



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *S. A. A. F. inc. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada.*, 2017 TSSDGAE 53

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-4065

ENTRE :

S. A. A. F. inc.

Appelante

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 : 20 avril 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelante, l'entreprise *S. A. A. F. inc.* (« SAAF »), était représentée à l'audience par Me Jean-Guy Ouellet. Les coactionnaires de l'appelante, monsieur B. L., monsieur P. P. et monsieur S.S. étaient présents à l'audience tenue en personne au bureau Service Canada de Trois-Rivières.

INTRODUCTION

[1] Le 25 novembre 2014, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») avise l'entreprise que les éléments de preuve au dossier et les renseignements fournis ont permis de conclure qu'elle a fait en toute connaissance de cause des déclarations fausses ou trompeuses en ce qui concerne l'émission de relevés d'emploi (GD3-411 à GD3-413).

[2] Le 20 novembre 2015, suite à la demande de révision, la Commission indique que le montant de la pénalité a été réduit de 29 513.00\$ à 7 864.00\$ (GD3-425).

[3] Suite à la demande du Tribunal, la Commission précise que 17 relevés d'emploi font toujours l'objet de pénalité. Ceux-ci sont détaillés ainsi :

« B. L.

GD3-23 = A89061621 (21 janvier au 16 décembre 2011) - monsieur B. L. a travaillé durant les semaines du 26/12/10 au 01/01/11 et du 18 au 24/12/11, mais elles n'apparaissent pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le précédent ni sur le suivant).

GD3-24 = K00030032 (19 janvier au 14 décembre 2012) - monsieur B. L. a travaillé durant la semaine du 16/12/12 au 22/12/12, mais elle n'apparaît pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le suivant).

GD3-25 = K01219177 (14 février au 13 décembre 2013) - monsieur B. L. a travaillé entre le 06/01 au 02/02/13 et durant la semaine du 15 au 21/12/13, mais ces informations n'apparaissent pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le précédent ni sur le suivant).

P. P.

GD3-22 = K01219176 (8 février au 13 décembre 2013) - monsieur P. P. a travaillé durant la semaine du 15 au 21/12/13, mais elle n'apparaît pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le suivant).

S. S.

GD3-19 = K00030033 (19 janvier au 14 décembre 2012) - monsieur S. S. a travaillé durant la semaine du 16/12/12 au 22/12/12, mais elle n'apparaît pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le suivant).

GD3-20 = K00030021 (8 février au 13 décembre 2013) - monsieur S. S. a travaillé durant la semaine du 15 au 21/12/13, mais elle n'apparaît pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le suivant).

S. B.

GD3-46 = A89061607 (2 mai au 1er décembre 2011) - monsieur S. B. a travaillé dans la semaine du 24 au 30/04/11, mais elle n'apparaît pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le précédent).

GD3-47 = K00030045 (17 mai au 30 novembre 2012) - monsieur S. B. a gagné 665.60 \$ pour la semaine du 27/05 au 02/06/12, mais la case 27 du relevé d'emploi indique seulement 185.60 \$.

P. C.

GD3-41 = A89061631 (11 janvier au 8 décembre 2011) - monsieur P. C. a travaillé durant les semaines du 5 au 18/12/10, mais elles n'apparaissent pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le précédent).

GD3-43 = K01219182 (15 avril au 13 décembre 2013) - monsieur P. C. a gagné 414 \$ pour la semaine du 16 au 22/06/13 et 456 \$ pour la semaine du 23 au 29/06/13, mais les cases 25 et 26 du relevé d'emploi indiquent 0 \$.

M. D.

GD3-45 = K01219173 (29 avril au 6 décembre 2013) - monsieur M. D. a travaillé durant les semaines du 8 au 28/12/13, mais elles n'apparaissent pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le suivant).

M. M.

GD3-38 = A89061615 (5 janvier au 3 août 2012) - monsieur M. M. a gagné 466 \$ pour la semaine du 13 au 19/05/12, 700 \$ pour la semaine du 20 au 26/05/12 et 700 \$ pour la semaine du 27/05 au 02/06/12, mais les cases 10, 11 et 12 du relevé d'emploi indiquent 0 \$.

GD3-39 = K00030022 (13 août au 7 décembre 2012) - monsieur M. M. a travaillé durant les semaines du 9 au 22/12/12, mais elles n'apparaissent pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le suivant).

M. R.

GD3-26 = K01219183 (19 avril au 29 novembre 2013) - monsieur M. R. a travaillé durant les semaines du 2 au 22/12/12, 7 au 13/04/13 et du 8 au 14/12/13, mais elles n'apparaissent pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le précédent, ni sur le suivant).

C. S.

GD3-28 = K00030034 (25 mai au 14 décembre 2012) - monsieur C. S. a travaillé dans la semaine du 16 au 22/12/12, mais elle n'apparaît pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le suivant).

GD3-29 = K01219185 (22 avril au 19 décembre 2013) - monsieur C. S. a travaillé durant les semaines du 7 au 21/04/13, mais elles n'apparaissent pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le précédent).

D. T.

GD3-35 = K01219147 (22 avril au 31 mai 2013) - monsieur D. T. a travaillé durant les semaines du 31/03 au 13/04/13, mais elles n'apparaissent pas sur ce relevé d'emploi (ni sur le précédent). » (GD11).

[4] Le 1er juin 2015, une demande d'ajournement a été accueillie par le *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le « Tribunal »). Le représentant, Me Jean-Guy Ouellet, avait fait valoir qu'il devait obtenir de la Commission des informations ne figurant pas aux dossiers, notamment l'identification des relevés d'emploi pour lesquels une pénalité avait été maintenue. Cette information a été reçue de la part de la Commission.

[5] 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.

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

[7] 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'appelante ou d'autres parties sont représentées.
- e) Ce mode d'audience est celui qui permet le mieux de répondre aux besoins d'adaptation des parties.

QUESTION EN LITIGE

[8] L'employeur interjette appel de la décision concernant la pénalité qui lui a été infligée en vertu des paragraphes 39 (1) b) et 39 (4) a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») pour avoir perpétré des actes délictueux en fournissant sciemment des renseignements faux ou trompeurs.

PREUVE

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

- a) Registre des entreprises pour SAAF indiquant que la compagnie est la propriété de trois compagnies à numéro : 9087-4017 Québec inc., 9087-4082 Québec inc. et 9087-4041 Québec inc. Chacune des entreprises est la propriété exclusive d'un administrateur : B. L., P. P. et S. S. (GD3-3 à GD3-7).
- b) Relevés d'emploi de différents employés de l'entreprise (GD3-8 à GD3-47).
- c) Demandes d'assurance-emploi de différents employés de l'entreprise (GD3-48 à GD3-279).
- d) Rapports d'entrevue de l'enquêteur de la Commission avec monsieur S. S. (GD3-280/281; GD3-284 à GD3-287) et monsieur B. L. (GD3-282/283).
- e) Facturation effectuée par l'entreprise, rapports hebdomadaires d'Hydro-Québec, talons de paie et factures (GD3-288 à GD3-410).

[10] La preuve soumise à l'audience par le témoignage du coactionnaire, monsieur 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 monsieur 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.

[11] La preuve soumise à l'audience par le témoignage du coactionnaire, monsieur 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.

[12] La preuve soumise à l'audience par le témoignage du coactionnaire, monsieur 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

[13] L'Appelant a fait valoir que :

- a) La décision est mal fondée en faits et en droit quant à la conclusion du caractère frauduleux des relevés d'emploi émis notamment quant au fardeau de preuve nécessaire au maintien de pénalité ;

- b) Subsidiairement, la décision est mal fondée en faits et en droit quant au maintien du montant de la pénalité de 7 804.00 \$.
- c) Le représentant réfère aux observations présentées dans le cadre de la demande de révision et qui sont présentes au dossier de monsieur B. L.
- d) La Commission réfère à l'ARC au niveau de l'étude de l'assurabilité et réfère aux pièces et aux factures. La décision est dans chacun des dossiers et l'ARC reconnaît les périodes et les montants dans chacun des dossiers. Le relevé d'emploi démontre que le prestataire recevait 150\$ par semaine. Alors lorsque la Commission indique que les relevés d'emplois sont inexacts, les périodes et la rémunération relèvent de l'ARC et l'ARC a considéré ces périodes et déterminé que les montants étaient adéquats.
- e) Même s'il pouvait manquer des périodes, les relevés d'emploi tels qu'émis ont été jugés valides.
- f) Le représentant a remis un plan de plaidoirie pour les dossiers du prestataire (GD16).

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

Réexamen

- g) Il est apparent qu'il y a eu contrôle de la part de la Commission.
- h) 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 fautive 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).

- i) 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.
- j) 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 puisque 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*).
- k) Les décisions sont toutes de décembre 2014 et la Commission dit que les prestataires ont fraudé ou que leurs déclarations seraient de nature frauduleuse.
- l) 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 ?
- m) 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).

n) 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

o) 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).

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

q) 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.

r) 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

- s) 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.
- t) 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

- u) 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.
- v) 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.

- w) 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.
- x) 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.
- y) 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.
- z) 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%.
- aa) 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). Monsieur 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 monsieur 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 : Subsidièrement, 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. Monsieur 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).

bb) 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).

[14] L'intimée a soutenu que :

- a) Le paragraphe 39(1) de la Loi prévoit que, lorsqu'elle prend connaissance de faits qui, à son avis, démontrent qu'un employeur ou une personne agissant pour son compte, ou prétendant être l'un ou l'autre, a perpétré l'un des actes délictueux suivants, la Commission peut lui infliger une pénalité pour chacun de ces actes :
 - a) faire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse;
 - b) fournir sciemment des renseignements qu'on sait être faux ou trompeurs;
 - c) faire une déclaration que, en raison de la dissimulation de certains faits, l'on sait être fausse ou trompeuse;
 - d) dans l'intention de léser ou de tromper la Commission, importer ou exporter, ou faire importer ou exporter, un page délivré par elle;
 - e) participer, consentir ou acquiescer à la perpétration d'un acte délictueux visé à l'un ou l'autre des alinéas a) à d).
- b) Il ne suffit pas que l'employeur déclare avoir fait sa déclaration «innocemment» pour conclure qu'une pénalité ne doit pas être imposée. Lorsque la situation dans laquelle se trouvait l'employeur ne prêtait à aucune ambiguïté et qu'il fournit des réponses fausses à des questions rédigées en langage simple et clair, il ne lui sert à rien d'affirmer qu'il n'avait pas l'intention de frauder.
- c) Le fardeau de la preuve qui incombe à la Commission consiste à établir, en se fondant sur la prépondérance des probabilités, et sans aller au-delà du doute raisonnable, que l'employeur a fait une déclaration ou une observation qu'il savait fausse ou trompeuse,

comme l'a fait valoir la Cour dans les décisions qu'elle a rendues relativement aux affaires *Gates* (A-600-94) et *Purcell*. C'est d'abord à la Commission qui incombe de prouver que l'employeur a sciemment fait une déclaration fausse ou trompeuse, mais une fois qu'il a été établi, à partir de la preuve disponible, que l'employeur n'a pas répondu franchement aux questions ou qu'il a produit de faux documents, c'est à l'employeur qu'il incombe de justifier ses actes ou d'expliquer pourquoi il a fourni des réponses inexactes.

- d) Dans le cas présent, la Commission soutient qu'elle a démontré que l'employeur a sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses, commises sciemment en émettant des relevés d'emploi contenant de faux renseignements, car il avait en main les factures d'Hydro-Québec sur lesquelles nous retrouvons le nom de l'employé ayant travaillé ainsi que la période. Il ne pouvait ignorer ces faits en complétant les relevés d'emploi. Par contre, suite à la révision administrative, la Commission considère SAAF seulement 17 fausses déclarations à l'intérieur du délai de 36 mois, car plusieurs corrections ont été possibles lors de la révision des 20 dossiers en cause.
- e) La Commission soutient que la jurisprudence appuie sa décision. La Cour d'appel fédérale a renversé le CUB 52349 et confirmé le principe selon lequel lorsqu'il est déterminé que l'employeur sait subjectivement que l'information qu'il fournit est fausse, la Commission a le droit de lui imposer une pénalité (*Canada (PG) c. Le Centre de valorisation des produits marins de Tourelle inc.*, A-547-01).
- f) Si le Tribunal soutient qu'il y a lieu de maintenir la pénalité, il doit ensuite déterminer si la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a déterminé le montant de la pénalité.
- g) En l'espèce, la Commission soutient qu'elle a rendu sa décision en exerçant 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.
- h) La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe que la Commission détient seule le pouvoir discrétionnaire d'imposer la pénalité prévue par la Loi. La Cour a aussi déclaré

qu'aucune cour, juge-arbitre ou tribunal n'est autorisé à intervenir dans 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. La Commission doit démontrer qu'elle a 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.

[15] En lien avec le dossier de l'employeur, le litige porté en appel est en lien avec le maintien de la pénalité relative aux 17 relevés d'emploi (GE-15-4065/GD16-1).

[16] Le paragraphe 39 (1) de la Loi indique :

Lorsqu'elle prend connaissance de faits qui, à son avis, démontrent qu'un employeur ou une personne agissant pour son compte, ou prétendant être l'un ou l'autre, a perpétré l'un des actes délictueux suivants, la Commission peut lui infliger une pénalité pour chacun de ces actes :

(a) faire sciemment, par rapport à toute question visée par la présente loi, une déclaration fausse 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) faire, par rapport à toute question visée par la présente loi, une déclaration que, en raison de la dissimulation de certains faits, l'on sait être fausse ou trompeuse;

(d) dans l'intention de léser ou de tromper la Commission, importer ou exporter, ou faire importer ou exporter, un document délivré par elle;

(e) participer, consentir ou acquiescer à la perpétration d'un acte délictueux visé à l'un ou l'autre des alinéas a) à d).

[17] 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).

[18] La Commission détaille les 17 relevés d'emploi qui font l'objet d'une pénalité au document GD-11. La Commission reproche à l'employeur le fait que certaines périodes de travail n'apparaissent pas sur le relevé d'emploi ni le précédent ou le subséquent alors que dans les faits ces périodes constituaient des périodes de travail. La Commission reproche aussi à l'employeur, dans le cas de certains relevés d'emploi, l'inscription de gains erronés. Dans tous les cas, les montants inscrits aux relevés d'emploi sont inférieurs à ceux que la Commission juge que l'employeur aurait dû inscrire.

[19] La Commission soutient qu'elle a démontré que l'employeur a sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses, commises sciemment en émettant des relevés d'emploi contenant de faux renseignements, car il avait en main les factures d'Hydro-Québec sur lesquelles nous retrouvons le nom de l'employé ayant travaillé ainsi que la période. Il ne pouvait ignorer ces faits en complétant les relevés d'emploi. Par contre, suite à la révision administrative, la Commission considère SAAF seulement 17 fausses déclarations à l'intérieur du délai de 36 mois, car plusieurs corrections ont été possibles lors de la révision des 20 dossiers en cause.

[20] Le représentant soutient que même s'il pouvait manquer des périodes, les relevés d'emploi tels qu'émis, les relevés ont été jugés valides par l'Agence du revenu du Canada (« l'ARC »).

[21] Le Tribunal constate que la Commission reproche deux types d'erreurs sur les relevés d'emploi émis par l'employeur : le fait que certaines dates travaillées n'apparaissent pas sur les relevés et le fait que les revenus d'emploi indiqués sur les relevés diffèrent de ce que l'employé aurait reçu à titre de salaire.

Dates indiquées sur les relevés d'emploi

[22] Le Tribunal constate que les prestataires ont confirmés qu'ils avaient commis une erreur dans les dates des relevés d'emploi. Ils ont indiqué que les relevés étaient émis à l'avance à la fin de la saison et qu'ils émettaient de nouveaux relevés en tenant compte de la date de début de la nouvelle saison. Ainsi, les semaines où des heures étaient effectuées entre les saisons n'apparaissaient pas sur les relevés.

[23] Les prestataires ont indiqué qu'ils ne s'agissaient pas d'une erreur volontaire puisqu'ils émettaient les relevés au meilleur de leur connaissance, n'ayant pas de formation précise en comptabilité.

[24] En se basant sur la preuve et les arguments présentés par les parties, le Tribunal est satisfait que la Commission ait démontré que l'employeur a fait des déclarations fausses ou trompeuses en émettant les relevés d'emploi.

[25] Par conséquent, le Tribunal doit se pencher sur la question à savoir si ces déclarations fausses ou trompeuses ont été faites sciemment.

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

[27] De plus, la jurisprudence a établi 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).

[28] 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).

[29] Les prestataires ont expliqué qu'ils avaient des connaissances en foresterie et peu de connaissances comptables. Ils effectuent la comptabilité à l'aide d'un logiciel comptable. Ils indiquent qu'il y a eu un manque de communication entre eux, faisant qu'à certains moments, monsieur B. L., qui était responsable de l'émission des relevés d'emploi, n'était pas informé par monsieur S. S. de la prolongation de quelques jours de certains travaux. Monsieur B. L. a indiqué que dans les faits, il préparait à l'avance les relevés d'emploi utilisant la date prévue de l'arrêt des travaux. De plus, monsieur B. L. a expliqué que la période pendant laquelle il doit émettre ces relevés est une période qui se révèle particulièrement difficile en raison de sa situation personnelle puisqu'il s'agit d'une période où sa conjointe qui doit se battre contre la maladie reçoit les résultats des examens effectués chaque année.

[30] Le Tribunal constate que les prestataires ont livré des témoignages crédibles et concordants entre eux et avec les déclarations qu'ils avaient auparavant effectuées.

[31] La Commission soutient qu'il ne suffit pas que l'employeur déclare avoir fait sa déclaration « innocemment » pour conclure qu'une pénalité ne doit pas être imposée. Lorsque la situation dans laquelle se trouvait l'employeur ne prêtait à aucune ambiguïté et qu'il fournit des réponses fausses à des questions rédigées en langage simple et clair, il ne lui sert à rien d'affirmer qu'il n'avait pas l'intention de frauder.

[32] Le Tribunal prend en considération que la Commission note elle-même « le fait que l'assurabilité et l'état de chômage ont été vérifiés pendant plusieurs années dans tous ces dossiers et que, ni les actionnaires, ni les employés, n'ont jamais été informés d'aucun genre de problématique concernant leur emploi vs l'assurance[-]emploi, considérant que c'est une première infraction, considérant la confusion concernant leurs activités autonomes vs leur statut de salarié et considérant que les actionnaires font de l'exploitation forestière et n'ont aucune formation en comptabilité ou en quelque forme de travail clérical (GD4-4). Le Tribunal prend en considération que la Commission prend en compte ces facteurs pour en arriver à l'imposition d'une pénalité de 30% du trop payé.

[33] Le Tribunal prend en considération les explications fournies par les coactionnaires de l'entreprise. Le Tribunal constate qu'à titre d'employés, ils déclaraient des heures de travail pour plusieurs des semaines pour lesquelles ils recevaient des prestations d'assurance-emploi. Plusieurs de ces semaines sont celles contestées par la Commission puisqu'elles n'apparaissent pas sur les relevés d'emploi. Le Tribunal prend en considération que si les actionnaires avaient voulu cacher ces faits à la Commission, ils n'auraient pas eux-mêmes déclaré ces heures de travail.

[34] Le Tribunal prend aussi en considération le fait que ni l'employeur ni ses employés ne tiraient d'avantages supplémentaires dans cette omission de période sur le relevé d'emploi. Dans les faits, les relevés d'emploi indiquaient une période de travail plus courte de quelques jours et moins d'heures de travail. De plus, l'employeur payait le temps supplémentaire après la fin de la saison, impactant ainsi les prestations d'assurance-emploi en réduisant probablement le taux de prestations (salaire de certaines semaines moins élevé) et peut-être même la durée de ces prestations. Le Tribunal souligne cette situation, car il est d'avis qu'un employeur émettant des relevés erronés en toute connaissance, le ferait dans le but de tirer un avantage pour lui ou ses employés.

[35] Le Tribunal prend aussi en considération le fait que les relevés d'emploi émis indiquent des périodes de travail réelles. Ce sont souvent les semaines en début ou fin de saison, lorsque des travaux sont prolongés, qui n'apparaissent pas au dossier. De plus, le Tribunal note la

situation difficile traversée par monsieur B. L. lors de la fin de saison en raison des suivis médicaux de sa conjointe.

[36] 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'aucune pénalité ne peut être établie en ce qui a trait aux dates erronées indiquées sur les relevés d'emploi.

Gains indiqués sur les relevés d'emploi

[37] Pour ce qui a trait aux erreurs des gains apparaissant sur les relevés d'emploi, le Tribunal prend en considération que trois relevés d'emploi sont en cause. Selon l'argumentation de la Commission apparaissant au GD11, les relevés suivants ont des gains erronés :

S. B.

GD3-47 = K00030045 (17 mai au 30 novembre 2012) – monsieur S. B. a gagné 665.60 \$ pour la semaine du 27/05 au 02/06/12, mais la case 27 du relevé d'emploi indique seulement 185.60 \$.

P. C.

GD3-43 = K01219182 (15 avril au 13 décembre 2013) – monsieur P. C. a gagné 414 \$ pour la semaine du 16 au 22/06/13 et 456 \$ pour la semaine du 23 au 29/06/13, mais les cases 25 et 26 du relevé d'emploi indiquent 0 \$.

M. M.

GD3-38 = A89061615 (5 janvier au 3 août 2012) – monsieur M. M. a gagné 466 \$ pour la semaine du 13 au 19/05/12, 700 \$ pour la semaine du 20 au 26/05/12 et 700 \$ pour la semaine du 27/05 au 02/06/12, mais les cases 10, 11 et 12 du relevé d'emploi indiquent 0 \$.

[38] Le Tribunal constate que la Commission explique peu la manière dont elle arrive à déterminer les montants qui devraient apparaître sur les relevés d'emploi. Elle conclut que « la facturation d'Hydro-Québec est claire et sans équivoque. On y aperçoit le nom de l'employé, sa catégorie d'emploi qui détermine qu'il possède les qualifications requises pour effectuer le travail, le nombre d'heures de travail par jour et par semaine, la signature du chef d'équipe et du chef de groupe, la période concernée qui se termine toujours par un samedi et finalement la

signature du représentant d'Hydro-Québec avec la date du jour. L'employeur confirme que tous ces éléments sont clairement identifiés sur la facture et que dans l'ensemble l'information devrait être correcte ou pas trop loin de la réalité. Il pourrait y avoir une différence d'une journée ou deux, les représentants d'Hydro-Québec ne signent jamais un rapport avant que les travaux soient complétés. Il garantit que le nombre d'heures facturé est exact. Il confirme également qu'il ne pourrait pas inscrire le nom de n'importe qui sur la facturation, car l'employé doit avoir les qualifications exigées pour effectuer le travail, telles que le cours de sécurité et la formation exigée (factures Hydro QC GD3-288 à GD3-363 ; Paies, dépenses, etc. GD3-364 à GD3-410) » (GD4-3).

[39] Le Tribunal constate que la Commission a déterminé que le montant devant apparaître sur le relevé d'emploi de monsieur S. B., pour la semaine du 27 mai 2012 est de 665.60\$ au lieu de 185.60\$. Le Tribunal constate que cet employé a effectué 10 heures de travail selon la facture datée du 28 mai 2012 (GD3-312), 10 heures sur la facture datée du 29 mai 2012 (GD3-313), 10 heures sur la facture datée du 30 mai 2012 (GD3-314) et 10 heures sur la facture datée du 31 mai 2012 (GD3-315), soit un total de 40 heures.

[40] Le Tribunal constate que le relevé d'emploi démontre que le prestataire avait une rémunération 185.60\$ à la case 27 du relevé d'emploi (GD3-47). Le taux horaire du prestataire était de 16.46\$ de l'heure (rémunération assurable de 17 445.60\$ ÷ le nombre heures assurables de 1060 = 16.46\$).

[41] Le Tribunal est d'avis qu'il est improbable que le prestataire ait reçu un salaire de 185.60\$ pour une semaine de travail de 40 heures. Ainsi, le Tribunal est d'avis que le montant apparaissant sur le relevé d'emploi pour la semaine du 27 mai 2012 est erroné.

[42] Le Tribunal constate que la Commission a déterminé que le montant devant apparaître sur le relevé d'emploi de monsieur P. C., pour la semaine du 16 juin 2013 est de 414.00\$ et pour la semaine du 23 juin 2013 est de 456.00\$. Le Tribunal constate que le rapport de paie pour la semaine du 17 juin au 21 juin 2013 indique que cet employé a un salaire de 391\$ (GD3-361). Pour la semaine du 23 juin 2013, le Tribunal n'a pas été en mesure de déterminer le nombre d'heures de travail effectué par le prestataire. Tel que mentionné précédemment, la Commission fournit peu de détails permettant de comprendre comment elle en arrive à la conclusion sur le

montant que le prestataire aurait dû déclarer. Pour cette semaine, le Tribunal constate que la facture pour la période finissant le 29 juin 2013 (GD3-360) indique que cet employé a effectué 1 heure de travail. Néanmoins, comme la période de cette heure effectuée n'est pas précisée, le Tribunal ne peut l'attribuer précisément à la semaine en cause et ne peut conclure que cette heure de travail n'est pas incluse dans le rapport de paie apparaissant à la page GD3-361. De plus, constate aussi que les talons de paie au dossier pour cet employé ne correspondent pas à ceux de la période visée par la Commission (GD3-370 à GD3-377).

[43] Le Tribunal constate que le relevé d'emploi démontre que le prestataire avait une rémunération 0\$ à la case 26 du relevé d'emploi (GD3-43). Le taux horaire du prestataire était de 13.16\$ de l'heure (rémunération assurable de 19 550.00\$ ÷ le nombre heures assurables de 1 485 = 13.16\$).

[44] Le Tribunal est d'avis qu'il est improbable que le prestataire ait reçu un salaire de 0\$ alors que le rapport de paie pour la semaine du 16 juin 2013 indique un salaire de 391\$. Ainsi, le Tribunal est d'avis que le montant apparaissant sur le relevé d'emploi pour la semaine du 16 juin 2013 est erroné.

[45] Le Tribunal constate que la Commission a déterminé que le montant devant apparaître sur le relevé d'emploi de monsieur M. M. pour les semaines du 13 mai 2012 et du 20 mai 2012 est de 466.00\$ et pour la semaine du 27 mai 2012 est de 700.00\$. Le Tribunal constate que cet employé a effectué 10 heures de travail selon la facture datée du 17 mai 2012 (GD3-308), 10 heures de travail selon la facture du 14 mai 2012 (GD3-317) et 10 heures de travail sur chacune des factures datées du 22 mai 2012 (GD3-319) et du 23 mai 2012 (GD3-320). Les factures datées du 28 mai 2012 (GD3-321) et du 29 mai 2012 (GD3-322) indiquent chacune 10 heures de travail. Enfin, 10 heures de travail apparaissent sur la facture datée du 30 mai 2012 (GD3-323).

[46] Le Tribunal constate que le relevé d'emploi démontre que le prestataire avait une rémunération 0\$ aux cases 10, 11 et 12 du relevé d'emploi (GD3-38). Le taux horaire du prestataire était de 20.12\$ de l'heure (rémunération assurable de 8 449.60\$ ÷ le nombre heures assurables de 420 = 20.12\$).

[47] Le Tribunal est d'avis qu'il est improbable que le prestataire ait reçu un salaire de 0\$ pour la semaine du 13 mai 2012 puisqu'il a effectué 20 heures de travail selon les factures au dossier. De plus, le prestataire a effectué 20 heures de travail pendant la semaine du 20 mai 2012 et 30 heures de travail pendant la semaine du 27 mai 2012. Ainsi, le Tribunal est d'avis que les montants apparaissant sur le relevé d'emploi pour les semaines du 13, 20 et 27 mai 2012 sont erronés.

[48] En se basant sur la preuve et les arguments présentés par les parties, le Tribunal est d'avis que, sur une balance des probabilités, l'employeur a sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses. Par conséquent, le Tribunal est d'avis qu'une pénalité peut être établie en ce qui a trait aux gains erronés indiqués sur les trois relevés d'emploi mentionnés précédemment.

[49] Dans *Uppal*, la Cour a établi que « C'est un principe élémentaire de droit que le juge-arbitre ne peut modifier le montant d'une pénalité sauf s'il peut être établi que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire d'une manière non conforme à la norme judiciaire ou qu'elle a agi de façon abusive ou arbitraire sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance » (*Canada (Procureur général) c. Uppal*, CAF #A-341-08).

[50] La Commission est d'avis qu'il s'agit d'une première infraction : 29 relevés d'emploi en cause sont dans le délai de prescription pour une pénalité monétaire de 3 X 514 \$ (taux de prestations en vigueur en 2014) X 29 infractions = 44 718 \$.

[51] Bien que la compagnie soit en très bonne position financière et également dans la mesure de payer une pénalité à la hauteur des faits reprochés, la sanction est une mesure dissuasive, pas une mesure punitive, alors la pénalité a été réduite à 66% de 44 718 \$, ce qui veut dire qu'une pénalité de 29 513 \$ a été imposée (GD3-411 à GD3-413). (GD4-3). Puis, considérant le fait que l'assurabilité et l'état de chômage ont été vérifiés pendant plusieurs années dans tous ces dossiers et que, ni les actionnaires, ni les employés, n'ont jamais été informés d'aucun genre de problématique concernant leur emploi vs l'assurance-emploi, considérant que c'est une première infraction, considérant la confusion concernant leurs activités autonomes vs leur statut de salarié et considérant que les actionnaires font de l'exploitation forestière et n'ont aucune formation en comptabilité ou en quelque forme de travail clérical, la

Commission est d'avis que la pénalité peut être réduite à 30 % de 26 214 \$. Le nouveau montant de pénalité est donc de (30 % X 26 214) 7 864 \$ (GD3-425 à GD3-426).

[52] Le représentant soutient que tous les considérants pris en considération par la Commission ne ressemblent pas à du 30%, d'autant que la Commission reconnaît que les prestataires méconnaissaient la portée des erreurs.

[53] Le représentant soutient que tous les considérants pris en considération par la Commission ne ressemblent pas à du 30%, d'autant que la Commission reconnaît que les prestataires méconnaissaient la portée des erreurs.

[54] Le Tribunal note que la Commission a pris en considération la politique qu'elle a adoptée pour le calcul des pénalités et qu'elle a pris en considération le fait qu'il s'agissait, pour l'employeur, d'un premier acte délictueux.

[55] Néanmoins, le Tribunal note que la Commission a imposé une pénalité sur la base de 29 relevés d'emploi étaient erronés alors que le Tribunal a déterminé que seuls 3 d'entre eux peuvent faire l'objet d'une pénalité.

[56] De plus, bien que le Tribunal constate que plusieurs facteurs ont été pris en considération lors de la révision puisque la Commission a diminué son taux de pénalité à 30%, le Tribunal constate que la Commission n'a pas pris en considération la situation personnelle soulevée par monsieur B. L., qui a la responsabilité d'émettre les relevés d'emploi. Ainsi, le Tribunal ne peut conclure que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de manière judiciaire en imposant une pénalité au prestataire.

[57] Par conséquent, en prenant en considération la preuve et les observations présentées par les parties, les nombreux facteurs pris en considération par la Commission soit le fait que l'assurabilité et l'état de chômage ont été vérifiés pendant plusieurs années dans tous ces dossiers et que, ni les actionnaires, ni les employés, n'ont jamais été informés d'aucun genre de problématique concernant leur emploi vs l'assurance-emploi, que c'est une première infraction, qu'il y avait une confusion concernant les activités autonomes et le statut de salarié des actionnaires et que les actionnaires font de l'exploitation forestière et n'ont aucune formation en

comptabilité. De plus, le Tribunal prend en considération le témoignage crédible des actionnaires et la situation personnelle du monsieur B. L. pendant la période d'émission des relevés d'emploi.

[58] Ainsi, en prenant en considération les témoignages crédibles des prestataires et la preuve et les observations présentées par les parties, le Tribunal est d'avis que la pénalité doit être réduite à 1\$ pour les trois relevés d'emploi qui comportaient des déclarations fausses ou trompeuses.

CONCLUSION

[59] 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 lorsqu'il indiquait les périodes de travail sur les relevés d'emploi. Par conséquent, le Tribunal est d'avis qu'aucune pénalité ne peut être établie en ce qui a trait aux dates erronées indiquées sur les relevés d'emploi.

[60] En ce qui concerne les gains indiqués sur les relevés d'emploi, le Tribunal est d'avis que la pénalité doit être réduite à 1\$ pour les trois relevés d'emploi qui comportaient des déclarations fausses ou trompeuses puisque le Tribunal est d'avis que la Commission n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de manière judiciaire.

[61] L'appel est accueilli en partie.

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

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

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

- (a) faire sciemment, par rapport à toute question visée par la présente loi, une déclaration fausse 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) faire, par rapport à toute question visée par la présente loi, une déclaration que, en raison de la dissimulation de certains faits, l'on sait être fausse ou trompeuse;
- (d) dans l'intention de léser ou de tromper la Commission, importer ou exporter, ou faire importer ou exporter, un document délivré par elle;
- (e) participer, consentir ou acquiescer à la perpétration d'un acte délictueux visé à l'un ou l'autre des alinéas a) à d).

(2) La pénalité que la Commission peut infliger pour chaque acte délictueux ne dépasse pas neuf fois le montant correspondant au taux de prestations hebdomadaires maximal en vigueur au moment où elle est infligée.

(3) Lorsqu'elle prend connaissance de faits qui, à son avis, démontrent qu'une personne morale a perpétré un acte délictueux visé au paragraphe (1) et qu'un de ses dirigeants, administrateurs ou mandataires l'a ordonné ou autorisé, ou y a consenti ou participé, la Commission peut infliger une pénalité à cette personne, qu'une pénalité ait été infligée ou non à la personne morale.

(4) Malgré le paragraphe (2), si l'acte délictueux en cause consiste à fournir des renseignements sur toute question dont dépend la réalisation des conditions à remplir pour recevoir ou continuer à recevoir des prestations, la Commission peut infliger une pénalité ne dépassant pas le plus élevé des montants suivants :

- (a) 12 000 \$;
- (b) le montant de la pénalité infligée au titre de l'article 38 à la personne qui a fait une demande de prestations sur la base des renseignements faisant l'objet de l'acte délictueux en cause.

(5) Malgré le paragraphe (2), la Commission peut infliger la pénalité dont le montant est celui autorisé ou prévu par règlement si l'acte délictueux en cause constitue, au sens prévu par règlement, une contravention grave à la présente loi.