



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. I. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1559

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3418

ENTRE :

A. I.

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 : Amanda Pezzutto

DATE DE L'AUDIENCE : Le 6 novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 novembre 2019

DÉCISION

[1] Je rejette l'appel de la prestataire.

APERÇU

[2] La prestataire a reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE) en 2016. Elle a déclaré une rémunération pour certaines semaines, pour d'autres, elle n'a rien déclaré. Environ trois ans plus tard, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a enquêté sur l'admissibilité de la prestataire aux prestations. L'employeur de la prestataire a donné à la Commission des renseignements sur son travail et sa rémunération qui étaient différents de ceux déclarés par la prestataire. La Commission a tranché que ceux de l'employeur étaient exacts. Elle a conclu que la prestataire n'a pas déclaré toutes ses autres rémunérations et elle lui a demandé de lui rembourser des prestations. La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais elle a maintenu celle-ci. La prestataire a interjeté appel devant le Tribunal.

[3] Je rejette l'appel de la prestataire. Les renseignements sur la rémunération fournis par la prestataire étaient différents de ceux de l'employeur. Il était raisonnable que la Commission ait cru que la prestataire avait fait une fausse déclaration. La Commission avait un fondement raisonnable pour prolonger la période de réexamen à 72 mois.

[4] Il est plus probable que les renseignements de l'employeur sur le travail et la rémunération de la prestataire soient exacts. Le salaire de la prestataire est une rémunération et la Commission doit répartir son salaire sur les semaines au cours desquelles elle a travaillé.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[5] La prestataire a demandé un ajournement. Je lui ai accordé sa demande. Le personnel du Tribunal a discuté avec la prestataire d'une nouvelle date d'audience. La prestataire a accepté de reporter la date d'audience de deux semaines. Le personnel du Tribunal a envoyé par courriel à la prestataire un avis d'audience contenant la nouvelle date d'audience, soit le 24 octobre 2019.

[6] La prestataire ne s'est pas connectée à l'audience par téléconférence. Lorsque le personnel du Tribunal l'a appelée, elle a affirmé qu'elle ne savait pas qu'elle avait une audience. Elle a affirmé qu'elle ne s'y était pas préparée.

[7] Je pense que la prestataire a reçu l'avis de la deuxième audience. Le personnel du Tribunal a discuté d'une nouvelle date avec la prestataire. Il a aussi envoyé par courriel un avis d'audience à la prestataire.

[8] La loi stipule que je dois procéder même si la prestataire ne s'est pas présentée à l'audience¹. Cela est dû au fait que la prestataire a déjà fait une demande d'ajournement et qu'elle a reçu un avis l'informant de la nouvelle date d'audience.

[9] Toutefois, j'ai cru comprendre que la prestataire allait demander un autre ajournement. Le personnel du Tribunal l'a informée du fait qu'elle pourrait demander par écrit un autre ajournement. J'ai attendu plus d'une semaine que la prestataire fasse sa demande d'ajournement, mais elle ne l'a pas encore fait. J'ai donc décidé de procéder et de prendre une décision.

QUESTIONS EN LITIGE

[10] Question 1 – La Commission peut-elle prolonger la période de réexamen à 72 mois?

[11] Question 2 – La prestataire a-t-elle reçu une rémunération? Si c'est le cas, comment la Commission devrait-elle répartir celle-ci?

ANALYSE

Question 1 : La Commission peut-elle prolonger la période de réexamen à 72 mois?

[12] La Commission peut prolonger la période de réexamen à 72 mois. Cette dernière croit que la prestataire a fait une fausse déclaration concernant sa rémunération. Il était raisonnable que la Commission ait cette opinion.

[13] La Commission peut réexaminer toute demande de prestations d'AE. Cependant, elle a une échéance à respecter. Habituellement, la Commission a 36 mois pour réexaminer une demande de prestations². Si elle conclut qu'une personne a reçu des prestations auxquelles elle n'avait pas droit, celle-ci doit les rembourser³.

¹ *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, art 12(2).

² *Loi sur l'assurance-emploi*, art 52(1).

³ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 52(3).

[14] Si la Commission est d'avis qu'une personne a fait une déclaration fautive ou erronée, elle peut prolonger la période de réexamen. La Commission peut prendre jusqu'à 72 mois pour réexaminer une demande de prestations si elle pense qu'une personne a fait une déclaration fautive ou erronée⁴.

[15] Le pouvoir de la Commission de prolonger la période de réexamen de 72 mois est exceptionnel. Elle doit l'exercer avec précaution. La Commission doit prouver que son opinion voulant qu'une personne ait fait une déclaration fautive ou erronée a un fondement raisonnable. Elle doit expliquer à la partie prestataire la raison pour laquelle elle pense qu'elle a fait une fautive déclaration⁵.

[16] La prestataire a perçu des prestations d'AE en 2019. Pour certaines semaines, elle a déclaré une rémunération et pour d'autres, elle n'a rien déclaré.

[17] L'employeur a donné à la Commission une ventilation hebdomadaire détaillée de la rémunération de la prestataire pour les mois de mars, avril et mai 2016. Les renseignements de l'employeur ne concordaient pas avec ceux que la prestataire a présentés.

[18] La prestataire a donné différentes raisons pour expliquer cet écart. Elle a dit à la Commission qu'elle n'a reçu aucune prestation d'AE. Elle lui a aussi déclaré qu'elle a reçu moins que ce que l'employeur a déclaré. Dans son avis d'appel, elle affirme qu'elle n'a pas travaillé pendant cette période.

[19] La déclaration de la prestataire est peu fiable. Elle a bel et bien reçu des prestations d'AE. Elle a déclaré des heures de travail à la Commission, alors elle a effectivement travaillé pendant cette période. Il est plus probable que les renseignements de l'employeur sur la rémunération de la prestataire soient fiables.

[20] Les dossiers de l'employeur indiquent que la prestataire a gagné plus d'argent qu'elle ne l'a laissé entendre devant la Commission. On ne peut se fier au souvenir qu'a la prestataire de ces événements. Il était raisonnable que la Commission pense que la prestataire a fait une fautive déclaration. La Commission peut prolonger la période de réexamen jusqu'à 72 mois.

⁴ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 53(5).

⁵ La Cour d'appel fédérale le dit dans sa décision *Canada (Procureur général) c Langelier*, 2002 CAF 157.

Question 2 : La prestataire a-t-elle reçu une rémunération? Si c'est le cas, comment la Commission doit-elle répartir celle-ci?

[21] Les renseignements de l'employeur concernant la prestataire sont probablement exacts. Le salaire de la prestataire constitue une rémunération. La Commission doit répartir le salaire sur les semaines durant lesquelles elle a travaillé.

[22] Lorsqu'une personne prestataire reçoit de l'argent tout en touchant également des prestations d'AE, la Commission doit décider si la somme reçue représente une rémunération. Tout revenu d'emploi constitue une rémunération⁶. Si elle décide que l'argent reçu est une rémunération, la Commission doit en faire la répartition ou l'appliquer aux semaines appropriées. La raison pour laquelle le paiement a été versé détermine les semaines de répartition⁷.

[23] La Commission répartit la rémunération qui a été versée à titre de salaire sur les semaines où la prestataire a travaillé et gagné ce salaire⁸.

[24] La prestataire a fait état de ses heures de travail et de sa rémunération au téléphone à la Commission. Elle a déclaré les renseignements suivants :

Semaine commençant le :	La prestataire a déclaré :
13 mars 2016	99 \$
20 mars 2016	0
27 mars 2016	0
3 avril 2016	0
10 avril 2016	0
17 avril 2016	240 \$
24 avril 2016	240 \$
1 ^{er} mai 2016	240 \$
8 mai 2016	240 \$
15 mai 2016	240 \$

⁶ L'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi* décrit ce principe.

⁷ L'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi* décrit ce principe.

⁸ L'article 36(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi* décrit ce principe.

[25] La Commission a demandé à l'employeur de la prestataire une ventilation hebdomadaire de son salaire pour la même période. Voici les renseignements qu'il a déclarés :

Semaine commençant le :	L'employeur a déclaré :
13 mars 2016	470 \$
20 mars 2016	470 \$
27 mars 2016	470 \$
3 avril 2016	470 \$
10 avril 2016	470 \$
17 avril 2016	520 \$
24 avril 2016	520 \$
1 ^{er} mai 2016	708 \$
8 mai 2016	708 \$
15 mai 2016	708 \$

[26] La prestataire a donné différentes raisons pour expliquer la différence entre les renseignements présentés par l'employeur et ceux qu'elle a déclarés. Elle a dit à la Commission qu'elle ne pouvait pas exécuter son travail, alors elle aurait payé une autre personne pour le faire à sa place. Elle a aussi affirmé à la Commission qu'elle n'a pas reçu de prestations. Lorsque la Commission a constaté qu'elle avait bien reçu des prestations de maladie de l'AE emploi, la prestataire a fait valoir qu'elle n'a pas reçu tout le montant déclaré par l'employeur. Dans son avis d'appel, elle a indiqué qu'elle n'a pas travaillé pendant cette période.

[27] La prestataire n'a pas donné à la Commission d'autres renseignements sur les raisons expliquant pourquoi elle n'a pas reçu tout le salaire déclaré par l'employeur. De plus, elle n'a donné aucun détail à la Commission sur la manière dont elle s'y est prise pour embaucher une autre personne pour effectuer son travail. Elle ne lui a pas dit non plus si son employeur était au courant de cet arrangement, ou si la personne embauchée agissait à titre de sous-traitant ou était plutôt un ou une autre membre du personnel.

[28] Elle a bel et bien reçu des prestations de maladie de l'AE, alors sa déclaration affirmant qu'elle n'en a pas reçu est erronée. Elle a déclaré à la Commission des heures de travail et une rémunération, alors sa déclaration affirmant qu'elle n'a pas travaillé est aussi erronée.

[29] Lorsqu'il y a différentes raisons expliquant ce qui s'est passé, je dois trancher quelle version est la plus probable. Je dois étudier toute la preuve et prendre une décision selon la prépondérance des probabilités⁹. Je dois me poser la question suivante : quels renseignements sur la rémunération sont les plus susceptibles d'être vrais?

[30] On ne peut se fier à la prestataire. Elle a fourni une multitude de raisons diverses pour expliquer la différence entre les renseignements qu'elle a déclarés et ceux de l'employeur quant à ses heures de travail et sa rémunération. Il est plus probable que les renseignements de l'employeur soient exacts. J'admets les renseignements de l'employeur concernant le salaire de la prestataire et les semaines pendant lesquelles elle a travaillé.

[31] J'admets les renseignements de l'employeur sur les périodes où la prestataire a travaillé et sur la somme qu'elle a gagnée chaque semaine. Le salaire constitue une rémunération, car il découle d'un emploi. La Commission doit répartir le salaire de la prestataire sur les semaines où elle a travaillé.

CONCLUSION

[32] Je rejette l'appel de la prestataire. La Commission avait un fondement raisonnable pour prolonger la période de réexamen à 72 mois. La prestataire a reçu une rémunération de son employeur. La Commission doit répartir son salaire sur les semaines où elle a travaillé.

Amanda Pezzutto

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 6 novembre 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Aucune partie ne s'est présentée à l'audience.

⁹ La Cour d'appel fédérale affirme, dans sa décision *Canada (Procureur général) c Corner*, A-18-93, que la norme de preuve pour les questions relatives à l'AE est la prépondérance des probabilités.

