



[TRADUCTION]

Citation : *BP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 640

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : B. P.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (422367) datée du 27 avril 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 11 juin 2021

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de l'audition : Le 21 juin 2021

Numéro de dossier : GE-21-847

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] La prestataire doit observer un délai de carence du 20 au 26 décembre 2020.

[3] La paie de quatre jours fériés versée à B. P., la prestataire, est de la rémunération. La Commission n'a pas réparti correctement la paie des jours fériés. La Commission aurait dû répartir deux jours à 100 % et deux jours à 50 % au cours de la semaine où les prestations d'assurance-emploi de la prestataire devaient être versées.

Aperçu

[4] La prestataire est une aide-enseignante qui est habituellement licenciée à la période des fêtes, au congé de mars et pendant les vacances estivales. Elle a l'habitude de présenter une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi lorsqu'elle est licenciée en mars. En présentant une nouvelle demande en mars, la prestataire observe son délai de carence au cours du même mois. Elle redemande ensuite des prestations d'assurance-emploi à la fin de l'année scolaire et en décembre sans avoir à observer un délai de carence lorsqu'elle renouvelle sa demande.

[5] La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi en mars 2020 et a d'abord reçu la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Ces prestations sont ensuite devenues les prestations d'assurance-emploi d'urgence. Les prestations d'assurance-emploi d'urgence ont été offertes jusqu'au 3 octobre 2020. La prestataire a donc reçu la PCU et des prestations d'assurance-emploi d'urgence pour sa demande de mars 2020 et pour celle présentée en juin 2020 à la fin de l'année scolaire.

[6] Lorsque la prestataire a fait une demande de prestations en décembre 2020, elle a été traitée comme une nouvelle demande et la prestataire a dû observer un délai de carence d'une semaine. La Commission a décidé que les quatre jours fériés payés par son employeur et déclarés sur son relevé d'emploi étaient de la rémunération durant le délai de carence. La Commission a déduit ces montants à raison d'un dollar par dollar

des prestations d'assurance-emploi versées à la prestataire en décembre 2020. La prestataire avait donc un trop-payé de 465 \$.

[7] La prestataire a demandé que le délai de carence soit annulé, ce que la Commission a refusé. La prestataire mentionne qu'elle n'a pas demandé la PCU ni de prestations d'assurance-emploi d'urgence en mars 2020. Elle a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi et on lui a accordé la PCU et des prestations d'assurance-emploi d'urgence sans qu'elle le sache et sans son consentement. Elle mentionne que si sa demande de prestations de mars 2020 avait été traitée pour des prestations régulières d'assurance-emploi, elle n'aurait pas eu à observer un délai de carence en décembre 2020 et le montant déduit pour la paie des jours fériés aurait été moins élevé.

Question que je dois examiner en premier

Je vais accepter les documents transmis après l'audience

[8] À l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle avait reçu une paie de deux jours fériés pendant la première semaine de son licenciement et qu'elle a reçu plus tard une paie de deux jours fériés une fois de retour au travail. La prestataire a mentionné que ses talons de paie le démontraient. Je lui ai demandé de transmettre ses talons de paie sur lesquels on voit la paie des congés fériés, ce qu'elle a fait. Nous avons reçu les talons de paie après l'audience. J'accepte les talons de paie comme éléments de preuve parce qu'ils ont un lien direct avec la question pour laquelle je dois rendre une décision.

Ma compétence est limitée

[9] La prestataire fait valoir que la Commission n'aurait pas dû lui verser la PCU et des prestations d'assurance-emploi d'urgence lorsqu'elle a fait la demande de prestations régulières d'assurance-emploi en mars 2020. Elle mentionne qu'elle a fait la demande de prestations régulières d'assurance-emploi et qu'elle aurait dû les recevoir. C'est le traitement de sa demande de mars 2020 qui a fait en sorte que sa demande en

décembre 2020 a été traitée comme une nouvelle demande, exigeant qu'elle observe un délai de carence. Si la prestataire avait reçu des prestations régulières d'assurance-emploi en mars 2020, aurait-elle dû observer un délai de carence pour sa demande de décembre 2020?

[10] Je reconnais l'argument de la prestataire sur ce point. Toutefois, ma compétence se limite à la demande de la prestataire présentée en décembre 2020 puisqu'il s'agit de la seule demande de révision qu'elle a transmise à la Commission. Les prestataires doivent d'abord demander une révision d'une décision de la Commission et la Commission doit réviser la décision avant que les prestataires puissent la porter en appel devant le Tribunal¹.

[11] Il n'y a rien dans ma décision qui puisse empêcher la prestataire de demander à la Commission de réviser sa décision de lui verser des prestations canadiennes d'urgence et d'assurance-emploi d'urgence lorsqu'elle a fait une demande en mars 2020.

Question en litige

[12] Je dois trancher les trois questions suivantes :

- a) Est-ce que le délai de carence de la prestataire peut être annulé?
- b) La somme que la prestataire a reçue est-elle une rémunération?
- c) Si c'est le cas, la Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

Analyse

- a) Est-ce que le délai de carence de la prestataire peut être annulé?**

¹ Voir les articles 112 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[13] Non, j'estime que la prestataire doit observer un délai de carence d'une semaine, car la demande de prestations régulières d'assurance-emploi prenait effet le 20 décembre 2020. Le délai de carence ne peut pas être annulé pour cette demande.

[14] La Commission mentionne que le délai de carence ne peut pas être annulé puisque la prestataire ne répondait pas aux critères d'annulation de celui-ci.

[15] La prestataire fait valoir que la Commission aurait dû annuler le délai de carence puisqu'elle n'aurait pas eu à remplir une nouvelle demande en décembre 2020 si on lui avait accordé sa demande des prestations régulières d'assurance-emploi en mars 2020. La prestataire ne voit pas la demande de décembre 2020 comme une nouvelle demande exigeant qu'elle observe un délai de carence. C'est la Commission qui a décidé de placer la demande de la prestataire dans le programme de la PCU et des prestations d'assurance-emploi d'urgence. La Commission a fait ce choix sans l'avis de la prestataire. La prestataire fait valoir que selon la loi, la PCU est destinée aux personnes qui autrement n'auraient pas pu établir une demande de prestations. Elle pouvait établir une période de prestations d'assurance-emploi et en mesure d'en établir une, et sa demande n'aurait pas dû être placée dans le programme de la PCU et des prestations d'assurance-emploi d'urgence.

[16] La loi prévoit qu'une partie 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 versées². Le délai de carence peut être annulé lorsqu'il y a arrêt de la rémunération d'une personne et qu'elle demande des prestations spéciales d'assurance-emploi. Par exemple un prestataire demande des prestations de maladie et reçoit une paie de congé de maladie de son employeur³.

[17] Le gouvernement du Canada a fait de nombreux changements à l'exigence liée au délai de carence à la suite de la pandémie de COVID-19. Le délai de carence a été annulé pour toute personne dont la période de prestations avait commencé au plus tard

² Voir l'article 13 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 40(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

le 25 octobre 2020, et pour toute personne dont la période de prestations avait commencé après le 31 janvier 2021⁴.

[18] La demande de prestations d'assurance-emploi de la prestataire a été présentée le 22 décembre 2020. Sa demande n'a donc pas été présentée pendant la période où le délai de carence avait été annulé et les prestations demandées ne sont pas celles pour lesquelles le délai de carence pouvait être annulé. Par conséquent, j'estime que la prestataire doit observer un délai de carence d'une semaine.

La somme que la prestataire a reçue est-elle une rémunération?

[19] Oui, la somme que la prestataire a reçue pour la paie des quatre jours fériés est une rémunération.

[20] La loi établit que la rémunération est le revenu entier qu'une personne reçoit de tout emploi⁵. La loi définit à la fois le « revenu » et l'« emploi ». Le revenu peut être tout ce qu'une personne a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. Ce n'est pas nécessairement une somme d'argent, mais ça l'est souvent⁶.

[21] La prestataire a déclaré que son syndicat avait négocié avec l'employeur les dates des jours fériés à être payés. Elle a reçu la paie des jours fériés pendant son licenciement de deux semaines du congé des fêtes. Cet élément de preuve m'indique que la prestataire a reçu la somme de son employeur comme une paie des jours fériés. Par conséquent, je conclus que la somme versée à la prestataire pour les quatre jours fériés est un revenu de son emploi et une rémunération au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

[22] Non, la Commission n'a pas réparti la rémunération correctement.

⁴ Voir l'article 153.191 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 39.1 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[23] La loi prévoit que la rémunération doit être répartie sur certaines semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération⁷.

[24] L'employeur de la prestataire a inscrit que le relevé d'emploi a été établi en raison du manque de travail ou de la fin du contrat ou de la saison. Sur le relevé d'emploi, il est mentionné que la prestataire serait rappelée au travail le 4 janvier 2021. L'employeur a déclaré que la date de la dernière période de paie était le 25 décembre 2020. Il a également déclaré que la prestataire recevrait 169,64 \$ par jour pour les 24, 25 et 28 décembre 2020, et pour le 1^{er} janvier 2021.

[25] La prestataire a déclaré qu'elle recevait un salaire aux deux semaines. La période de paie commençait le lundi de la première semaine et se terminait le vendredi de la deuxième semaine. Son chèque de paie était déposé le jeudi suivant le dernier vendredi qu'elle avait travaillé.

[26] Sur l'un des talons de paie de la prestataire, il est mentionné qu'elle a été payée le 31 décembre 2020 pour la période de paie se terminant le 25 décembre 2020. Un montant de 23,08 \$ pour 14 heures de travail est inscrit pour les jours fériés, totalisant 323,12 \$. À la section des détails de la feuille de temps se trouve l'information suivante : 7 heures le 24 décembre 2020 en jour férié et 7 heures le 25 décembre en jour férié.

[27] Sur l'autre talon de paie transmis par la prestataire, il est mentionné qu'elle a été payée le 15 janvier 2021 pour la période de paie se terminant le 8 janvier 2021. Un montant de 23,08 \$ pour 14 heures, totalisant 323,12 \$. Dans la section des détails de la feuille de temps se trouve l'information suivante : 7 heures le 28 décembre 2020 en jour férié et 7 heures le 1^{er} janvier 2021 en jour férié.

[28] Sur le relevé d'emploi, il est mentionné que la paie des jours fériés était de 169,64 \$ pour chacun des quatre jours fériés. Le total de ces deux jours est de

⁷ Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

339,28 \$. La somme n'est pas cohérente à celle calculée pour les deux jours fériés sur les talons de paie de la prestataire.

[29] Comme élément de preuve, je préfère la somme de la paie des jours fériés des talons de paie plutôt que celle mentionnée sur le relevé d'emploi. Les talons de paie ont été produits au moment où la prestataire recevait sa paie. Le talon de paie offre plus de renseignements que le relevé d'emploi, ce qui rend plus crédible l'information du talon de paie en comparaison de celle du relevé d'emploi. Sur le relevé d'emploi, il est mentionné que l'indemnité de congé a été payée à chaque paie. Sur les talons de paie, l'indemnité de congé apparaît avec la mention « *Vac Pay % OCTEA* », sur une ligne distincte avec un montant différent. Sur le talon de paie, l'indemnité de paie est inscrite sous « *Reg Hours Perm.* ». Sur le talon de paie, la paie des jours fériés est mentionnée comme élément distinct sous indemnité de congé. Il n'y a aucun élément de preuve montrant que l'indemnité de congé a été utilisée pour les quatre jours de paie des jours fériés au moment où le paiement de ces jours a été versé à la prestataire. Par conséquent, j'estime que la somme de la paie des jours fériés versée à la prestataire était de 161,56 \$ par jour.

[30] Je conclus que la somme de 646 \$ versée à la prestataire était une paie de jours fériés puisqu'il y a une cohérence sur ce point entre l'information sur le relevé d'emploi, l'information sur le talon de paie et les déclarations de la prestataire.

Quand la rémunération devrait-elle être répartie?

[31] La loi prévoit deux options pour répartir la paie des jours fériés⁸. Pour la première option, la paie des jours fériés est répartie la semaine du jour férié, peu importe le moment où le congé est pris. Pour la deuxième option, celle-ci est offerte lorsque l'employé prend son congé une journée autre que le jour du jour férié. J'estime que la paie des jours fériés versée à la prestataire doit être répartie la semaine du jour férié, car elle n'a pas pris son congé plus tard puisqu'elle était licenciée à ce moment.

⁸ Voir l'article 36(13) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[32] Aux fins de l'assurance-emploi, une semaine commence le dimanche et se termine le samedi⁹.

[33] La prestataire a reçu la paie des jours fériés pour les 24 et 25 décembre 2020. Ces deux journées tombent dans la semaine commençant le 20 décembre 2020. Par conséquent, j'estime que la somme de 323,12 \$ devrait être répartie sur la semaine commençant le 20 décembre 2020.

[34] La prestataire a reçu la paie de jours fériés pour les 28 décembre 2020 et le 1^{er} janvier 2021. Ces deux journées tombent dans la semaine commençant le 27 décembre 2020. Par conséquent, j'estime que la somme de 323,12 \$ devrait être répartie sur la semaine commençant 27 décembre 2020.

Quel montant de la rémunération devrait être réparti?

[35] J'ai décidé du moment où la paie des jours fériés devrait être répartie, je dois maintenant choisir la somme de la paie des jours fériés qui devrait être répartie.

[36] La période de prestations d'assurance-emploi de la prestataire a été établie le 20 décembre 2020. Selon la loi, les prestataires doivent observer un délai de carence d'une semaine¹⁰. Le délai de carence de la prestataire a donc eu lieu du 20 au 26 décembre 2020.

[37] La loi prévoit également que si une partie prestataire reçoit de la rémunération pendant son délai de carence, elle doit être déduite des prestations afférentes aux trois premières semaines pour lesquelles les prestations seraient sans cela versées¹¹.

[38] J'ai conclu que la paie des jours fériés de 323,12 \$ versée à la prestataire pour les 24 et 25 décembre 2020 tombait dans la semaine commençant le 20 décembre 2020. Le montant entier de la rémunération doit donc être déduit des prestations des trois premières semaines pour lesquelles les prestations sont versées.

⁹ Voir l'article 2 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir l'article 13 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ Voir l'article 19(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La prestataire n'a pas reçu de prestations pendant la première semaine de sa demande qui commençait le 20 décembre 2020, car c'était la semaine du délai de carence pour cette demande. Les 323 \$ doivent donc être déduits de la semaine commençant le 27 décembre 2020¹².

[39] J'ai conclu que la paie des jours fériés versée à la prestataire pour les 28 décembre 2020 et le 1^{er} janvier 2021 tombait dans la semaine qui commençait le 27 décembre 2020. Une rémunération reçue en même temps que des prestations d'assurance-emploi est déductible à un taux de 0,50 \$ pour chaque dollar jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire du prestataire. Les sommes supérieures au seuil de 90 % sont déductibles à raison d'un dollar pour un dollar¹³. La paie des jours fériés de 323,12 \$ versée à la prestataire n'excède pas le seuil de la rémunération. La somme de 162 \$ doit donc être également déduite de la semaine commençant le 27 décembre 2020.

[40] Lorsque le prestataire a rempli sa demande pour ces deux semaines, elle a déclaré avoir reçu une paie des jours fériés à un taux horaire de 23,07 \$ pour 14 heures chaque semaine. L'information portait à confusion puisqu'une rémunération de 23 \$ a été déclarée et répartie pour chacune des deux semaines.

[41] La Commission a fourni les détails du trop-payé indiquant que le taux de prestations hebdomadaire de la prestataire est de 500 \$. Pour la semaine du 20 décembre 2020, aucune prestation n'a été versée puisque c'était le délai de carence de la prestataire. Pour la semaine du 27 décembre 2020, il est indiqué que 465 \$ ont été versés en prestations. La Commission a donc d'abord déduit les 23 \$ déclarés pour

¹² Les répartitions se font au dollar près, c'est-à-dire que les sommes visées sont arrondies au dollar supérieur si elles comportent une fraction d'un dollar égale ou supérieure à 50 cents et au dollar inférieur si elles comportent une fraction de moins de 0,50 \$. Voir l'article 36(20) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir l'article 19(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

chacune des deux semaines de prestations d'assurance-emploi versées pour la semaine du 27 décembre 2020¹⁴.

[42] Comme mentionné plus tôt, la paie des jours fériés pour chacune des deux semaines était de 323,12 \$. Le taux admissible hebdomadaire de la prestataire à des prestations d'assurance-emploi était de 500 \$. La répartition des deux paies de jours fériés reçues au cours du délai de carence et de la somme reçue à la deuxième semaine de sa demande réduit les prestations d'assurance-emploi de la prestataire de 15 \$ pour la deuxième semaine.

[43] La prestataire a reçu 465 \$ en prestations d'assurance-emploi pour la deuxième semaine de sa demande alors qu'elle aurait dû recevoir 15 \$. Par conséquent, le trop-payé est de 450 \$.

Autres aspects

[44] Je suis sensible à la situation financière de la prestataire à la suite du remboursement de ces prestations d'assurance-emploi. Aussi tentant que cela puisse être dans un dossier comme celui-ci, je ne suis pas autorisée à réécrire la loi ou à l'interpréter de manière contraire à son sens ordinaire¹⁵. Je dois respecter la loi et rendre des décisions fondées sur les lois et les précédents établis par les tribunaux.

[45] Il n'y a rien dans ma décision qui empêche la prestataire de demander à la Commission d'annuler la dette découlant du trop-payé. Si la prestataire n'est pas satisfaite de la réponse de la Commission, elle peut faire appel à la Cour d'appel fédérale.

Conclusion

[46] L'appel est accueilli en partie.

¹⁴ Les 23 \$ déclarés pour la semaine du 20 décembre 2020 ont été déduits à raison d'un dollar pour un dollar. Les 23 \$ déclarés pour la semaine du 27 décembre 2020 ont été déduits à raison de 0,50 \$ pour chaque dollar. $500 \$ - 23 \$ - 12 \$ = 465 \$$ de prestations d'assurance-emploi versées.

¹⁵ *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

Raelene R. Thomas

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