



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *B. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 52

Numéros de dossiers du Tribunal : GE-15-4048
GE-15-4049
GE-15-4052

ENTRE :

B. L.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : 24 janvier 2017

DATE DE LA DÉCISION : 18 avril 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelant, B. L., prestataire, a pris part à l'audience tenue en personne au Centre Service Canada de X. Il était accompagné de Me Jean-Guy Ouellet qui agissait à titre de représentant. P. P. et S. S., coactionnaires de l'entreprise étaient aussi présents à l'audience.

INTRODUCTION

GE-15-4048 – Période de prestations débutant le 20 décembre 2009

[1] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi débutant le 20 décembre 2009. Le 1^{er} décembre 2014, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») avise le prestataire qu'il a omis de fournir des renseignements à 4 reprises. La Commission indique que le prestataire a travaillé à titre de travailleur indépendant pour la période du 7 février 2010 au 3 avril 2010. De plus, la Commission indique que le prestataire n'a déclaré qu'une partie de son revenu provenant de *S. A. A. F. inc.* (« SAAF »). La Commission a réajusté le revenu pour les semaines du 3 janvier 2010 et du 31 janvier 2010. Enfin, la Commission conclut que le prestataire a fait 6 fausses déclarations en toute connaissance de cause. La Commission a imposé une pénalité non monétaire (avertissement) (GD3-121 à GD3-123). La Commission avise aussi le prestataire qu'elle a réexaminé sa demande de prestations puisqu'elle estime que des déclarations inexactes ou des affirmations fausses ou trompeuses ont été faites et que par conséquent, le délai de révision peut être de 72 mois. La Commission ajoute que plus particulièrement, le prestataire n'a pas déclaré son revenu d'emploi correctement et n'a pas déclaré avoir travaillé à titre de travailleur indépendant (GD3-124).

[2] Le 6 novembre 2015, suite à la demande de révision, la Commission avise le prestataire que la décision en lien avec la semaine de chômage n'a pas été modifiée. De plus, la décision en lien avec la rémunération a été modifiée. La Commission indique que selon la facture 101507, le salaire pour la semaine du 4 avril 2010 était de 191\$ (au lieu de 150\$) et celui pour la semaine du 11 avril 2010 était de 382\$. Enfin, la Commission indique que la décision en lien avec la pénalité n'a pas été modifiée.

GE-15-4049 – Période de prestations débutant le 26 décembre 2010

[3] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi débutant le 26 décembre 2010. Le 1^{er} décembre 2014, la Commission avise le prestataire qu'il a omis de fournir des renseignements à 1 reprise. La Commission indique que le prestataire a travaillé à titre de travailleur indépendant pour la période du 18 décembre 2011 au 24 décembre 2011. La Commission conclut que le prestataire a fait 1 fausse déclaration en toute connaissance de cause. La Commission a imposé une pénalité de 233.00\$ et a émis un avis de violation (GD3-129 à GD3-131). La Commission avise aussi le prestataire qu'elle a réexaminé sa demande de prestations puisqu'elle estime que des déclarations inexactes ou des affirmations fausses ou trompeuses ont été faites et que par conséquent, le délai de révision peut être de 72 mois. La Commission indique qu'elle estime que le prestataire n'a pas déclaré avoir travaillé à titre de travailleur autonome du 26 décembre 2010 au 7 mai 2011 (GD3-128).

[4] La Commission avise aussi le prestataire que contrairement à ce qu'il a indiqué, il exploitait une entreprise. La Commission a conclu que le prestataire a fait 10 fausses déclarations en toute connaissance de cause. La Commission précise que le prestataire a travaillé à titre de travailleur indépendant du 26 décembre 2010 au 7 mai 2011 (GD3-132/133).

[5] Le 6 novembre 2015, suite à la demande de révision, la Commission avise le prestataire que la décision en lien avec la semaine de chômage a été modifiée. La Commission indique que le prestataire est considéré non en chômage seulement du 26 décembre 2010 au 15 janvier 2011 et du 13 mars au 7 mai 2011. L'inadmissibilité a été annulée pour les périodes du 16 janvier au 12 mars 2011 et du 18 au 24 décembre 2011.

[6] De plus, la décision en lien avec la pénalité a été modifiée. La pénalité de 233\$ a été remplacée par un avertissement.

GE-15-4052 – Période de prestations débutant le 23 décembre 2012

[7] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi débutant le 23 décembre 2012. Le 1^{er} décembre 2014, la Commission avise le prestataire qu'il a seulement déclaré une partie de son revenu provenant de SAAF. La Commission a réajusté le revenu pour les semaines du 31 mars 2013, du 7 avril 2013 et du 15 décembre 2013. La Commission a conclu que le prestataire a fait 2 fausses déclarations en toute connaissance de cause. La Commission a imposé une pénalité de 207.00\$ et a émis un avis de violation (GD3-71 à GD3-74).

[8] Le 6 novembre 2015, suite à la demande de révision, la Commission avise le prestataire que la décision en lien avec la rémunération a été maintenue. De plus, la décision en lien avec la pénalité a été modifiée. La pénalité est réduite à 124\$ au lieu de 207\$. La décision en lien avec l'avis de violation a été annulée (GD3-116/117).

[9] Une conférence préparatoire a été tenue le 4 octobre 2015 par la Membre du Tribunal, Mme Claude Durand. Lors de cette conférence préparatoire, il a été entendu que les dossiers de chacun des appelants seraient joints. Une décision particulière sera rendue pour chaque appelant. L'audience et la preuve seront communes, mais une preuve particulière au cas de chaque appelant sera aussi présentée.

[10] Une audience commune pour les dossiers GE-15-4065 (S. A. A. F. inc.), GE-15-4048, GE-15-4049, GE-15-4051, GE-15-4052 (B. L.), GE-15-4053, GE-15-4054, GE-15-4055, GE-15-4057 (P. P.), GE-15-4059, GE-15-4061, GE-15-4062, GE-15-4063 (S. S.) a été tenue le 24 janvier 2017.

[11] L'appel concernant le dossier GE-15-4051 a été retiré.

[12] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience « en personne » pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante.
- b) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.

- c) Le fait que plus d'un participant, tel un témoin pourrait être présent.
- d) Le fait que l'appelant ou d'autres parties sont représentés.
- e) Ce mode d'audience est celui qui permet le mieux de répondre aux besoins d'adaptation des parties.

QUESTIONS EN LITIGE

[13] Le prestataire interjette appel de la décision concernant le réexamen de la demande de prestations au-delà du délai de trente-six (36) mois en vertu de l'article 52(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») dans les dossiers GE-15-4048 et GE-15-4049.

[14] Le prestataire interjette appel de la décision concernant l'imposition d'une inadmissibilité, conformément aux articles 9 et 11 de la Loi et à l'article 30 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « Règlement »), parce qu'il n'a pas démontré être en chômage, pour la période du 7 février au 3 avril 2010 (GE-15-4048) et pour la période du 26 décembre 2010 au 15 janvier 2011 et du 13 mars 2011 au 7 mai 2011 (GE-15-4049).

[15] Le prestataire interjette appel de la décision concernant la répartition de la rémunération faite en vertu des articles 35 et 36 du Règlement relativement aux semaines du 4 et 11 avril 2010, mais dont le calcul inclus les semaines du 3 et du 31 janvier 2010 (GE-15-4048) et aux semaines du 31 mars 2013 et du 7 avril 2013 (GE-15-4052).

[16] Le prestataire interjette appel de la décision concernant l'imposition d'une pénalité aux termes de l'article 41.1 de la Loi pour avoir perpétré un acte délictueux en faisant sciemment des déclarations fausses ou trompeuses (GE-15-4048 et GE-15-4049) et à l'imposition d'une pénalité de 124.00\$ en vertu de l'article 38 de la Loi (GE-15-4052).

PREUVE

Sauf avis contraire, les références aux documents sont tirées du dossier GE-15-4048.

[17] Les éléments de preuve contenus au dossier indiquent que :

- a) Demande de prestations d'assurance-emploi déposée le 6 janvier 2010 (GD3-3 à GD3- 15).
- b) Demande de prestations d'assurance-emploi déposée le 6 janvier 2011 (GE-15-4049/GD3-4 à GD3-16).
- c) Demande de prestations d'assurance-emploi déposée le 30 décembre 2012 (GE-15- 4052/GD3-4 à GD3-20).
- d) Déclarations du prestataire du 3 janvier 2010 au 9 janvier 2010, du 24 janvier 2010 au 17 avril 2010. Le prestataire a déclaré effectuer 15 heures de travail pour une rémunération de 150\$ (GD3-22 à GD3-81).
- e) Déclarations du prestataire du 26 décembre 2010 au 15 janvier 2010. Le prestataire n'a déclaré aucune heure de travail. Déclarations du prestataire du 13 mars 2011 au 7 mai 2011. Le prestataire a déclaré effectuer 10 heures de travail pour une rémunération de 150\$ (GE-15-4049/GD3-23 à GD3-66).
- f) Déclarations du prestataire du 24 mars 2013 au 20 avril 2013 2013. Le prestataire a déclaré effectuer 10 heures de travail pour une rémunération de 150\$. Déclarations du prestataire du 15 décembre 2013 au 21 décembre 2013. Le prestataire n'a déclaré aucune heure de travail (GE-15-4052/GD3-28 à GD3-53).
- g) Le 12 février 2014, le prestataire indique que l'entreprise œuvre dans le domaine de l'aménagement forestier, l'entretien et la maîtrise de la végétation. Le plus gros du travail s'effectue à partir d'avril ou mai jusqu'à décembre et le travail est occasionnel en hiver. Le travail se fait sur appel en hiver suite à des situations d'urgences telles que des arbres dangereux trop près du réseau électrique. Le plus gros client est Hydro-Québec, le tout se fait par appel d'offres. La saison débute et se termine par des contrats avec Hydro

Québec, il y a des travaux à effectuer entre les poteaux en plus des situations d'urgences. Il y a déjà eu des contrats avec la Ville de X et le Ministère des Transports (GD3-82).

h) Factures de l'entreprise et bons de travail d'Hydro-Québec pour 2010 (GD3-83 à GD3- 108).

i) Factures de l'entreprise et bons de travail d'Hydro-Québec pour 2011 (GE-15-4049/GD3- 68 à GD3-114).

j) Factures de l'entreprise et bons de travail d'Hydro-Québec pour 2013 (GE-15-4052/GD3- 55 à GD3-58).

k) Rapport de l'entrevue de B. L. effectué par la Commission et daté du 6 mars 2014 (GD3-110 à GD3-112).

l) Décision de l'Agence du revenu du Canada en lien avec l'assurabilité de l'emploi. L'ARC a déterminé que le prestataire était un employé et que son emploi était assurable (GD3-114/115).

m) Rapport de l'entrevue de B. L. effectué par la Commission et daté du 17 octobre 2014 (GD3-118/119).

n) Guide de la détermination de l'admissibilité : chapitre 17 (GD13-4 à GD13-12) et chapitre 18 (GD13-100 à GD3-110).

o) Rapports de décision de la Commission en lien avec l'état de chômage et l'assurabilité (GD14-3 à GD14-9).

p) Rapports médicaux de la conjointe du prestataire (GD14-10 à GD14-31).

q) Demandes relatives à l'assurabilité (GD14-32 à GD14-35).

[18] La preuve soumise à l'audience par le témoignage de l'appelant, B. L. révèle que :

- a) Il est trésorier de l'entreprise.
- b) L'entreprise offre des services dans le milieu forestier en particulier pour l'entretien du réseau électrique, selon des appels d'offres obtenus principalement auprès d'Hydro Québec.
- c) En basse saison, de novembre à avril,-mai, à moins de contrat spécifique, il s'agit de travail ponctuel et de l'entretien de la machinerie qui doit être fait par des professionnels puisqu'une certification est nécessaire. Le travail est majoritairement lié à des appels d'urgence. Ils ne peuvent travailler à temps plein et les conditions météorologiques influencent leur possibilité de travail. Le travail n'est qu'aérien comparativement à l'été où le travail est aérien et au sol.
- d) Il a été contacté à quelques reprises par la Commission ou l'Agence du revenu du Canada (« l'ARC ») en lien avec leur entreprise. Il indique avoir répondu aux questions et demandes faites. Les documents démontrent qu'il a été contacté à quelques reprises en lien avec le travail indépendant. Son chômage lui a toujours été accordé.
- e) Les 3 actionnaires ont pris la décision de se verser un salaire de 150\$ par semaine pendant la basse saison. Ce salaire ne varie pas selon les heures de travail effectuées. En haute saison, leur salaire est plus élevé.
- f) Pendant les périodes en cause, il ne pouvait dépendre de ce travail comme principal moyen de subsistance.
- g) Le prestataire vit une situation personnelle difficile. En septembre 2010, sa femme a été diagnostiquée d'un cancer. Les suivis médicaux sont généralement en juin et décembre au moment où il émet les relevés d'emploi.
- h) Pour faire les relevés d'emploi, il utilise un système de paie informatisé (simple comptable). Il a une formation en foresterie et a suivi un cours en gestion d'entreprise, mais n'a aucune formation spécifique liée à la comptabilité. Il prépare les relevés à l'avance en fonction des dates de terminaison des travaux prévus. Il y a eu un manque de

communication dans certaines situations lorsqu'on demandait à S. S. d'effectuer des travaux supplémentaires ce qui pouvait modifier la date de fin d'emploi sans qu'il en soit informé.

i) Il indique que s'il y a eu une semaine de travail supplémentaire qui n'est pas couverte par un relevé d'emploi, il s'agit d'une erreur. De plus, il repartait de la nouvelle saison pour effectuer les relevés d'emploi de l'année suivante. Il s'agit d'une omission non volontaire.

j) La Commission le rend inadmissible parce que l'entreprise a payé un party de Noël aux employés (voir facture).

k) Pour le nombre d'heures déclaré, il s'agit d'une moyenne pendant la basse saison qui comprend tout le travail effectué. Il pensait qu'ils étaient corrects de le faire ainsi. Il n'a jamais été questionné à ce sujet malgré les vérifications effectuées. De plus, il gardait en banque le temps supplémentaire et se le versait après la période de travail ce qui fait qu'il retardait le début de leur demande de prestations. De plus, pour cette raison, ils ne reçoivent pas tous le montant maximum qu'il aurait pu recevoir.

[19] La preuve soumise à l'audience par le témoignage du coactionnaire, S. S., révèle que :

a) Il est vice-président de l'entreprise. Il est le lien avec Hydro-Québec.

b) Il a été contacté par des fonctionnaires en lien avec l'entreprise. Les documents démontrent qu'il a été contacté à plusieurs reprises entre 2007 et 2014.

c) Lorsqu'il émet les factures à Hydro-Québec, il croyait qu'il devait indiquer un chef d'équipe qui est actionnaire de l'entreprise. Ainsi, même si un actionnaire n'était pas présent sur le terrain, il pouvait indiquer son nom. Si l'actionnaire était présent, son nom est détaillé sur la facture puisque des heures de travail effectuées y apparaîtraient. Il facturait généralement à la fin des travaux ou aux 3 semaines.

d) Il a reçu 150\$ par semaine, tel que décidé en basse saison. Il n'y a pas d'ajustement qui lui est dû et l'entreprise ne lui doit pas de montant supplémentaire.

Pendant les périodes en cause, il ne pouvait dépendre de l'entreprise comme principal moyen de subsistance.

e) La Commission ne lui a jamais mentionné qu'il pouvait être considéré comme un travailleur indépendant. Il a toujours reçu ses prestations d'assurance-emploi et n'a pas eu d'arrêt de paiement de celles-ci. Son droit au chômage est reconnu par la Commission.

f) Il se considère comme un salarié. Ils travaillent eux-mêmes dans leurs équipes de travail.

[20] La preuve soumise à l'audience par le témoignage du coactionnaire, P. P., révèle que :

a) Il est responsable de la sécurité.

b) Des fonctionnaires l'ont aussi contacté à quelques reprises en lien avec l'entreprise. Il n'a jamais été informé qu'ils n'étaient pas corrects dans leur manière de fonctionner.

c) L'entreprise ne lui doit pas d'argent au-delà du 150\$ par semaine.

d) Il ne pouvait dépendre de l'entreprise comme principal moyen de subsistance.

e) Pour la période à compter du 25 avril 2011, il a confirmé qu'il était présent sur le chantier. Avant cette période, le gros du travail est fait. Il s'agit de vérifier les trousseaux de premiers soins et le temps est inclus dans les heures de travail déclarées.

ARGUMENTS DES PARTIES

[21] Les Appelants ont fait valoir que :

a) Les décisions portant sur des périodes de prestations établies au-delà de 36 mois de la date des décisions portées en révision (# 90972 - #93402) sont non fondées en faits et en droit ;

b) Les décisions relatives à la rémunération présumée sont mal fondées en faits et en droit (# 90996, #93406, #93408);

- c) Les décisions relatives au maintien d'avertissement et/ou de pénalité sont mal fondées en faits et en droit (# 90972, #93402, # 93406 et 93408);
- d) Les décisions (#93972, # 93406 et 93397) sont mal fondées en faits et en droit, car elle est *ultra petita* des décisions sujettes à révision quant à l'application de gains et des éléments en découlant;
- e) Les décisions relatives à l'état de chômage qui maintiennent en tout ou en partie l'inadmissibilité (#90972, #934022) # sent erronées en faits et en droit;
- f) Le processus décisionnel énoncé à l'article 52 ainsi que celui prévu à l'article 111 de la *Loi sur l'assurance-emploi* n'ont pas été respectés et les décisions actuelles ne rencontrent pas les exigences de la Loi.
- g) Le représentant a remis un plan de plaidoirie pour les dossiers du prestataire (GD13-1 à GD13-3).

L'argumentation ci-dessous a été présentée à l'audience de manière commune pour chacun des dossiers :

Réexamen

- h) Il est apparent qu'il y a eu contrôle de la part de la Commission.
- i) La politique de la Commission pour le processus de révision (chapitre 17) indique que la Commission intervient pour le futur et non pour le passé. La version actuelle de cette politique a été amendée en juin 2014.
 - « la décision est corrigée à compter de la date courante, sauf dans les situations suivantes :
 - Cas où des prestations ont été versées en violation d'une disposition explicite de la Loi;
 - Cas où des prestations ont été versées par erreur, et le prestataire aurait dû savoir qu'il n'y avait pas droit;

- Cas où des prestations ont été versées à la suite d'une observation ou d'une déclaration fausse ou trompeuse du prestataire, et une décision est modifiée;

- Lorsqu'une décision est contestée et, dans des circonstances précises, le prestataire ou l'employeur désire que la décision soit révisée. » [Soulignements du représentant] (Guide de détermination de l'admissibilité, 17.1.3) (GE-15-4048/GD3-145/146).

j) Par conséquent, des contrôles ont eu lieu, mais la Commission n'a pas agi. Des fonctionnaires ont téléphoné aux appelants et vérifié leur situation. Il connaissait la situation des prestataires ont toujours déclaré leur situation et la Commission a toujours indiqué qu'il avait droit au chômage. S'il y avait des questionnements, la Commission aurait pu agir et la politique dit que si la Commission avait pu contrôler, elle ne devrait pas revenir en arrière d'autant qu'elle leur a reconnu leur droit au chômage.

k) Il y a une preuve où en novembre 2014, la Commission indique que les prestataires ont droit au chômage. Par conséquent, c'est contraire aux propres politiques de la Commission et par conséquent contraire à la politique de révision telle qu'énoncée dans la jurisprudence :

- CUB 5664 confirmé par la Cour d'appel fédérale (*Boucher c. Commission (Procureur général)*) CAF A-580-79) (GE-15-4048/GD13-17/18) : fait la différence entre ce qui est structurel et ce qui ne l'est pas. Il est dit que si la Commission avait les éléments nécessaires, elle ne peut revenir sur l'exercice d'une discrétion puisqu'une décision favorable a été rendue vis-à-vis du prestataire.

- CUB37680A (GD13-19 à GD13-23) : réfère à la décision précédente et reprend les éléments. Le débat n'est pas le délai de 36 ou 72 mois, mais la portée du pouvoir en vertu de 52. Est-ce qu'en vertu de 52, on peut revoir rétroactivement un dossier alors qu'il est en preuve que la Commission a exercé son pouvoir de discrétion et que le droit aux prestations a été accordé. Dans le

cas présent, dans toutes les périodes en litige, il y a la preuve qu'un fonctionnaire a fait une vérification et a pris la décision d'accorder le droit aux prestations.

- CUB19382 (GD13-24 à GD13-27) : A contrario. Il n'est pas une question du pouvoir discrétionnaire, mais une question structurelle qui ne s'applique pas au dossier.

- TSSDA 1239 (GD13-28 à GD13-31) : il s'agit d'une application du raisonnement soumis. La Commission a eu l'occasion de prendre des mesures, mais n'a rien fait. Par conséquent, la Commission recommande d'accueillir l'appel afin que les corrections soient apportées à compter de la date courante. La Commission reconnaît elle-même qu'il s'agit de sa politique (C.S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2015 TSSDA 1239).

- Brien-Rajotte (GD13-32 à GD13-38) : A contrario. Ne parle que de la notification, mais ne parle pas de la naissance du pouvoir de révision. Par conséquent, ne s'applique pas au présent dossier. Dans ce cas, le processus décisionnel n'avait pas été complété pour une semaine (*Brien-Rajotte c. Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada A-425-96*).

l) Les décisions sont toutes de décembre 2014 et la Commission dit que les prestataires ont fraudé ou que leurs déclarations seraient de nature frauduleuse.

m) Le représentant rappelle le fardeau de preuve et indique que la Commission ne pouvait remonter dans un délai de plus de 3 ans. Le retour au-delà de 3 ans est contraire au pouvoir de la Commission. La Commission présume une rémunération au-delà de 150\$, mais en quoi cette déclaration de 150\$ est-elle fausse ? Sur l'état de chômage, les prestataires déclarent des sommes alors qu'ils se perçoivent salariés de l'entreprise. En quoi cette déclaration est-elle fausse ?

n) Le représentant soutient que lorsque la Commission cite *Pilote* (GD13-44/45), cette décision ne peut s'appliquer au présent dossier (*Canada (Procureur général) c. Pilote*, CAF A-868-97).

o) De plus, le représentant réfère à *Carrière* où la Cour indique qu'il faut regarder si la prestataire a fait une fausse déclaration. Si elle ne se percevait pas comme travailleur, mais aidait son conjoint, on ne peut aller au-delà de 36 mois (*Carrière c. Canada (Procureur général)*, CAF A-476-00) (GD13-46/47).

Rémunération

a) Selon *King*, la rémunération répartissable au sens du Règlement est la rémunération reçue ou payable. Le règlement est clair à ce sujet. L'article 35(1) définit le revenu qui réfère aux sommes reçues ou payables (*Canada (Procureur général) c. King*, CAF A-486-95) (GD13-50 à GD13-56).

b) Les prestataires n'ont pas reçu plus de 150\$ et n'avaient pas droit à plus de 150\$.

c) Dans notre cas, il n'y a pas de preuve que les prestataires pouvaient aller chercher plus de 150\$. Il s'agit d'une présomption qui est faite par la Commission.

d) Le représentant réfère à la jurisprudence suivante :

- *Yannelis* : payable n'est pas un mot technique. Une somme est payable lorsqu'une personne est tenue de la payer. C'est payable lorsqu'il peut être exigé de l'employeur et l'employeur est tenu de la verser. Dans le cas présent, ce n'était pas payable. Il y a une décision du Conseil d'administration qui indique que le salaire sera de 150\$ par semaine (*Canada (Procureur général) c. Yannelis*, CAF A-496-94) (GD13-51 à GD13-63).

- CUB51045B : sur la présomption de gain. Le présent cas n'est pas dans le soupçon, mais dans une preuve claire. La Commission reconnaît que les prestataires ont reçu 150\$, mais dit qu'ils auraient dû recevoir plus. La Commission dit que ce n'est pas comme ça qu'aurait dû fonctionner leur entreprise. Il n'y a pas de rémunération répartissable ni de pénalité applicable (GD13-64/65).

- TSSDAAE 221 : La Commission reconnaît que la somme n'était pas payable et que l'appel devait être accueilli (*B.J. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 221) 221 (GD13-66 à GD13-70).
- La Commission cite le CUB 79974, mais celui-ci ne s'applique pas. Il s'agit d'un cas où il y a eu un dépôt de grief et le prestataire a reçu une somme. Cette décision ne s'applique pas au présent dossier (GD13-71/72).
- *McLaughlin* : indique qu'il ne faut pas mélanger assurabilité et rémunération. Dans les faits, le prestataire a reçu une rémunération et s'il l'a reçue, les sommes sont applicables. Par conséquent, la décision ne s'applique pas aux faits du présent dossier (*McLaughlin c. Canada (Procureur général)*, CAF A- 43-09) (GD13-73 à GD13-80).
- *Boone et al.* : Le syndicat a reçu les sommes suite à un grief. Cette décision n'a rien à voir avec le présent dossier (*Boone et al. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, CAF A-277-01) (GD13-81 à GD13-83).
- *Martens* : le temps consacré par d'autres travailleurs. Personne n'est obligé de travailler dans sa propre entreprise (*Martens c. Canada (Procureur général)* 2008 CAF 240).

Semaine de chômage

- e) La Commission estime que le nombre d'heures habituellement travaillées correspondant à la semaine régulière de travail à temps plein au sens de l'article 31 du Règlement serait de 36 heures au sein de l'entreprise SAAF. La démonstration que le nombre d'heures retenu correspond à une semaine entière de travail ne ressort aucunement du dossier. À défaut d'une telle preuve, cette notion ne peut être appliquée.

f) La preuve atteste que le nombre d'heures travaillées au cours de la semaine était inférieur au nombre d'heures habituellement travaillées au sein de l'entreprise.

- *Goulet* : sur l'état de chômage. La question qu'il faut se poser, pour la période en litige, est-ce que dans le cadre de la participation à l'entreprise celle-ci aurait pu correspondre à son principal revenu de subsistance. Dans les périodes en litige, l'entreprise effectuait des travaux seulement pour des urgences et les travailleurs ne pouvaient espérer en faire leur principal gagne-pain (*Canada (Procureur général) c. Goulet*, CAF A-352-11) (GD13-84 à GD13-88).

- *Jouan* : quelques soit l'importance des autres facteurs en jeu, la seule chose qui l'intéresse est si le temps consacré à l'entreprise constitue une semaine entière. On comprend que le temps consacré était 50 heures par semaine dans *Jouan*, mais le juge conclut que dans la saison morte, il peut être différent. C'est le cas du type d'entreprise des prestataires qui peut être saisonnière (*Canada (Procureur général) c. Jouan*, CAF A-366-94) (GD13-89 à GD13-92).

- *Faucher* : réfère à des couvreurs et la Cour va dire qu'il faut tenir compte de la situation concernant le type de travail (*Faucher c. Canada (Procureur général)*, CAF A-57-96) (GD13-93 à GD13-95).

- *Proulx* : pour les périodes maintenues en litige, le travail effectué est entre 10 à 15 heures par semaine. Le prestataire ne peut en vivre et est payé 150\$ par semaine. S'il s'agissait d'un employé de l'entreprise, on ne lui appliquerait pas l'article 31 en disant qu'il effectue une semaine entière de travail (*Proulx c. Canada (Procureur général)*, CAF A-361-98) (GD13-96/97).

Pénalité

- g) Le fardeau de preuve appartient à la Commission et il faut que les gens aient une connaissance subjective que les déclarations faites sont contraire aux normes du chômage.
- h) Le représentant soumet que la Commission n'a pas assumé son fardeau de preuve d'autant plus qu'à plusieurs reprises, il y a eu des échanges avec les 3 appelants pour vérifier l'exactitude de leurs réponses. Sur la rémunération, il n'y a pas l'acte reproché. On ne peut reprocher à quelqu'un quelque chose qui n'existe pas. Le salaire présumé par le fonctionnaire n'a jamais été payé et n'a jamais été dû. Lorsque le prestataire déclare 150\$, il ne déclare pas quelque chose de faux. L'acte reproché n'existe pas.
- i) La pénalité par rapport à l'employeur : Le représentant rappelle que l'ARC a confirmé que les relevés d'emploi ne contenaient pas de renseignements faux sur la période énoncée sur le relevé d'emploi. La Commission reproche aux prestataires qu'il y manque des périodes et que celles-ci ne se retrouvent pas sur le relevé antérieur ou subséquent. On impose une pénalité quand les renseignements inexacts visent à fournir un plus grand avantage au prestataire, ce qui n'est pas le cas dans la situation actuelle. Le représentant réfère à la politique de la Commission.
- j) Dans le cas présent, le nombre d'heures est moins élevé. En plus, avec le temps supplémentaire qui était payé à la fin du travail, la Commission n'y perd rien, mais y gagne un avantage.
- k) De plus, le fait de reporter le temps supplémentaire réduit la rémunération, car dans tous les relevés d'emplois, le calcul de la prestation n'est pas influencé par les données qui sont reprochées manquantes puisque le calcul était fait par rapport aux 14 meilleures semaines. L'objet de la politique est de pénaliser les relevés d'emploi qui ont pour objectif d'aller chercher plus de prestations. Dans tous les cas, s'il y a eu des erreurs, cela n'a pas eu cet effet, mais a plutôt eu un effet opposé.

l) Dans le dossier de l'employeur, dans les observations de la Commission à la page GD4-4 (GE-15-4065), la Commission indique que considérant le fait que les dossiers ont été vérifiés et que ni les actionnaires ni les employés n'ont été informés d'aucune problématique, la Commission réduit la pénalité à 30%.

m) Tous ces considérants ne ressemblent pas à du 30%, mais la Commission reconnaît que les prestataires méconnaissaient la portée des erreurs et que pour eux cela n'avait pas de portée alors que dans les faits les prestataires se sont pénalisés eux-mêmes parce dans les faits ils leur manquent des heures sur certains relevés d'emploi. Il y aurait pu y avoir des semaines payées en plus. Le représentant cite la jurisprudence suivante :

- *Caverly* sur le fardeau de preuve : Lorsque dans le GD11, l'on voit que ce n'est pas sur l'ancien ou le précédent, la Commission devrait déposer l'ancien ou le précédent (*Caverly c. Ministre du Développement des ressources humaines*, CAF A-211-01) (GD13-111 à GD13-113).

- *Tiessen Tuomi* : En matière d'assurabilité, a priori, l'article 90 est clair et la compétence relève de l'ARC et dans les dossiers celle-ci dit que les relevés sont corrects (*Canada (Procureur général) c. Tiessen Tuomi*, CAF A-110-99) (GD13-114/115).

- CUB73984 : les pénalités ont été imposées pour le 150\$ versus la rémunération présumée. C'est sur ce motif que le débat doit être décidé (GD13-116/117).

- *Mootoo* : sur la connaissance subjective (*Mootoo c. Ministre du développement des ressources humaines*, CAF A-438-02). B. L. ou S. S. n'avaient pas une connaissance subjective qu'ils induisaient en erreur la Commission lorsqu'ils produisaient les relevés d'emploi (GD13-118 à GD13-120).

- *Gates* : dit que le simple scepticisme est insuffisant pour assumer son fardeau de preuve (*Canada (Procureur général) c. Gates*, CAF A-600-94) (GD13-123 à GD13-127).
- TSSDA357 : indique qu'une erreur non faite sciemment. Lorsque lit la Commission à GD4-4, estime que la Commission reconnaît que les erreurs n'ont pas été faites sciemment (*Les Industries Rogers Migneault inc. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDA 357) (GD13- 128 à GD13-131).
- *Ftergotis* : le prestataire reconnaît qu'il a faussement déclaré ses revenus. Cela ne ressemble pas à la situation actuelle (*Ftergotis c. Développement des ressources humaines et Canada (Procureur général)*, CAF A-526-05) (GD13- 132 à GD13-138).
- CUB51045D : la rémunération présumée ne peut pas donner lieu à une pénalité (GD13-139/140).
- CUB71548 : sur les relevés d'emploi. Considère que relève de l'ARC. L'ARC reconnaît que les relevés d'emploi sont exacts pour les périodes énoncées (GD13-141 à GD13-146).
- CUB 66975A : réfère à *Mootoo* et accorde le bénéfice du doute au prestataire (GD13-147 à GD13-149).
- CUB68452A : la bonne foi du prestataire n'a jamais été contestée. La Commission reconnaît dans le présent appel, la bonne foi des appelants (GD13-150 à GD13-152).
- *9041-6868 Québec inc.* : Lorsque reproche à B. L. de ne pas avoir mis la date sur le relevé d'emploi, ce sont des commissions qu'il a effectuées et il n'a pas reçu de paie. Ce n'est pas un contrat de travail, ce n'est pas assurable (*9041-6868 Québec inc. c. Canada (Ministre du revenu national)*, CAF A-559-04) (GD13-153 à GD13-161).

- CUB42757 : Subsidiairement, la politique déposée dit que la pénalité maximale est de 3 fois le taux et la Commission arrive à un taux de 30%. Pourquoi commence-t-elle à calculer la pénalité à 3 fois le taux. Dans le cas présent, il est clair que la Commission commence avec la pénalité maximale alors que la politique parle du maximum imposable. Pourquoi part-elle du maximum pour après considérer des circonstances atténuantes. Le représentant estime que la Commission n'a pas rempli son fardeau de preuve. B. L. émet les relevés d'emploi en décembre alors que pour toutes les périodes en litiges, il fait face à des préoccupations beaucoup plus grandes que celle de savoir s'il a la bonne date sur le relevé d'emploi. Il s'agit d'une circonstance énoncée, que la Commission connaissait, mais qui n'a pas été reconnue comme circonstance atténuante. Dans le pire des cas, il devrait s'agir d'un avertissement qui pourrait être donné (GD13-162 à GD13-164).

n) Autre jurisprudence soumise par le représentant et non citée précédemment :

- *Canada (Procureur général) c. Langelier* CAF #A-140-01 (GD13-39 à GD13-43);
- CUB 47551 (GD13-48/49);
- CUB 32215 (GD13-98 à GD13-99);
- *Moretto c. Canada (Procureur général)* CAF #A-667-96 (GD13-121/122).

[22] L'intimée a soutenu que :

Réexamen

a) Lorsqu'un prestataire n'a pas reçu les prestations auxquelles il avait droit ou qu'il a reçu des prestations auxquelles il n'avait pas droit, l'article 52 de Loi prévoit que, dans les trente-six (36) mois qui suivent le moment où des prestations ont été payées ou sont

devenues payables, la Commission peut examiner à nouveau toute demande au sujet de ces prestations. De plus, si la Commission 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 soixante-douze (72) mois suivants la date à laquelle les prestations ont été payées ou sont devenues payables.

b) Aux fins du réexamen, la Commission n'a pas à prouver que le prestataire a fait sciemment une représentation ou une déclaration fausse ou trompeuse dans l'intention de frauder. En d'autres mots, une simple erreur du prestataire est considérée comme une déclaration fausse ou trompeuse, sans pour autant qu'elle soit considérée avoir été faite sciemment.

c) Le prestataire a déclaré des heures de travail à raison de 10 heures par semaine, alors que certaines semaines, selon les preuves au dossier, il travaillait beaucoup plus que ce nombre d'heures. Ainsi, la Commission soumet que ses déclarations étaient fausses. Par conséquent, en présence de déclarations fausses ou trompeuses, la Commission était justifiée, en date du 1^{er} décembre 2014, de réexaminer les prestations versées dans les soixante-douze (72) mois (GE-15-4048 et GE-15-4049).

d) Le prestataire n'a déclaré qu'une partie de ses heures de travail pour les semaines comprises entre le 31 mars et le 13 avril 2013 et n'a déclaré aucune heure de travail dans la semaine débutant le 15 décembre 2013, alors que les preuves documentaires démontrent qu'il a travaillé sur les chantiers d'Hydro-Québec. Ainsi, la Commission soumet que ses déclarations étaient fausses (GE-15-4052).

e) La Commission rappelle qu'il n'importe pas, quand vient le temps de déterminer la période de réexamen, que la personne ait su ou non qu'elle effectue une représentation ou déclaration fausse ou trompeuse.

f) Dans le présent cas, la Commission a estimé que des représentations ou déclarations fausses ou trompeuses ont été faites lorsque le prestataire a omis de rapporter sa rémunération complète et le fait qu'il travaillait pour l'entreprise sur des chantiers, en

tant qu'employé et/ou chef d'équipe durant un nombre d'heures plus élevé que ce qu'il rapportait. La Commission disposait ainsi d'un délai de réexamen de soixante-douze (72) mois. Le prestataire doit par conséquent rembourser les prestations qui lui ont été versées, mais auxquelles il n'est pas admissible. La Commission demande donc au Tribunal de maintenir le recours au délai de soixante-douze (72) mois prévu à l'article 52(5) de la Loi sur l'assurance-emploi.

Jurisprudence applicable

g) Dans l'affaire A-140-01, la Cour a conclu que le juge-arbitre a fait fausse route en imposant à la Commission le fardeau de prouver que le prestataire avait sciemment fait des fausses déclarations pour réexaminer la demande de prestations. La seule exigence est d'estimer qu'une déclaration fausse ou trompeuse a été faite. Une référence est faite à l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans *Pilote* (A-868-97).

h) Dans l'arrêt A-0067-05, la Cour a affirmé que le paragraphe 43(6) de la Loi sur l'assurance-chômage (maintenant le paragraphe 52(5) de la Loi sur l'assurance-emploi) n'exige qu'une seule déclaration soit fausse ou trompeuse pour permettre un réexamen dans un délai de six ans comparativement à trois ans selon le paragraphe 43(1) de la Loi sur l'assurance-chômage (maintenant le paragraphe 52(1) de la Loi sur l'assurance-emploi) dans tous les autres cas. Que les fausses déclarations ou les déclarations trompeuses soient le résultat d'information ou de conseils de la Commission est un argument non fondé puisque le paragraphe 43(6) de la Loi sur l'assurance-chômage ne requiert uniquement que la déclaration soit fausse ou trompeuse pour donner ouverture au réexamen par la Commission de la demande de prestations.

Semaine de chômage

i) Un prestataire qui exploite sa propre entreprise est présumé travailler une semaine entière de travail à moins qu'il puisse démontrer que son niveau d'implication dans cette entreprise est si limité qu'une personne ne pourrait normalement compter sur cette activité comme principal moyen de subsistance. Afin de déterminer si le travail autonome du prestataire s'exerce dans une mesure limitée ou non, la Commission doit appliquer le

test objectif en vertu du paragraphe 30(2) du Règlement aux six facteurs énumérés au paragraphe 30(3) du Règlement au contexte de l'entreprise du prestataire au cours de sa période de prestations. Le temps consacré et l'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi sont les deux facteurs les plus importants.

j) Dans le cas présent, la preuve au dossier révèle ce qui suit en ce qui concerne ces six facteurs :

- Temps consacré: Les actionnaires travaillent une moyenne de dix (10) heures par semaine durant la basse saison et cette situation prévaut depuis plusieurs années. Le prestataire effectue principalement de la comptabilité durant cette période. Il mentionne qu'il n'a plus rien à faire lorsque les opérations cessent en décembre; toutefois il peut arriver qu'il s'occupe de la comptabilité sans demander de salaire en retour, ou déplacer de la machinerie. Il fait aussi des commissions et de petits entretiens, sans se rendre sur les chantiers.

En ce qui concerne la période du 7 février 2010 jusqu'au 3 avril 2010, des factures démontrent que le prestataire agissait à titre de chef d'équipe sur différents chantiers et qu'il a travaillé un nombre d'heures plus élevé durant certaines semaines que ce qu'il déclarait. Également, plusieurs dépenses ont été faites chez différents fournisseurs, selon les documents visibles aux pages GD3-99 à 108, démontrant que le prestataire consacrait un nombre plus élevé d'heures à son entreprise que ce qu'il déclarait hebdomadairement.

En ce qui concerne les périodes comprises entre le 26 décembre 2010 et le 15 janvier 2011 et entre le 13 mars et le 7 mai 2011, des factures démontrent que le prestataire agissait à titre de chef d'équipe sur un chantier. Également, plusieurs dépenses ont été faites chez différents fournisseurs, selon les documents visibles aux pages GD3-71 à 114, démontrant que le prestataire consacrait un nombre plus élevé d'heures à son entreprise que ce qu'il déclarait hebdomadairement.

- Nature et montant du capital et autres ressources investies: Le prestataire a investi 1500\$ lors de la création de l'entreprise en 1996 (page GD3-112).
 - Réussite ou l'échec financier de l'emploi ou de l'entreprise : Bien que ce soit une entreprise saisonnière qui fonctionne majoritairement entre mai et décembre chaque année, elle assure les emplois de nombreux travailleurs. Ainsi, la Commission considère l'entreprise en réussite.
 - Maintien de l'emploi ou de l'entreprise : L'entreprise opère depuis 1996 et effectue des travaux pour des grandes entreprises, dont Hydro Québec. (Page GD3-82)
 - Nature de l'emploi ou de l'entreprise : L'entreprise oeuvre dans le domaine de l'aménagement forestier (page GD3-82).
 - L'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi : Le prestataire indique faire des recherches d'emploi quotidiennement sur Internet; il est inscrit sur alerte-emploi et de recherche du travail en même temps pour sa propre entreprise. Il serait prêt à accepter un emploi dans une autre entreprise jusqu'à ce que les activités reprennent pour SAAF. (Page GD3-111)
- k) Lorsque considérés objectivement, les 6 facteurs mènent au constat que l'implication du prestataire dans son entreprise est celle d'une personne qui dépendrait normalement sur ce niveau de travail indépendant comme principal moyen de subsistance. Bien que l'entreprise soit active au moins 8 mois par année (considérée comme la haute saison), il y a tout de même d'autres tâches à effectuer en basse saison et en 2010, l'entreprise a obtenu d'autres contrats durant la période hivernale, tel que démontré dans les factures visibles aux pages GD3-83 à 98 (GE-15-4048), aux pages GD3-68 à 70 (GE-15-4049). Les nombreuses factures d'essence et autres fournitures et location de toute sorte viennent appuyer le fait que le prestataire n'était pas en chômage entre le 7 février et le 3 avril 2010, entre le 26 décembre 2010 et le 15 janvier 2011 et entre le 13 mars 2011 et

le 7 mai 2011. Il est démontré avec les factures fournies et le nombre d'employés qui travaillaient à cette période qu'il exploitait son entreprise dans la mesure où cette activité constituait son principal moyen de subsistance. En conséquence, le prestataire n'a pas réfuté la présomption qu'il travaille une semaine entière de travail parce qu'il ne rencontre pas l'exception du paragraphe 30(2) du Règlement.

l) La Commission soutient que la législation appuie sa position. La Cour d'appel fédérale a rappelé que lorsque le prestataire exploite une entreprise, il incombe à ce dernier de réfuter la présomption selon laquelle il travaille une semaine entière de travail. La Cour a réaffirmé que le facteur le plus important et le plus pertinent pour déterminer si le prestataire travaille une semaine entière de travail était le temps consacré suivi par la volonté du prestataire de chercher un emploi et d'accepter immédiatement un autre emploi (*Martens c. Canada (PG)*, 2008 CAF 240; *Charbonneau c. Canada (PG)*, 2004 CAF 61; *Marlowe c. Canada (PG)*, 2009 CAF 102).

m) La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel le paragraphe 30(2) du Règlement annulera l'application du paragraphe 30(1) du Règlement, si le prestataire peut démontrer que le niveau d'implication dans l'exploitation de son entreprise, considérée objectivement à la lumière des six facteurs énoncés au paragraphe 30(3) du Règlement, est si peu que le demandeur ne devrait normalement pas se prévaloir de ce niveau d'engagement en tant que principal moyen de subsistance (*Martens c. Canada (PG)*, 2008 CAF 240).

Rémunération

n) L'article 35 du Règlement définit le revenu comme « tout revenu en espèces ou non que le prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne, notamment un syndic de faillite ». Le Règlement précise également quels types de revenus peuvent constituer une rémunération. Une fois la rémunération établie, l'article 36 du Règlement explique de quelle façon elle doit être répartie, en d'autres termes, durant quelles semaines elle a valeur de rémunération pour le prestataire.

- o) On peut considérer les sommes d'argent reçues d'un employeur comme une rémunération. Ces sommes doivent de ce fait être réparties, à moins qu'elles ne constituent l'une des exceptions prévues au paragraphe 35(7) du Règlement ou qu'elles ne proviennent pas d'un emploi.
- p) Le prestataire a reçu de l'argent de *S. A. A. F. inc.* Cet argent a été versé au prestataire à titre de salaire. La Commission maintient que cet argent constitue une rémunération au sens où l'entend le paragraphe 35(2) du Règlement puisqu'il a été remis au prestataire à titre de paiement pour les heures travaillées chez le client de l'entreprise, Hydro-Québec. Par conséquent, conformément au paragraphe 36(4) du Règlement, elle a correctement réparti cette rémunération sur la période où les services ont été fournis.
- q) Selon les factures au dossier, le prestataire a travaillé en janvier et février 2010 sur des chantiers d'Hydro Québec. En effet, les factures 101501, 101503 et 101505 (pages GD3- 83 à GD3-93) démontrent que le prestataire a réellement travaillé entre le 3 janvier 2010 et le 20 février 2010 et que son salaire variait selon le nombre d'heures effectuées et selon le salaire calculé à 20\$ l'heure, plus le 6% de paie de vacances, soit 21,20\$, tel que défini par la Commission (page GD3-110) et selon les informations au dossier, alors qu'il n'a déclaré que 150\$ pour chacune des semaines concernées par la présente affaire (page GD3-22 à 81).
- r) Également, lors de la révision du dossier, la Commission a effectué des modifications additionnelles. En effet, la facture 101507 démontre que le prestataire a travaillé comme employé en plus d'être chef d'équipe, pour un salaire de 191 \$ applicable à la semaine du 4 au 10 avril 2010, de même que pour la semaine du 11 au 17 avril 2010, pour un salaire de 382\$. Les rémunérations ont donc été réparties conformément aux renseignements obtenus et selon la législation.
- s) Le prestataire a reçu de l'argent de SAAF. Cet argent a été versé au prestataire à titre de salaire. La Commission maintient que cet argent constitue une rémunération au sens où l'entend le paragraphe 35(2) du Règlement puisqu'il a été remis au prestataire à titre de paiement pour les heures travaillées entre autres chez le client de l'entreprise, Hydro- Québec. Par conséquent, conformément au paragraphe 36(4) du Règlement, elle a

correctement réparti cette rémunération sur la période où les services ont été fournis. Selon les factures au dossier, le prestataire a travaillé entre le 31 mars et le 13 avril 2013 sur des chantiers d'Hydro Québec. La facture 131801 (pages GD3-55) démontre que le prestataire a réellement travaillé entre le 2 et le 8 avril 2013. De plus, il a confirmé à l'agent d'enquête avoir travaillé dans la semaine du 15 décembre 2013. (Pages GD3-60 à 62). La rémunération du prestataire a donc été calculée selon le taux horaire de 21,20\$ et a été répartie conformément aux renseignements obtenus et selon la législation (GE-15-4052).

t) La Commission soutient que la jurisprudence appuie sa décision. Le juge Bordeleau a maintenu le principe selon lequel les sommes reçues 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 (CUB 79974).

u) La Cour d'appel fédérale a réaffirmé le principe selon lequel « le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi » doit être pris en considération lors du calcul du montant à déduire des prestations (*McLaughlin c. Canada (PG)*, 2009 CAF 365).

v) La Cour d'appel fédérale a aussi 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 c. Canada (PG)*, 2002 CAF 257).

w) Dans son argumentation supplémentaire du 4 avril 2017, la Commission ajoute qu'à la page GD4-2 de l'argumentation de la Commission à l'intention du Tribunal, il est indiqué que les déclarations électroniques du prestataire - Questions et Réponses démontrent que le prestataire a déclaré des gains d'emploi de 150 \$ pour la semaine du 3 janvier 2010 et aussi pour la semaine du 31 janvier 2010. Les preuves pour la semaine du 3 janvier apparaissent aux pages GD3-23 à GD3-24 et celles pour la semaine du 31 janvier se retrouvent aux pages GD3-31 à GD3-33 du dossier de révision. Par contre, lors de l'enquête plusieurs documents ont été recueillis et les factures et rapports ont été utilisés pour la révision administrative (GD4-3). La facture 101501 tient compte des

rapports 367657, 367658 et 367659 (GD3-83) et le rapport 367657 démontre que pour la période finissant le samedi 9 janvier 2010 (ce qui veut dire qu'elle a débuté le dimanche 3 janvier), B. L. a travaillé 10 heures (GD3-84). La facture 101503 tient compte des rapports 376217, 376218, 376219 et 376220 (GD3-85) et le rapport 376218 démontre que pour la période finissant le samedi 6 février 2010 (débutant donc le dimanche 31 janvier 2010). B. L. a travaillé 16 heures, soit 8 le jeudi 4 février et 8 le vendredi 5 février 2010 (GD3-87).

x) Les gains ont donc été corrigés de 150 \$ à 212 \$ (10 heures X 21.20 \$) pour la semaine du 3 janvier et de 150 \$ à 339 \$ (16 heures X 21.20 \$) pour la semaine du 31 janvier 2010. Au taux horaire de 20 \$ est ajouté le 6 % de paie de vacances, ce qui donne un total de 21.20 \$ de l'heure (GD4-10).

Avertissements et pénalité

y) Il a été établi que le fardeau de la preuve qui incombe à la Commission consiste à établir que le prestataire a sciemment fait une déclaration fausse ou trompeuse et la norme de preuve requise est celle correspondant à la prépondérance des probabilités.

z) De plus, la jurisprudence a établi que la Commission n'est pas tenue d'établir l'existence d'une «intention de tromper» pour prouver qu'une prestataire a sciemment fait une déclaration fausse ou trompeuse. Le juge des faits peut donc décider, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire savait subjectivement que la déclaration était fausse aux fins de lui infliger une pénalité.

aa) Le prestataire a travaillé à différentes reprises entre janvier et avril 2010, des heures supplémentaires aux heures qu'il a déclarées, soit toujours 10 heures par semaine. Il devait certainement savoir qu'il avait gagné plus de 150\$ lorsqu'il agissait à titre d'employé et/ou de chef d'équipe durant les contrats pour Hydro Québec, sur le terrain. Pour chacune des semaines de cette période, lorsqu'il a rempli ses déclarations du prestataire, il a toujours déclaré sa moyenne, soit 10 heures par semaine pour 150\$ de rémunération (GE-15-4048).

bb) Le prestataire a effectué du travail pour assurer le fonctionnement de l'entreprise entre le 26 décembre 2010 et le 15 janvier 2011, de même qu'entre le 13 mars 2011 et le 7 mai 2011, selon les preuves documentaires. Bien qu'il déclare avec régularité qu'il travaille 10 heures par semaine, la Commission considère que le prestataire en faisait plus. Il devait certainement savoir qu'il travaillait plus que le nombre d'heures déclarées, surtout lorsqu'il agissait à titre de chef d'équipe durant les contrats pour Hydro Québec, sur le terrain. Pour chacune des semaines de cette période, lorsqu'il a rempli ses déclarations du prestataire, il a toujours déclaré sa moyenne, soit 10 heures par semaine pour 150\$ de rémunération (GE-15-4049).

cc) Le prestataire a travaillé sur un chantier du 2 au 8 avril 2013 de même que du 13 au 20 décembre 2013 et n'a déclaré qu'une partie ou bien aucune heure de travail lorsqu'il a rempli ses déclarations (pages GD3-28 à 53). Il a d'ailleurs confirmé avoir travaillé, mais devait rembourser des heures de travail qui lui avaient été payées (GE-15-4052).

dd) Bien que le représentant du prestataire soutienne que le prestataire a toujours déclaré sa situation dans ses demandes, la Commission soutient que ce n'est pas parce qu'il rapportait être actionnaire lorsqu'il complétait sa demande qu'il devrait être considéré comme ayant rapporté toute l'information sur sa situation. En effet, les heures facturées sur les chantiers pour Hydro Québec démontrent que le prestataire travaillait comme chef d'équipe et les factures démontrent qu'il était actif plusieurs jours par semaine à effectuer à tout le moins des achats avec la carte de crédit de l'entreprise pour les besoins opérationnels de ladite entreprise et non pas pour ses besoins personnels.

ee) La Commission considère que le prestataire a rempli ses déclarations en toute connaissance de cause et qu'il savait qu'il transmettait de la fausse information. Par conséquent, l'imposition d'un avertissement est de mise.

ff) La Commission soumet que la jurisprudence appuie sa décision. La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe qu'il n'y a déclaration fausse ou trompeuse que lorsque les prestataires savent de façon subjective que les informations qu'ils ont données ou les

déclarations qu'ils ont faites - ou celles qui les concernaient - étaient fausses (*Mootoo c. Canada (PG)*, 2003 CAF 206, *Canada (PG) c. Gates*, A-600-94).

gg) Dans une affaire similaire, la Cour d'appel fédérale a confirmé que le prestataire était passible d'une pénalité en vertu de l'article 38 de la Loi puisqu'il y avait suffisamment de preuves pour appuyer l'opinion de la Commission à l'effet que le prestataire savait qu'il avait des gains au cours des 17 semaines où il a reçu des prestations (*Ftergiotis c. Canada (PG)*, 2007 CAF 55).

hh) Si le Tribunal vient à la conclusion qu'une pénalité est justifiée, il doit alors déterminer si la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsque le montant de la pénalité a été fixé.

ii) Depuis le 1er juin 2005, la Commission a adopté la politique suivante concernant le calcul des pénalités. Pour un premier acte délictueux, le montant de la pénalité peut être jusqu'à 50% du montant du trop payé découlant de cet acte délictueux. Pour un deuxième acte délictueux, le montant de la pénalité peut être jusqu'à 100% du montant du trop payé. Pour le troisième acte délictueux et les suivants, le montant de la pénalité peut être jusqu'à 150% du montant du trop payé. Il s'agit ici de maximums que la Commission s'est fixés par politique et ce n'est qu'après avoir pris en considération toutes les circonstances atténuantes que le montant de la pénalité est calculé.

jj) La Cour d'appel fédérale a confirmé que la Commission est justifiée de se donner des lignes directrices en matière d'imposition de pénalités pour assurer une certaine cohérence à l'échelle nationale et éviter l'arbitraire en ces matières (*Canada (PG) c. Gagnon*, 2004 CAF 351).

kk) La Commission soutient qu'elle a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire étant donné qu'elle a tenu compte de toutes les circonstances pertinentes à l'affaire au moment d'imposer la pénalité non monétaire (GD3-120) (GE-15-4048; GE-15-4049).

ll) La Commission soutient qu'elle a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire étant donné qu'elle a tenu compte de toutes les circonstances pertinentes à

l'affaire au moment de fixer le montant de la pénalité. Le montant de la pénalité a été établi de la façon suivante lors de la décision initiale (page GD3-45):

Montant du trop payé net découlant d'acte(s) délictueux : 468,00\$

Niveau de l'acte délictueux : 1^{er}

Nombre d'acte(s) délictueux : 1 acte délictueux soit : 1 déclaration du prestataire pour laquelle il a omis d'indiquer qu'il avait travaillé dans la semaine du 16 au 22 décembre 2012 alors qu'il avait effectué 36 heures de travail.

Les circonstances atténuantes suivantes furent retenues pour les fins de calcul du montant de la pénalité : aucune circonstance atténuante.

La pénalité a été établie de la façon suivante : $468,00\$ \times 50\% = 234,00\$$

mm) La Commission soutient qu'elle a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire étant donné qu'elle a tenu compte de toutes les circonstances pertinentes à l'affaire au moment de fixer le montant de la pénalité. Le montant de la pénalité a été établi de la façon suivante lors de la décision initiale (page GD3-70):

Montant du trop payé net découlant d'acte(s) délictueux : 413,00\$

Niveau de l'acte délictueux : 1^{er}

Nombre d'acte(s) délictueux : 3 actes délictueux soient : 3 déclarations du prestataire pour lesquelles il a omis d'indiquer en tout ou en partie ses gains de travail.

Les circonstances atténuantes suivantes furent retenues pour les fins de calcul du montant de la pénalité : aucune circonstance atténuante.

La pénalité a été établie de la façon suivante : $413,00\$ \times 50\% = 207,00\$$ (GE-15-4052).

nn) La Commission soumet que la jurisprudence appuie sa décision. La Cour d'appel fédérale avait confirmé le principe selon lequel la Commission détenait seule le pouvoir discrétionnaire d'imposer la pénalité prévue au paragraphe 38(1) de la Loi. De plus, la Cour avait déclaré qu'aucune Cour, aucun juge-arbitre ou Tribunal n'était autorisé à faire

obstacle à une décision de la Commission concernant une pénalité, tant et aussi longtemps que la Commission pouvait prouver qu'elle exerçait son pouvoir discrétionnaire « de façon judiciaire ». En d'autres termes, la Commission doit démontrer qu'elle a agi de bonne foi, tenu compte de tous les facteurs pertinents et laissé de côté ceux qui ne l'étaient pas (*Canada (PG) c. Uppal*, 2008 CAF 388, *Canada (PG) c. Tong*, 2003 CAF 281).

ANALYSE

Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

Réexamen de la demande

[23] Le prestataire conteste le réexamen au-delà de 36 mois effectué en lien avec la demande de prestations débutant le 20 décembre 2009 (GE-15-4048) et la demande de prestations débutant le 26 décembre 2010 (GE-15-4049).

[24] Le paragraphe 52 (5) de la Loi indique que si 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.

[25] La Commission indique que le prestataire a fait des déclarations fausses ou trompeuses en déclarant des heures de travail à raison de 10 heures par semaine, alors que certaines semaines, selon les preuves au dossier, il travaillait beaucoup plus que ce nombre d'heures. Ainsi, la Commission soumet que les déclarations du prestataire étaient fausses. Par conséquent, en présence de déclarations fausses ou trompeuses, la Commission était justifiée, en date du 1^{er} décembre 2014, de réexaminer les prestations versées dans les soixante-douze mois.

[26] Le représentant indique que selon la politique de la Commission pour le processus de révision (chapitre 17), la Commission intervient pour le futur et non pour les périodes antérieures. Par conséquent, dans le présent dossier, des contrôles ont eu lieu, mais la Commission n'a pas agi. Des fonctionnaires ont téléphoné aux appelants et vérifié leur situation. Il connaissait la situation des prestataires qui ont toujours déclaré leur situation et la Commission a toujours indiqué qu'il avait droit au chômage. S'il y avait des questionnements, la Commission

aurait pu agir et la politique dit que si la Commission avait pu contrôler, elle ne devrait pas revenir en arrière d'autant qu'elle leur a reconnu leur droit au chômage.

[27] Le représentant soutient qu'il y a une preuve où en novembre 2014, la Commission indique que les prestataires ont droit au chômage. Par conséquent, c'est contraire aux propres politiques de la Commission et donc contraire à la politique de révision telle qu'énoncée dans la jurisprudence.

[28] Le Tribunal constate que la Commission a communiqué avec le prestataire en lien avec l'état de chômage (travailleur indépendant) le 1^{er} février 2011 (GE-15-4048/GD14-3) et le 31 janvier 2014 (GD-14-7/8). La Commission a aussi communiqué avec le prestataire le 31 janvier 2012, le 15 janvier 2013, le 31 janvier 2014 et le 26 janvier 2015, en lien avec l'assurabilité (GE-15-4048/GD14-4 à GD14-6 et GD14-9).

[29] Dans *Dussault*, le Cour d'appel fédérale cite *Langelier* et indique :

« Je suis d'avis, avec égards, que le juge-arbitre a fait fausse route lorsqu'il a imposé à la Commission, en vertu du paragraphe 43(6), le fardeau de prouver «que le prestataire avait sciemment fait des fausses déclarations ». C'est là, plutôt, le fardeau qu'impose le paragraphe 33(1) en matière de pénalité. Tout ce qu'exige le législateur au paragraphe 43(6), c'est que la Commission « estime qu'une déclaration fausse ou trompeuse ait été faite » ... Pour en arriver à cette conclusion, il faut, bien sûr, que la Commission se satisfasse raisonnablement qu'une « déclaration ou représentation fausse ou trompeuse a été faite relativement à une demande de prestations ».

En d'autres termes, la simple existence ou présence d'une déclaration fausse ou trompeuse suffit, dans la mesure où la Commission est raisonnablement satisfaite de ce fait, pour donner ouverture à l'application du paragraphe 43(6) sans qu'il ne soit nécessaire de rechercher l'intention de son auteur. Cette existence s'infère objectivement des faits. » (*Canada (Procureur général) c. Dussault*, 2003 CAF 372).

[30] Le Tribunal est d'avis que la Commission a bien effectué des vérifications dans les dossiers du prestataire. Néanmoins, celles-ci concernaient l'état de chômage et l'assurabilité du prestataire. Or, dans les cas en litige, la Commission affirme estimer que le prestataire a fait des déclarations fausses ou trompeuses sur la base des heures de travail que celui-ci a déclarées. La Commission indique que le prestataire a déclaré effectuer 10 heures de travail par semaine alors que les documents démontrent que certaines semaines, il a effectué plus d'heures de travail.

[31] Le Tribunal prend en considération la politique de réexamen de la Commission telle que décrite dans le Guide de la détermination de l'admissibilité ainsi que la jurisprudence transmise par le représentant (GD13).

[32] Le Tribunal prend en considération le fait que le prestataire ait déclaré effectuer entre 10 et 15 heures de travail sur plusieurs de ses déclarations.

[33] Le Tribunal est d'avis que, bien que le prestataire ait fait l'objet de révision en lien avec son assurabilité ou l'état de chômage, il n'y a pas d'indication que la question des déclarations ou des heures de travail hebdomadaires ait été adressée préalablement par la Commission. De plus, même si cela avait été le cas, la Loi prévoit à la Commission une possibilité de réviser une demande de prestations au-delà de 36 mois si celle-ci estime qu'une déclaration fausse ou trompeuse a été faite. Tel que souligné ci-dessous par la Commission, il n'y a pas de notion d'intention prise qui doit être prise en compte dans cette détermination.

[34] caAinsi, lorsque la Commission a obtenu une copie des factures de l'entreprise, estimant que le prestataire a effectué plus de 10 heures de travail pendant certaines semaines alors qu'il ne déclarait que 10 heures de travail, le Tribunal est d'avis que la Commission pouvait estimer que le prestataire avait fait des déclarations fausses ou trompeuses.

[35] Le Tribunal est d'avis que la Commission était raisonnablement satisfaite de l'existence de cette déclaration fausse ou trompeuse que cette dernière ait été faite sciemment ou non, afin de pouvoir appliquer le paragraphe 52 (5) de la Loi. Le Tribunal est satisfait que la Commission peut réviser les demandes de prestations du prestataire, à l'intérieur du délai de 72 mois prévu par la Loi.

Semaine de chômage

[36] Le prestataire conteste les décisions relatives à la semaine de chômage. Plus précisément, dans le dossier GE-15-4048, la décision relative à la semaine de chômage pour la période du 7 février au 3 avril 2010 et dans le dossier GE-15-4049, la décision relative à la semaine de chômage pour la période du 26 décembre 2010 au 15 janvier 2011 et du 13 mars 2011 au 7 mai 2011.

[37] Le paragraphe 30 (1) du Règlement indique :

Sous réserve des paragraphes (2) et (4), le prestataire est considéré comme ayant effectué une semaine entière de travail lorsque, durant la semaine, il exerce un emploi à titre de travailleur indépendant ou exploite une entreprise soit à son compte, soit à titre d'associé ou de coïntéressé, ou lorsque, durant cette même semaine, il exerce un autre emploi dans lequel il détermine lui-même ses heures de travail.

[38] Le paragraphe 30 (2) du Règlement indique :

Lorsque le prestataire exerce un emploi ou exploite une entreprise selon le paragraphe (1) dans une mesure si limitée que cet emploi ou cette activité ne constituerait pas normalement le principal moyen de subsistance d'une personne, il n'est pas considéré, à l'égard de cet emploi ou de cette activité, comme ayant effectué une semaine entière de travail.

[39] Le paragraphe 30 (3) du Règlement établit les circonstances qui permettent de déterminer si le prestataire exerce un emploi ou exploite une entreprise. Le Tribunal doit donc prendre en compte les facteurs suivants afin de déterminer si le prestataire est considéré comme étant un travailleur indépendant ou exploitant d'entreprise :

Temps qu'il y consacre:

[40] La Commission soutient que le prestataire travaille une moyenne de dix heures par semaine durant la basse saison et cette situation prévaut depuis plusieurs années. Le prestataire effectue principalement de la comptabilité durant cette période. Il mentionne qu'il n'a plus rien à faire lorsque les opérations cessent en décembre; toutefois il peut arriver qu'il s'occupe de la

comptabilité sans demander de salaire en retour, ou déplacer de la machinerie. Il fait aussi des commissions et de petits entretiens, sans se rendre sur les chantiers.

[41] La Commission ajoute qu'en ce qui concerne la période du 7 février 2010 jusqu'au 3 avril 2010, des factures démontrent que le prestataire agissait à titre de chef d'équipe sur différents chantiers et qu'il a travaillé un nombre d'heures plus élevé durant certaines semaines que ce qu'il déclarait. Également, plusieurs dépenses ont été faites chez différents fournisseurs, selon les documents visibles aux pages GD3-99 à 108, démontrant que le prestataire consacrait un nombre plus élevé d'heures à son entreprise que ce qu'il déclarait hebdomadairement.

[42] Puis, en ce qui concerne les périodes comprises entre le 26 décembre 2010 et le 15 janvier 2011 et entre le 13 mars et le 7 mai 2011, la Commission soutient que des factures démontrent que le prestataire agissait à titre de chef d'équipe sur un chantier. Également, plusieurs dépenses ont été faites chez différents fournisseurs, selon les documents visibles aux pages GD3-71 à 114, démontrant que le prestataire consacrait un nombre plus élevé d'heures à son entreprise que ce qu'il déclarait hebdomadairement.

[43] Les prestataires ont expliqué qu'ils déclaraient entre 10 et 15 heures de travail par semaine pendant la période hivernale. Ces heures correspondaient à une moyenne qu'ils avaient établie. Ils étaient rémunérés à raison de 150\$ pour ces semaines. S. S. a aussi expliqué qu'il indiquait un des 3 actionnaires à titre de chef d'équipe même si celui-ci n'était pas présent sur le terrain. Il a indiqué que si ce dernier effectuait des heures de travail, celles-ci étaient détaillées dans la section main-d'œuvre des rapports soumis à Hydro-Québec.

[44] Le Tribunal constate que, selon les factures de l'entreprise, le prestataire a effectué les heures de travail suivantes :

- 16 heures pour la période se terminant le 6 février 2010 (GD3-87);
- 16 heures pour la semaine se terminant le 13 février 2010 (GD3-88);
- 16 heures pour la semaine se terminant le 20 février 2010 (GD3-86);
- 17 heures pour la semaine se terminant le 20 février 2010 (GD3-93) ;

- 18 heures pour la semaine se terminant le 27 février 2010 (GD3-92);
- 16 heures pour la semaine se terminant le 6 mars 2010 (GD3-91);
- 9 heures pour la semaine se terminant le 10 avril 2010 (GD3-98);
- 18 heures pour la semaine se terminant le 17 avril 2010 (GD3-97);
- Aucune heure pour la semaine se terminant le 9 avril 2011 (GE-15-4049; GD3-69).

[45] Le Tribunal constate que les déclarations du prestataire du 3 janvier 2010 au 9 janvier 2010 et du 24 janvier 2010 au 17 avril 2010 indiquent que le prestataire a déclaré effectuer 15 heures de travail pour une rémunération de 150\$ (GD3-22 à GD3-81). Pour la période du 26 décembre 2010 au 15 janvier 2011 et du 13 mars 2011 au 7 mai 2011, le prestataire a déclaré effectuer 10 heures de travail pour une rémunération de 150\$ (GE-15-4049/GD3-23 à GD3-66).

[46] Les prestataires ont aussi indiqué qu'ils effectuaient des petites commissions pour l'entreprise telles que d'aller porter de la machinerie pour réparation. Ils ajoutent qu'ils ne pouvaient effectuer les réparations eux-mêmes puisque celles-ci doivent être certifiées.

[47] De plus, le prestataire indique que la Commission lui reproche de travailler la semaine du 26 décembre 2010 puisqu'une facture correspondant au souper de Noël de l'entreprise est au dossier (GD3-74).

Nature et montant du capital et autres ressources investies:

[48] La Commission indique que le prestataire a investi 1 500\$ lors de la création de l'entreprise en 1996 (page GD3-112).

Réussite ou l'échec financier de l'emploi ou de l'entreprise :

[49] La Commission indique que bien que ce soit une entreprise saisonnière qui fonctionne majoritairement entre mai et décembre chaque année, elle assure les emplois de nombreux travailleurs. Ainsi, la Commission considère l'entreprise en réussite.

[50] Les prestataires indiquent que l'entreprise est saisonnière. Ils indiquent qu'ils ne peuvent en dépendre pendant la saison hivernale puisque le travail en lui-même est saisonnier.

Maintien de l'emploi ou de l'entreprise :

[51] La Commission indique que l'entreprise opère depuis 1996 et effectue des travaux pour des grandes entreprises, dont Hydro Québec.

[52] Les prestataires indiquent que leur principal client est Hydro-Québec. Ils doivent soumissionner sur des appels d'offres afin d'obtenir des contrats. Ils indiquent qu'en basse saison, de novembre à avril-mai, à moins de contrats spécifiques, il s'agit de travail ponctuel et de l'entretien de la machinerie qui doit être fait par des professionnels puisqu'une certification est nécessaire. Le travail est majoritairement lié à des appels d'urgence. Ils ne peuvent travailler à temps plein et les conditions météorologiques influencent sur leur possibilité de travail. Le travail n'est qu'aérien comparativement à l'été où le travail est aérien et terrestre.

Nature de l'emploi ou de l'entreprise :

[53] La Commission indique que l'entreprise œuvre dans le domaine de l'aménagement forestier.

[54] Le prestataire indique qu'il est trésorier de l'entreprise. Il se considère comme un salarié de l'entreprise et effectue du travail sur le terrain. L'entreprise offre des services dans le milieu forestier en particulier pour l'entretien du réseau électrique, selon des appels d'offres obtenus principalement auprès d'Hydro Québec.

L'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi :

[55] La Commission soutient que le prestataire indique faire des recherches d'emploi quotidiennement sur Internet. Il est inscrit sur alerte-emploi et cherche du travail en même temps pour sa propre entreprise. Il serait prêt à accepter un emploi dans une autre entreprise jusqu'à ce que les activités reprennent pour SAAF.

[56] La Commission conclut que lorsque considéré objectivement, les 6 facteurs mènent au constat que l'implication du prestataire dans son entreprise est celle d'une personne qui dépendrait normalement sur ce niveau de travail indépendant comme principal moyen de subsistance. Bien que l'entreprise soit active au moins 8 mois par année (considéré comme la haute saison), il y a tout de même d'autres tâches à effectuer en basse saison et en 2010, l'entreprise a obtenu d'autres contrats durant la période hivernale, tel que démontré dans les factures visibles aux pages GD3-83 à 98 (GE-15-4048), aux pages GD3-68 à 70 (GE-15-4049). Les nombreuses factures d'essence et autres fournitures et location de toute sorte viennent appuyer le fait que le prestataire n'était pas en chômage entre le 7 février et le 3 avril 2010, entre le 26 décembre 2010 et le 15 janvier 2011 et entre le 13 mars 2011 et le 7 mai 2011. Il est démontré avec les factures fournies et le nombre d'employés qui travaillaient à cette période qu'il exploitait son entreprise dans la mesure où cette activité constituait son principal moyen de subsistance. En conséquence, le prestataire n'a pas réfuté la présomption qu'il travaille une semaine entière de travail parce qu'il ne rencontre pas l'exception du paragraphe 30 (2) du Règlement.

[57] Dans *Charbonneau*, la Cour d'appel fédérale a indiqué :

« En conclusion, s'il est exact de dire que tous les facteurs énumérés à l'article 30 (3) du Règlement sur l'assurance-emploi doivent être pris en considération le fait est que le facteur « temps » (l'alinéa a) et le facteur « intention et volonté » (l'alinéa f) sont d'une importance primordiale. Un prestataire qui n'a pas le temps de travailler ou qui ne se cherche pas activement un emploi ne devrait pas bénéficier du système d'assurance-emploi » (*Charbonneau c. Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 61).

[58] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel le paragraphe 30(2) du Règlement annulera l'application du paragraphe 30(1) du Règlement, si le prestataire peut démontrer que le niveau d'implication dans l'exploitation de son entreprise, considérée objectivement à la lumière des six facteurs énoncés au paragraphe 30(3) du Règlement, est si peu que le demandeur ne devrait normalement pas se prévaloir de ce niveau d'engagement en tant que principal moyen de subsistance (*Martens c. Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 240).

[59] Le Tribunal constate, tel que mentionné dans *Charbonneau*, que les facteurs temps consacré à l'entreprise et l'intention et la volonté de se chercher un autre emploi sont d'une importance primordiale afin de déterminer si le temps consacré par un prestataire à l'entreprise est dans une mesure si limitée que cet emploi ne représenterait pas son principal moyen de subsistance.

[60] Le Tribunal constate que par sa nature même, l'entreprise est saisonnière. Pendant la saison morte, le prestataire effectue de petits travaux pour l'entreprise, et ce, de manière ponctuelle.

[61] Les actionnaires ont indiqué qu'ils avaient déterminé une moyenne des heures effectuées pendant la saison hivernale et déclaraient cette moyenne d'heures au moment de faire leurs déclarations. Le Tribunal prend en considération que cette moyenne diffère des heures réelles effectuées pour certaines des semaines puisque les factures à Hydro-Québec le démontrent. Néanmoins, le Tribunal est d'avis qu'aucune de ces factures ne démontre que le prestataire effectuait un travail à temps plein. Aussi, le Tribunal prend en considération les factures présentes au dossier qui démontrent que le prestataire continuait d'effectuer certains travaux pour l'entreprise. Le Tribunal constate que le prestataire déclarait des heures de travail et ces heures, même si elles étaient représentées par une moyenne, incluaient ce type de service rendu à l'entreprise.

[62] Le Tribunal est d'avis que même en considérant les feuilles de temps et les factures présentes au dossier, il ne peut conclure que le prestataire effectuait des semaines entières de travail pour la période entre le 7 février et le 3 avril 2010, entre le 26 décembre 2010 et le 15 janvier 2011 et entre le 13 mars 2011 et le 7 mai 2011.

[63] Par conséquent, le Tribunal est d'avis, en se basant sur la preuve et les arguments présentés par les parties et en tenant compte des 6 facteurs énoncés au paragraphe 30 (3) du Règlement, que le prestataire à démontrer que son niveau d'implication dans son entreprise est dans une mesure si limitée qu'elle ne peut constituer son principal moyen de subsistance. Ainsi, le Tribunal est d'avis que la présomption a été renversée et que le prestataire a prouvé qu'il n'effectuait pas des semaines entières de travail pendant sa période de chômage. Le prestataire est admissible aux prestations d'assurance-emploi pour les semaines en litige.

Rémunération

[64] Le représentant a indiqué que l'appel sur une partie de la décision relative à la rémunération, soit la décision concernant la semaine du 15 décembre 2013 était retiré (GE-15-4052).

[65] Dans le dossier GE-15-4048, la décision initiale indique une répartition de la rémunération pour les semaines suivantes :

Semaine :	Revenu :	Au lieu de :
3 janvier 2010	212.00\$	150.00\$
31 janvier 2010	339.00\$	150.00\$ (GD3-121).

[66] Lors de la révision, la Commission indique en lien avec la décision sur la rémunération que :

« La décision qui vous a été transmise le 1er décembre 2014 concernant la présente question en litige a été remplacée par cette nouvelle décision: Selon la facture 101507, votre salaire pour la semaine du 4 avril 2010 était de 191 \$ (au lieu de 150 \$) et celui pour la semaine du 11 avril 2010 était de 382 \$. [*nos soulignements*]

[67] Le Tribunal constate que la Commission ne fait plus mention des semaines du 3 janvier et du 31 janvier 2010 sur sa décision de révision. De plus, comme elle « remplace » la décision précédemment rendue par une nouvelle, le Tribunal est d'avis que les semaines du 3 janvier et du 31 janvier 2010 ne devraient pas être considérées comme étant en litige puisque la Commission n'avise pas le prestataire que ces semaines sont demeurées en litige. Néanmoins, le Tribunal constate que la Commission n'a pas ajusté le calcul du trop-payé en conséquence.

[68] Questionnée à ce sujet, la Commission indique que les gains ont été corrigés pour ces semaines (GD16-2).

[69] Le Tribunal a considéré les semaines en cause dans le présent litige. Néanmoins, le Tribunal est d'avis que la Commission doit indiquer dans sa décision de révision le résultat de cette révision. Si la Commission maintient la répartition de la rémunération pour les semaines du 3 et du 31 janvier 2010, comme elle indique le faire dans son argumentation supplémentaire, elle doit en aviser le prestataire, particulièrement lorsqu'il est apparent que celui-ci en demande la révision.

[70] Le prestataire est en désaccord avec la répartition de la rémunération effectuée par la Commission pour les semaines du 3 janvier 2010, du 31 janvier 2010, du 4 avril 2010 et du 11 avril 2010 (GE-15-4048). De plus, le prestataire est en désaccord avec la répartition de la rémunération effectuée par la Commission pour les semaines du 31 mars au 7 avril 2013.

[71] Les prestataires soutiennent qu'ils n'ont pas reçu plus de 150\$ pour chacune des semaines et n'avait pas droit à plus de 150\$. Il n'y a pas de preuve que les prestataires pouvaient aller chercher plus de 150\$ pour ces semaines. Il s'agit d'une présomption qui est faite par la Commission.

[72] Le paragraphe 35 (2) du Règlement indique que 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.

[73] Dans *McLaughlin*, la Cour d'appel fédérale a affirmé le principe selon lequel « le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi » doit être pris en considération lors du calcul du montant à déduire des prestations (*McLaughlin c. Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 365).

[74] Dans *Boone*, la Cour d'appel fédérale a aussi 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 c. Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 257).

[75] Le paragraphe 36 (4) du Règlement indique :

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.

[76] Le Tribunal constate que pour chacune des semaines en cause, le prestataire a déclaré une rémunération de 150\$. Il a déclaré effectuer 10 ou 15 heures de travail pour ces semaines.

[77] La Commission soutient que selon les factures au dossier, le prestataire a travaillé en janvier et février 2010 sur des chantiers d'Hydro Québec. En effet, les factures 101501, 101503 et 101505 (pages GD3-83 à GD3-93) démontrent que le prestataire a réellement travaillé entre le 3 janvier 2010 et le 20 février 2010 et que son salaire variait selon le nombre d'heures effectuées et selon le salaire calculé à 20\$ l'heure, plus le 6% de paie de vacances, soit 21,20\$, tel que défini par la Commission (page GD3-110) et selon les informations au dossier, alors qu'il n'a déclaré que 150\$ pour chacune des semaines concernées par la présente affaire (page GD3-22 à 81). Également, lors de la révision du dossier, la Commission a effectué des modifications additionnelles. En effet, la facture 101507 démontre que le prestataire a travaillé comme employé en plus d'être chef d'équipe, pour un salaire de 191 \$ applicable à la semaine du 4 au 10 avril 2010, de même que pour la semaine du 11 au 17 avril 2010, pour un salaire de 382\$. Les rémunérations ont donc été réparties conformément aux renseignements obtenus et selon la législation (GE-15-4048).

[78] La Commission soutient que selon les factures au dossier, le prestataire a travaillé entre le 31 mars et le 13 avril 2013 sur des chantiers d'Hydro Québec. La facture 131801 (pages GD3-55) démontre que le prestataire a réellement travaillé entre le 2 et le 8 avril 2013. La rémunération du prestataire a donc été calculée selon le taux horaire de 21,20\$ et a été répartie conformément aux renseignements obtenus et selon la législation (GE-15-4052).

[79] Le Tribunal constate que le prestataire a travaillé 10 heures pendant la semaine du 3 janvier 2010 (GE-15-4048/GD3-84), le prestataire a aussi effectué des travaux entre le 1^{er} et le 20 février 2010 (GE-15-4048/GD3-85/86) dont 16 heures pour la semaine du 31 janvier 2010 (GE-15-4048/GD3-87). Pour la semaine du 4 avril 2010, le rapport hebdomadaire indique que le prestataire était chef d'équipe, mais aucune heure n'est associée à son travail (GE-15-4048/GD3-

95). Un second rapport hebdomadaire indique que le prestataire a travaillé 9 heures (GE-15-4048/GD3-98). Pour la semaine du 11 avril 2010, le prestataire a travaillé 18 heures (GE-15-4048/GD3-97). Le prestataire a travaillé 23 heures pendant la semaine du 31 mars 2013 (GE-15-4052/GD3-56) et 6 heures pendant la semaine du 6 avril 2013 (GE-15-4052/GD3-57).

[80] Le Tribunal constate que la Commission a déterminé que le salaire horaire du prestataire était de 21.20\$. Ainsi, la Commission a déterminé que la rémunération déclarée par le prestataire aurait dû être la multiplication de ce taux par le nombre d'heures effectuées.

[81] Le prestataire a confirmé qu'une décision a été prise entre les actionnaires et a fixé le salaire de chacun à 150\$/semaine pendant la saison morte. Les actionnaires ont indiqué qu'ils fixaient leur salaire horaire à 15.00\$/heure et avaient établi une moyenne entre 10 et 15 heures de travail par semaine pendant la saison morte. Leur salaire était de 20.00\$/heure pendant la saison estivale (GE-15-4048/GD3-110). Les actionnaires ont confirmé qu'ils ont reçu 150\$ pour ces semaines à titre de salaire et qu'aucun autre montant ne leur était dû en lien avec ces périodes.

[82] S. S. qui est responsable de la facturation auprès d'Hydro-Québec a aussi confirmé qu'initialement, il croyait devoir inscrire un des actionnaires à titre de chef d'équipe sur le terrain. Ainsi, il y inscrivait le nom d'un actionnaire même si celui-ci n'était pas présent sur le terrain. Il a expliqué que lorsqu'un employé effectuait du travail, son nom apparaissait dans le détail de la facturation avec les heures effectuées.

[83] Le Tribunal prend en considération qu'il appartient au prestataire de faire la preuve que la somme payée ou payable n'est pas une rémunération au sens de la Loi et de son Règlement.

[84] Le Tribunal est d'avis qu'il existe une différence entre le montant facturé par l'entreprise à un client et celui payé au salarié. Ainsi, si une décision d'entreprise prévoit un salaire différent pendant la basse période, il s'agit d'une décision d'entreprise auquel la Commission ne peut intervenir. Le Tribunal est d'accord avec le fait que les prestataires auraient dû déclarer le nombre réel d'heures de travail effectué. Néanmoins, en se basant sur la preuve présentée par les parties, le Tribunal est d'avis que les sommes déclarées par les prestataires sont effectivement les sommes reçues à titre de salaire.

[85] Le Tribunal se base aussi sur la décision de l'ARC qui indique que le prestataire est considéré comme un salarié au sein de son entreprise (GD3-114/115). Ainsi, l'ARC confirme que les prestataires reçoivent un salaire qui est établi par l'entreprise pour ses salariés. Les prestataires portent un double chapeau en étant salariés et actionnaires, mais le Tribunal est d'avis que le salaire qui leur a été versé est bien celui de 150\$ par semaine. Ainsi, le Tribunal est d'avis que c'est cette somme qu'ils devaient déclarer et par conséquent, c'est cette somme qui doit être répartie par la Commission.

[86] Le Tribunal est d'avis que la Commission n'a pas l'autorité de déterminer qu'une entreprise aurait dû verser plus à un salarié. De plus, les prestataires ont confirmé qu'aucune somme ne leur était due en lien avec les périodes en litige.

[87] Les prestataires ont expliqué que les heures déclarées constituaient une moyenne d'heures effectuées pendant la basse saison. Néanmoins, le salaire payé par l'entreprise ne subissait aucune variation pendant cette période.

[88] Ainsi, en se basant sur la preuve et les observations présentées par les parties, le Tribunal est d'avis qu'un montant de 150\$ devrait être réparti pour chacune des semaines en cause, soit la semaine du 3 janvier 2010, du 31 janvier 2010, du 4 avril 2010, du 11 avril 2010 (GE-15-4048), et du 31 mars au 7 avril 2013 (GE-15-4052) en vertu du paragraphe 36 (4) de la Loi puisqu'il s'agit de la rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail en échange des services rendus pour la période pendant laquelle ces services ont été fournis.

[89] L'appel en lien avec la répartition de la rémunération pour la semaine du 15 décembre 2013 a été retiré.

Avertissement et pénalité

[90] Le prestataire conteste l'avertissement imposé dans les dossiers GE-15-4048 et GE-15-4049. De plus, le prestataire conteste la pénalité de 124\$ imposée par la Commission dans le dossier GE-15-4052.

[91] Le paragraphe 38 (1) a) de la Loi indique :

(1) Lorsqu'elle prend connaissance de faits qui, à son avis, démontrent que le prestataire ou une personne agissant pour son compte a perpétré l'un des actes délictueux suivants, la Commission peut lui infliger une pénalité pour chacun de ces actes :

a) à l'occasion d'une demande de prestations, faire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse;

[92] L'article 40 de la Loi indique :

Les pénalités prévues aux articles 38 et 39 ne peuvent être infligées plus de trente-six mois après la date de perpétration de l'acte délictueux ni si une poursuite a déjà été intentée pour celui-ci.

[93] L'article 41.1 de la Loi indique :

(1) La Commission peut, en guise de pénalité pouvant être infligée au titre de l'article 38 ou 39, donner un avertissement à la personne qui a perpétré un acte délictueux.

(2) Malgré l'article 40, l'avertissement peut être donné dans les soixante-douze mois suivant la perpétration de l'acte délictueux.

[94] Les prestataires indiquent que la Commission n'a pas assumé son fardeau de preuve d'autant plus qu'à plusieurs reprises, il y a eu des échanges avec les 3 appelants pour vérifier l'exactitude de leurs réponses. Sur la rémunération, l'acte reproché n'existe pas. On ne peut reprocher à quelqu'un quelque chose qui n'existe pas. Le salaire présumé par le fonctionnaire n'a jamais été payé et n'a jamais été dû. Lorsque le prestataire déclare 150\$, il ne déclare pas quelque chose de faux.

[95] La Commission soutient que le prestataire a travaillé à différentes reprises entre janvier et avril 2010, des heures supplémentaires aux heures qu'il a déclarées, soit toujours 10 heures par semaine. Il devait certainement savoir qu'il avait gagné plus de 150\$ lorsqu'il agissait à titre d'employé et/ou de chef d'équipe durant les contrats pour Hydro Québec, sur le terrain. Pour chacune des semaines de cette période, lorsqu'il a rempli ses déclarations du prestataire, il a

toujours déclaré sa moyenne, soit 10 heures par semaine pour 150\$ de rémunération (GE-15-4048).

[96] La Commission ajoute que le prestataire a effectué du travail pour assurer le fonctionnement de l'entreprise entre le 26 décembre 2010 et le 15 janvier 2011, de même qu'entre le 13 mars 2011 et le 7 mai 2011, selon les preuves documentaires. Bien qu'il déclare avec régularité qu'il travaille 10 heures par semaine, la Commission considère que le prestataire en faisait plus. Il devait certainement savoir qu'il travaillait plus que le nombre d'heures déclarées, surtout lorsqu'il agissait à titre de chef d'équipe durant les contrats pour Hydro Québec, sur le terrain. Pour chacune des semaines de cette période, lorsqu'il a rempli ses déclarations du prestataire, il a toujours déclaré sa moyenne, soit 10 heures par semaine pour 150\$ de rémunération (GE-15-4049).

[97] Enfin, la Commission indique que le prestataire a travaillé sur un chantier du 2 au 8 avril 2013 de même que du 13 au 20 décembre 2013 et n'a déclaré qu'une partie ou bien aucune heure de travail lorsqu'il a rempli ses déclarations (pages GD3-28 à 53).

[98] La Commission a le fardeau de démontrer que le prestataire a sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses. Puis, le prestataire doit expliquer pourquoi ces déclarations ont été faites (*Canada (Procureur général) c. Purcell*, CAF A-694-94).

[99] La jurisprudence établit aussi qu'il ne s'agit pas, pour le prestataire, de faire une déclaration fausse ou trompeuse, mais celle-ci doit aussi avoir été faite sciemment. Il faut donc, sur une balance des probabilités, que le prestataire ait une connaissance du fait qu'il faisait une déclaration fausse ou trompeuse (*Mootoo c. Canada (Ministère du Développement des ressources humaines)* 2003 CAF 206).

[100] La Commission considère que le prestataire a complété ses déclarations en toute connaissance de cause et qu'il savait qu'il transmettait de la fausse information. Par conséquent, l'imposition d'une pénalité monétaire est de mise.

[101] Le Tribunal constate que les déclarations du prestataire démontrent que le prestataire a déclaré 10 ou 15 heures de travail, même pendant les semaines où les factures de l'entreprise démontrent qu'il a effectué plus d'heures de travail ou celles où aucune facture ne démontre qu'il a effectué du travail pour l'entreprise.

[102] Le Tribunal est d'avis que la Commission a démontré que le prestataire a fait des déclarations fausses ou trompeuses. Néanmoins, ses déclarations fausses ou trompeuses doivent avoir été faites sciemment.

[103] Le fardeau de la preuve, qui repose sur la Commission, consiste à établir, selon une prépondérance des probabilités, qui n'est pas hors de tout doute raisonnable, que le prestataire a fait une fausse déclaration ou représentation sachant que celle-ci était fausse ou trompeuse (*Canada (Procureur général) c. Gates*, CAF #A-600-94).

[104] Les prestataires ont déclaré qu'ils avaient établi une moyenne d'heures de travail entre 10 et 15 heures pour les semaines travaillées pendant la basse saison. Il déclarait aussi une rémunération de 150\$ pour ces semaines, en se basant sur une décision commune prise par les actionnaires.

[105] Les prestataires ont expliqué qu'ils croyaient que cette manière de faire respectait les règles de l'assurance-emploi. Ils indiquent qu'ils ont été vérifiés presque annuellement par la Commission et répondaient à toutes les questions qui leur étaient posées. Chaque année, ils recevaient leur assurance-emploi et se croyaient donc en règle.

[106] Dans *Gates*, la Cour a indiqué que « pour décider si le prestataire avait une connaissance subjective de la fausseté des déclarations, la Commission ou le Conseil peuvent toutefois tenir compte du bon sens et de facteurs objectifs. En d'autres termes, si un prestataire prétend ignorer un fait connu du monde entier, le juge des faits peut, à bon droit, refuser de le croire et conclure qu'il connaissait bel et bien ce fait, malgré qu'il le nie. Le fait que le prestataire ignore une évidence peut donc mener à une inférence légitime selon laquelle il ment. Le critère appliqué n'est pas objectif pour autant: mais il permet de tenir compte d'éléments objectifs pour trancher la question de la connaissance subjective. Si, en définitive, le juge des faits est d'avis que le prestataire ne savait effectivement pas que sa déclaration était fausse, l'irrégularité visée par le

paragraphe 33 (1) n'a pas été commise » (*Canada (Procureur général) c. Gates*, CAF #A-600-94).

[107] Le Tribunal prend en considération qu'il considère que les prestataires ont correctement déclarée leur rémunération de 150\$ pour les semaines sur lesquelles les avertissements et la pénalité sont en cause. Tel que mentionné précédemment, le Tribunal est d'avis que la somme à répartir est bien de 150\$ puisqu'il s'agit des montants payables au prestataire par l'entreprise. De plus, le Tribunal ne peut conclure que le prestataire effectuait des semaines entières de travail pendant les semaines en litige.

[108] Le Tribunal est d'avis que les prestataires ont livré un témoignage crédible et concordant avec les déclarations qu'ils avaient auparavant effectuées. Ils avaient été vérifiés et questionnés par la Commission à plusieurs reprises et recevaient leurs prestations. Néanmoins, le Tribunal prend en considération que les prestataires n'ont pas correctement déclaré les heures de travail effectuées pour certaines des semaines en litige. Néanmoins, le Tribunal est d'avis que ces fausses déclarations n'étaient pas faites sciemment.

[109] Ainsi, en se basant sur la preuve et les arguments présentés par les parties, le Tribunal est d'avis que, sur une balance des probabilités, le prestataire n'a pas sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses. Par conséquent, le Tribunal est d'avis qu'aucun avertissement ou pénalité ne peut être établi.

CONCLUSION

[110] Le Tribunal est d'avis que la Commission était raisonnablement satisfaite de l'existence de cette déclaration fausse ou trompeuse que cette dernière ait été faite sciemment ou non, afin de pouvoir appliquer le paragraphe 52 (5) de la Loi. Le Tribunal est satisfait que la Commission peut réviser les demandes de prestations du prestataire, à l'intérieur du délai de 72 mois prévu par la Loi.

[111] Le Tribunal est d'avis, en tenant compte des 6 facteurs énoncés au paragraphe 30 (3) du Règlement, que le prestataire à démontrer que son niveau d'implication dans son entreprise est dans une mesure si limitée qu'elle ne peut constituer son principal moyen de subsistance pendant les périodes en cause. Ainsi, le Tribunal est d'avis que la présomption a été renversée et que le

prestataire a prouvé qu'il n'effectuait pas des semaines entières de travail pendant les semaines en cause. Le prestataire est admissible aux prestations d'assurance-emploi pour la période du 7 février au 3 avril 2010 (GE-15-4048), du 26 décembre 2010 au 15 janvier 2011 et du 13 mars 2011 au 7 mai 2011 (GE-15-4049).

[112] Le Tribunal est d'avis qu'un montant de 150\$ devrait être réparti pour chacune des semaines en cause, soit la semaine du 3 janvier 2010, du 31 janvier 2010, du 4 avril 2010, du 11 avril 2010 (GE-15-4048), et du 31 mars au 7 avril 2013 en vertu du paragraphe 36 (4) de la Loi puisqu'il s'agit de la rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail en échange des services rendus pour la période pendant laquelle ces services ont été fournis.

[113] L'appel sur une partie de la décision relative à la rémunération, soit la décision concernant la semaine du 15 décembre 2013, a été retiré (GE-15-4052). Par conséquent, l'appel est rejeté sur cette question.

[114] Le Tribunal est d'avis que, sur une balance des probabilités, le prestataire n'a pas sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses. Par conséquent, le Tribunal est d'avis qu'aucun avertissement ou pénalité ne peut être établi.

[115] L'appel est accueilli en partie.

Charline Bourque
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

9 Lorsqu'un assuré qui remplit les conditions requises aux termes de l'article 7 ou 7.1 formule une demande initiale de prestations, on doit établir à son profit une période de prestations et des prestations lui sont dès lors payables, en conformité avec la présente partie, pour chaque semaine de chômage comprise dans la période de prestations.

11 (1) Une semaine de chômage, pour un prestataire, est une semaine pendant laquelle il n'effectue pas une semaine entière de travail.

(2) Une semaine durant laquelle se poursuit un contrat de louage de services d'un prestataire et pour laquelle celui-ci reçoit ou recevra sa rétribution habituelle pour une semaine entière de travail n'est pas une semaine de chômage, même si le prestataire peut être dispensé de l'exercice de ses fonctions normales ou n'a en fait aucune fonction à exercer à ce moment-là.

(3) Une semaine, totale ou partielle, qui, en conformité avec une entente entre un employeur et un employé, fait partie d'une période de congé durant laquelle l'employé demeure employé de cet employeur et pour laquelle il reçoit, indépendamment du moment du versement, la partie de sa rétribution qui a été mise de côté n'est pas une semaine de chômage.

(4) L'assuré qui travaille habituellement plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps et qui a droit, aux termes de son contrat de travail, à une période de congé est censé avoir travaillé une semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période.

38 (1) Lorsqu'elle prend connaissance de faits qui, à son avis, démontrent que le prestataire ou une personne agissant pour son compte a perpétré l'un des actes délictueux suivants, la Commission peut lui infliger une pénalité pour chacun de ces actes :

(a) à l'occasion d'une demande de prestations, faire sciemment une déclaration fautive ou trompeuse;

(b) étant requis en vertu de la présente loi ou des règlements de fournir des renseignements, faire une déclaration ou fournir un renseignement qu'on sait être faux ou trompeurs;

(c) omettre sciemment de déclarer à la Commission tout ou partie de la rémunération reçue à l'égard de la période déterminée conformément aux règlements pour laquelle il a demandé des prestations;

- (d) faire une demande ou une déclaration que, en raison de la dissimulation de certains faits, l'on sait être fausse ou trompeuse;
- (e) sciemment négocier ou tenter de négocier un mandat spécial établi à son nom pour des prestations au bénéfice desquelles on n'est pas admissible;
- (f) omettre sciemment de renvoyer un mandat spécial ou d'en restituer le montant ou la partie excédentaire comme le requiert l'article 44;
- (g) dans l'intention de léser ou de tromper la Commission, importer ou exporter, ou faire importer ou exporter, un document délivré par elle;
- (h) participer, consentir ou acquiescer à la perpétration d'un acte délictueux visé à l'un ou l'autre des alinéas a) à g).

41 La Commission peut réduire la pénalité infligée au titre de l'article 38 ou 39 ou annuler la décision qui l'inflige si des faits nouveaux lui sont présentés ou si, à son avis, la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou a été fondée sur une erreur relative à un tel fait.

52 (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.

52 (5) 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.

Règlement sur l'assurance-emploi

30 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (4), le prestataire est considéré comme ayant effectué une semaine entière de travail lorsque, durant la semaine, il exerce un emploi à titre de travailleur indépendant ou exploite une entreprise soit à son compte, soit à titre d'associé ou de coïntéressé, ou lorsque, durant cette même semaine, il exerce un autre emploi dans lequel il détermine lui-même ses heures de travail.

(2) Lorsque le prestataire exerce un emploi ou exploite une entreprise selon le paragraphe (1) dans une mesure si limitée que cet emploi ou cette activité ne constituerait pas normalement le principal moyen de subsistance d'une personne, il n'est pas considéré, à l'égard de cet emploi ou de cette activité, comme ayant effectué une semaine entière de travail.

(3) Les circonstances qui permettent de déterminer si le prestataire exerce un emploi ou exploite une entreprise dans la mesure décrite au paragraphe (2) sont les suivantes :

- (a) le temps qu'il y consacre;
- (b) la nature et le montant du capital et des autres ressources investis;

- (c) la réussite ou l'échec financiers de l'emploi ou de l'entreprise;
- (d) le maintien de l'emploi ou de l'entreprise;
- (e) la nature de l'emploi ou de l'entreprise ;
- (f) l'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi.

35 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

emploi

(a) Tout emploi, assurable, non assurable ou exclu, faisant l'objet d'un contrat de louage de services exprès ou tacite ou de tout autre contrat de travail, abstraction faite des considérations suivantes :

(i) des services sont ou seront fournis ou non par le prestataire à une autre personne,

(ii) le revenu du prestataire provient ou non d'une personne autre que celle à laquelle il fournit ou doit fournir des services;

(b) tout emploi à titre de travailleur indépendant, exercé soit à son compte, soit à titre d'associé ou de coïntéressé;

(c) l'occupation d'une fonction ou charge au sens du paragraphe 2(1) du *Régime de pensions du Canada*. (*employment*)

revenu Tout revenu en espèces ou non que le prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne, notamment un syndic de faillite. (*income*)

pension Pension de retraite provenant de l'une des sources suivantes :

(a) un emploi ou un emploi à titre de membre des forces armées ou de toute force policière;

(b) le *Régime de pensions du Canada*;

(c) un régime de pension provincial. (*pension*)

travailleur indépendant S'entend au sens du paragraphe 30(5). (*self-employed person*)

(2) 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, notamment :

(a) les montants payables au prestataire, à titre de salaire, d'avantages ou autre rétribution, sur les montants réalisés provenant des biens de son employeur failli;

(b) les indemnités que le prestataire a reçues ou recevra pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, autres qu'une somme forfaitaire ou une pension versées par suite du règlement définitif d'une réclamation;

(c) les indemnités que le prestataire a reçues ou a le droit de recevoir, sur demande, aux termes :

(i) soit d'un régime collectif d'assurance-salaire,

(ii) soit d'un régime de congés payés de maladie, de maternité ou d'adoption,

(iii) soit d'un régime de congés payés pour soins à donner à un ou plusieurs enfants visés aux paragraphes 23(1) ou 152.05(1) de la Loi,

(iv) soit d'un régime de congés payés pour soins ou soutien à donner à un membre de la famille visé aux paragraphes 23.1(2) ou 152.06(1) de la Loi,

(v) soit d'un régime de congés payés pour soins ou soutien à donner à un enfant gravement malade;

(d) malgré l'alinéa (7)b) et sous réserve des paragraphes (3) et (3.1), les indemnités que le prestataire a reçues ou a le droit de recevoir, sur demande, dans le cadre d'un régime d'assurance-automobile prévu par une loi provinciale pour la perte réelle ou présumée du revenu d'un emploi par suite de blessures corporelles, si les prestations payées ou payables en vertu de la Loi ne sont pas prises en compte dans l'établissement du montant que le prestataire a reçu ou a le droit de recevoir dans le cadre de ce régime;

(e) les sommes payées ou payables au prestataire, par versements périodiques ou sous forme de montant forfaitaire, au titre ou au lieu d'une pension;

(f) dans les cas où les prestations payées ou payables en vertu de la Loi ne sont pas prises en compte dans l'établissement du montant que le prestataire a reçu ou a le droit de recevoir en vertu d'une loi provinciale pour la perte réelle ou présumée du revenu d'un emploi, les indemnités que le prestataire a reçues ou a le droit de recevoir, sur demande, en vertu de cette loi provinciale du fait qu'il a cessé de travailler parce que la continuation de son travail mettait en danger l'une des personnes suivantes :

(i) le prestataire,

(ii) l'enfant à naître de la prestataire,

(iii) l'enfant qu'allait la prestataire.

36 (1) Sous réserve du paragraphe (2), la rémunération du prestataire, déterminée conformément à l'article 35, est répartie sur un nombre donné de semaines de la manière prévue au présent article et elle constitue, aux fins mentionnées au paragraphe 35(2), la rémunération du prestataire pour ces semaines.

36 (4) 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.

(5) La rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail sans que soient fournis des services ou la rémunération payable par l'employeur au prestataire pour qu'il revienne au travail ou commence à exercer un emploi est répartie sur la période pour laquelle elle est payable.

(6) La rémunération du prestataire qui est un travailleur indépendant ou la rémunération du prestataire qui provient de sa participation aux bénéfices ou de commissions est répartie sur les semaines où ont été fournis les services qui y ont donné lieu.

(6.1) La rémunération du prestataire qui est un travailleur indépendant ou la rémunération du prestataire qui provient de sa participation aux bénéfices ou de commissions qui résulte d'une opération est répartie de la manière suivante :

(a) si le montant total de la rémunération tirée de l'opération qui a lieu au cours d'une semaine est supérieur au maximum de la rémunération annuelle assurable visé à l'article 4 de la Loi divisé par cinquante-deux, la rémunération est répartie sur les semaines pendant lesquelles le travail qui a donné lieu à l'opération a été accompli, de manière proportionnelle à la quantité de travail accompli durant chacune de ces semaines ou, à défaut d'un tel travail, est attribuée à la semaine où l'opération a eu lieu;

(b) si le montant total de la rémunération tirée de l'opération qui a lieu au cours d'une semaine est égal ou inférieur au maximum de la rémunération annuelle assurable visé à l'article 4 de la Loi divisé par cinquante-deux, la rémunération est attribuée à la semaine où l'opération a eu lieu ou, si le prestataire démontre que le travail qui y a donné lieu s'est déroulé sur plus d'une semaine, elle est répartie sur les semaines pendant lesquelles la rémunération a été gagnée, de manière proportionnelle à la quantité de travail accompli durant chacune de ces semaines.

(6.2) La rémunération du prestataire qui est un travailleur indépendant ou la rémunération du prestataire qui provient de sa participation aux bénéfices ou de commissions qui n'est pas tirée de services fournis par le prestataire ou qui ne résulte pas d'une opération est répartie de manière égale sur toute semaine comprise dans la période pour laquelle la rémunération a été gagnée.

(7) La rémunération du prestataire qui est un travailleur indépendant exerçant un emploi relié aux travaux agricoles est répartie de la façon suivante :

(a) si elle résulte d'une opération, elle est répartie conformément au paragraphe (6.1);

(b) si elle lui est versée sous forme de subvention, elle est attribuée à la semaine où la subvention a été versée.

(8) Sauf si elle est payée ou payable par suite de son licenciement ou de la cessation de son emploi, la paie de vacances payée ou payable au prestataire est répartie de la façon suivante :

(a) si elle se rapporte à une ou plusieurs périodes de vacances précises, elle est répartie :

(i) sur un nombre de semaines qui commence par la première semaine de ces périodes et se termine au plus tard par la dernière semaine de celles-ci,

(ii) de sorte que la rémunération totale tirée par lui de cet emploi dans chaque semaine consécutive soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi;

(b) autrement elle est répartie, lorsqu'elle est payée :

(i) sur un nombre de semaines qui commence par la première semaine pour laquelle elle est payable,

(ii) de sorte que le montant attribué en vertu du présent paragraphe à chacune de ces semaines, sauf la dernière, soit égal à la rémunération hebdomadaire normale du prestataire provenant de cet emploi.

(9) Sous réserve des paragraphes (10) à (11), toute rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable, répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi, de sorte que la rémunération totale tirée par lui de cet emploi dans chaque semaine consécutive, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi.

(10) Sous réserve du paragraphe (11), toute rémunération qui est payée ou payable au prestataire, par suite de son licenciement ou de la cessation de son emploi, après qu'une répartition a été faite conformément au paragraphe (9) relativement à ce licenciement ou à cette cessation d'emploi est additionnée à la rémunération ayant fait l'objet de la répartition, et une nouvelle répartition est faite conformément au paragraphe (9) en fonction de ce total, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable.

(10.1) La répartition de la rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi faite conformément au paragraphe (9) ne s'applique pas si les conditions ci-après sont réunies :

(a) la période de prestations du prestataire débute au cours de la période commençant le 25 janvier 2009 et se terminant le 29 mai 2010;

(b) le prestataire a versé au moins 30 % de la cotisation ouvrière maximale pour un an pendant au moins sept des dix années précédant le début de sa période de prestations;

(c) la Commission a payé à ce même prestataire moins de trente-six semaines de prestations régulières au cours des deux cent soixante semaines précédant le début de sa période de prestations;

(d) au cours de la période pendant laquelle la rémunération payée ou payable en raison du licenciement ou de la cessation d'emploi du prestataire est répartie conformément au paragraphe (9) ou, si cette rémunération est répartie sur cinq semaines ou moins, au cours de cette période de répartition ou dans les six semaines suivant l'avis de répartition, le prestataire est dirigé par la Commission ou l'autorité qu'elle désigne en vertu de l'alinéa 25(1)a) de la Loi vers un cours ou programme d'instruction ou de formation :

(i) à temps plein,

(ii) dont la durée est d'au moins dix semaines ou dont le coût s'élève à au moins 5 000 \$ ou 80 % de la rémunération payée ou payable en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi,

(iii) dont il assume entièrement le coût,

(iv) qui commence dans les cinquante-deux semaines suivant le début de sa période de prestations.

(10.2) Si l'une des conditions pour lesquelles la Commission peut mettre fin à l'affectation du prestataire au titre de l'alinéa 27(1.1)b) de la Loi se produit, la rémunération payée ou payable à ce prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est de nouveau répartie conformément au paragraphe (9).

(11) Lorsqu'une rémunération est payée ou payable à l'égard d'un emploi en exécution d'une sentence arbitrale ou d'une ordonnance du tribunal, ou par suite du règlement d'un différend qui aurait pu être tranché par une sentence arbitrale ou une ordonnance du tribunal, et que cette rémunération est attribuée à l'égard de semaines précises à la suite de constatations ou d'aveux qui permettent de conclure à la nécessité de mesures disciplinaires, elle est répartie sur un nombre de semaines consécutives commençant par la première semaine à laquelle la rémunération est ainsi attribuée, de sorte que la rémunération totale tirée par le prestataire de cet emploi dans chaque semaine, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi.

(12) Les versements suivants sont répartis sur les semaines pour lesquelles ils sont payés ou payables :

(a) les versements pour les congés de maladie, de maternité ou d'adoption ou les congés pris pour prendre soin d'un ou plusieurs enfants visés aux paragraphes 23(1) ou 152.05(1) de la Loi;

(b) les indemnités prévues par un régime collectif d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité;

(c) les indemnités visées aux alinéas 35(2)d) et f);

(d) les indemnités pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, autres qu'une somme forfaitaire ou une pension versées par suite du règlement définitif d'une réclamation;

(e) les versements pour les congés pris pour donner des soins ou du soutien à un membre de la famille visé aux paragraphes 23.1(2) ou 152.06(1) de la Loi;

(f) les versements pour les congés pris pour donner des soins ou du soutien à un enfant gravement malade.

(13) Tout versement payé ou payable au prestataire à l'égard d'un jour férié ou d'un jour non ouvrable prévu par la loi, la coutume ou une convention, ou à l'égard du jour férié ou du jour non ouvrable qui précède ou qui suit un jour férié ou un jour non ouvrable, survenu à l'établissement de l'employeur ou de l'ancien employeur qui lui fait ce versement, est réparti sur la semaine qui comprend ce jour.

(14) Les sommes visées à l'alinéa 35(2)e) qui sont payées ou payables au prestataire par versements périodiques sont réparties sur la période pour laquelle elles sont payées ou payables.

(15) Les sommes visées à l'alinéa 35(2)e) qui sont payées ou payables au prestataire sous forme de montant forfaitaire sont réparties à compter de la première semaine où elles lui sont payées ou payables de façon qu'elles soient égales, dans chaque semaine, au montant hebdomadaire, calculé selon le paragraphe (17), auquel il aurait eu droit si le montant forfaitaire avait été payé sous forme de rente.

(16) Les sommes réparties conformément aux paragraphes (14) ou (15) ne sont pas prises en compte dans la répartition de toute autre rémunération selon le présent article.

(17) Le montant hebdomadaire est calculé selon la formule ci-après, compte tenu de l'âge du prestataire à la date où le montant forfaitaire est payé ou à payer :

$$A / B$$

où :

A représente le montant forfaitaire;

B l'estimation de la valeur actuarielle de 1 \$ à payer au début de chaque semaine à partir de la date où le montant forfaitaire est payé ou à payer pendant la durée de vie du prestataire, calculée chaque année selon la formule ci-après, l'estimation prenant effet le 1er janvier de l'année suivant le calcul :

$$B = [\sum_{t=0} \text{à l'infini de } ({}_tP_x / (1+i)^t) - 0.5] \times 52$$

où :

P_x représente la probabilité que le prestataire survive pendant un nombre d'années « t » à partir de son âge « x » d'après les taux de mortalité canadiens les plus récents utilisés dans l'évaluation du Régime de pension du Canada, répartis proportionnellement à parts égales entre les hommes et les femmes,

i la moyenne des rendements annualisés d'obligations types du gouvernement du Canada à long terme établie sur une période de douze mois débutant le 1er septembre et prenant fin le 30 août précédant le 1er janvier lors duquel les estimations des valeurs actuarielles prennent effet, exprimé en pourcentage, arrondie au dixième près,

t le nombre d'années de survie du prestataire en fonction de l'âge de celui-ci pour lequel la probabilité de survie est estimée à l'élément P_x .

* Note : Les valeurs actuarielles estimées sont publiées chaque année sur le site Web de Service Canada.

(18) La rémunération payable au prestataire dans le cadre d'un programme gouvernemental d'incitation à la réintégration au travail, à titre de supplément à la rémunération provenant d'un contrat de travail, est répartie sur la période pour laquelle elle est payable.

(19) La rémunération non visée aux paragraphes (1) à (18) est répartie :

(a) si elle est reçue en échange de services, sur la période où ces services ont été fournis;

(b) si elle résulte d'une opération, sur la semaine où l'opération a eu lieu.

(20) Pour l'application du présent article, les sommes visées sont arrondies au dollar supérieur si elles comportent une fraction d'un dollar égale ou supérieure à 50 cents et au dollar inférieur si elles comportent une fraction moindre.