



[TRADUCTION]

Citation : *LB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 866

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-1798

ENTRE :

L. B.

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 : Angela Ryan Bourgeois

DATE DE L'AUDIENCE : Le 25 août 2020

SOUSSION DES OBSERVATIONS

FINALES APRÈS L'AUDIENCE : Le 22 septembre 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 28 septembre 2020

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

[2] La prestataire s'appelle L. B. Son employeur a cotisé à un REER à son nom alors qu'elle était en congé de maternité. J'estime que les cotisations ont été versées en raison d'une grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né¹. Cela signifie que les versements ne constituent pas une rémunération. Ils n'auraient pas dû être répartis par la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

APERÇU

[3] Lorsqu'une partie prestataire reçoit un revenu durant son congé de maternité, la Commission doit décider si le revenu constitue une « rémunération ». Le terme « rémunération » a une signification particulière dans le *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE).

[4] Dans le cadre de la présente décision, lorsque je fais référence à un congé de maternité, je parle de grossesse et de congé parental, comme énoncé dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et le *Règlement sur l'AE*.

[5] Si le revenu constitue une rémunération, la Commission doit appliquer ou répartir la rémunération sur des semaines. Si la partie prestataire reçoit des prestations d'assurance-emploi (AE) pendant ces semaines, la rémunération sera déduite totalement ou partiellement des prestations d'AE de la partie prestataire².

[6] Toutefois, lorsque le versement est effectué en raison d'une grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né pendant un congé parental, le revenu n'est pas considéré comme une rémunération. La somme n'est pas répartie sur des semaines. Le montant des prestations hebdomadaires d'AE de la partie prestataire n'est donc pas touché.

[7] Dans le cas de la prestataire, son employeur a continué de cotiser à son REER alors qu'elle était en congé de maternité.

¹ Au sens de l'article 38 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE).

² *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 19.

[8] La Commission a décidé que les cotisations au REER constituaient une rémunération et elle les a réparties sur les semaines au cours desquelles la prestataire avait reçu des prestations d'AE. Cela signifiait que la Commission avait versé un montant excédentaire de prestations à la prestataire. La Commission lui a demandé de rembourser le trop-payé.

[9] La prestataire affirme que les cotisations au REER ne constituent pas une rémunération. Je conviens que les cotisations ne devraient pas être réparties, mais pas pour les mêmes raisons. Voici les motifs de ma décision.

OBSERVATIONS SOUMISES APRÈS L'AUDIENCE

[10] Après l'audience, j'ai demandé aux parties qu'elles soumettent des observations au sujet de l'article 38 du Règlement sur l'AE et d'une affaire de la Cour d'appel fédérale. Les deux parties ont déposé des observations supplémentaires qui ont été communiquées à l'une et l'autre. Bien que je n'aie pas accordé à la Commission un délai de réponse officiel pour les observations de la prestataire, j'ai attendu trois jours ouvrables avant de rendre la présente décision.

QUESTIONS EN LITIGE

[11] Les cotisations au REER constituent-elles une rémunération?

[12] L'exception pour les versements effectués en raison d'une grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né s'applique-t-elle?

[13] Si les cotisations constituent une rémunération et que l'exception ne s'applique pas, la Commission a-t-elle bien réparti les cotisations?

ANALYSE

[14] Au sens du Règlement sur l'AE, le terme « rémunération » a une signification particulière. Une rémunération est le revenu intégral de la partie prestataire provenant de tout emploi³. Le droit définit les termes « revenu » et « emploi ». Le terme « revenu » désigne tout revenu en espèces ou non que la partie prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une

³ Règlement sur l'AE, art 35(2).

autre personne⁴. Le terme « emploi » signifie tout emploi faisant l'objet d'un contrat de louage de services ou de tout autre contrat de travail⁵.

Les cotisations au REER constituent-elles une rémunération?

[15] Oui. Les cotisations au REER constituent une rémunération aux fins des prestations d'AE⁶, car les cotisations sont un revenu provenant de l'emploi de la prestataire. Les parties conviennent que l'employeur a cotisé au REER au profit de la prestataire.

[16] Toutefois, tout revenu versé au titre ou au lieu d'une pension n'est pas considéré comme une « rémunération ». J'ai donc examiné si l'employeur avait cotisé au REER au titre ou au lieu d'une pension.

[17] J'estime que les cotisations n'ont pas été versées au lieu d'une pension. Les cotisations visaient à fournir des prestations à la prestataire, mais pas nécessairement des prestations de retraite.

[18] Tout d'abord, les cotisations n'ont pas été versées dans un compte REER immobilisé. La prestataire aurait pu retirer l'argent à tout moment. Cela montre que les cotisations n'étaient pas nécessairement censées constituer une pension.

[19] Enfin, la prestataire aurait pu choisir un autre type de prestations qui, visiblement, ne constituait pas une pension. La prestataire et la spécialiste en rémunération de l'employeur ont déclaré que tous les ans, les membres du personnel décident s'ils souhaitent recevoir leur [traduction] « ensemble d'avantages sociaux » sous la forme d'un compte gestion-santé ou de cotisations à un REER. Comme la prestataire aurait pu choisir un avantage qui, visiblement, ne constituait pas une pension, cela montre que les cotisations n'ont pas été versées au lieu d'une pension.

⁴ Règlement sur l'AE, art 35(1).

⁵ Règlement sur l'AE, art 35(1).

⁶ J'entends par là que les cotisations constituent une rémunération pour l'application de l'article 35 du Règlement sur l'AE.

[20] La prestataire a présenté de nombreux arguments pour démontrer que les cotisations ne constituaient pas une rémunération. J'ai examiné tous ses arguments. Voici les principaux :

- l'employeur n'offre aucun autre régime de pensions ou ensemble d'avantages sociaux;
- la prestataire n'a fait aucun retrait de son compte REER au cours de la période visée;
- la prestataire ne s'est pas rendu compte que le plan n'était pas immobilisé et elle ne savait pas qu'elle pouvait retirer l'argent;
- la prestataire a cessé de recevoir des prestations d'AE en raison des cotisations au REER, car elle touchait déjà le montant maximal des prestations d'AE;
- si les cotisations au REER sont déduites de ses prestations d'AE, ce sera comme si la prestataire n'avait pas reçu l'ensemble d'avantages sociaux que son employeur est tenu d'offrir;
- la prestataire a choisi le REER plutôt que le compte gestion-santé avant de savoir qu'elle était enceinte;
- le compte gestion-santé n'aurait pas été considéré comme une rémunération, mais la prestataire ne pouvait pas modifier son choix.

[21] Bien que je comprenne les arguments de la prestataire, ils ne changent pas la raison pour laquelle l'employeur a effectué les versements. C'est la raison expliquant le revenu que je dois prendre en compte pour décider si les cotisations constituent une rémunération.

L'exception pour les versements effectués en raison d'une grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né s'applique-t-elle?

[22] Oui. Comme expliqué ci-dessous, l'exception s'applique.

[23] L'exception est prévue à l'article 38(1) du Règlement sur l'AE. Pour que l'exception s'applique, la prestataire doit répondre à toutes les exigences suivantes :

- la prestataire doit être assurée;

- le total des cotisations au REER et du taux de prestations hebdomadaires de la prestataire ne doit pas dépasser sa rémunération hebdomadaire normale;
- les cotisations au REER ne doivent pas réduire les crédits de congé de maladie ou de vacances accumulés par la prestataire, l'indemnité de départ ou tout autre crédit accumulé dans le cadre de son emploi;
- les cotisations au REER doivent être versées en raison d'une grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né pendant un congé parental⁷.

La prestataire était assurée.

[24] Étant donné que la Commission a versé des prestations de grossesse et de congé parental à la prestataire, je suis convaincue que la prestataire était assurée.

Les cotisations au REER et le taux de prestations hebdomadaires de la prestataire n'ont pas dépassé sa rémunération hebdomadaire normale.

[25] Les cotisations hebdomadaires maximales que l'employeur a versées au REER étaient de 96 \$. Les parties s'entendent sur ce point.

[26] J'estime que le taux de prestations hebdomadaires de la prestataire ne dépassait pas 537 \$ pour les raisons suivantes :

- aucune partie n'a fourni de preuve documentaire pour montrer le taux de prestations hebdomadaires de la prestataire;
- la prestataire a déclaré qu'elle recevait environ 470 \$ par semaine en prestations d'AE, ce qui, selon elle, était le montant maximal;
- en 2016, l'année où la période de prestations de la prestataire a commencé, le taux hebdomadaire maximal était de 537 \$.

⁷ Les versements peuvent aussi être effectués pour d'autres raisons qui ne s'appliquent pas à la prestataire.

[27] J'estime que la rémunération hebdomadaire normale de la prestataire était de 1 196 \$ étant donné qu'il s'agit de la meilleure preuve dont je dispose à ce sujet. Il s'agit de la preuve que la prestataire a avancée par l'entremise de sa témoin, la spécialiste en rémunération de l'employeur. Je n'ai aucune raison de douter de ce montant.

[28] Étant donné que ses cotisations au REER de 96 \$ et son taux de prestations hebdomadaires maximal de 537 \$ totalisent moins que sa rémunération hebdomadaire normale de 1 196 \$, la prestataire répond à cette exigence.

Les cotisations n'ont réduit aucun crédit que la prestataire a accumulé dans le cadre de son emploi.

[29] J'estime que les cotisations n'ont réduit aucun crédit que la prestataire a accumulé dans le cadre de son emploi, y compris les congés de maladie, les vacances ou l'indemnité de départ. Il n'y a aucune preuve qui indiquerait le contraire.

Les cotisations au REER ont été versées à la prestataire en raison d'une grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né.

[30] Je dois maintenant décider si les cotisations au REER ont été versées « en raison d'une grossesse » ou des soins à donner à un nouveau-né⁸. Si les cotisations ont été versées en raison d'une grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né, les cotisations ne constituent pas une rémunération et ne doivent pas être réparties ni déduites des prestations d'AE de la prestataire.

[31] La Commission soutient que cette exception ne s'applique pas parce que l'employeur a versé les cotisations compte tenu de l'admissibilité de la prestataire tout au long de sa période d'emploi, et non en raison d'une grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né⁹.

[32] Le Règlement sur l'AE n'explique pas ce que l'expression « en raison d'une grossesse » signifie. J'ai donc tenu compte de l'arrêt *Durand c Canada (Procureur général)* de la Cour d'appel fédérale¹⁰.

⁸ Plus précisément, pour donner des soins à un nouveau-né au titre de l'article 23(1) de la Loi sur l'AE.

⁹ C'est ce que la Commission de l'assurance-emploi du Canada a déclaré à GD8.

¹⁰ *Durand c Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 47.

[33] J'ai demandé aux parties qu'elles soumettent des observations quant au fait de savoir si *Durand* s'applique à la situation de la prestataire. Aucune partie n'a présenté d'observations à propos de cet arrêt. Elles ne m'ont renvoyé à aucun autre cas qui tienne compte de l'article 38 du Règlement sur l'AE.

[34] Dans l'arrêt *Durand*, la prestataire, une enseignante, a continué de recevoir une prime d'éloignement même si elle avait quitté le territoire. Les versements ont continué, car selon la convention collective, la prime se poursuivait pendant que la prestataire était en congé de maternité, même si elle avait quitté le territoire. Ce n'était qu'un des nombreux types de congés permettant aux enseignantes et enseignants de continuer à recevoir des versements lorsqu'ils n'étaient pas sur le territoire. Les parties ont convenu que les versements de la prime s'étaient poursuivis seulement parce que la prestataire était en congé de maternité. Selon la Cour d'appel fédérale, cela signifiait que la prime était versée en raison d'une grossesse au sens de l'article 38 du Règlement sur l'AE.

[35] J'estime que l'arrêt *Durand* s'applique à la situation de la prestataire, car la seule raison pour laquelle les cotisations ont continué d'être versées au REER était parce que la prestataire était en congé de maternité. En suivant la même logique que *Durand*, j'estime que les cotisations ont été versées au REER au cours du congé de maternité de la prestataire en raison de sa grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né pendant son congé parental.

[36] La prestataire et la spécialiste en rémunération ont dit que l'employeur devait continuer à cotiser au REER pendant le congé de maternité de la prestataire. Même s'ils ne m'ont pas renvoyé à un article précis de la loi ou à la politique qui l'exigeait, je suis convaincue que la seule raison pour laquelle les versements se sont poursuivis était parce que l'employeur était obligé de le faire.

[37] Je reconnais que la prestataire aurait reçu les versements même si elle n'avait pas pris de congé de maternité. Toutefois, il en va de même pour *Durand*. Dans cet arrêt, si la prestataire n'avait pas pris de congé de maternité, elle aurait quand même touché la prime d'éloignement. Les versements se sont poursuivis seulement en raison d'une grossesse. Parallèlement, dans la présente cause, la seule raison pour laquelle les versements se sont poursuivis était en raison d'une grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né.

[38] J'estime que, dans la situation de la prestataire, les cotisations au REER ont été versées en raison d'une grossesse ou des soins à donner à un nouveau-né pendant un congé parental. Cela signifie que la prestataire répond à toutes les exigences pour que l'exception s'applique dans son cas.

L'exception s'applique, et les cotisations ne constituent pas une rémunération.

[39] Étant donné que la prestataire répond à toutes les conditions de l'exception, les cotisations au REER ne constituent pas une « rémunération ». Les cotisations ne devraient donc pas être réparties sur des semaines et ne devraient pas être déduites des prestations d'AE que la prestataire a reçues.

CONCLUSION

[40] L'appel est accueilli. Les cotisations au REER ne constituent pas une rémunération. Elles ne devraient pas être réparties sur des semaines.

Angela Ryan Bourgeois

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 25 août 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	L. B., appelante