



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *MH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1708

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3417

ENTRE :

M. H.

Prestataire

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 : Gary Conrad

DATE DE L'AUDIENCE : Le 15 novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 novembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire a touché une rémunération et la Commission a réparti cette rémunération sur les semaines appropriées.

[2] La Commission a prouvé¹ que le prestataire a sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs, et elle a agi de manière judiciaire lorsqu'elle a imposé la pénalité, de sorte que la pénalité est maintenue.

APERÇU

[3] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi (AE). Alors qu'il recevait des prestations d'AE, le prestataire devait dire à la Commission s'il travaillait et les informer de l'argent qu'il faisait.

[4] Le prestataire a dit à la Commission qu'il avait travaillé une partie de la période au cours de laquelle il touchait des prestations et l'a informée de l'argent qu'il avait fait alors qu'il travaillait.

[5] La Commission a reçu des renseignements de l'employeur du prestataire indiquant qu'il avait fait beaucoup plus d'argent que ce qu'il avait dit à la Commission. La Commission a recalculé le montant de prestations que le prestataire devait obtenir après avoir reçu les renseignements de son employeur concernant le montant d'argent qu'il faisait. Il a résulté de ce nouveau calcul que le prestataire doit de l'argent à la Commission.

[6] La Commission a également décidé que le prestataire lui avait sciemment donné le mauvais montant d'argent qu'il faisait alors qu'il recevait des prestations. La Commission a infligé une pénalité, ce qui signifie que le prestataire doit lui verser une certaine somme.

[7] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Après révision, la Commission a maintenu sa décision comptabilisant l'argent versé au prestataire par son

¹ La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie plus probable qu'improbable.

employeur en tant que rémunération, le résultat de la répartition étant que le prestataire lui devait de l'argent.

[8] La Commission a également maintenu sa décision concernant les faux renseignements que le prestataire lui avait sciemment fournis et l'imposition d'une pénalité, mais elle a réduit le montant de la pénalité du prestataire.

[9] Le prestataire a fait appel de la décision de la Commission à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, où il n'a pas eu gain de cause.

[10] Le prestataire a fait appel de la décision de la division générale devant la division d'appel du Tribunal, qui a accueilli l'appel et a renvoyé la question à la division générale pour que celle-ci l'examine à nouveau.

[11] Lors de l'examen de la question portée en appel, je dois d'abord décider si la somme d'argent que le prestataire a reçue de son employeur est considérée comme une « rémunération » selon la loi. Si je décide que c'est le cas, je dois ensuite décider si la Commission a correctement établi les semaines sur lesquelles cette rémunération devait être répartie.

[12] Enfin, je dois décider si le prestataire a sciemment fourni des renseignements à la Commission et, dans l'affirmative, si la Commission a pris les mesures appropriées lorsqu'elle a décidé d'imposer une pénalité au prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

1. L'argent reçu par le prestataire est-il une rémunération?
2. S'il s'agit d'une rémunération, la Commission l'a-t-elle répartie correctement?
3. La Commission a-t-elle prouvé que le prestataire a sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs dans sa déclaration?
4. Dans l'affirmative, alors la Commission a-t-elle correctement établi le montant de la pénalité?

ANALYSE

Le prestataire a-t-il reçu une rémunération?

[13] Oui, les sommes d'argent que le prestataire a reçues de son employeur constituent une rémunération. J'expliquerai comment je suis arrivé à cette conclusion ci-dessous.

[14] Selon la loi, la rémunération est le revenu intégral provenant d'un emploi². La loi définit les termes « revenu » et « emploi ». Un « revenu » comprend tout revenu en espèces ou non que la partie prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne³. Un « emploi » comprend tout emploi faisant l'objet d'un contrat de louage de services ou de tout autre contrat de travail⁴.

[15] La Commission a décidé que les sommes d'argent versées au prestataire par son employeur au cours de la période allant du 6 août 2017 au 23 septembre 2017 étaient une rémunération puisque les sommes lui ont été versées à titre de salaire par son employeur pour le travail qu'il a effectué pendant cette période.

[16] Le prestataire a dit à la Commission qu'il était d'accord avec la rémunération déclarée par son employeur puisqu'il ne voyait rien qui démontrait que l'information était incorrecte⁵.

[17] Le prestataire a déclaré avoir fait du travail pour son employeur à partir du mois d'août 2017 et ce jusqu'en septembre 2017. Le prestataire a reconnu avoir été payé, mais n'était pas certain des sommes exactes qu'on lui avait versées.

[18] La partie prestataire doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que l'argent n'est pas une rémunération.

[19] J'estime que l'argent versé au prestataire par son employeur est une rémunération puisqu'il reconnaît avoir travaillé pour l'employeur à partir du début d'août 2017 jusqu'en septembre 2017. De plus, il était payé par son employeur à ce moment-là, ce qui signifie que

² Règlement sur l'assurance-emploi, article 35(2).

³ Règlement sur l'assurance-emploi, article 35(1).

⁴ Règlement sur l'assurance-emploi, article 35(1).

⁵ GD3-63.

l'argent qu'il a obtenu est un revenu provenant d'un emploi et, comme le dit la loi, cela fait d'une telle somme d'argent une rémunération.

La Commission a-t-elle correctement réparti la rémunération?

[20] La loi établit que la rémunération doit être répartie⁶. La répartition est effectuée en fonction de la nature de la rémunération : pourquoi la rémunération a-t-elle été versée?

[21] La rémunération du prestataire était un salaire versé par son employeur en compensation pour les services qu'il a rendus à ce dernier. L'un des articles de loi sur la répartition s'applique à la rémunération versée ou payable pour cette raison⁷.

[22] La loi prévoit que la rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail en échange des services rendus devrait être répartie sur la période pendant laquelle ces services ont été fournis⁸.

[23] La Commission a réparti la rémunération du prestataire comme suit :

SEMAINE COMMENÇANT LE	RÉPARTITION DE LA COMMISSION	RÉMUNÉRATION DÉCLARÉE PAR LE PRESTATAIRE
6 août 2017	2144 \$	0 \$
13 août 2017	780 \$	0 \$
20 août 2017	2063 \$	160 \$
27 août 2017	2358 \$	633 \$
3 septembre 2017	2090 \$	736 \$
10 septembre 2017	2157 \$	600 \$
17 septembre 2017	2291 \$	400 \$

[24] J'estime que la Commission a correctement réparti la rémunération du prestataire. Je compte sur le fait que le prestataire n'a fourni aucun renseignement qui permette de démontrer

⁶ Règlement sur l'assurance-emploi, article 36.

⁷ Règlement sur l'assurance-emploi, article 36(4).

⁸ Règlement sur l'assurance-emploi, article 36(4).

que les montants déclarés par son employeur étaient inexacts et qu'il a dit à la Commission que rien ne démontrait que l'information de son employeur était incorrecte⁹.

[25] J'estime en outre que le prestataire a reconnu avoir travaillé pour son employeur du début d'août 2017 au mois de septembre 2017, et puisque la loi prévoit que la rémunération du prestataire doit être répartie sur la période pendant laquelle le travail a été effectué, la Commission a correctement réparti sa rémunération sur les semaines pendant lesquelles le prestataire a effectué le travail.

Le prestataire a-t-il sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs?

[26] Pour imposer une pénalité, la Commission doit prouver que le prestataire a sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs¹⁰.

[27] Il ne suffit pas qu'une déclaration soit fautive ou trompeuse. Pour appliquer une pénalité, la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a fait la déclaration en sachant sciemment qu'elle était fautive ou trompeuse¹¹.

[28] S'il ressort clairement de la preuve que les questions étaient simples et que le prestataire a donné une réponse erronée, je peux déduire qu'il savait que les renseignements étaient faux ou trompeurs. Ensuite, le prestataire doit expliquer pourquoi il a donné des réponses incorrectes et montrer qu'il ne l'a pas fait sciemment¹². La Commission peut imposer une pénalité pour chaque déclaration fautive ou trompeuse faite sciemment par le prestataire.

[29] Je n'ai pas besoin d'examiner si le prestataire avait l'intention de frauder ou de tromper la Commission pour décider s'il peut faire l'objet d'une pénalité¹³.

⁹ GD3-63.

¹⁰ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 38.

¹¹ *Bajwa c Canada*, 2003 CAF 341; la Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie plus probable qu'improbable.

¹² *Nangle c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 210.

¹³ *Canada (Procureur général) c Miller*, 2002 CAF 24.

[30] La déclaration remplie par le prestataire lui demandait s'il travaillait pendant la période de la déclaration et si c'était le cas, quelle était sa rémunération. Le prestataire a déclaré sa rémunération comme le montre le tableau ci-dessus.

[31] La Commission affirme que le prestataire a sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses dans ses rapports puisqu'il savait qu'il avait travaillé du 8 août 2017 au 22 septembre 2017, mais il a déclaré qu'il n'avait eu aucun travail ni rémunération au cours de la semaine du 6 août 2017 et de la semaine du 13 août 2017.

[32] La Commission dit également que, même si le prestataire savait qu'il travaillait, il a déclaré une rémunération nettement inférieure à la somme réelle pour les semaines du 20 août 2017, du 27 août 2017, du 3 septembre 2017, du 10 septembre 2017 et du 17 septembre 2017.

[33] Le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas sciemment fourni de faux renseignements à la Commission dans ses déclarations. D'après son témoignage, le prestataire n'avait pas accès à Internet ni à son courrier lorsqu'il vivait à X; il n'avait pas de chiffres exacts indiquant combien il recevait.

[34] Le prestataire a déclaré qu'il avait simplement estimé combien il gagnait en faisant un simple calcul, en prenant ce qu'il faisait par heure et en le multipliant par le nombre d'heures qu'il avait travaillées pendant une semaine.

[35] J'estime que la Commission a démontré qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs. Je constate que, pour les semaines commençant le 6 et le 12 août 2017, le prestataire savait qu'il travaillait et qu'on le payait et a convenu qu'il avait travaillé et été payé, mais n'a déclaré aucune rémunération. Je conclus que j'ai affaire à une situation dans laquelle on a fourni de faux renseignements.

[36] Je conclus que pendant les semaines du 20 août, du 27 août, du 3 septembre, du 10 septembre et du 17 septembre 2017, même si le prestataire a déclaré une certaine rémunération, et que j'admets qu'il n'avait pas accès à Internet ou à son courrier régulièrement, il a quand même fourni de faux renseignements quand il a rempli ses déclarations.

[37] Je constate que bien qu'il ait fourni un montant de rémunération, et même qu'il l'estimait à l'aide d'un simple calcul d'heures travaillées par semaine multipliées par son salaire horaire, la rémunération qu'il a déclarée à la Commission était bien loin de ce qu'il avait gagné selon la déclaration de son employeur. J'estime qu'une telle différence n'est pas expliquée par des erreurs mathématiques. Je m'appuie également sur le fait que le prestataire n'a fourni aucune information pour montrer que les renseignements de son employeur concernant sa rémunération étaient inexacts.

[38] Je conclus que le prestataire a donné de faux renseignements et qu'il l'a fait sciemment.

La Commission a-t-elle correctement établi le montant de la pénalité?

[39] La décision de la Commission concernant le montant de la pénalité relève d'un pouvoir discrétionnaire¹⁴. La Commission peut donc établir le montant qu'elle considère comme approprié. Je dois examiner la façon dont la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire. Je peux seulement modifier le montant de la pénalité si je détermine d'abord que la Commission n'a pas bien exercé son pouvoir discrétionnaire lorsqu'elle a établi le montant¹⁵.

[40] La Commission affirme avoir décidé d'imposer une pénalité de façon appropriée, comme elle a tenu compte de toutes les circonstances pertinentes et réduit de 50 % le montant initial de la pénalité en raison de circonstances atténuantes présentées par le prestataire.

[41] Le prestataire a déclaré qu'il ne pouvait pas dire si la Commission avait agi de mauvaise foi lorsqu'elle a rendu sa décision puisqu'il n'était pas certain de son intention.

[42] Le prestataire a déclaré que la Commission n'avait pas tenu compte de sa situation au moment de rendre sa décision. Selon le témoignage du prestataire, la Commission avait imaginé qu'il vivait une vie normale, alors qu'en fait il vivait dans un refuge et avait de graves problèmes de santé physique et mentale. Le prestataire a dit que la Commission ne l'avait pas écouté quand

¹⁴ *Canada (Procureur général) c Kaur*, 2007 CAF 287.

¹⁵ *Canada (Procureur général) c Kaur*, 2007 CAF 287. Il est seulement possible d'intervenir dans une décision de la Commission si celle-ci a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon non judiciaire ou agi de façon abusive ou arbitraire, sans tenir compte des preuves présentées : *Canada (Procureur général) c Tong*, 2003 CAF 281. Un pouvoir discrétionnaire a été exercé de façon non judiciaire lorsque le décideur a agi de mauvaise foi, dans un but ou pour un motif irrégulier, qu'il a pris en compte un facteur non pertinent ou ignoré un facteur pertinent ou qu'il a agi de manière discriminatoire : *Procureur général du Canada c Purcell*, A-694-94.

il avait essayé de lui parler des difficultés qu'il traversait au moment où il avait rempli ses déclarations.

[43] J'estime qu'il n'y a pas assez d'éléments de preuve permettant de conclure que la Commission a agi de mauvaise foi, dans un but ou pour un motif irrégulier, qu'elle a pris en compte un facteur non pertinent ou ignoré un facteur pertinent ou qu'elle a agi de manière discriminatoire lorsqu'elle a décidé d'imposer une pénalité.

[44] Je conclus que la Commission a pris en compte les circonstances mentionnées par le prestataire concernant ses difficultés financières; ses problèmes de santé physique et mentale; la difficulté à trouver un endroit où vivre et la nécessité de vivre dans un refuge, puisqu'elle l'a mentionné dans son rapport de décision daté du 7 mars 2019¹⁶ et a réduit la pénalité initiale à la lumière de ces circonstances atténuantes.

[45] J'estime également que le prestataire n'a soulevé aucune autre question pertinente que la Commission a ignorée lorsqu'elle a rendu sa décision.

[46] Je conclus que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire correctement; je ne peux donc pas changer le montant de la pénalité.

CONCLUSION

[47] L'appel est rejeté. Le prestataire a reçu une rémunération et la Commission a correctement réparti cette rémunération. De plus, le prestataire a sciemment fourni de faux renseignements à la Commission et cette dernière a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon appropriée en imposant la pénalité; je ne peux donc pas en modifier le montant.

Gary Conrad

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

¹⁶ GD3-65.

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 15 novembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	M. H., prestataire