



[TRADUCTION]

Citation : *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 994

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

# **Décision**

**Partie appelante (prestataire) :** J. P.  
**Représentant :** Rabbin Sidney Speakman

**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 (539987) datée du 3 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Linda Bell

**Mode d'audience :** En personne

**Date de l'audience :** Le 24 janvier 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant (prestataire)  
Représentant de l'appelant  
Deux observateurs, membres de la famille de l'appelant

**Date de la décision :** Le 30 janvier 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-3654

## Décision

[1] Je rejette l'appel. Je ne suis pas d'accord avec l'appelant, J. P. (prestataire).

[2] Le prestataire n'a pas subi d'arrêt de rémunération au cours de la période de référence<sup>1</sup>. Par conséquent, il n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi à compter du 14 février 2021.

[3] La Commission a agi de façon judiciaire (appropriée) lorsqu'elle a annulé la période de prestations du 14 février 2021. L'annulation de la période de prestations entraîne un trop-payé de prestations d'assurance-emploi. Je ne peux pas annuler ou réduire le trop-payé.

## Aperçu

[4] Le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission a commencé sa période de prestations le 14 février 2021. Le prestataire a présenté des déclarations et a reçu des prestations d'assurance-emploi.

[5] Plusieurs mois plus tard, l'employeur du prestataire, GDI, a déposé un relevé d'emploi modifié. La Commission a effectué un examen. Elle a communiqué avec l'employeur pour vérifier si le prestataire avait eu une période de sept jours sans travail et la raison pour laquelle il avait cessé de travailler.

[6] La Commission a établi que le prestataire n'avait pas subi d'arrêt de rémunération pendant la période de référence, soit du 16 février 2020 au 14 février 2021. Par conséquent, il n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi qu'il a reçues.

[7] La Commission a annulé la période de prestations du 14 février 2021. Cela a entraîné un trop-payé de prestations d'assurance-emploi de 11 736 \$. La Commission a maintenu cette décision après révision.

---

<sup>1</sup> L'article 8 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la période de référence est normalement la période de 52 semaines qui précède immédiatement le début de la période de prestations.

[8] Le prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission et le trop-payé qui en résulte. Il a fait appel au Tribunal de la sécurité sociale.

## Questions en litige

[9] Le prestataire a-t-il subi un arrêt de rémunération pendant la période de référence?

[10] La Commission a-t-elle agi correctement (judiciairement) en annulant la période de prestations?

[11] Si oui, puis-je annuler ou réduire le trop-payé de prestations d'assurance-emploi?

## Questions que je dois examiner en premier

### Conférence préparatoire

[12] Le 22 décembre 2022, j'ai invité les parties à participer à une conférence préparatoire. Le représentant du prestataire a comparu. Nous avons discuté du processus d'audience, des questions en litige, du critère juridique et de la compétence du Tribunal. Un résumé de notre discussion lors de cette conférence a été envoyé aux deux parties<sup>2</sup>.

## Analyse

[13] Pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi et établir une période de prestations, une partie prestataire doit avoir subi un arrêt de rémunération et accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable<sup>3</sup>. Une période de prestations est la période pendant laquelle des prestations peuvent être versées.

---

<sup>2</sup> Voir le document GD10 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## Arrêt de la rémunération

[14] Je conclus que le prestataire n'a pas subi d'arrêt de rémunération avant le début de la période de prestations du 14 février 2021. J'ai tenu compte de ce qui suit pour arriver à cette conclusion.

[15] Un arrêt de rémunération survient lorsque les critères suivants sont remplis :

- la partie prestataire est mise à pied ou congédiée;
- la partie prestataire ne travaille pas pour cet employeur pendant sept jours consécutifs; **et**
- la partie prestataire ne reçoit aucune rémunération provenant de cet emploi<sup>4</sup>.

[16] Il y a différents critères pour établir l'arrêt de rémunération d'une partie prestataire qui demande des prestations spéciales<sup>5</sup>. Les prestations spéciales comprennent les prestations de maladie, les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations pour proches aidants. Habituellement, les parties prestataires qui demandent des prestations spéciales cessent de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine, d'une grossesse ou pour s'occuper d'un enfant. Dans ces cas, la semaine de l'arrêt de rémunération survient au début de la semaine au cours de laquelle la rémunération du prestataire a diminué de plus de 40 % sa rémunération hebdomadaire normale<sup>6</sup>.

[17] Dans la présente affaire, je conclus que le prestataire doit remplir les trois critères énoncés ci-dessus [au paragraphe 13] pour établir l'existence d'un arrêt de rémunération. Je reconnais que le prestataire affirme que sa rémunération hebdomadaire a diminué de 40 %. Cependant, il n'a pas demandé de prestations spéciales ni cessé de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en

---

<sup>4</sup> Voir l'article 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> L'article 2 de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit les prestations spéciales comme les prestations versées pour toute raison mentionnée à l'article 12(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>6</sup> Voir l'article 14(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. L'article 2 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une semaine est constituée de sept jours consécutifs et qu'elle commence un dimanche.

quarantaine, d'une grossesse ou pour s'occuper d'un enfant. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[18] Le prestataire convient qu'avant le 14 février 2021, il n'a pas été mis à pied. Il a plutôt continué à travailler, mais son employeur a réduit ses quarts de travail de 5 jours à 3 jours par semaine. Il a déclaré qu'il travaillait du lundi au vendredi. Ensuite, son employeur a réduit ses heures de travail et il a travaillé les lundis, mercredis et vendredis. Il a confirmé qu'il n'avait pas eu une période de 7 jours consécutifs sans travail ni rémunération au cours des 52 semaines précédant le 14 février 2021.

[19] Je conclus que le prestataire ne remplit pas les trois critères pour établir un arrêt de rémunération. Il n'a pas été mis à pied et il n'a pas eu une période de sept jours sans travail ni rémunération. Par conséquent, il ne remplit pas les critères pour établir une période de prestations à compter du 14 février 2021.

### **La Commission a-t-elle agi correctement?**

[20] Oui, j'estime que la Commission a agi correctement en examinant la demande et en annulant la période de prestations.

[21] La loi prévoit qu'une fois qu'une période de prestations a été établie, c'est à la Commission de décider si elle l'annulera<sup>7</sup>. Pour décider si une période de prestations doit être annulée, la Commission examine si la partie prestataire remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations.

[22] La Commission prend ses propres décisions quant à l'annulation d'une période de prestations. C'est ce qu'on appelle un pouvoir discrétionnaire.

[23] Même si la Commission a le pouvoir discrétionnaire d'annuler une période de prestations, elle doit rendre sa décision de façon équitable. La Commission doit examiner tous les renseignements lorsqu'elle rend sa décision. Elle doit être attentive

---

<sup>7</sup> Cette règle est énoncée aux articles 10, 48 et 49 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

aux renseignements importants qui indiquent si une personne est admissible aux prestations et ignorer les éléments qui ne sont pas importants<sup>8</sup>.

[24] Je dois respecter le pouvoir discrétionnaire de la Commission. Habituellement, cela signifie que je ne peux pas modifier la décision de la Commission. Cependant, si la Commission n'a pas rendu sa décision de façon équitable, je peux alors jouer le rôle de la Commission. Ensuite, je peux décider si le prestataire est admissible aux prestations.

[25] Les documents au dossier montrent que la Commission a terminé son examen de la période de prestations le 28 juillet 2022. Cela est 17 mois après les semaines pour lesquelles des prestations ont été payées ou devaient l'être.

[26] La Commission a le pouvoir d'examiner les demandes antérieures<sup>9</sup>. Plus précisément, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la Commission dispose d'un délai de 36 mois après avoir versé des prestations pour réexaminer une demande de prestations.

[27] Comme l'a déclaré la Commission, la Cour d'appel fédérale reconnaît que la Commission ne peut pas examiner les changements apportés aux demandes au moment précis où ils sont faits. C'est précisément pour cette raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* donne à la Commission le temps d'annuler ou de modifier toute décision rendue relativement à une demande de prestations d'assurance-emploi<sup>10</sup>.

[28] Rien dans les documents d'appel ne me porte à croire que la Commission était d'avis que le prestataire avait fourni des déclarations fausses ou trompeuses. La Commission affirme plutôt avoir reçu un relevé d'emploi modifié, puis avoir procédé à

---

<sup>8</sup> Dans la décision *Canada (Procureur général) c Purcell*, A-694-94, la Cour d'appel fédérale déclare que la Commission doit tenir compte de tous les facteurs pertinents, ignorer les facteurs non pertinents ainsi qu'agir de bonne foi et de manière non discriminatoire.

<sup>9</sup> Voir l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui donne à la Commission le pouvoir d'examiner les demandes antérieures. Plus précisément, elle dit que la Commission dispose de 36 mois après avoir versé des prestations d'assurance-emploi pour réexaminer une demande de prestations. Ce délai est prolongé à 72 mois dans les cas où, selon la Commission, une déclaration ou une affirmation fausse ou trompeuse a été faite relativement à une demande.

<sup>10</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Landry*, A-532-98.

l'examen des demandes. C'est au cours de cet examen que la Commission a établi que le prestataire n'avait pas subi d'arrêt de rémunération.

[29] Je conclus que la Commission a tenu compte de tous les facteurs pertinents au cours de son examen. Je ne dispose d'aucun élément de preuve qui me permettrait de conclure que la Commission a ignoré des facteurs pertinents, considéré des facteurs non pertinents, omis d'agir de bonne foi ou agi de façon discriminatoire.

[30] Je reconnais que le représentant du prestataire a fait valoir que le gouvernement avait annulé l'obligation de purger un délai de carence. Cependant, cela n'est pas pertinent pour établir si le prestataire a subi un arrêt de rémunération. En effet, un délai de carence survient **après** le début de la période de prestations, comme le prévoit l'article 13 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cependant, un arrêt de rémunération survient **avant le** début d'une période de prestations et relève de l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[31] Il s'agit vraiment d'une situation malheureuse où la Commission n'a pas cherché à savoir si le prestataire avait subi un arrêt de rémunération avant d'établir la période de prestations du 14 février 2021 et de lui verser des prestations. Cependant, la Cour d'appel fédérale a conclu que même dans les cas où les erreurs de la Commission entraînent un trop-payé de prestations, sa décision doit être maintenue s'il n'y a pas de préjudice pour le prestataire<sup>11</sup>. Dans la présente affaire, je conclus que l'erreur de la Commission ne cause pas de préjudice au prestataire parce qu'elle ne l'a pas empêché de faire appel de la décision de révision.

[32] Je reconnais que si la Commission avait effectué son examen plus tôt, le trop-payé de prestations pourrait avoir été moins élevé. Cependant, la Commission a fait son évaluation dans le délai prévu par la *Loi sur l'assurance-emploi*, de sorte que le trop-payé est valide.

---

<sup>11</sup> Dans la décision *Desrosiers c Canada (Procureur général)*, A-128-89, le contrôle judiciaire relatif à la décision du juge-arbitre du Canada CUB 16233 a été rejeté. Dans cette affaire, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du juge-arbitre selon laquelle une erreur, qui ne cause pas de préjudice, ne porte pas un coup fatal à la décision portée en appel, de sorte que la décision doit être maintenue.

## **Vais-je annuler ou réduire le trop-payé de prestations d'assurance-emploi?**

[33] Non. Je n'ai pas le pouvoir de me prononcer sur les demandes d'annulation ou de réduction d'un trop-payé. Ce pouvoir appartient à la Commission<sup>12</sup>. C'est la Cour fédérale du Canada qui a compétence pour instruire un appel relatif à une question d'annulation<sup>13</sup>.

[34] Par conséquent, si la Commission a refusé une telle demande et que le prestataire souhaite poursuivre un appel au sujet d'une question d'annulation, il peut le faire auprès de la Cour fédérale du Canada.

[35] Si le prestataire souhaite négocier des modalités de remboursement pour le trop-payé, il pourrait communiquer avec l'Agence du revenu du Canada pour discuter des options de remboursement.

## **Conclusion**

[36] L'appel est rejeté.

Linda Bell

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

---

<sup>12</sup> Voir l'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>13</sup> Voir la décision *Steel c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 153 et la décision *Bernatchez c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 111.