

Citation : P. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2015 TSSDGAE 165

Date : 29 septembre 2015

Dossiers : GE-15-786, GE-15-787 et GE-15-789

DIVISION GÉNÉRALE – Section de l'assurance-emploi

Entre:

P. D.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

Décision rendue par : Normand Morin, Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

Audience tenue par Téléconférence le 24 septembre 2015

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

[1] L'audience initialement prévue le 12 août 2015 a été ajournée et une nouvelle date d'audience a été établie le 24 septembre 2015. L'appelant, monsieur P. D., était présent lors de l'audience téléphonique (téléconférence) tenue le 24 septembre 2015. Il était également représenté par Me Guy Ruel.

INTRODUCTION

[2] Le 30 avril 2010, l'appelant a présenté une demande initiale de prestations ayant pris effet le 4 avril 2010 (pièces GD3-3 à GD3-17 du dossier GE-15-786).

[3] Le 15 décembre 2011, l'appelant a présenté une demande initiale de prestations ayant pris effet le 27 novembre 2011. L'appelant a déclaré avoir travaillé pour l'employeur Gestion Personnel Prestige inc., du 26 juin 2011 au 25 novembre 2011 inclusivement. Il a également déclaré avoir travaillé pour l'employeur Transport Rush inc., du 14 août 2011 au 29 octobre 2011 inclusivement et avoir cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail (pièces GD3-3 à GD3-20 du dossier GE-15-787).

[4] Le 26 novembre 2012, l'appelant a présenté une demande initiale de prestations ayant pris effet le 25 novembre 2012. L'appelant a déclaré avoir travaillé pour l'employeur Gestion Personnel Prestige inc., du 4 décembre 2011 au 9 novembre 2012 inclusivement (pièces GD3-3 à GD3-19 du dossier GE-15-789).

[5] Dans trois lettres similaires, en date du 25 novembre 2014, l'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a informé l'appelant que la répartition de ses gains provenant des employeurs Gestion de personnel Inter-Cam inc., Transport Rush inc. et Gestion Personnel Prestige inc. avait été ajustée pour les semaines en cause de ses périodes de prestations (pièces GD3-134 et GD3-135 du dossier GE-15-786, pièces GD3-120 et GD3-121 du dossier GE-15-787, pièces GD3-122 et GD3-123 du dossier GE-15-789).

[6] Le 25 novembre 2014, la Commission a avisé l'appelant qu'elle avait réexaminé sa demande de prestations qui avait commencé le 4 avril 2010. La Commission a précisé que la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») lui permettait de réexaminer toute demande de prestations au cours des 36 mois suivant la date à partir de laquelle des prestations avaient été payées ou auraient pu être payées et que lorsqu'elle estimait que des déclarations inexactes ou des affirmations fausses ou trompeuses avaient été faites, le délai de révision pouvait être de 72 mois. La Commission a indiqué qu'elle estimait qu'une ou des déclaration(s) ou affirmation(s) fausse(s) ou trompeuse(s) avait/avaient été faite(s), (pièces GD3-136 et GD3-137 du dossier GE-15-786).

[7] Le 28 novembre 2014, la Commission a informé l'appelant qu'il n'avait pas droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi à partir du 10 octobre 2010 parce qu'il a volontairement arrêté de travailler chez l'employeur Transport Rush inc., le 15 octobre 2010, sans motif valable au sens de la Loi (pièces GD3-138 et GD3-139 du dossier GE-15-786).

[8] Le 30 décembre 2014, l'appelant a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-140 à GD3-142 du dossier GE-15-786, pièces GD3-122 à GD3-124 du dossier GE-15-787, pièces GD3-124 à GD3-126 du dossier GE-15-789).

[9] Le 9 février 2015, la Commission a avisé l'appelant qu'elle maintenait les décisions rendues à son endroit en date du 28 novembre 2014, relativement au délai de réexamen et au départ volontaire, de même que celle rendue en date du 25 novembre 2014, concernant la répartition de sa rémunération (demande de prestations ayant débuté le 4 avril 2010), (pièces GD3-143 à GD3-145 du dossier GE-15-786).

[10] Dans deux lettres similaires, en date du 9 février 2015, la Commission a avisé l'appelant qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit en date du 25 novembre 2014 concernant la répartition de sa rémunération (demandes de prestations ayant débuté le 27 novembre 2011 et le 25 novembre 2012), (pièces GD3-125 et GD3-126 du dossier GE-15-787, pièces GD3-127 et GD3-128 du dossier GE-15-789).

[11] Le 2 mars 2015, l'appelant a présenté un Avis d'appel auprès de la Section de l'assurance-emploi de la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal »), (pièces GD2-1 à GD2-9 des dossiers GE-15-786, GE-15-787 et GE-15-789).

[12] Le 6 mars 2015, le Tribunal a informé l'employeur Transport Rush inc. que s'il souhaitait être ajouté à titre de « personne mise en cause » dans le présent dossier, il devait déposer une demande à cet effet auprès de cette instance au plus tard le 23 mars 2015 (pièces GD5-1 et GD5-2 du dossier GE-15-786). L'employeur n'a pas donné suite à cette demande.

[13] Le 16 juin 2015, le Tribunal a informé l'appelant que les appels portant les numéros GE-15-786, GE-15-787 et GE-15-789 avaient été joints en vertu de l'article 13 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, parce que ces appels « soulèvent des questions de droit ou de fait qui leur sont communes » et que cette mesure « ne risque pas de causer d'injustice aux parties » (pièces GD6-1 et GD6-2 du dossier GE-15-786, pièces GD5-1 et GD5-2 des dossiers GE-15-787 et GE-15-789).

[14] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience Téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que l'appelant ou d'autres parties sont représentés ;
- b) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent (pièces GD1-1 à GD1-4 des dossiers GE-15-786, GE-15-787 et GE-15-789).

[15] Dès le début de l'audience, le représentant de l'appelant a informé le Tribunal qu'après une évaluation de la situation, celui-ci retirait son appel dans les dossiers GE-15-787 (répartition de la rémunération – période de prestations ayant débuté le 27 novembre 2011) et GE-15-789 (répartition de la rémunération – période de prestations ayant débuté le 25 novembre 2012).

QUESTIONS EN LITIGE

[16] Le Tribunal doit déterminer si l'appel de la décision de la Commission est fondé à l'égard des trois questions en litige suivantes :

- a) La décision prise par la Commission de réexaminer la demande de prestations de l'appelant, en vertu de l'article 52 de la Loi, soit à l'intérieur d'un délai de 36 mois lorsque des prestations sont payées ou payables, ou dans un délai de 72 mois lorsqu'elle estime qu'une déclaration fautive ou trompeuse a été faite ;
- b) L'imposition d'une exclusion, d'une durée indéterminée, du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à l'appelant parce que celui-ci a quitté volontairement son emploi, sans justification, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi ;
- c) L'établissement des montants reçus par l'appelant à titre de rémunération, aux termes de l'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « Règlement ») et la répartition de cette rémunération en vertu de l'article 36 du Règlement.

DROIT APPLICABLE

[17] Concernant le nouvel examen d'une demande de prestations d'assurance-emploi, le paragraphe 52(1) de la Loi prévoit que :

(1) Malgré l'article 111 mais sous réserve du paragraphe (5), la Commission peut, dans les trente-six mois qui suivent le moment où des prestations ont été payées ou sont devenues payables, examiner de nouveau toute demande au sujet de ces prestations.

[18] En ce qui concerne une « prolongation du délai de réexamen de la demande », le paragraphe 52(5) de la Loi précise que :

(5) Lorsque la Commission estime qu'une déclaration ou affirmation fautive ou trompeuse a été faite relativement à une demande de prestations, elle dispose d'un délai de soixante-douze mois pour réexaminer la demande.

[19] Les dispositions relatives au départ volontaire sont mentionnées aux articles 29 et 30 de la Loi.

[20] Pour l'application des articles 30 à 33 de la Loi relativement à l'exclusion du bénéficiaire des prestations d'assurance-emploi dans le cas d'un « départ sans justification », le paragraphe 29c) de la Loi prévoit que :

[...] le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas : (i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre, (ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence, (iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne, (iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, (v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent, (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat, (vii) modification importante de ses conditions de rémunération, (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci, (ix) modification importante des fonctions, (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur, (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit, (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs, (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi, (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

[21] Les paragraphes 30(1) et 30(2) de la Loi prévoient les dispositions suivantes concernant une « exclusion » du bénéficiaire des prestations :

[...] (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas : a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage; b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33. (2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

[22] Les dispositions relatives à la « détermination de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations » et à la « répartition de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations » sont respectivement mentionnées aux articles 35 et 36 du Règlement.

[23] Pour la « détermination de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations », l'article 35 du Règlement définit le « revenu » comme « [...] Tout revenu en espèce ou non que le prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne, notamment un

syndic de faillite ». Cet article précise également quel revenu est considéré comme une rémunération.

[24] Le paragraphe 35(2) du Règlement précise en ces termes que :

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la rémunération qu'il faut prendre en compte pour vérifier s'il y a eu l'arrêt de rémunération visé à l'article 14 et fixer le montant à déduire des prestations à payer en vertu de l'article 19, des paragraphes 21(3), 22(5), 152.03(3) ou 152.04(4), ou de l'article 152.18 de la Loi, ainsi que pour l'application des articles 45 et 46 de la Loi, est le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi [...].

[25] Une fois ce point établi, l'article 36 du Règlement indique sur quelles semaines cette rémunération doit être répartie.

[26] Ainsi, les sommes reçues de la part d'un employeur sont considérées comme une rémunération et doivent être réparties, à moins qu'elles ne soient visées par les exceptions prévues au paragraphe 35(7) du Règlement, ou qu'elles ne proviennent pas d'un emploi.

[27] En regard de la « répartition de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations », le paragraphe 36(4) du Règlement précise que : « [...] La rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail en échange des services rendus est répartie sur la période pendant laquelle ces services ont été fournis. ».

PREUVE

[28] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 21 juillet 2010, indique que l'appelant a travaillé pour l'employeur Provigo Québec inc., du 16 septembre 1973 au 2 avril 2010 inclusivement et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur pour une raison autre (code K – Autre), (pièce GD3-18 du dossier GE-15-786) ;
- b) Un relevé d'emploi, en date du 8 septembre 2010, indique que l'appelant a travaillé pour l'employeur Gestion de personnel Inter-Cam inc., du 13 août 2010 au 20 août 2010 inclusivement et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur après y avoir effectué un départ volontaire (code E – Départ volontaire), (pièce GD3-19 du dossier GE-15-786) ;

- c) Un relevé d'emploi, en date du 26 janvier 2012, indique que l'appelant a travaillé pour l'employeur Transport Rush inc., du 15 juin 2010 au 15 octobre 2010 inclusivement et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur après y avoir effectué un départ volontaire (code E – Départ volontaire), (pièce GD3-20 du dossier GE-15-786) ;
- d) Un relevé d'emploi, en date du 8 décembre 2011, indique que l'appelant a travaillé à titre de « camionneur » pour l'employeur Gestion Personnel Prestige inc., du 26 juin 2011 au 25 novembre 2011 inclusivement et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail (code A – Manque de travail / Fin de saison ou de contrat), (pièce GD3-21 du dossier GE-15-786) ;
- e) Le 15 octobre 2012, l'employeur Gestion Personnel Prestige inc. a déclaré que l'appelant travaillait sur appel, selon la demande et qu'il avait cessé de travailler en raison d'un manque de travail (pièces GD3-22 et GD3-23 du dossier GE-15-786) ;
- f) Dans un document intitulé « Demande de renseignements – Registres de paie – *Request for Payroll Information* », complété en date du 18 juillet 2012 et à l'aide de copies de documents intitulé « Registre des salaires », l'employeur Transport Rush inc. a déclaré avoir versé des montants à l'appelant, à titre de rémunération, pour les semaines ayant débuté le 22 août 2010, le 29 août 2010, le 5 septembre 2010, le 19 septembre 2010 et le 3 octobre 2010 (pièces GD3-24 à GD3-34 du dossier GE-15-786) ;
- g) Dans un document intitulé « Demande de renseignements – Registres de paie – *Request for Payroll Information* », complété en date du 15 octobre 2012 (date d'envoi par télécopie), l'employeur Gestion Personnel Prestige inc. a déclaré avoir versé des montants à l'appelant, à titre de rémunération, pour la période s'échelonnant de la semaine ayant débuté le 4 décembre 2011 à celle ayant commencé le 22 janvier 2012 et pour la semaine ayant débuté le 8 avril 2012 (pièces GD3-35 et GD3-36 du dossier GE-15-786) ;
- h) Dans un document intitulé « Demande de renseignements – Registres de paie – *Request for Payroll Information* », complété en date 14 février 2014, l'employeur Gestion Personnel Prestige inc. a déclaré avoir versé des montants à l'appelant, à titre de

rémunération, pour la semaine ayant débuté le 25 novembre 2012, la période s'échelonnant de la semaine ayant débuté le 23 décembre 2012 à celle ayant commencé le 17 février 2013, celle ayant commencé le 10 mars 2013 et la période s'échelonnant de la semaine ayant débuté le 24 mars 2013 à celle ayant commencé le 12 mai 2013 (pièces GD3-37 à GD3-39 du dossier GE-15-786) ;

- i) Dans plusieurs documents intitulés « Demande de clarification de renseignements sur l'emploi – *Request for Clarification of Employment Information* », complétés en date du 2 janvier 2014 et dans une lettre de la Commission en date du 7 juillet 2014, l'appelant a expliqué les divergences existant entre les montants fournis par les employeurs Gestion de personnel Inter-Cam inc. et Transport Rush inc. pour le travail qu'il avait effectué pour ces employeurs et les montants qu'il a déclarés pour les semaines en cause, au cours des années 2010 à 2013 inclusivement (pièces GD3-41 à GD3-51 du dossier GE-15-786) ;
- j) Le 21 janvier 2014, l'appelant a déclaré avoir quitté volontairement l'emploi qu'il occupait chez l'employeur Transport Rush inc., le 15 octobre 2010, parce qu'il ne pouvait plus travailler sur appel. Il a expliqué qu'il voulait se trouver un autre emploi offrant des heures régulières (pièce GD3-40 du dossier GE-15-786) ;
- k) Le 26 juin 2014, l'employeur Transport Rush inc. a déclaré que l'appelant a reçu des gains de 242,88 \$ pour la semaine du 15 août 2010 et qu'il avait quitté son emploi, car il en avait trouvé un autre. L'employeur a précisé que l'appelant aurait pu continuer de travailler s'il n'avait pas quitté son emploi (pièce GD3-52 du dossier GE-15-786) ;
- l) Le 4 juillet 2014, l'appelant a expliqué avoir quitté volontairement son emploi chez l'employeur Transport Rush inc. parce qu'il travaillait sur appel et que l'employeur ne pouvait lui donner du travail à temps plein. Il a fait valoir qu'il n'avait pas suffisamment d'heures de travail et qu'il avait quitté cet emploi en raison d'un manque de travail (pièces GD3-53 et GD3-54 du dossier GE-15-786) ;
- m) Dans un document non daté, la Commission a indiqué que, pour la période du 8 août 2010 au 13 août 2011, les déclarations électroniques de l'appelant et la certification

donnée par un agent de la Commission (les copies des questions et des réponses fournies par l'appelant ont été reproduites le 10 mars 2015), démontrent que ledit appelant a déclaré avoir travaillé pendant plusieurs semaines au cours de la période en cause et avoir déclaré les montants de la rémunération qu'il a reçue à cet effet (pièces GD3-55 à GD3-130 du dossier GE-15-786) ;

- n) Dans deux documents intitulés « Détails sur l'avis de dette (DH009) », en date du 29 novembre 2014 et reproduits le 10 mars 2015, le montant total de la dette de l'appelant a été établi à 18 916,00 \$ (pièces GD3-131 et GD3-132 du dossier GE-15-786) ;
- o) Dans un document intitulé « Explication du trop-payé net », en date du 9 mars 2015, la Commission a expliqué de quelle manière elle avait établi le montant du trop-payé à l'appelant à 16 380,00 \$, pour la demande de prestations ayant débuté le 4 avril 2010, à 1 163,00 \$ pour la demande de prestations ayant débuté le 27 novembre 2011 et à 491,00 \$ pour demande de prestations ayant débuté le 25 novembre 2012 (pièce GD3-133 du dossier GE-15-786) ;
- p) Un document intitulé « Écrans en texte intégral – Détails de l'historique des paiements » et reproduit en date du 11 mars 2015, indique les montants versés à l'appelant en prestations et la répartition effectuée au cours des semaines de déclaration s'échelonnant du 4 avril 2010 au 7 août 2011 (pièces GD3-147 à GD3-150 du dossier GE-15-786).

[29] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelant a expliqué que l'employeur Transport Rush inc. est une compagnie de placement ou de gestion de personnel. Il a indiqué avoir occupé un emploi, sur appel, dans le domaine du camionnage auprès de cet employeur ;
- b) Pour expliquer pourquoi il n'y avait pas de déclarations couvrant la période du 17 octobre 2010 au 30 octobre 2010 parmi celles que la Commission avait incluses dans le dossier (GE-15-786), l'appelant a indiqué que d'après lui, il n'avait pas rempli de déclarations couvrant cette période (pièces GD3-55 à GD3-130 du dossier GE-15-786). Il a aussi indiqué qu'il avait toujours suivi le même « décalage » en remplissant ses

déclarations, depuis le moment où il avait commencé à le faire, ce qui pouvait avoir créé des erreurs (pièces GD3-41 et GD3-51 du dossier GE-15-786) ;

- c) Il a expliqué avoir déclaré son départ chez l'employeur Transport Rush inc. dans la semaine du 7 novembre 2010 au 13 novembre 2010 parce, d'après lui, il avait dû recevoir, au cours de cette période, un dernier relevé de paie de la part de son employeur (Transport Rush inc.), (pièces GD3-96 et GD3-97 du dossier GE-15-786).

ARGUMENTS DES PARTIES

[30] Le représentant de l'appelant a présenté les observations et les arguments suivants :

- a) Le représentant a précisé que la seule question qui était contestée par l'appelant et la seule question pertinente dans le cas présent concernait le délai de réexamen de la demande de prestations dudit appelant, dont s'est prévalu la Commission en vertu de l'article 52 de la Loi (dossier GE-15-786). Il a précisé que le départ volontaire effectué chez l'employeur Transport Rush inc. était en lien avec la question du délai de réexamen, mais que ce départ volontaire n'était pas justifié au sens de la Loi. Il a mentionné qu'il n'avait pas d'éléments à présenter sur cet aspect ;
- b) Le représentant a indiqué que la question relative à la répartition de la rémunération était maintenue dans le dossier GE-15-786. Il a mentionné qu'il n'avait toutefois pas d'éléments à présenter sur cet aspect, parce qu'il y avait eu de fausses déclarations et que la Commission pouvait ainsi revenir 72 mois en arrière. Il a expliqué que les revenus de l'appelant n'avaient pas été déclarés dans les bonnes semaines puisque ledit appelant déclarait toujours ses revenus avec deux semaines de retard, dans toutes ses périodes de prestations ;
- c) Il a fait valoir que la Commission ne pouvait pas retourner plus de 36 mois en arrière et ne pouvait se prévaloir d'un délai de révision de 72 mois parce que l'appelant n'a pas omis de déclarer deux départs volontaires, tel que l'a indiqué la Commission dans une lettre en date du 28 novembre 2014 et que celui-ci n'a pas fait de déclarations fausses ou trompeuses à cet effet en remplissant ses déclarations périodiques (pièce GD3-136 du

dossier GE-15-786). Le représentant a soutenu que l'appelant n'a jamais omis de déclarer ni caché son départ volontaire chez l'employeur Transport Rush inc., survenu le 15 octobre 2010, dans les déclarations qu'il a remplies pendant sa période de prestations ;

- d) Il a expliqué que pour la période du 5 septembre 2010 au 18 septembre 2010, l'appelant avait indiqué qu'il travaillait alors pour deux employeurs (Gestion de personnel Inter-Cam inc. et Transport Rush inc.) et qu'il avait ensuite déclaré qu'il avait cessé de travailler pour l'un d'eux (Gestion de personnel Inter-Cam inc.) au cours de cette période (pièces GD3-67 à GD3-73 du dossier GE-15-786). Le représentant a précisé qu'il s'agissait de l'un des deux départs volontaires pour lequel la Commission avait évalué que l'appelant avait fait une fausse déclaration en omettant de le déclarer alors que celle-ci avait bien été informée de ce départ volontaire (pièce GD3-136 du dossier GE-15-786) ;
- e) Le représentant a indiqué que l'appelant avait également répondu correctement dans ses déclarations couvrant la période du 31 octobre 2010 au 13 novembre 2010 en indiquant qu'il avait travaillé au cours de la semaine du 31 octobre 2010 au 6 novembre 2010 (pièces GD3-93 et GD3-94 du dossier GE-15-786), puis en indiquant qu'il n'avait pas travaillé au cours de celle du 7 novembre 2010 au 13 novembre 2010 (pièces GD3-95 et GD3-96 du dossier GE-15-786). Il a souligné que, pour cette même semaine (7 au 13 novembre 2010), l'appelant avait répondu par l'affirmative à la question suivante : « Avez-vous cessé de travailler pour un employeur pendant la période visée par cette déclaration? » (pièce GD3-96 du dossier GE-15-786), et en répondant « Non » à la question lui demandant : « Est-ce que vous avez cessé de travailler pour une autre raison qu'une mise à pied ou un travail sur appel? » (pièce GD3-97 du dossier GE-15-786). Le représentant a souligné que l'appelant avait répondu correctement puisque l'emploi qu'il occupait chez l'employeur Transport Rush inc. était un travail sur appel. Il a souligné qu'une période de déclarations était manquante parmi celles que la Commission avait incluses dans le dossier, soit celle couvrant la période du 17 octobre 2010 au 30 octobre 2010 (pièces GD3-55 à GD3-130 du dossier GE-15-786) ;

- f) Le représentant a fait valoir que l'appelant avait été transparent lorsqu'il a rempli ses déclarations et qu'il n'avait pas fait de fausse déclaration concernant le départ volontaire effectué chez l'employeur Transport Rush inc. Il a expliqué que l'appelant avait déclaré qu'il avait cessé de travailler le 15 octobre 2010, pour l'employeur Transport Rush inc., en novembre 2010, parce que ledit appelant était toujours « déphasé » puisqu'il effectuait ses déclarations périodiques avec deux semaines en retard (ex. : déclarer les revenus dans la semaine où la paie est reçue et non pour la semaine où le travail avait été effectué), comme plusieurs prestataires le font ;
- g) Il a émis l'avis que bien que le départ volontaire de l'appelant n'était pas justifié au sens de la Loi, la Commission ne pouvait retourner plus de 36 mois en arrière pour réexaminer le dossier dudit appelant, soit jusqu'au mois de novembre 2011. Il a expliqué que la décision avait été rendue par la Commission en novembre 2014 et que les montants qui sont réclamés à l'appelant réfèrent à la période s'échelonnant du 15 octobre 2010 au 25 juin 2011, ce qui représente une période de plus de 36 mois ;
- h) Le représentant a évalué que la Commission n'avait pas présenté d'éléments sur lesquels s'appuyer pour déterminer que l'appelant avait fait de fausses déclarations concernant son départ volontaire chez l'employeur Transport Rush inc. et que celle-ci avait seulement reproché à l'appelant d'avoir fait de fausses déclarations. Il a expliqué que l'appelant n'a jamais caché le départ volontaire qu'il avait effectué chez l'employeur Transport Rush inc., ni celui effectué chez l'employeur Inter-Cam inc. et que la Commission n'avait pas été induite en erreur à cet effet. Il a souligné que la réponse au questionnement sur le départ volontaire de l'appelant se trouvait dans les déclarations périodiques que celui-ci avait faites (pièces GD3-96, GD3-97 et GD3-136 du dossier GE-15-786) ;
- i) Il a indiqué qu'il y avait peut-être de fausses déclarations au sujet de la rémunération de l'appelant, mais non en ce qui concerne ses départs volontaires et que la Commission n'avait pas fait cette distinction ;

- j) L'appelant a déclaré avoir quitté volontairement l'emploi qu'il occupait chez l'employeur Transport Rush inc., le 15 octobre 2010 parce qu'il ne pouvait plus travailler sur appel et parce qu'il voulait se trouver un autre emploi offrant des heures de travail régulières (pièces GD3-40, GD3-53, GD3-54 et GD3-142 du dossier GE-15-786) ;
- k) L'appelant a expliqué qu'il y avait des divergences entre les montants fournis par les employeurs Gestion de personnel Inter-Cam inc. et Transport Rush inc. pour le travail qu'il avait effectué pour ces employeurs et les montants qu'il a déclarés pour les semaines en cause, au cours des années 2010 à 2013 inclusivement, parce qu'il déclarait ses gains au moment où il avait été payé et non lorsqu'il avait effectué le travail ou lorsque les services avaient été rendus. Il a expliqué que, pour cette raison, ses gains n'étaient pas déclarés dans les bonnes semaines et qu'il s'agissait d'une erreur (pièces GD3-41 à GD3-51 du dossier GE- 15-786).

[31] L'intimée (la Commission) a présenté les observations et arguments suivants :

- a) Elle a expliqué que lorsqu'un prestataire n'a pas reçu les prestations auxquelles il avait droit ou lorsqu'il a reçu des prestations auxquelles il n'avait pas droit, l'article 52 de Loi prévoit que, dans les 36 mois qui suivent le moment où des prestations ont été payées ou sont devenues payables, elle peut examiner de nouveau toute demande au sujet de ces prestations. Elle a précisé que si elle a estimé que le prestataire a fait une déclaration ou une représentation fausse ou trompeuse, que cette déclaration ou représentation fausse ait été faite sciemment ou non, le délai de révision est prolongé jusqu'à 72 mois suivant la date à laquelle les prestations ont été payées ou sont devenues payables (pièce GD4-5 du dossier GE-15-786) ;
- b) Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit l'imposition d'une exclusion indéfinie lorsque le prestataire quitte volontairement son emploi sans justification. Elle a précisé que le test à appliquer, en tenant compte de toutes les circonstances, est de savoir si le prestataire avait une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait (pièce GD4-5 du dossier GE-15-786) ;

- c) Elle a déterminé que l'appelant n'était pas justifié de quitter son emploi le 15 octobre 2010 puisqu'il n'a pas démontré avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter cet emploi. Elle a soutenu que compte tenu de toutes les circonstances, une solution raisonnable aurait été de s'assurer d'un nouvel emploi avant de créer volontairement une situation de chômage. Elle a souligné que le travail de l'appelant n'était pas à ce point insupportable qu'il lui fallait quitter avant d'avoir l'assurance d'obtenir un nouvel emploi. La Commission a précisé que l'employeur a toujours respecté les modalités du contrat de travail et que l'appelant, qui avait été engagé sur appel, n'avait subi aucune modification dans ses conditions de travail ni aucune diminution de salaire (pièces GD4-5 et GD4-6 du dossier GE-15-786) ;
- d) Elle a émis l'avis que l'appelant se devait de se trouver un travail répondant mieux à ses attentes, car le fait de quitter son emploi et de demander des prestations complètes pendant plusieurs mois ne peut justifier un départ volontaire. Elle a souligné que l'appelant avait un taux de prestations de 457,00 \$ et pouvait déclarer des gains bruts de 183,00 \$ sans qu'aucun montant ne soit enlevé de ses prestations. Elle a indiqué que l'appelant avait repris le travail le 26 juin 2011 chez Gestion Personnel Prestige inc., soit 36 semaines après avoir quitté volontairement son emploi (pièce GD4-6 du dossier GE-15-786) ;
- e) Elle a soutenu que l'insatisfaction de la gestion de l'entreprise, du genre de travail accepté et le fait d'avoir été embauché pour un travail sur appel, ne justifiaient pas en soi l'abandon de son emploi. La Commission a souligné qu'une solution raisonnable, dans ce cas, aurait été de ne pas quitter avant d'avoir obtenu un nouvel emploi répondant mieux à ses attentes. Elle a expliqué que le fait d'abandonner un emploi afin de demander des prestations d'assurance-emploi doit être justifiable et que la décision de l'appelant doit représenter la seule solution raisonnable dans sa situation. Elle a soutenu que l'appelant avait un emploi, à temps partiel et/ou sur appel, ce qui est mieux que rien du tout et que celui-ci n'avait pas réussi à prouver l'urgence de quitter son emploi au sens de la Loi (pièce GD4-6 du dossier GE-15-786) ;

- f) Elle a fait valoir que l'appelant a reçu de l'argent de ses employeurs Transport Rush inc. et Gestion Personnel Prestige inc. et que cet argent lui a été versé sous forme de salaire. Elle a soutenu que cet argent constitue une rémunération aux termes du paragraphe 35(2) du Règlement puisqu'il a été remis à l'appelant à titre de paiement pour services rendus. Elle a déterminé qu'en vertu du paragraphe 36(4) du Règlement, elle a correctement réparti cette rémunération sur les semaines où les services ont été rendus et non les semaines où le salaire a été versé (pièces GD4-6 et GD4-7 du dossier GE-15-786) ;
- g) Elle a expliqué qu'elle n'avait pas conclu à de fausses déclarations faites sciemment, qu'aucune pénalité n'avait été imposée à l'appelant, ni qu'elle n'avait émis un avis de violation à son endroit. Elle a précisé avoir modifié les déclarations selon les renseignements que les employeurs avaient inscrits sur les relevés d'emploi de l'appelant et que ceux-ci avaient confirmés par la suite. Elle a spécifié que les renseignements des employeurs étaient valables et qu'ils avaient servi à établir une demande de prestations. La Commission a souligné que l'appelant avait reconnu avoir déclaré ses gains par erreur (pièces GD3-41 à GD3-51 du dossier GE-15-786), car celui-ci attendait d'avoir reçu le versement du salaire avant de les déclarer alors que, selon la Loi et le Règlement, il faut déclarer les gains dans les semaines où les services ont été rendus, soit les semaines où le prestataire a travaillé, et ce, peu importe quand le salaire est versé par l'employeur (pièce GD4-7 du dossier GE-15-786).

ANALYSE

Réexamen de la demande de prestations

[32] En vertu de l'article 52 de la Loi, la Commission dispose d'un délai de 36 mois suivant le moment où des prestations ont été payées ou sont devenues payables à un prestataire, pour examiner de nouveau, toute demande au sujet de ces prestations. Toutefois, en vertu de cet article, si la Commission estime qu'une déclaration ou affirmation fausse ou trompeuse a été faite relativement à une demande de prestations, celle-ci bénéficie alors d'un délai de 72 mois pour réexaminer la demande, suivant la date à laquelle les prestations ont été payées ou sont devenues payables.

[33] Dans l'affaire *Dussault* (2003 CAF 372 – A-646-02), la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a confirmé le droit de la Commission de procéder au réexamen d'une demande de prestations en vertu du paragraphe 43(6) de la *Loi sur l'assurance-chômage* (maintenant le paragraphe 52(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi*).

[34] Dans l'arrêt *Pilote* (A-868-97), la Cour a également établi que l'annulation des lettres d'avertissements n'empêchait pas la Commission d'appliquer les dispositions du paragraphe 43(6) de la *Loi sur l'assurance-chômage* (maintenant le paragraphe 52(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi*) pour prolonger à 72 mois le délai de 36 mois prévu au paragraphe 33(4) de la *Loi sur l'assurance-chômage* (désormais l'article 40 de la *Loi sur l'assurance-emploi*).

[35] Dans le cas présent, le Tribunal considère que la Commission a démontré qu'elle pouvait réexaminer la demande de prestations de l'appelant et qu'elle avait respecté le délai qui lui était alloué pour le faire.

[36] Dans une lettre en date du 28 novembre 2014, la Commission a informé l'appelant qu'elle avait reçu de nouveaux renseignements et qu'elle avait réexaminé sa demande de prestations qui avait commencé le 4 avril 2010 parce qu'elle estimait que des déclarations inexactes ou des affirmations fausses avaient été faites (pièces GD3-136 et GD3-137 du dossier GE-15-786).

[37] Dans cette lettre, la Commission a précisé que :

Lorsque nous estimons que des déclarations inexactes ou des affirmations fausses ou trompeuses ont été faites, le délai de révision peut être de 72 mois. Nous estimons qu'une ou des déclaration(s) ou affirmation(s) fausse(s) ou trompeuse(s) a/ont été faite. Plus particulièrement, vous avez mal déclaré ou omis de déclarer vos gains provenant de vos employeurs Gestion de Personnel Inter-Cam Inc, Transport Rush ainsi que Gestion Personnel Prestige Inc. Vous avez également omis de déclarer deux départs volontaires, soit celui de chez Gestion de Personnel Inter-Cam Inc survenu le 20/08/2010 ainsi que celui de chez Transport Rush survenu le 15/10/2010 (pièce GD3-136 du dossier GE-15-786).

[38] Une période de près de 55 mois (avril 2010 à novembre 2014) s'est écoulée entre le moment où la période de prestations de l'appelant a débuté, soit le 4 avril 2010 (dossier GE-15-

786) et le moment où la Commission a avisé l'appelant qu'elle avait réexaminé sa demande de prestations.

[39] Le représentant de l'appelant a soutenu que celui-ci n'a pas fait de fausses déclarations relativement à ses départs volontaires. Il a démontré que, dans ses déclarations périodiques, l'appelant avait bien déclaré ses départs volontaires en signalant qu'il avait cessé de travailler pour les employeurs Gestion de personnel Inter-Cam inc. et Transport Rush inc., mais que ces signalements avaient toutefois été faits en retard. Le représentant a fait valoir que, puisqu'il n'y avait pas eu de fausses déclarations de la part de l'appelant, le délai de réexamen ne pouvait être de plus de 36 mois, comme le prévoit la Loi.

[40] Le Tribunal souligne que, dans le cas présent, la Commission n'a pas conclu que l'appelant avait fait de fausses déclarations et n'a pas rendu de décisions en ce sens en imposant à celui-ci des pénalités ou en émettant à son endroit un avis de violation, comme cela est habituellement le cas dans de telles circonstances. Le Tribunal souligne également que lorsqu'il a rempli ses déclarations en date du 26 octobre 2010, pour la période du 3 octobre 2010 au 16 octobre 2010, l'appelant aurait toutefois pu, à ce moment, faire mention qu'il avait cessé de travailler pour l'employeur Transport Rush inc. puisqu'il avait quitté volontairement cet emploi plus de 10 jours auparavant, soit le 15 octobre 2010 (pièces GD3-84 à GD3-91 du dossier GE-15-786).

[41] Le Tribunal considère qu'il n'est pas nécessaire qu'il y ait effectivement eu des déclarations fausses ou trompeuses afin que la Commission puisse se prévaloir de son droit de réexaminer une période de prestations dans un délai de 72 mois et qu'il n'est pas nécessaire non plus que celle-ci ait rendu une décision sur cette question, ou qu'une sanction ait été appliquée à cet égard. Il suffit que la Commission estime que de telles déclarations existent pour lui permettre de faire un tel réexamen (*Dussault, 2003 CAF 372, Pilote, A-868-97*).

[42] Le paragraphe 52(5) de la Loi précise bien que : « [...] Lorsque la Commission estime qu'une déclaration ou affirmation fausse ou trompeuse a été faite relativement à une demande de prestations, elle dispose d'un délai de soixante-douze mois pour réexaminer la demande. ».

[43] La Commission a aussi apporté la précision suivante dans son argumentation :

[...] si la Commission a estimé que le prestataire a fait une déclaration ou une représentation fautive ou trompeuse, que cette déclaration ou représentation fautive ait été faite sciemment ou non, le délai de révision est prolongé jusqu'à 72 mois suivant la date à laquelle les prestations ont été payées ou sont devenues payables [...].

[44] Dans la lettre adressée à l'appelant en date du 28 novembre 2014, la Commission a également précisé qu'il avait « mal déclaré ou omis de déclarer » ses gains provenant de ses employeurs Gestion de personnel Inter-Cam inc., Transport Rush inc. ainsi que Gestion Personnel Prestige inc. Cet aspect n'a pas été contesté par l'appelant. L'évaluation faite par la Commission sur cette question justifie également sa décision de réexaminer la demande de prestations de l'appelant dans un délai de 72 mois, nonobstant le fait qu'il y ait eu ou non des déclarations fausses ou trompeuses de la part de l'appelant (*Dussault, 2003 CAF 372, Pilote, A-868-97*). La « simple existence ou présence d'une déclaration fautive ou trompeuse suffit, dans la mesure où la Commission est raisonnablement satisfaite de ce fait » (*Dussault, 2003 CAF 372*).

[45] En somme, le Tribunal considère que la Commission s'est prévalué du droit dont elle dispose, en vertu de l'article 52 de la Loi, pour procéder au réexamen de la demande de prestations de l'appelant, à l'intérieur du délai de 72 mois qui lui était alloué pour le faire.

[46] Le Tribunal considère que la Commission est justifiée d'avoir procédé à un nouvel examen de la demande de prestations de l'appelant en vertu de l'article 52 de la Loi.

[47] L'appel n'est pas fondé sur cette question.

Départ volontaire

[48] Dans la cause *Rena-Astronomo (A-141-97)*, qui a confirmé le principe établi dans l'affaire *Tanguay (A-1458-84)* à l'effet qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi, de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable de quitter son emploi à ce moment-là, la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a fait le rappel suivant : « Compte tenu de toutes les circonstances, le critère à appliquer se rapporte à la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constitue la seule solution raisonnable. ».

[49] Ce principe a été confirmé dans d'autres décisions de la Cour (*Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92*).

[50] De plus, le mot « justification », tel qu'il est utilisé aux paragraphes 29c) et 30(1) de la Loi, a été interprété par la Cour dans la cause *Tanguay c. C.A.-C.* (A-1458-84 (2 octobre 1985); 68 N.R. 154) de la manière suivante :

En effet, le mot, dans le contexte où il est employé, n'est pas synonyme de « raison » ou « motif ». L'employé qui a gagné le gros lot ou hérité d'une fortune peut avoir une excellente raison de quitter son emploi; il n'est pourtant pas justifié de le faire au sens du paragraphe 41(1). Ce paragraphe est une disposition importante d'une loi qui établit un système d'assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque. Pour être plus précis, je dirais que l'employé qui a volontairement quitté son emploi et n'en a pas trouvé un autre s'est placé délibérément dans une situation lui permettant de forcer des tiers à lui payer tes (sic) [des] prestations d'assurance-chômage. Il n'est justifié d'avoir agi ainsi que s'il existait, au moment où il a quitté, des circonstances qui l'excusent d'avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage.

[51] La Cour a aussi confirmé qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là (*White, 2011 CAF 190*).

[52] Dans le présent dossier, le Tribunal considère que la décision prise par l'appelant de quitter l'emploi qu'il occupait chez l'employeur Transport Rush inc. ne peut être considérée, compte tenu de toutes les circonstances, comme la seule solution raisonnable dans cette situation.

[53] L'appelant a expliqué avoir quitté volontairement l'emploi qu'il avait chez cet employeur le 15 octobre 2010 parce qu'il ne pouvait plus travailler sur appel et parce qu'il voulait se trouver un autre emploi lui offrant un horaire de travail régulier.

[54] Une solution raisonnable au sens de la Loi aurait été que l'appelant continue d'occuper l'emploi qu'il avait chez l'employeur Transport Rush inc. en attendant de pouvoir obtenir un nouvel emploi pouvant mieux répondre à ses attentes, notamment en regard de l'horaire de travail (*White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92*). Rien ne justifiait qu'il quitte volontairement son emploi au moment où il l'a fait.

[55] L'employeur Transport Rush inc. a déclaré que l'appelant aurait pu continuer à travailler s'il n'avait pas quitté volontairement son emploi.

[56] Lors de l'audience, le représentant de l'appelant a indiqué que le départ volontaire effectué par celui-ci n'était pas justifié au sens de la Loi et qu'il n'avait pas d'éléments à présenter sur cet aspect.

[57] Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas démontré qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi chez l'employeur Transport Rush inc. (*Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Landry, A-1210-92, Peace, 2004 CAF 56, White, 2011 CAF 190*).

[58] Le Tribunal considère que, compte tenu de toutes les circonstances, l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi, aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

[59] L'appel n'est pas fondé sur cet aspect.

Répartition de la rémunération

[60] La Cour a confirmé le principe selon lequel les sommes qui constituent une rémunération aux termes de l'article 35 du Règlement doivent être réparties aux termes de l'article 36 du Règlement (*Boone et al, 2002 CAF 257*).

[61] Dans l'affaire *McLaughlin (2009 CAF 365)*, la Cour a déclaré : « Ainsi, lorsque le paragraphe 35(2) prévoit que l'on tient compte du "revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi" pour calculer le montant à déduire des prestations à payer et pour l'application de l'article 46, le mot "emploi" ne se limite pas au seul emploi assurable. ».

[62] Dans le cas présent, la Commission a informé l'appelant, dans une lettre en date du 28 novembre 2014, qu'elle avait réparti les gains qu'il avait reçus des employeurs Gestion de personnel Inter-Cam inc., Transpport Rush inc. et Gestion Personnel Prestige inc. pour plusieurs semaines en cause de ses périodes de prestations, soit pour les semaines s'échelonnant de celle ayant commencé le 8 août 2010 à celle ayant commencé le 7 août 2011 (pièces GD3-134 et GD3-135 du dossier GE-15-786).

[63] La preuve au dossier démontre que l'appelant a travaillé pour l'employeur Gestion de personnel Inter-Cam inc., du 13 août 2010 au 20 août 2010, qu'il a effectué 16 heures d'emploi assurables et qu'il a reçu des sommes d'argent, à titre de salaire, de la part de cet employeur (pièce GD3-19 du dossier GE-15-786).

[64] La preuve indique aussi que l'appelant a travaillé pour l'employeur Transport Rush inc. au cours de la période s'échelonnant du 15 juin 2010 au 15 octobre 2010 et qu'il a reçu, de la part de cet employeur, des sommes d'argent, à titre de salaire, pour les semaines ayant débuté le 22 août 2010, le 29 août 2010, le 5 septembre 2010, le 19 septembre 2010 et le 3 octobre 2010. L'appelant a réalisé 238 heures de travail pour le compte de cet employeur (pièces GD3-20 et GD3-24 à GD3-34 du dossier GE-15-786).

[65] La preuve démontre également que l'appelant a travaillé pour l'employeur Gestion personnel Prestige inc. au cours de la période s'échelonnant du 26 juin 2011 au 25 novembre 2011, qu'il a effectué 992 heures d'emploi assurables et qu'il a reçu des sommes d'argent, à titre de salaire, de la part de cet employeur (pièce GD3-21 du dossier GE-15-786).

[66] L'appelant n'a pas contesté les montants en cause. Il a expliqué qu'il n'avait pas déclaré correctement les montants qu'il avait reçus de la part de ces employeurs parce ces montants n'avaient pas été déclarés dans les bonnes semaines, soit dans les périodes au cours desquelles le travail avait été effectué ou dans les semaines où les services avaient été rendus. Il a précisé qu'il y avait eu un « décalage » entre le moment où il avait réalisé ses heures de travail et celui où il avait déclaré les sommes qu'il avait reçues à cet effet.

[67] Le Tribunal considère que les sommes d'argent versées à l'appelant par les employeurs Gestion de personnel Inter-Cam inc., Transport Rush inc. et Gestion personnel Prestige inc., constituent clairement une rémunération aux termes de l'article 35 du Règlement, puisque ces sommes lui ont été remises à titre de salaire.

[68] Le paragraphe 35(2) du Règlement spécifie que :

[...] la rémunération qu'il faut prendre en compte pour vérifier s'il y a eu l'arrêt de rémunération visé à l'article 14 et fixer le montant à déduire des prestations à payer en vertu de l'article 19, des paragraphes 21(3), 22(5), 152.03(3) ou 152.04(4), ou de l'article 152.18 de la Loi, ainsi que pour l'application des articles 45 et 46 de la Loi, est le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi [...].

[69] Dans le cas présent, les sommes que l'appelant a reçues de la part de ces employeurs sont en lien avec l'emploi que celui-ci a occupé auprès de ces derniers. Il s'agit de sommes qui proviennent d'un emploi et qui ne sont pas visées par les exceptions prévues au paragraphe 35(7) du Règlement.

[70] Le Tribunal considère que la somme globale versée à l'appelant, à titre de salaire, lorsqu'il a travaillé pour les employeurs concernés, dans sa période de prestations ayant débuté le 4 avril 2010 (dossier GE-15-786), doit faire l'objet d'une répartition, conformément aux dispositions prévues à l'article 36 du Règlement.

[71] Le Tribunal ne peut écarter le principe selon lequel les sommes qui constituent une rémunération aux termes de l'article 35 du Règlement doivent être réparties aux termes de l'article 36 du Règlement (*Boone et al*, 2002 CAF 257).

[72] Le Tribunal considère que la Commission a démontré, à partir des documents et des renseignements qu'elle a été en mesure d'obtenir de la part des employeurs visés par la période de prestations de l'appelant, que la rémunération que celui-ci avait reçue à titre de salaire devait être répartie.

[73] Le paragraphe 36(4) du Règlement précise bien que : « [...] La rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail en échange des services rendus est répartie sur la période pendant laquelle ces services ont été fournis. ».

[74] L'appelant et son représentant n'ont pas présenté de motifs qui auraient pu amener le Tribunal à conclure que la rémunération que ledit appelant a reçue à titre de salaire devrait conduire à une répartition différente de celle établie par la Commission.

[75] S'appuyant sur la jurisprudence mentionnée plus haut, le Tribunal considère que la répartition de la rémunération versée à l'appelant a été effectuée conformément aux dispositions prévues aux articles 35 et 36 du Règlement.

[76] L'appel n'est pas fondé sur cette question.

CONCLUSION

[77] L'appel est rejeté sur les trois questions en litige portées à son attention.

Normand Morin
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi