



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : N. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 471

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1076

ENTRE :

N. 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 : Alison Kennedy

DATE DE L'AUDIENCE : Le 8 avril 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 15 avril 2019

APERÇU

[1] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi, qui a été approuvée. À la suite d'une enquête, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire avait sciemment fait de fausses déclarations en négligeant de déclarer qu'il travaillait et touchait une rémunération pendant une partie de sa période de prestations. Par conséquent, la rémunération du prestataire a été répartie, ce qui a occasionné un trop-payé de prestations d'assurance-emploi. La Commission a aussi imposé une pénalité financière au prestataire et a émis un avis de violation à son endroit. Le prestataire interjette appel relativement à la répartition de la rémunération, à la pénalité et à la violation devant le Tribunal de la sécurité sociale.

QUESTIONS EN LITIGE

Question en litige n° 1 : Les sommes que le prestataire a reçues de la part de l'employeur sont-elles considérées comme une rémunération et, si oui, de quelle façon devraient-elles être réparties?

Question en litige n° 2 : La pénalité pour avoir fait de fausses déclarations à la Commission est-elle justifiée?

Question en litige n° 3 : La Commission a-t-elle agi de façon judiciaire lorsqu'elle a émis un avis de violation au prestataire?

ANALYSE

Question en litige n° 1 : Les sommes que le prestataire a reçues de la part de l'employeur sont-elles considérées comme une rémunération et, si oui, de quelle façon devraient-elles être réparties?

[1] Aux fins du calcul des prestations, la rémunération correspond à la totalité du revenu d'une ou d'un prestataire découlant de tout emploi. Les sommes reçues d'un employeur sont considérées comme une rémunération et doivent donc être réparties au titre de l'article 36 du *Règlement*, sauf si elles sont visées par une des exceptions prévues à l'article 35(7) du *Règlement*

ou si elles ne proviennent pas d'un emploi. Le fardeau incombe au prestataire de prouver que les sommes reçues de l'employeur ne proviennent pas d'un emploi et qu'elles ne devraient pas être réparties.

[2] L'employeur a déclaré que le prestataire avait reçu un salaire pour les semaines suivantes :

- 25 septembre 2016..... 668 \$
- 2 octobre 2016..... 668 \$
- 11 décembre 2016..... 874 \$
- 1^{er} janvier 2017..... 572 \$
- 8 janvier 2017..... 572 \$
- 15 janvier 2017..... 549 \$
- 22 janvier 2017..... 549 \$
- 29 janvier 2017..... 497 \$
- 5 février 2017..... 497 \$
- 12 février 2017..... 466 \$
- 19 février 2017..... 466 \$
- 26 février 2017..... 385 \$
- 5 mars 2017..... 385 \$

[2] Les rapports du prestataire mentionnent cependant qu'il n'a pas travaillé et n'a tiré aucun revenu pour aucune de ces semaines.

[3] Le prestataire ne conteste pas le fait qu'il a reçu ce salaire ou que ce salaire constitue une rémunération. D'après la preuve de la Commission et la concession du prestataire sur ce point, j'estime que les sommes reçues par le prestataire de son employeur au cours de la période du 25 septembre 2016 au 11 mars 2017 constituaient une rémunération conformément au *Règlement*, car les paiements ont été versés au prestataire dans le but de le payer pour des heures travaillées.

[4] Les sommes d'argent qui constituent une rémunération au titre de l'article 35 du *Règlement* doivent être réparties conformément à l'article 36 du *Règlement*.

[5] Étant donné que le revenu que le prestataire a reçu de son employeur constituait une rémunération versée à titre de salaire en échange du travail accompli, j'estime que cette rémunération est assujettie à la répartition sur la période au cours de laquelle les services ont été fournis. Étant donné que le prestataire a accompli le travail au cours des semaines du 25 septembre 2016 au 11 mars 2017 (inclusivement), j'estime que la répartition de sa rémunération devrait commencer le 25 septembre 2016.

[6] Sur la base de la répartition de cette rémunération, la Commission a déterminé que le prestataire a reçu des prestations en trop et qu'il doit rembourser un trop-payé de 3 583 \$.

[7] Bien que le prestataire ait fait valoir qu'il croyait suivre le conseil qu'il avait reçu d'une ou d'un agent de Service Canada de ne pas déclarer son revenu à temps partiel lorsqu'il remplissait ses rapports, les raisons de la différence entre le rapport du prestataire et les renseignements de l'employeur ne sont pas des facteurs qu'il faut prendre en compte pour déterminer si les sommes doivent être réparties et si la répartition de cette rémunération a donné lieu à un trop-payé.

Question en litige n° 2 : La pénalité pour avoir fait de fausses déclarations à la Commission est-elle justifiée?

[8] L'article 38 de la *Loi* prévoit qu'une pénalité peut être imposée lorsqu'un prestataire « fait sciemment une déclaration fausse ou trompeuse » à l'occasion d'une demande de prestations. Pour qu'une déclaration fausse soit faite sciemment, le prestataire doit savoir subjectivement que la déclaration ne reflétait pas exactement les faits (*Mootoo c Ministre du Développement des ressources humaines*).

[9] L'imposition d'une pénalité financière et le calcul du montant de la pénalité sont des décisions discrétionnaires de la Commission (*Canada (Procureur général) c Gauley*, 2002 CAF 219). Je ne peux donc pas intervenir de façon arbitraire dans les décisions de la Commission sur ces points. Cependant, je peux rendre la décision aurait dû rendre si je détermine qu'elle n'a pas agi de façon judiciaire, c'est-à-dire qu'elle a agi de mauvaise foi ou

pour un motif irrégulier, a pris en compte des facteurs non pertinents ou n'a pas pris en compte des facteurs pertinents (*Canada (Procureur général) c Purcell*, A-694-94).

[10] La Commission a déterminé que le prestataire a fait sciemment huit fausses déclarations en ne déclarant pas qu'il travaillait ou qu'il recevait une rémunération dans ses rapports du prestataire pendant la période du 25 septembre 2016 au 5 mars 2017. Par conséquent, la Commission a imposé une pénalité financière au prestataire. La Commission a d'abord émis à l'intention du prestataire une pénalité de 1 792 \$ (50 % du trop-payé). Elle a ensuite réduit le montant de la pénalité à 1 344 \$ à la suite d'une révision, compte tenu de la situation personnelle du prestataire et de son inexpérience avec l'assurance-emploi.

[11] J'estime que le prestataire avait une connaissance subjective du fait qu'il avait travaillé pour son employeur dans les semaines du 25 septembre 2016 au 11 mars 2017. J'estime aussi que le prestataire a fait sciemment huit fausses déclarations en l'espèce, puisque le prestataire a travaillé entre le 25 septembre 2016 et le 11 mars 2017, mais qu'il a déclaré qu'il ne travaillait pas sur chacun des rapports du prestataire qu'il a produits pendant cette période. Plus particulièrement, le prestataire a répondu [traduction] « Non » à la question [traduction] « Avez-vous travaillé ou touché une rémunération pendant la période visée par ce rapport? » sur chacun de ses rapports du prestataire. Par conséquent, j'estime que le prestataire a fait au total huit fausses déclarations, une pour chacun des rapports du prestataire qu'il a produits, lorsqu'il a déclaré qu'il ne travaillait pas et qu'il ne touchait aucune rémunération pendant cette période. Par conséquent, j'estime qu'une pénalité était justifiée dans cette situation.

[12] Après avoir établi qu'une pénalité est justifiée, je dois déterminer si la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire d'une manière judiciaire lorsqu'elle en a déterminé le montant, soit 1 344 \$ après révision, compte tenu de la situation personnelle du prestataire et de son inexpérience avec l'assurance-emploi.

[13] J'estime que la Commission n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en l'espèce, car elle n'a pas pris en compte un facteur pertinent lorsqu'elle a déterminé le montant de la pénalité. Plus particulièrement, j'estime que la Commission n'a pas tenu compte de la preuve du prestataire selon laquelle il agissait sur les conseils d'une ou d'un agent de Service Canada lorsqu'il a omis de déclarer le revenu qu'il tirait de son travail à temps partiel.

Bien que le prestataire ait fourni cette explication à l'agente ou l'agent, l'agente ou l'agent de Service Canada a mentionné avoir trouvé cette explication déraisonnable et ne l'a pas considérée comme un facteur atténuant.

[14] Cependant, j'estime que le prestataire a fourni une preuve crédible à son audience selon laquelle il avait téléphoné à la Commission peu après avoir commencé son emploi à temps partiel et s'était renseigné sur la façon dont ces heures auraient une incidence sur sa demande de prestations. Le prestataire a mentionné qu'on lui avait conseillé de continuer à soumettre ses demandes comme avant et que si des changements étaient nécessaires, des ajustements pourraient être faits après les faits. Le prestataire a aussi mentionné qu'on lui avait dit qu'il devrait arrêter de soumettre ses rapports après avoir commencé à travailler à temps plein. Le prestataire a interprété cela comme un conseil selon lequel il n'était pas tenu de déclarer les heures à temps partiel qu'il avait travaillées et qu'il n'avait qu'à arrêter de soumettre ses rapports lorsqu'il recommencerait à travailler à temps plein.

[15] J'estime que le prestataire était crédible dans ses déclarations selon lesquelles il croyait qu'il suivait le conseil d'une ou d'un agent du gouvernement lorsqu'il a omis de déclarer son emploi et son revenu entre le 25 septembre 2016 et le 11 mars 2017. Bien que je sois d'accord avec la Commission pour dire qu'il est improbable qu'on ait réellement conseillé au prestataire de ne pas déclarer ses heures de travail à temps partiel, j'estime néanmoins que le prestataire a mentionné de manière crédible qu'il croyait vraiment que, ce faisant, il suivait le conseil qui lui avait été donné par une ou un agent de Service Canada. Par conséquent, j'estime que la pénalité, en l'espèce, devrait être ramenée à une pénalité non financière ou à un avertissement, afin de refléter l'absence d'intention de la part du prestataire de décevoir dans ces circonstances, tout en reconnaissant le fait objectif que le prestataire a fourni à la Commission des renseignements faux ou trompeurs concernant son revenu et son emploi.

Question en litige n° 3 : La Commission a-t-elle agi de façon judiciaire lorsqu'elle a émis un avis de violation au prestataire?

[16] Je dois aussi examiner si la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire d'une manière judiciaire lorsqu'elle a émis un avis de violation (*Gill c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 182). Je peux seulement intervenir dans la décision de la Commission d'émettre un

avis de violation grave si je détermine que la Commission n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire d'une manière judiciaire. Cependant, si j'estime qu'elle n'a pas agi de manière judiciaire, c'est-à-dire qu'elle a agi de mauvaise foi ou pour un motif irrégulier, qu'elle a pris en compte des facteurs non pertinents ou n'a pas pris en compte des facteurs pertinents, je peux rendre la décision que la Commission aurait dû rendre (*Canada (Procureur général) c Purcell*, A-694-94).

[17] J'estime que la Commission a commis une erreur en omettant de prendre en compte un facteur atténuant important lorsqu'elle a émis un avis de violation grave contre le prestataire, ce facteur atténuant étant le fait que son défaut de déclarer son emploi et son revenu pendant la période en question était fondé sur un conseil qu'il croyait avoir reçu d'une ou d'un agent du gouvernement. Compte tenu de ce facteur atténuant important, et de la réduction de la pénalité à une pénalité non financière, j'estime qu'une violation n'est plus justifiée en l'espèce.

CONCLUSION

[18] L'appel sur la question de la répartition de la rémunération est rejeté.

[19] L'appel sur la question de la pénalité est rejeté, avec des modifications.

[20] L'appel sur la question de l'avis de violation est accueilli.

Alison Kennedy

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 8 avril 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	N. L., appellant