



[TRADUCTION]

Citation : *AC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1262

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

Décision

Partie appelante : A. C.
Représentante ou représentant : Philippe Chretien
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 (637751) datée du 8 janvier 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Lilian Klein
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 28 mars 2024
Personne présente à l'audience : Représentant de l'appelante
Date de la décision : Le 12 avril 2024
DATE DU CORRIGENDUM **Le 2 mai 2024**
Numéro de dossier : GE-24-535

Décision

[1] **J'accueille** le présent appel. Je suis d'accord avec l'appelante. Ma décision explique pourquoi.

[2] Je conclus que la véritable raison pour laquelle l'employeur a versé une somme à l'appelante le 8 novembre 2023 était parce qu'elle avait fourni des services avant de commencer son congé de maternité et de demander des prestations d'assurance-emploi. Il s'agit d'une rémunération provenant d'un emploi qui doit être répartie.

[3] Cependant, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a mal identifié cette somme comme étant une prime à la signature, et elle l'a répartie sur une semaine de la période de prestations de l'appelante. Cela a entraîné un trop-payé.

[4] La Commission devrait corriger la façon dont elle a réparti le paiement forfaitaire de l'appelante, comme il est décrit ci-dessous afin d'éliminer le trop-payé.

Aperçu

[5] L'appelante est une employée permanente du gouvernement du Canada. Elle est représentée par l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP).

[6] L'appelante a commencé une période de prestations de maternité et de prestations parentales de l'assurance-emploi le 27 novembre 2022. Au cours du dernier mois de sa période de prestations d'un an, son employeur lui a versé une somme de 2 500 \$. Elle a déclaré cette somme à la Commission, qui a décidé qu'il s'agissait d'une « prime à la signature » pour avoir ratifié une convention collective. Elle a réparti cette somme à titre de rémunération sur une semaine de la période de prestations de l'appelante.

[7] La façon dont cette somme a été répartie a entraîné un trop-payé. L'appelante risque également de perdre le « supplément » que l'employeur paie pour chaque semaine où elle reçoit de l'assurance-emploi.

[8] L'appelante fait valoir que cette somme lui a été versée au titre d'un contrat de travail pour l'exécution de services. Elle devrait donc être répartie sur la période

pendant laquelle elle a fourni ces services. Elle affirme que le langage des négociateurs montre que c'était leur véritable intention et l'intention « dominante » du versement.

[9] Toute rémunération doit être répartie, mais c'est la **raison** du versement qui établit la façon de la répartir. Je dois donc décider de la nature de la rémunération pour savoir si la Commission l'a répartie correctement.

Les questions que je dois trancher

[10] Le paiement forfaitaire que l'appelante a reçu pendant son congé de maternité est-il considéré comme une **rémunération**? Dans l'affirmative, quelle était la **nature** de cette rémunération?

[11] La Commission a-t-elle **réparti** la rémunération de l'appelante correctement?

Analyse

La somme que l'appelante a reçue est-elle une rémunération?

[12] Oui. Le paiement forfaitaire de 2 500 \$ est une rémunération. En effet, la loi dit que la totalité du revenu qu'une personne tire d'un emploi est une rémunération¹.

[13] La loi définit à la fois le « revenu » et l'« emploi ». **Le revenu** est tout ce qu'une personne a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. Il ne s'agit pas nécessairement d'argent, mais c'est souvent le cas. **L'emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou fera au titre d'un contrat de travail ou de services².

[14] Si une partie prestataire de l'assurance-emploi veut faire valoir qu'une somme qu'elle a reçue alors qu'elle recevait de l'assurance-emploi n'est **pas** une rémunération, elle doit démontrer qu'il est **plus probable qu'improbable** qu'il s'agissait d'autre chose³.

[15] Toute somme provenant d'un emploi est répartie à titre de rémunération, à moins qu'elle ne relève d'une exception prévue à l'article 35(7) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹ L'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi* explique ce qui est considéré comme une rémunération.

² L'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* explique ces deux définitions.

³ Voir la décision *Braga c Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 167.

[16] Pour voir si une exemption s'applique, je dois d'abord établir la « vraie nature » de la rémunération⁴. Ailleurs, la Commission reconnaît la nécessité d'examiner tous les documents pertinents pour savoir ce que les parties avaient l'intention de faire⁵. Cela signifie qu'il faut examiner les faits et le langage de chaque affaire pour trouver l'intention « dominante » du versement de la rémunération.

Quelle était la véritable nature du versement? Pourquoi a-t-il été fait?

[17] J'ai d'abord examiné si le paiement forfaitaire de l'appelante constituait une augmentation de salaire rétroactive. La Commission n'a pas présenté cet argument, mais l'appelante m'a demandé de l'examiner. Si la somme était versée rétroactivement, elle serait exemptée de la répartition prévue à l'article 35(7)(d) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, la méthode de répartition ne poserait pas de problème.

[18] Cependant, je conclus que, selon la prépondérance des probabilités, la somme versée n'était **pas** une augmentation de salaire rétroactive.

[19] Avant de tirer cette conclusion, j'ai noté que le versement figurait dans la même annexe de l'entente provisoire que les dispositions sur les augmentations de salaire rétroactives. J'ai donc examiné si le versement pouvait « découler » de ces augmentations de salaire⁶. Cependant, je juge que je ne peux pas tirer cette conclusion des éléments de preuve disponibles. J'ai donc accordé plus d'importance aux facteurs suivants.

[20] Premièrement, l'entente provisoire ne qualifiait pas la somme d'augmentation de salaire rétroactive ni ne la liait à une augmentation en pourcentage. Si elle avait été liée

⁴ Voir la décision *Budhai c Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 298. Les faits dans cette affaire ne sont pas identiques à ceux de la présente affaire, mais les principes clés sont toujours pertinents. Voir aussi la décision *DD et al. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 619.

⁵ Voir l'article 5.2 du *Guide de la détermination de l'admissibilité*, qui énonce les politiques et les pratiques de la Commission.

⁶ Voir la décision *DD et al. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 619.

aux augmentations en pourcentage de l'annexe A, le montant serait certainement différent pour les membres du personnel à différents points de salaire⁷.

[21] Deuxièmement, le chef de l'équipe de négociation a confirmé qu'il n'avait **pas** l'intention de verser une augmentation de salaire rétroactive⁸. Il aurait pu utiliser ce langage, mais il ne l'a pas fait.

[22] Troisièmement, la somme a été versée uniquement aux membres de l'ACEP qui faisaient toujours partie du personnel ainsi que de l'unité de négociation au moment de la signature de la nouvelle convention collective. S'il avait s'agit d'une augmentation de salaire rétroactive, les anciens membres du personnel l'auraient également reçue.

[23] Je suis donc d'accord avec la Commission pour dire que cette somme n'est pas exemptée de la répartition, comme une augmentation de salaire rétroactive l'aurait été. Cependant, je ne suis pas d'accord avec le fait qu'elle la qualifie de rémunération au sens de l'article 35(2)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Cet article traite des « salaires, avantages ou autres rétributions » liés à la vente des biens d'un employeur failli.

[24] Je conclus que la somme est une rémunération au sens de l'article 35(1)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi* puisqu'elle a été versée pour un travail effectué au titre d'un contrat de travail.

[25] Même si cette somme est une rémunération au sens de l'article 35(1)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi*, la **façon** dont elle est répartie dépend de la **raison** pour laquelle elle a été versée. C'est donc ce qui déterminera la façon dont le versement de l'appelante doit être réparti au titre de l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

La somme était-elle une prime à la signature?

⁷ Je ne propose pas qu'il faille établir un lien avec le nombre d'heures de travail d'un membre du personnel.

⁸ Voir la page GD12-4 du dossier d'appel.

[26] Non. J'ai tenu compte du fait que le versement faisait partie d'une entente qui n'avait pas encore été ratifiée, mais je juge tout de même qu'il est plus probable qu'improbable que cette somme n'avait **pas** pour but de servir de prime à la signature.

[27] **La Commission affirme que** la somme était une prime à la signature⁹. Elle a annoncé que le versement était [traduction] « une incitation à promouvoir la ratification de la convention collective » datée du 16 juin 2023. Elle a dit que le versement était [traduction] « expressément conditionnel à la signature de cette entente »¹⁰.

[28] La Commission a peu à ajouter sur la **raison pour laquelle** elle a tiré cette conclusion. Elle n'a pas commenté les multiples documents que l'appelante a déposés après le dépôt de son appel¹¹. Elle n'a pas assisté à l'audience pour répondre à ses arguments. De plus, elle n'a fait aucune mention d'une décision clé de la Cour d'appel fédérale qui est pertinente au présent appel¹². Les décisions de la Cour d'appel fédérale sont contraignantes, alors elles doivent être prises en considération.

[29] **L'appelante affirme** que la rémunération a été versée pour l'exercice de fonctions avant son congé de maternité. Il ne s'agissait pas d'une prime à la signature. J'ai résumé ses arguments comme suit :

- La Commission s'est appuyée sur la généralisation selon laquelle des sommes forfaitaires sont versées pour inciter les membres du personnel à signer une nouvelle entente. Certains membres du personnel du gouvernement étaient en grève, mais pas ceux de son unité de négociation. Il n'aurait donc pas été nécessaire de l'inciter à retourner au travail en lui offrant une prime à la signature.
- La Commission a émis un bulletin d'interprétation général pour tous les fonctionnaires qui avaient reçu un montant forfaitaire. Elle n'a pas tenu compte du fait que le libellé des conventions collectives et les dates de

⁹ Voir le document GD04 du dossier d'appel pour les observations que la Commission a préparées dans le cadre du présent appel.

¹⁰ Voir les pages GD02-41 et GD02-42 du dossier d'appel pour l'interprétation de ce versement par la Commission. L'appelante a déposé cette information.

¹¹ Voir les documents GD05, GD06, GD07, GD08, GD10, GD12, GD13 et GD14 du dossier d'appel.

¹² Voir la décision *Budhai c Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 298.

ratification différaient d'une unité de négociation à l'autre. La date de ratification du 16 juin 2023 qu'elle mentionne est pour l'AFPC, et non pour elle¹³.

- L'entente provisoire de l'ACEP précise explicitement que ce versement aux membres du personnel est pour l'exécution fonctions et de responsabilités habituelles associées à leur poste. Le chef de l'équipe de négociation l'a confirmé.
- Une prime à la signature serait discriminatoire envers les membres de l'ACEP en congé de maladie ou en congé de maternité, car ce versement leur ferait perdre des prestations d'assurance-emploi et des prestations supplémentaires.

Mes conclusions

[30] Je suis d'accord avec l'appelante pour dire que le paiement forfaitaire a été versé aux membres du personnel [traduction] « pour l'exécution de fonctions et de responsabilités habituelles associées à leur poste »¹⁴.

[31] Voici un résumé des raisons pour lesquelles je suis d'accord avec l'appelante :

- Bien que l'annexe A de l'entente provisoire porte principalement sur les augmentations de salaire, le versement unique est énuméré comme un élément distinct et précis.
- L'entente provisoire précise que ce versement est fait pour [traduction] « l'exécution de fonctions et de responsabilités habituelles »¹⁵. Il est plus probable qu'improbable que les mots « prime à la signature » seraient apparus si telle avait été l'intention.

¹³ « AFPC » est l'acronyme de l'Alliance de la fonction publique du Canada. L'ACEP est une unité de négociation différente.

¹⁴ Voir la page GD2-16 du dossier d'appel pour l'annexe A de l'accord provisoire avec l'ACEP.

¹⁵ Voir l'annexe A, à la page GD2-16 du dossier d'appel.

- Les membres de l'[ACEP] CPAC n'étaient pas en grève, alors je conviens qu'il n'aurait pas été nécessaire de les inciter à retourner au travail en leur offrant une prime à la signature.
- Je doute que les négociateurs se soient entendus sur une mesure discriminatoire qui coûterait aux membres du personnel en congé de maladie ou de maternité leurs prestations d'assurance-emploi ou « suppléments ».
- Le versement unique ouvrait droit à pension, mais pas la prime à la signature.
- La Commission n'a fourni aucune preuve contredisant la confirmation du négociateur en chef selon laquelle la somme n'était pas une prime à la signature.

[32] J'estime que la combinaison de ces arguments est convaincante. J'ai accordé la plus grande importance aux deux derniers points. Cela s'explique par les pouvoirs du négociateur en chef, comme il est mentionné ci-dessous¹⁶. Je peux donc présumer que ses propos reflètent fidèlement l'intention du gouvernement quant à la « véritable nature » du paiement forfaitaire. De plus, celle-ci ouvrait droit à pension, ce qui ne s'appliquerait pas à une prime à la signature. La Commission n'a pas répondu à cet argument.

[33] Je conclus donc que l'intention « dominante » du versement de la somme était liée à l'exécution de fonctions et de responsabilités habituelles au titre d'une convention collective **antérieure**. Il ne s'agissait pas d'une prime à la signature pour encourager la ratification de la **nouvelle** convention collective de l'ACEP, qui devait entrer en vigueur le 22 juin 2023¹⁷.

¹⁶ Il s'agit du directeur exécutif, Relations avec les employés et rémunération totale, Gestion stratégique de la rémunération, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

¹⁷ Je ne fais aucun commentaire sur les paiements prévus dans la convention collective ratifiée par un autre syndicat le 16 juin 2023.

La Commission a-t-elle réparti le paiement forfaitaire correctement?

[34] Non. La loi dit que toute rémunération doit être répartie, mais la **façon dont** elle est répartie dépend de la **raison pour laquelle** elle est reçue¹⁸. La Commission a mal cerné cette raison.

[35] La répartition de la rémunération est importante. Lorsque la rémunération est répartie sur des semaines d'une période de prestations, cela peut réduire, voire annuler, les prestations payables pour ces semaines¹⁹. La loi dit qu'une personne doit rembourser les prestations d'assurance-emploi qui lui ont été versées en trop²⁰.

[36] La Commission affirme que le paiement forfaitaire de l'appelante devrait être réparti comme [traduction] « un type de prime liée à un événement particulier, qui est versée après la signature d'une convention collective »²¹. Elle a donc réparti la somme prévue à l'article 36(19)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi* sur la semaine du 11 juin 2023. Elle a fondé cette date sur la ratification d'une convention collective le 16 juin 2023. Pour cette raison, elle a demandé à l'appelante de rembourser les prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues pour cette semaine-là.

[37] Cependant, la loi prévoit que lorsqu'une somme est versée au titre d'un contrat de travail pour l'offre de services, elle doit être répartie au moment où les services ont été rendus²².

[38] Par conséquent, la Commission n'aurait **pas** dû répartir le montant forfaitaire de l'appelante sur une semaine où elle était en congé de maternité et recevait de l'assurance-emploi. Cette somme devrait être répartie à titre de rémunération sur une période pendant laquelle elle s'est acquittée de ses fonctions et de ses responsabilités habituelles. C'était **avant** son départ en congé de maternité.

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

¹⁹ Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* et la décision *McLaughlin c Procureur général du Canada*, 2009 CAF 365.

²⁰ Voir les articles 43 et 44 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²¹ La Commission a appliqué les politiques de la section 5.14.3.1 de son *Guide de la détermination de l'admissibilité*.

²² Voir la décision *Budhai c Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 298.

[39] La question suivante que l'appelante a posée est de savoir si la somme devrait être répartie conformément à l'article 36(4) ou à l'article 36(19)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Quel article sur la répartition s'applique?

[40] Je conclus que le paiement forfaitaire de l'appelante devrait être réparti au titre de l'article 36(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi* puisqu'il s'agissait d'une somme versée pour des services rendus au titre d'un contrat de travail.

[41] La Commission a réparti la somme au titre de l'article 36(19)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*, qui attribue une prime à la signature à la date d'une « opération ». Comme je l'ai mentionné plus haut, l'opération consistait en la ratification d'une convention collective le 16 juin 2023. Cependant, l'entente ratifiée le 16 juin 2023 était conclue avec une autre unité de négociation. Par conséquent, ce n'est pas pertinent dans la présente affaire.

[42] L'appelante affirme que la Commission n'aurait pas dû répartir la somme sur une date d'opération pendant sa période de prestations. Elle m'a demandé de décider si la somme devrait plutôt être répartie au titre de l'article 36(4) ou de l'article 36(19)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[43] L'article 36(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi* peut s'appliquer à une entente de versement d'un montant supplémentaire pour des services qu'une personne a déjà rendus au titre d'une autre entente²³. J'ai déjà conclu que l'employeur de l'appelante lui a versé un paiement forfaitaire parce qu'elle s'est acquittée de ses fonctions et de ses responsabilités habituelles au titre d'une entente antérieure.

[44] La somme doit donc être répartie au titre de l'article 36(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi* sur la période précédant le début de son congé de maternité alors qu'elle exécutait encore ses fonctions habituelles.

²³ Voir la décision *Ostonal c Canada (Commission de l'assurance-chômage)* (1991), 139 NR 75 (CAF), citée dans la décision *D. D. et al. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS.

[45] Il n'est pas nécessaire que j'envisage de répartir la somme au titre de l'article 36(19)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi* puisque l'article 36(4) s'applique déjà²⁴.

Conclusion

[46] Le paiement forfaitaire versé par l'employeur à l'appelante pendant son congé de maternité constitue une rémunération au titre de l'article 35(1)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. La Commission a mal réparti cette somme. Elle doit être répartie au titre de l'article 36(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Voilà pourquoi j'accueille l'appel.

Lilian Klein

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

²⁴ La répartition prévue à l'article 36(19)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi* ne vise que les cas où les paragraphes (1) à (18) ne s'appliquent pas.