



[TRADUCTION]

Citation : *LS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 734

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

# **Décision**

**Partie appelante :** L. S.

**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 (424461) datée du 28 mai 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Raelene R. Thomas

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 28 juillet 2021

**Personnes présentes à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 16 août 2021

**Numéro de dossier :** GE-21-1083

## Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] L'argent que la prestataire a reçu du programme de prestations d'invalidité de courte durée de son employeur n'est pas une rémunération parce qu'il lui a été versé dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage. Cet argent ne doit pas être déduit des prestations d'assurance-emploi de la prestataire, ou être réparti sur celles-ci.

[3] L'indemnité de jour férié et l'indemnité de vacances que la prestataire a reçues sont une rémunération et doivent être déduites des prestations de maladie de l'assurance-emploi de la prestataire, ou réparties sur celles-ci, dans les semaines où la prestataire a reçu l'argent.

## Aperçu

[4] La prestataire a vécu un incident médical majeur en avril 2017 qui l'a amenée à s'absenter du travail pendant une longue période. Avec l'aide de ses proches, elle a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi. En même temps, ses proches ont également demandé des versements dans le cadre du programme de prestations d'invalidité de courte durée de son employeur. La prestataire a aussi reçu une indemnité pour ses congés inutilisés et certains jours fériés alors qu'elle était en arrêt de travail.

[5] En mai 2021, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu que l'argent que la prestataire avait reçu pour ses congés inutilisés et les jours fériés ainsi que dans le cadre du programme de prestations d'invalidité de courte durée était une rémunération et devait être réparti sur ses prestations d'assurance-emploi, ou déduit de celles-ci. Autrement dit, la prestataire devait 4 255 \$ à la Commission.

[6] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle affirme que les demandes de prestations d'assurance-emploi et de prestations d'invalidité de courte durée ont été faites en même temps parce que c'est ce que précisait

l'information que détenaient ses proches. La prestataire dit qu'elle pensait que la question avait été réglée en août 2018 lorsque la Commission avait communiqué avec elle pour la dernière fois au sujet de l'argent qu'elle avait reçu alors qu'elle touchait des prestations d'assurance-emploi.

## Questions en litige

[7] Je dois trancher les deux questions suivantes :

a) L'argent que la prestataire a reçu est-il une rémunération?

b) Si tel est le cas, la Commission a-t-elle bien réparti cette rémunération?

## Analyse

### L'argent que la prestataire a reçu est-il une rémunération?

[8] Ce n'est pas tout l'argent que la prestataire a reçu qui est une rémunération.

[9] L'argent que la prestataire a reçu du programme de prestations d'invalidité de courte durée n'est pas une rémunération parce que l'argent que son employeur lui a versé provenait d'un régime de prestations supplémentaires de chômage. L'indemnité de vacances et l'indemnité de jour férié que la prestataire a reçues sont une rémunération parce qu'elles ont été versées à la prestataire en raison de son emploi. J'expliquerai d'abord les raisons pour lesquelles j'ai conclu que l'argent provenant du programme de prestations d'invalidité de courte durée n'est pas une rémunération. Puis, j'expliquerai pourquoi j'ai conclu que l'indemnité de vacances et l'indemnité de jour férié sont une rémunération.

[10] La loi précise que la rémunération est le revenu intégral provenant de tout emploi<sup>1</sup>. La loi définit les termes « revenu » et « emploi ».

---

<sup>1</sup> Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

[11] Le **revenu** se définit comme tout revenu en espèces ou non que l'on reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne<sup>2</sup>.

[12] L'**emploi** se définit comme tout emploi faisant l'objet d'un contrat de louage de services ou de tout autre contrat de travail<sup>3</sup>.

### **Programme de prestations d'invalidité de courte durée et régime de prestations supplémentaires de chômage**

[13] La prestataire travaillait au sein d'une grande société et était membre d'un syndicat lorsqu'elle est tombée malade le 10 avril 2017. Elle a été hospitalisée et a dû subir une intervention chirurgicale majeure quelques jours plus tard. Elle est demeurée en arrêt de travail pendant trois ans en raison de l'incident médical majeur et de complications ultérieures.

[14] La prestataire a déclaré que lors de son premier séjour à l'hôpital et à la suite de son intervention chirurgicale, elle n'était pas capable de faire une demande de prestations d'assurance-emploi ni une demande dans le cadre du programme de prestations d'invalidité de courte durée de son employeur. Ses proches l'ont donc fait pour elle. La prestataire a dit qu'elle était alitée pendant un certain temps. On lui a accordé des prestations d'invalidité de longue durée à compter du 4 novembre 2017. Elle a repris le travail trois ans plus tard.

[15] La prestataire a dit que le site Web de la Commission indiquait ceci : « Vous devez faire la demande des prestations le plus tôt possible à partir du moment où vous avez cessé de travailler. Vous pouvez faire une demande même si votre employeur n'a pas encore produit votre relevé d'emploi. Si vous attendez plus de 4 semaines après votre dernier jour de travail pour faire votre demande de prestations, vous risquez de perdre des semaines de prestations. »

[16] La demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi de la prestataire a été présentée le 16 avril 2017. La prestataire a d'abord reçu des prestations de maladie

---

<sup>2</sup> Voir l'article 35(1) du *Règlement*.

<sup>3</sup> Voir l'article 35(1) du *Règlement*.

de l'assurance-emploi du 7 mai 2017 au 19 août 2017. La Commission a par la suite avisé la prestataire qu'étant donné qu'elle avait reçu 14 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi, elle était admissible à une semaine supplémentaire. La Commission a ajouté qu'elle traiterait ses prestations de maladie de l'assurance-emploi pour la semaine du 20 août 2017 et qu'elle utiliserait ces prestations pour diminuer le trop-payé. Autrement dit, la prestataire a reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi du 7 mai 2017 au 26 août 2017.

[17] L'employeur de la prestataire a écrit une lettre à la prestataire le 30 juin 2017. L'objet de la lettre était le suivant : [traduction] « Programme de prestations d'invalidité de courte durée : il est temps de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi ». Dans sa lettre, l'employeur expliquait que le programme de prestations d'invalidité de courte durée était un programme de 30 semaines. Les 15 premières semaines étaient payées par l'employeur, et les 15 dernières étaient payées par Service Canada et supplémentées par l'employeur. La lettre précisait aussi que pour continuer à recevoir les prestations d'invalidité de courte durée, la prestataire devait demander des prestations d'assurance-emploi<sup>4</sup>.

[18] La lettre précise aussi que l'employeur enverrait le relevé d'emploi à Service Canada à la quinzième semaine. La prestataire était tenue de déclarer tous les gains non liés au programme de prestations d'invalidité de courte durée dans ses rapports de demandes d'assurance-emploi. La lettre précise aussi ceci : [traduction] « Ne réclamez pas vos prestations d'invalidité de courte durée à titre de revenu ou de prestations. Selon Service Canada, il s'agit d'un régime de prestations supplémentaires de chômage [mis en évidence par la soussignée]<sup>5</sup>. »

[19] La lettre précise également que pendant que la demande de prestations d'assurance-emploi était en cours de traitement, l'employeur continuerait de verser les prestations d'invalidité de courte durée au taux de 70 % du salaire de base de la prestataire ou au taux de 95 % si elle avait des crédits complémentaires. Si la demande

---

<sup>4</sup> Cette lettre se trouve dans le document GD03 (volume 1) aux pages GD3-34 et GD3-35 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> Cette déclaration se trouve dans le document GD03 (volume 1) à la page GD3-35 du dossier d'appel.

de prestations d'assurance-emploi de la prestataire était accueillie, l'employeur récupérerait l'équivalent des prestations sur les gains qu'il aurait versés. Si la demande de prestations d'assurance-emploi était rejetée, les prestations d'invalidité de courte durée continueraient d'être versées.

[20] La prestataire a déclaré qu'elle était couverte par le programme de prestations d'invalidité de courte durée de l'employeur et le régime de prestations supplémentaires de chômage parce qu'elle était son employée. Elle devait faire partie du régime. Elle ne pouvait pas transférer la couverture du régime à un autre employeur. La prestataire n'est pas pleinement consciente du fonctionnement du programme de prestations d'invalidité de courte durée et du régime de prestations supplémentaires de chômage. Elle a dit que son employeur n'a rien fait pour récupérer l'argent qu'il lui a versé. Service Canada n'a pas non plus communiqué avec son employeur pour lui dire que la prestataire recevait déjà des prestations d'assurance-emploi.

[21] La prestataire a déclaré qu'elle n'a pas reçu de prestations d'assurance-emploi, de prestations d'invalidité de courte durée, ni de prestations supplémentaires de chômage après 15 semaines. Elle était toujours malade après les 15 semaines et est restée en arrêt de travail. Après 30 semaines d'arrêt de travail pour cause de maladie, elle a commencé à recevoir des prestations d'invalidité de longue durée le 3 novembre 2017 après en avoir fait la demande.

[22] La loi énumère un nombre d'exigences qu'un régime de prestations supplémentaires de chômage doit respecter pour être considéré comme un tel régime. Tout régime de prestations supplémentaires de chômage doit définir le groupe ou les groupes de personnes employées couvertes. Il doit couvrir toute période de chômage temporaire qui survient pour un certain nombre de raisons, y compris la maladie. Le régime de prestations supplémentaires de chômage doit exiger que la personne employée demande et touche des prestations afin de recevoir les versements prévus, mais peut permettre que des versements soient faits à la personne qui a, entre autres raisons, reçu toutes les prestations auxquelles elle a droit. L'argent reçu du régime de prestations supplémentaires de chômage et des prestations d'assurance-emploi ne doit

pas excéder 95 % de la rémunération hebdomadaire normale de la personne employée. Le régime de prestations supplémentaires de chômage doit être soumis à la Commission avant la date de son entrée en vigueur<sup>6</sup>.

[23] J'estime que le programme de prestations d'invalidité de courte durée de l'employeur était un régime de prestations supplémentaires de chômage. L'employeur a écrit que Service Canada considérait le programme de prestations d'invalidité de courte durée comme un régime de prestations supplémentaires de chômage. L'explication des étapes que la prestataire a dû suivre pour recevoir l'argent et les montants auxquels elle avait droit est conforme aux exigences prévues par la loi pour un régime de prestations supplémentaires de chômage. Par conséquent, j'estime que les prestations d'invalidité de courte durée que la prestataire a reçues de son employeur ont été versées dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage.

[24] Selon la loi, les montants versés à une partie prestataire à titre de personne assurée dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage ne constituent pas une rémunération pour l'application des articles 19, 21(3), 46, 152.03(3) et 152.18 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*<sup>7</sup>.

[25] L'article 19 de la *Loi* précise que la rémunération qu'une partie prestataire reçoit peut être déduite de toutes les prestations d'assurance-emploi payables au cours de cette semaine. L'article 37(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit que l'argent qu'une partie prestataire reçoit dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage ne constitue pas une rémunération pour l'application de l'article 19 de la *Loi*. L'argent que la prestataire a reçu de son employeur lui a été versé dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage. Par conséquent, j'estime que cet argent n'est pas une rémunération et ne doit pas être déduit des prestations d'assurance-emploi de la prestataire, ou réparti sur celles-ci.

---

<sup>6</sup> Voir l'article 37(2) du *Règlement*.

<sup>7</sup> Voir l'article 37(1) du *Règlement*.

### **Indemnité de jour férié**

[26] Pendant que la prestataire ne travaillait pas et recevait des prestations d'assurance-emploi, son employeur lui a versé une indemnité de jour férié de 104,15 \$ pour les semaines du 21 mai 2017, du 25 juin 2017, du 6 août 2017, du 3 septembre 2017 et du 8 octobre 2017.

[27] La Commission a soutenu que l'indemnité de jour férié que la prestataire a reçue pour le 6 août 2017, le 3 septembre 2017 et le 8 octobre 2017 était une rémunération et doit être répartie sur la période payable.

[28] Comme je l'ai mentionné précédemment, la prestataire a reçu des prestations d'assurance-emploi du 7 mai 2017 au 26 août 2017. L'indemnité de jour férié pour le 3 septembre 2017 et le 8 octobre 2017 tombe en dehors de cette période, lorsque la prestataire ne touchait pas de prestations d'assurance-emploi. Par conséquent, l'argent que la prestataire a reçu pour ces deux jours fériés n'a pas besoin d'être réparti.

[29] La prestataire admet qu'elle a reçu une indemnité pour les trois jours fériés compris dans les semaines du 21 mai 2017, du 25 juin 207 [sic] et du 6 août 2017. Ces jours tombent dans la période où la prestataire recevait des prestations d'assurance-emploi. La prestataire a dit que ce n'est qu'après avoir reçu la lettre de la Commission en avril 2018 qu'elle a appris qu'elle avait reçu cet argent parce que son employeur l'avait déposé directement dans son compte bancaire.

[30] J'estime que l'indemnité de 104,15 \$ que la prestataire a reçue de son employeur pour les jours fériés compris dans les semaines du 21 mai 2017, du 25 juin 207 [sic] et du 6 août 2017 est une rémunération. Même si la prestataire n'était pas activement au travail, elle est demeurée une employée de son employeur. Elle a reçu une indemnité de son employeur pour les jours fériés qui sont survenus lorsqu'elle était en arrêt de travail. Cela signifie que l'argent qu'elle a reçu était un revenu provenant de son emploi. Par conséquent, j'estime que l'indemnité de jour férié de 104,15 \$ doit être déduite des prestations d'assurance-emploi de la prestataire, ou



répartie sur celles-ci, dans chacune des trois semaines du 21 mai 2017, du 25 juin 2017 [sic] et du 6 août 2017.

### **Indemnité de vacances**

[31] La prestataire a déclaré qu'elle travaillait à temps partiel pour l'employeur. Elle accumulait des jours de vacances et demandait congé à son superviseur. Lorsqu'elle était en vacances, elle était payée pour ses heures accumulées. La prestataire a dit qu'elle ne pouvait pas conserver ses congés inutilisés d'une année à l'autre. Elle a mentionné qu'elle recevrait probablement une indemnité pour ses congés inutilisés.

[32] L'employeur a versé 189,51 \$ à la prestataire pour la semaine du 21 mai 2017. Dans les commentaires du formulaire de demande de renseignements sur le registre de paie de Service Canada, il est inscrit ceci : [traduction] « L'indemnité de vacances est le montant du solde reçu en juin pour l'année précédente ».

[33] La prestataire a dit que ce n'est qu'après avoir reçu la lettre de la Commission en avril 2018 qu'elle a appris qu'elle avait reçu son indemnité de vacances parce que son employeur l'avait déposée directement dans son compte bancaire.

[34] J'estime que l'indemnité de vacances que la prestataire a reçue de son employeur est une rémunération. Même si la prestataire n'était pas activement au travail, elle est demeurée une employée de son employeur. Elle a reçu une indemnité de son employeur pour les congés inutilisés qu'elle n'a pas pu transférer à l'année suivante. Cela signifie que l'argent qu'elle a reçu était un revenu provenant de son emploi. Cet argent devait lui être versé en mai 2017 parce qu'elle n'avait pas pu prendre ses congés l'année précédente. Par conséquent, j'estime que l'indemnité de vacances doit être déduite des prestations d'assurance-emploi de la prestataire, ou répartie sur celles-ci, dans la semaine où elle l'a reçue.

### **Autres questions**

[35] La prestataire a soutenu qu'elle pensait que la Commission avait fermé son dossier et qu'elle n'avait rien à rembourser. C'est ce qu'elle a pensé lorsqu'elle a

discuté avec une personne responsable de Service Canada en août 2018. La prestataire n'a reçu aucune lettre de Service Canada indiquant qu'elle lui devait de l'argent. Elle a dit qu'elle avait été étonnée de recevoir la lettre en juin 2021 indiquant qu'elle devait maintenant rembourser le trop-payé.

[36] La prestataire a dit que cela fait plus de 36 mois qu'elle n'a pas reçu de prestations d'assurance-emploi. Il n'est pas juste de s'attendre à ce qu'elle rembourse l'argent après tout ce temps et au milieu d'une pandémie. Il est difficile pour elle financièrement de devoir rembourser ce montant d'argent.

[37] La prestataire n'est pas d'accord pour dire qu'elle a fait des déclarations fausses ou trompeuses. Elle a dit avoir suivi les directives de l'employeur. Elle s'est appuyée sur ce que ses proches lui ont dit concernant le site Web de la Commission, c'est-à-dire de demander des prestations d'assurance-emploi le plus tôt possible pour éviter de perdre des semaines de prestations.

[38] La Commission a le pouvoir de revenir sur ses décisions concernant les prestations. Elle doit toutefois respecter la loi en ce qui concerne les délais établis lorsqu'elle reçoit ses décisions. Habituellement, la Commission a trois ans pour revenir sur ses décisions<sup>8</sup>. Si elle a versé à une partie prestataire des prestations auxquelles elle n'avait pas droit, elle peut demander à la partie prestataire de les rembourser<sup>9</sup>.

[39] Dans certains cas, la Commission peut remonter à plus de trois ans en arrière. Elle peut revenir sur des décisions qu'elle a rendues jusqu'à six ans auparavant si elle estime qu'une partie prestataire a fait une fausse déclaration ou a omis de déclarer quelque chose concernant sa demande de prestations d'assurance-emploi<sup>10</sup>. Cela ne signifie pas que la Commission doit prouver que la partie prestataire a fait une fausse déclaration ou a volontairement omis de déclarer quelque chose. Cela veut simplement dire que la Commission doit avoir un motif raisonnable de penser que la partie

---

<sup>8</sup> Selon l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a 36 mois pour réexaminer une demande de prestations d'assurance-emploi.

<sup>9</sup> Voir l'article 52(3) de la *Loi*.

<sup>10</sup> L'article 53(5) de la *Loi* prévoit que dans de tels cas, la Commission a 72 mois pour réexaminer une demande de prestations d'assurance-emploi.

prestataire a fait une fausse déclaration ou a omis de déclarer quelque chose concernant ses prestations. Il pourrait s'agir d'une erreur commise de bonne foi.

[40] La prestataire a reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi du 7 mai 2017 au 26 août 2017. Elle n'a pas déclaré avoir reçu des prestations d'invalidité de courte durée ou des prestations supplémentaires de chômage pendant cette période. Elle n'a pas non plus déclaré avoir reçu une indemnité pour trois jours fériés et une indemnité pour ses congés inutilisés pendant cette même période.

[41] J'accepte l'explication de la prestataire selon laquelle elle ne savait pas qu'elle avait reçu ces sommes jusqu'à ce qu'elle reçoive la lettre de la Commission en 2018. La Commission a aussi reconnu que les fausses déclarations, c'est-à-dire le fait de ne pas l'avoir informée à propos de l'argent, n'avaient pas été sciemment faites par la prestataire.

[42] La Commission a d'abord communiqué avec la prestataire à propos des versements faits par son employeur le 6 avril 2018, soit moins de 36 mois après que la prestataire a reçu ses prestations de maladie de l'assurance-emploi. La Commission n'a eu aucun autre contact avec la prestataire jusqu'à ce qu'elle lui écrive le 6 mai 2021 pour lui dire qu'elle était parvenue à la conclusion qu'elle avait fait de fausses déclarations en ne déclarant pas l'argent qu'elle avait reçu dans le cadre du programme de prestations d'invalidité de courte durée, l'indemnité de jour férié et l'indemnité de vacances, soit moins de 72 mois après que la prestataire a reçu ses prestations de maladie de l'assurance-emploi.

[43] Je crois qu'il était raisonnable pour la Commission de penser que la prestataire ne lui avait pas fourni les bons renseignements lorsqu'elle avait omis de déclarer l'argent qu'elle avait reçu de son employeur alors qu'elle touchait des prestations de maladie de l'assurance-emploi. C'est ce qui a permis à la Commission de remonter plus de trois ans en arrière pour réexaminer la demande de prestations de la prestataire. Je ne crois pas que la Commission ait outrepassé sa compétence en remontant les années pour réexaminer la demande de prestations de la prestataire en 2017.

## Conclusion

[44] L'appel est accueilli en partie.

[45] L'argent que la prestataire a reçu dans le cadre du programme de prestations d'invalidité de courte durée de son employeur n'est pas une rémunération parce qu'il lui a été versé dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage. Cet argent ne doit pas être déduit des prestations d'assurance-emploi de la prestataire, ou réparti sur celles-ci.

[46] L'indemnité de jour férié et l'indemnité de vacances que la prestataire a reçues sont une rémunération et doivent être déduites des prestations de maladie de l'assurance-emploi de la prestataire, ou réparties sur celles-ci, dans les semaines où la prestataire a reçu l'argent.

Raelene R. Thomas

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