataire a fourni des renseignements sur les chèques de paie¹⁷ et des bulletins de paie¹⁸ qui indiquent les mêmes montants de salaire brut que les renseignements que l'employeur a fournis à la Commission, sauf que son chèque de paie émis en juin, pour le travail effectué en mai 2013, est daté du 14 juin 2013, et non du 15 juin 2013 comme l'employeur l'a dit à la Commission. Les documents montrent que le montant des avances salariales reçues par la prestataire est inclus dans les retenues sur la paie mensuelle brute pour calculer la paie nette.

¹⁴ Page GD3-50.

¹⁵ Pages GD2-10 et GD2-11.

¹⁶ Pages GD2-12 à GD2-14.

¹⁷ Pages GD2-15 et GD2-16.

¹⁸ Pages GD2-18 à GD2-23.

[23] La prestataire n'a fourni aucune preuve démontrant que les montants déclarés par l'employeur à la Commission sont inexacts. Par conséquent, je conclus que l'employeur a versé à la prestataire le salaire qu'il a déclaré à la Commission pour le travail qu'elle a effectué au cours des mois d'avril, de mai et de juin 2013.

[24] La Commission dit qu'elle a calculé au prorata la rémunération mensuelle brute que l'employeur a déclarée de façon à obtenir la rémunération hebdomadaire. Elle a divisé le salaire mensuel par le nombre de jours de travail dans chaque mois, ce qui lui a donné un taux quotidien. Elle a ensuite multiplié le taux quotidien par cinq jours, le nombre de jours que la prestataire travaillait chaque semaine selon l'employeur, pour calculer le salaire hebdomadaire de la prestataire.

[25] La prestataire soutient que la méthode de calcul du taux de salaire quotidien employée par la Commission est inexacte parce que la Commission a tenu compte seulement du nombre de jours et d'heures par jour que l'employeur planifiait chaque mois sur son horaire de travail¹⁹. Elle m'a dit que son travail dans la vente d'automobiles exige qu'elle travaille en dehors de son horaire pour repérer d'éventuels clients et clientes et qu'elle travaille au-delà de l'horaire prévu pendant tout le mois. Elle dit qu'en moyenne, elle travaillait 60 heures par semaine chez le concessionnaire et souvent elle n'avait pas deux jours de congé par semaine. Cependant, elle affirme que l'employeur ne l'admettra jamais. Elle soutient que son emploi était fondé sur les efforts et la productivité de tout le mois, et non sur le nombre de jours dans son horaire de travail. La prestataire a présenté son point de vue sur la bonne façon de calculer au prorata le salaire mensuel brut de façon à établir le salaire hebdomadaire brut²⁰. Il s'agit de diviser son salaire mensuel brut de 3 200 \$ pour le travail effectué chaque mois en avril, en mai et en juin 2013 par 30 jours pour calculer son salaire quotidien. Ensuite, il faut multiplier le salaire quotidien par 5. Elle m'a dit qu'il est hypocrite d'utiliser le salaire hebdomadaire brut.

[26] Je rejette l'observation de la prestataire. Je juge que la façon dont la Commission a calculé le salaire hebdomadaire de la prestataire est raisonnable. Je juge que le salaire au prorata que l'employeur a versé à la prestataire était pour le travail qu'elle a effectué chaque semaine de

¹⁹ Page RGD9-7.

²⁰ Page RGD9-8.

la semaine du 31 mars 2013 à la semaine du 23 juin 2013 inclusivement. Le point de vue de la prestataire sur la façon dont la Commission devrait calculer le salaire quotidien et calculer au prorata le salaire mensuel brut de façon à obtenir un salaire hebdomadaire est fondé sur un horaire de travail de 30 jours par mois. Elle n'a fourni aucune preuve démontrant qu'elle avait travaillé 30 jours par mois ni de preuve montrant le nombre de jours qu'elle travaillait chaque semaine et le nombre d'heures qu'elle faisait chaque jour. La prestataire n'a fourni aucune preuve démontrant que la Commission a commis une erreur en calculant le salaire quotidien brut et le salaire hebdomadaire brut. Je remarque que la méthode qui, selon la prestataire, est la bonne méthode pour calculer au prorata le salaire mensuel brut de façon à obtenir les salaires quotidien et hebdomadaire indique 3 200 \$ comme étant le salaire mensuel brut qu'elle a reçu chaque mois en avril, en mai et en juin 2013. Cependant, elle a déclaré le montant des avances salariales qu'elle a reçues pour le travail effectué au cours de chacun des trois mois.

Employeuse : Pharmacie

[27] L'employeuse, une pharmacie, a répondu à la demande de renseignements sur la paie envoyée par la Commission. L'employeuse a déclaré le salaire hebdomadaire brut qu'elle a versé à la prestataire pour chaque semaine à compter du 16 septembre 2012 jusqu'à la semaine commençant le 21 octobre 2012 inclusivement²¹.

[28] La prestataire a fourni des bulletins de paie pour quatre périodes de paie de deux semaines qui correspondent aux semaines pendant lesquelles l'employeuse a déclaré qu'elle avait travaillé²². J'accorde plus d'importance à la rémunération hebdomadaire brute que l'employeuse a déclarée à la Commission parce que les renseignements sur les bulletins de paie ne suffisent pas à déterminer le montant de la rémunération brute versée pour chaque semaine de la période aux deux semaines. Par conséquent, je constate que l'employeuse a versé à la prestataire un salaire brut s'élevant respectivement à 106,81 \$, à 88,00 \$, à 87,99 \$, à 86,46 \$, à 86,46 \$ et à 146,54 \$ au cours des semaines où la prestataire a travaillé pour elle²³.

²¹ Page GD3-50.

²² Page GD2-24.

²³ Page GD3-50.

[29] La prestataire ne conteste pas le fait qu'elle a touché une rémunération au cours des semaines de la période, mais elle affirme qu'elle a eu de la difficulté à déterminer la rémunération qu'elle devait déclarer aux deux semaines. Je reconnais les difficultés que la prestataire affirme avoir éprouvées lorsqu'elle remplissait ses déclarations de prestataire toutes les deux semaines parce qu'elle a travaillé pour un total de quatre entreprises différentes au cours de la période en question et chacune avait des périodes de paie différentes qui ne correspondaient pas toujours aux périodes de déclaration de deux semaines. Toutefois, je remarque que la Commission n'a pas conclu que la prestataire avait fait de fausses déclarations.

[30] La prestataire soutient que la Commission n'a pas répondu à la demande qu'elle lui avait présentée pour obtenir une copie des déclarations écrites qu'elle faisait toutes les deux semaines de sorte qu'elle n'a pas pu vérifier si les montants avancés par la Commission sont exacts. Le témoignage de la prestataire et ses observations écrites²⁴ montrent qu'elle a déclaré seulement le montant des avances salariales que le concessionnaire d'automobiles lui a versées pour le travail qu'elle a effectué au cours des mois d'avril, de mai et de juin 2013. Elle n'a pas déclaré le plein montant de sa rémunération mensuelle brute tel qu'il est indiqué sur les chèques de paie qu'elle a obtenus auprès de l'employeur²⁵ et qu'elle a fournis au Tribunal. Le montant de cette rémunération représente la totalité, à quelques dollars près, du montant que l'enquête de la Commission a révélé comme n'ayant pas été déclaré par la prestataire.

[31] Je juge que le salaire découle des emplois que la prestataire a occupés auprès des quatre employeurs. Par conséquent, je conclus que le salaire que les quatre employeurs lui ont versé constitue une rémunération au sens du Règlement sur l'AE.

La Commission a-t-elle réparti la rémunération de la prestataire correctement?

[32] La loi prévoit la répartition de toute rémunération. La rémunération payable aux prestataires aux termes d'un contrat de travail en échange des services rendus est répartie sur la période pendant laquelle ces services ont été fournis²⁶.

²⁴ Pages RGD9-5 et RGD9-6.

²⁵ Pages GD2-15 et GD2-16.

²⁶ Règlement sur l'AE, art 36(4).

[33] La Commission soutient qu'elle a bien attribué la rémunération de la prestataire aux semaines où elle a effectué le travail. Conformément au Règlement sur l'AE, la Commission a rajusté sa rémunération hebdomadaire à partir du montant qu'elle avait déclaré toutes les deux semaines. La Commission a réparti la rémunération de la prestataire de la semaine du 16 septembre 2012 à la semaine du 23 juin 2013 inclusivement. La prestataire soutient qu'elle a eu de la difficulté à déterminer la façon de déclarer le salaire versé par les quatre employeurs, mais la preuve dont je dispose montre que la rémunération a été versée pour des services qu'elle a rendus aux employeurs au cours des semaines de la période en question. Par conséquent, je juge qu'il faut répartir la rémunération.

[34] La prestataire m'a dit que le fait que la Commission a réparti la rémunération avant de calculer le montant du trop-payé est inapproprié. Je rejette la position de la prestataire à cet égard parce que la loi exige que la Commission répartisse la rémunération. C'est seulement après la répartition que la Commission peut vérifier s'il y a eu un trop-payé.

Employeur : Magasin de vêtements

[35] La prestataire soutient que la Commission n'a pas obtenu suffisamment de documents pour établir la façon dont la rémunération versée par cet employeur [traduction] « a réellement été répartie sur une période de deux semaines²⁷ ». Cependant, la preuve de la Commission montre que l'employeur a déclaré la rémunération brute qu'il a versée à la prestataire chaque semaine. Les bulletins de paie fournis par la prestataire précisent le nombre total d'heures travaillées chaque semaine de la période de deux semaines. La prestataire soutient que la Commission a procédé à la répartition de la rémunération brute déclarée par l'employeur sans vérifier le nombre total d'heures qu'elle a travaillées au cours de chacune des deux semaines. Toutefois, je ne dispose d'aucune preuve montrant que la Commission a commis une erreur en répartissant la rémunération brute que cet employeur a versée à la prestataire. Par conséquent, je juge que la Commission a attribué aux bonnes semaines les bons montants de salaire brut que la prestataire a reçu de cet employeur.

²⁷ Page RGD9-9.

Employeur : Concessionnaire d'automobiles

[36] La prestataire soutient que la Commission a mal réparti ses avances salariales. Le fait que l'employeur ait versé des avances salariales à la prestataire ne modifie en rien l'exigence selon laquelle la Commission doit répartir la rémunération sur les semaines pendant lesquelles la prestataire a effectué le travail pour lequel elle est rémunérée.

[37] La prestataire n'a fourni aucun élément de preuve montrant que la Commission a mal réparti la rémunération brute que la pharmacie ou le centre médical lui ont versée.

[38] Peu importe à quel point la prestataire a pu trouver difficile de préciser le salaire versé par ses employeurs dans les déclarations de prestataire qu'elle remplissait toutes les deux semaines, la Commission doit rajuster la rémunération brute qu'elle a reçue pour refléter le travail qu'elle a fait et la rémunération qu'elle a gagnée chaque semaine. La prestataire n'a déposé aucune preuve démontrant que la loi ne permet pas de tenir compte d'un aspect quelconque des périodes de paie des quatre employeurs ou des dates auxquelles elle a été payée dans le cadre des règles que la Commission est tenue de suivre pour faire la répartition de la rémunération.

[39] Je juge que les éléments de preuve montrent que la Commission a réparti la rémunération de la prestataire correctement : les bons montants ont été attribués aux bonnes semaines pour la période en question, sauf pour les semaines commençant le 14 octobre 2012 et le 21 octobre 2012, en ce qui a trait au salaire versé par le magasin de vêtements. Selon les renseignements figurant dans le bulletin de paie produit par l'employeur, celui-ci a versé 247,24 \$ à la prestataire, et non les 235,33 \$ que l'employeur a déclarés à la Commission. Par conséquent, j'ordonne à la Commission de communiquer avec le magasin de vêtements pour obtenir la répartition exacte de la rémunération hebdomadaire pour chacune des deux semaines et de corriger la répartition de la rémunération pour chacune des deux semaines en fonction des services que la prestataire a fournis chaque semaine.

[40] La prestataire m'a dit qu'elle ne comprend pas le montant du trop-payé que la Commission veut qu'elle rembourse. Elle fournit la copie de deux avis de dette produits en 2018

et en 2019 et de trois états de compte produits en 2019²⁸. La prestataire devrait communiquer avec la Commission pour se faire expliquer les documents qu'elle a reçus, parce que le Tribunal est seulement saisi des questions de la rémunération et de la répartition dans le présent appel.

CONCLUSION

[41] L'appel est rejeté avec des modifications. La Commission a bien réparti la rémunération brute de la prestataire sur chaque semaine, sauf celle versée par le magasin de vêtements pour les semaines commençant le 14 octobre 2012 et le 21 octobre 2012. La Commission corrigera la répartition de la rémunération pour ces semaines une fois qu'elle aura obtenu la répartition exacte de la rémunération hebdomadaire de la part de cet employeur.

Bonnie Ozirny

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 12 février 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	S. R., appelante

²⁸ Pièce RGD10.