



[TRADUCTION]

Citation : *KS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 467

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

Décision

Partie appelante : K. S.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (418872) datée du 1^{er} avril 2021 (émise par Service Canada)

Membre du Tribunal : Charlotte McQuade

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 17 mai 2021

Personnes présentes à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 31 mai 2021

Numéro de dossier : GE-21-694

Décision

[1] L'appel est rejeté. K. S., la prestataire, a généré des revenus et ne les a pas déclarés pendant les semaines du 3 septembre 2017, du 5 novembre 2017, du 11 mars 2018 et du 18 mars 2018. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a adéquatement réparti sa rémunération sur les bonnes semaines. Cela signifie que la prestataire a reçu un trop-payé de 1 153 \$. Le Tribunal ne peut pas effacer le trop-payé de la prestataire.

Aperçu

[2] La prestataire a travaillé comme suppléante pour un conseil scolaire. Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi (AE), les prestataires remplissent des rapports en ligne. En remplissant ce rapport, les prestataires doivent répondre à une série de questions. Selon les réponses fournies, la Commission décide si les prestataires sont admissibles aux prestations d'AE. La Commission affirme que la prestataire n'a pas déclaré tous ses revenus pour les semaines du 3 septembre 2017, du 5 novembre 2017, du 11 mars 2018 et du 18 mars 2018. La Commission a décidé que ces gains non déclarés constituaient une « rémunération » au sens de la loi puisqu'ils découlaient de l'emploi de la prestataire.

[3] Selon la loi, toute rémunération doit être répartie. Ces semaines sont sélectionnées selon la raison pourquoi une personne touche cette rémunération¹. La Commission a affirmé que le salaire touché devait être réparti sur les semaines où il a été gagné. La répartition a entraîné un trop-payé 1 153 \$.

[4] La prestataire ne conteste pas qu'elle a reçu le salaire déclaré par l'employeur ni que celui-ci constitue une rémunération. Elle ne conteste pas non plus la répartition de cette rémunération par la Commission. Toutefois, elle conteste le calcul du trop-payé de la Commission. Elle affirme qu'en mars 2018, on ne lui a payé qu'une semaine de prestations d'AE, pendant le congé de mars, et qu'il ne devrait pas y avoir un trop-payé pour deux semaines en mars 2018. La prestataire demande aussi à ce que le trop-payé

¹ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 36.

soit effacé ou réduit. Elle affirme qu'elle a des difficultés financières et qu'il lui serait ardu de rembourser le trop-payé. Elle dit qu'elle a mal déclaré ses revenus parce que les semaines de paye de son employeur ne coïncidaient pas avec les semaines de déclarations de la Commission. Aussi, le versement de sa paye était parfois tardif, et elle devait donc estimer ses revenus lorsqu'elle remplissait les rapports.

Question que je dois examiner en premier

Documents reçus après audience

[5] La prestataire a affirmé lors de l'audience qu'elle a touché des prestations d'AE pour l'une des semaines du 11 mars 2018 ou du 18 mars 2018. Elle a demandé qu'on lui laisse jusqu'au 25 mai 2021 pour examiner ses dossiers afin qu'elle puisse établir si elle a été payée pour ces deux semaines. Puisque cette information était pertinente au calcul du trop-payé, j'ai accordé ce délai à la prestataire. Je lui ai dit que j'allais aussi demander à la Commission de fournir des dossiers montrant le paiement pour ces deux semaines. J'ai fait cette demande à la Commission après l'audience.² Le 25 mai 2021, la Commission a fourni l'historique des paiements pour les semaines du 11 mars 2018 et du 18 mars 2018³. Ces documents ont été transmis à la prestataire et on lui a donné l'occasion d'y répondre avant le 27 mai 2021. La prestataire avait aussi transmis certains renseignements le 25 mai 2021, comme je l'ai indiqué ci-dessous. En date de la présente décision, la prestataire n'a fourni aucune réponse à l'historique des paiements de la Commission et aucun autre de ses propres documents.

Demande pour avoir plus de temps pour fournir des documents après l'audience

[6] La prestataire a fourni un document le 25 mai 2021, en y joignant la lettre de la décision initiale de la Commission du 2 mars 2020. La prestataire a dit ce qui suit :
[traduction] « Pendant les vacances de Noël, je n'avais aucun revenu parce que c'était

² GD12.

³ GD13.

le congé de Noël et les documents joints indiquent le mois de décembre. Le deuxième trop-payé est pour le congé du mois de mars, et je n'ai reçu aucun paiement jusqu'en juin à partir de là, parce que j'ai oublié à ce moment-là que je pouvais recevoir de l'argent à la fin de l'année scolaire. Je dois appeler le service de la paye pour connaître les sommes auxquelles je pourrais être admissible pour le congé de mars. Je vais quand même fouiller pour d'autres documents pour expliquer le trop-payé. »

[7] La prestataire semble demander plus de temps pour confirmer sa rémunération auprès de son employeur pour les semaines de mars 2018. Je rejette cette demande. Je ne suis pas convaincue que fournir plus de temps à la prestataire pour obtenir l'information de son employeur fera en sorte que des renseignements pertinents surgiront, compte tenu du fait que l'employeur a déjà remis l'information relative à la paye à la Commission. Deuxièmement, la prestataire a eu amplement le temps de communiquer avec son employeur si elle avait des préoccupations quant aux renseignements de l'employeur. Elle a reçu l'information de l'employeur relative à la paye le 31 janvier 2019, dans le cadre de l'enquête de la Commission sur l'intégrité.⁴ Ainsi, je n'accorderai pas plus de temps et je n'accepterai aucun autre document reçu après l'audience.

[8] La prestataire a aussi dit qu'elle contestait qu'elle aurait touché une rémunération pour la semaine du 23 décembre 2018, comme l'indique la lettre de décision du 2 mars 2020. Toutefois, cette semaine n'est pas une question en litige dans le présent appel. La Commission a informé la prestataire le 24 mars 2021, pendant le processus de révision, que la date du 23 décembre 2018 indiquée dans la décision initiale était une erreur administrative et que la semaine en question était en fait celle du 18 mars 2018.⁵ La Commission a fait mention de cette même correction dans sa décision de révision⁶. Je suis convaincue que cette erreur n'a pas entraîné de préjudice à la prestataire dans la préparation de sa cause. La prestataire était au courant depuis le 31 janvier 2019 des semaines qui étaient en litige. À cette date, la Commission a

⁴ GD3-21.

⁵ GD3-35.

⁶ GD3-37.

envoyé à la prestataire l'information sur la rémunération de l'employeur et a demandé une réponse de sa part. Les documents indiquaient correctement la semaine du 18 mars 2018. La prestataire a également été avisée de l'erreur administrative dans la décision initiale lors du processus de révision et dans la lettre de décision de révision.

Questions en litige

[9] Je dois trancher les questions suivantes :

- Est-ce que les sommes que la prestataire a reçues constituent une rémunération?
- Si oui, est-ce que la Commission a adéquatement réparti cette rémunération?
- Le trop-payé a-t-il été bien calculé?

Analyse

Est-ce que les sommes que la prestataire a reçues constituent une rémunération?

[10] Oui. Voici mes motifs de ma décision selon laquelle ces sommes étaient une rémunération.

[11] Selon la loi, la totalité des revenus d'une partie prestataire découlant d'un emploi constitue une rémunération⁷.

[12] La loi définit les termes « emploi » et « revenu ».

[13] Un emploi est défini comme étant tout emploi régi par un contrat de louage de service par tout autre contrat travail⁸.

⁷ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 35(2).

⁸ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 35(1).

[14] Un revenu est défini comme étant tout revenu en espèces ou non que la partie prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne⁹.

[15] La prestataire a déclaré les revenus suivants dans ses déclarations de prestataire :

<u>Semaine</u>	<u>Revenus déclarés</u>
Du 3 au 9 septembre 2017	360 \$ ¹⁰
Du 5 au 11 novembre 2017	245 \$ ¹¹
Du 11 au 17 mars 2018	0 \$ ¹²
Du 18 au 24 mars 2018	0 \$ ¹³

[16] L'employeur a dit à la Commission qu'il avait payé à la prestataire les sommes suivantes¹⁴ :

<u>Semaine</u>	<u>Revenus</u>
Du 3 au 9 septembre 2017	508,02 \$ (suppléance)
Du 5 au 11 novembre 2017	248,37 \$ (suppléance)
Du 11 au 17 mars 2018	1348,12 \$ (contrat)
Du 18 au 24 mars 2018	1348,12 \$ (contrat)

[18] L'employeur a expliqué que la prestataire avait un contrat à temps plein du 8 janvier 2018 au 29 juin 2018¹⁵.

⁹ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 35(1).

¹⁰ GD10-2.

¹¹ GD10-4.

¹² GD13-9.

¹³ GD13-9.

¹⁴ GD3-18.

¹⁵ GD3-19.

[19] La Commission a accepté l'information de l'employeur concernant les paiements versés à la prestataire. Elle a décidé que ces sommes constituaient un salaire. Elle affirme qu'un salaire est une rémunération puisque les paiements ont été versés en échange des heures travaillées par la prestataire.

[20] La prestataire doit démontrer que cette somme n'est pas une rémunération. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que la somme n'est pas une rémunération.

[21] La prestataire a dit à la Commission que sa rémunération n'était pas stable et que parfois, elle devait faire des prévisions. C'est ce qui s'est produit pour les semaines du 3 septembre 2017 et du 5 novembre 2017. La prestataire affirme qu'en mars 2018, elle avait un contrat de courte durée et elle ne savait pas si elle allait être payée pendant le congé de mars. Elle affirme qu'elle a reçu cette paye en juin 2018 et qu'elle était alors occupée. Elle n'a donc pas pensé à ce moment-là à ce qu'elle avait déclaré comme rémunération¹⁶.

[22] La prestataire a déclaré que les semaines de paye de l'employeur ne coïncidaient pas avec les semaines de déclaration de la Commission. Elle a expliqué qu'elle recevait souvent sa paye après avoir travaillé, avec un certain retard. La prestataire a expliqué que cela signifiait qu'elle devait estimer ses revenus lorsqu'elle remplissait les rapports.

[23] La prestataire a affirmé qu'elle tenait pour acquis que les sommes indiquées par l'employeur à la Commission pour les semaines en question étaient correctes. Elle affirme qu'elle a travaillé les semaines de septembre et de novembre 2017, mais qu'elle avait dû faire une estimation de ses revenus lorsqu'elle a produit ses rapports. Elle dit que pour les semaines du 11 mars et du 18 mars 2018, l'une des semaines était le congé de mars et l'autre, elle a travaillé. La prestataire explique qu'elle a touché une paye pour ces deux semaines en juin 2018. Toutefois, elle conteste qu'elle a reçu des

¹⁶ GD3-23.

prestations d'AE pour les semaines du 11 mars et du 18 mars 2018. Elle affirme qu'elle n'aurait réclamé qu'une semaine de prestations d'AE, pour la semaine du congé de mars.

[24] La prestataire a déclaré qu'elle ne contestait pas que le salaire que l'employeur affirme lui avoir versé constitue une rémunération.

[25] Je suis convaincue que la prestataire a reçu le paiement du salaire déclaré par l'employeur. La prestataire a dit qu'elle tenait pour acquis que l'information de l'employeur était correcte et elle n'a fourni aucun document ou témoignage qui laisse entendre que l'information de l'employeur au sujet de la paye était inexacte.

[26] Je conclus que la prestataire a travaillé et a été payée pour les semaines du 3 septembre 2017 et du 5 novembre 2017 et qu'elle a touché les sommes déclarées par l'employeur. Je conclus que la prestataire a reçu les sommes déclarées par l'employeur pour les semaines du 11 mars 2018 et du 18 mars 2018. Ces paiements lui ont été versés selon les modalités d'un contrat de travail du 8 janvier 2018 au 29 juin 2018. Ces paiements constituent une rémunération. Le salaire reçu est considéré comme étant une rémunération puisqu'il découle directement d'un emploi¹⁷.

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

[27] Oui. La Commission a correctement réparti la rémunération.

[28] Selon la loi, toute rémunération doit être répartie sur certaines semaines. Ces semaines sont sélectionnées selon la raison pourquoi une personne touche cette rémunération¹⁸.

[29] La rémunération de la prestataire provient d'un salaire. Elle a touché un salaire pour les semaines travaillées du 3 septembre 2017 et du 5 novembre 2017. Elle a

¹⁷ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 35(2)(a).

¹⁸ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 36.

touché un salaire pour les semaines du 11 mars 2018 et du 18 mars 2018 selon les modalités d'un contrat de travail qui durait du 8 janvier 2018 au 29 juin 2018¹⁹.

[30] Lors des services sont rendus, la loi exige que le salaire qui en découle soit réparti aux semaines pendant lesquelles ces services ont été rendus²⁰. Lorsqu'une rémunération est payable à une personne selon un contrat d'emploi sans que des services soient rendus, cette rémunération est répartie sur les semaines pendant lesquelles elle était payable²¹.

[31] La Commission affirme qu'elle a réparti le salaire de la prestataire sur les périodes pendant lesquelles les services ont été rendus. Elle dit qu'elle a réparti 508 \$ sur la semaine du 3 septembre 2017, 248 \$ à la semaine du 5 novembre 2017, 1348 \$ à la semaine du 11 mars 2018 et 1348 \$ à la semaine du 18 mars 2018.

[32] La prestataire ne conteste pas la répartition de sa rémunération par la Commission.

[33] Je conclus que la Commission a correctement réparti le salaire de la prestataire pour les semaines du 3 septembre 2017 et du 5 novembre 2017 sur les semaines pendant lesquelles elle a travaillé²².

[34] La prestataire affirme qu'elle était en congé soit la semaine du 11 mars 2018, soit la semaine du 18 mars 2018 puisque c'était le congé de mars. Je reconnais que c'était effectivement le cas. Toutefois, selon les modalités de son contrat, elle a été payée pour ces deux semaines. La prestataire a affirmé qu'elle avait reçu une paye pour ces deux semaines en juin 2018. Peu importe si la prestataire a travaillé et a été payée pour ces semaines ou si elle a seulement travaillé l'une de ces semaines et a touché un salaire pour l'autre semaine selon les modalités de son contrat, cette rémunération est toujours répartie aux mêmes semaines. C'est parce que lorsqu'une rémunération est payable à une personne selon un contrat d'emploi sans que des

¹⁹ GD3-19.

²⁰ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 36(4).

²¹ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 36(5).

²² *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 36(4).

services soient rendus, cette rémunération est répartie sur les semaines pendant lesquelles elle était payable²³.

[35] Je conclus que la Commission a correctement réparti la rémunération de la prestataire sur les bonnes semaines.

Le trop-payé a-t-il été bien calculé?

[36] Oui. Le trop-payé de 1 153 \$ a été bien calculé.

[37] La Commission a fourni ses calculs pour le trop-payé²⁴.

[38] Le calcul du trop-payé comprenait la répartition des sommes corrigées pour les semaines du 3 septembre 2017, du 3 novembre 2017, du 11 mars 2018 et du 18 mars 2018. Après avoir fait les déductions en fonction des revenus aux paiements ajustés, on arrivait à un trop-payé de prestations de 1 153 \$. J'ai examiné le calcul et j'ai conclu qu'il était exact.

[39] La seule objection de la prestataire concernant ce calcul, c'est que, selon elle, elle n'a pas reçu de prestations d'AE pour les semaines du 11 mars 2018 et du 18 mars 2018. Elle affirme qu'elle n'a eu qu'une semaine de congé en mars 2018 (pour le congé de mars) et qu'elle n'aurait pas réclamé de prestations d'AE pour deux semaines. Elle dit que le calcul du trop-payé ne devrait donc pas inclure ces deux semaines.

[40] La Commission a fourni des copies de mandats montrant que la prestataire avait touché le 2 avril 2018 une somme brute de 539 \$ pour la semaine du 11 mars 2018 et de 539 \$ pour la semaine du 18 mars 2018. Les documents de la Commission ont été transmis à la prestataire et elle a eu l'occasion d'y répondre, mais elle ne l'a pas fait. Je suis convaincue que la prestataire a touché des prestations d'AE pour les semaines du 11 mars 2018 et du 18 mars 2018, à raison 539 \$ par semaine. La Commission a donc

²³ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 36(5).

²⁴ GD5-2.

à raison tenu compte de ces paiements lorsqu'elle a calculé la somme totale du trop-payé.

[41] La prestataire a déclaré qu'elle avait des difficultés financières et qu'il lui serait ardu de rembourser le trop-payé. Le Tribunal n'a pas la compétence d'effacer ou de réduire le trop-payé²⁵. Pour faire effacer ce trop-payé, la prestataire doit en faire la demande par écrit à la Commission. Je reconnais que la prestataire est en difficulté, mais je ne peux pas outrepasser la loi, même si les circonstances sont convaincantes.

Conclusion

[42] L'appel est rejeté.

Charlotte McQuade

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

²⁵ *Loi sur l'assurance-emploi*, articles 112.1 et 113.