



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. H. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 263

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-763

ENTRE :

**A. H.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Janet Lew

DATE DE LA DÉCISION : Le 16 mars 2020

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté parce que la division générale a tenu compte des arguments du prestataire et a par ailleurs correctement réparti sa rémunération.

### APERÇU

[2] L'appelant, A. H. (prestataire), un professeur d'université, interjette appel de la décision de la division générale selon laquelle il devait rembourser 644 \$ de prestations d'assurance-emploi.

[3] La division générale a déterminé que le prestataire avait eu une rémunération pour les semaines du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017. Ainsi, elle a aussi déterminé qu'il n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi pendant ces semaines.

[4] Toutefois, le prestataire nie avoir travaillé pendant les semaines du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017. Il soutient qu'il n'a pas commencé à travailler pour son employeur avant le début de l'année scolaire, soit le 11 septembre 2017. Le prestataire affirme qu'il n'avait aucune rémunération découlant de son emploi avant le 11 septembre 2017, parce qu'il ne s'est pas présenté au travail avant cette date. Lorsqu'il a rempli les formulaires de déclaration hebdomadaire de l'assurance-emploi, il a indiqué qu'il n'avait pas travaillé ni été rémunéré pour les semaines du 27 août et du 9 septembre 2017<sup>1</sup>.

[5] Le prestataire soutient que la division générale a omis de tenir compte de son argument selon lequel il n'avait pas travaillé pendant les semaines du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017.

[6] Je rejette l'appel. Je considère que la division générale a tenu compte de l'argument selon lequel il n'a commencé à travailler que le 11 septembre 2017. J'estime par ailleurs que la division générale n'a pas commis d'erreur de droit lorsqu'elle a évalué si la Commission avait correctement réparti la rémunération du prestataire.

---

<sup>1</sup> Voir la déclaration hebdomadaire à GD3-13.

## QUESTIONS EN LITIGES

[7] Les questions que je dois trancher sont les suivantes :

- (a) La division générale a-t-elle omis de tenir compte de l'argument du prestataire selon lequel il n'avait pas eu de rémunération pour les semaines du 27 août et du 3 septembre 2017?
- (b) La division générale a-t-elle correctement réparti la rémunération du prestataire?

## ANALYSE

### **Question n° 1 : La division générale a-t-elle omis de tenir compte de l'argument du prestataire selon lequel il n'avait pas eu de rémunération pour les semaines du 27 août et du 3 septembre 2017?**

[8] J'estime que la division générale a en effet tenu compte de l'argument du prestataire selon lequel il n'a eu aucune rémunération pour les semaines du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017.

[9] Le prestataire soutient que la division générale a omis de tenir compte de son argument principal, selon lequel il n'avait eu aucune rémunération pour la semaine du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017, puisqu'il n'a commencé à travailler que le 11 septembre 2017.

[10] La Commission soutient que la division générale a effectivement examiné l'argument du prestataire, au paragraphe 11 de sa décision :

En ignorant pour l'instant la raison pour laquelle l'employeur a ventilé la rémunération brute mensuelle sur une base hebdomadaire, j'estime que, selon la preuve du prestataire, les versements de 201,34 \$ et de 1 006,70 \$ font partie du total de 4 362,62 \$ que l'employeur lui a payé pour le mois de septembre 2017. Le prestataire a fourni une copie de son contrat d'enseignement avec l'employeur, selon lequel il donnerait deux cours, respectivement pour la session d'automne 2017 et pour la session d'automne 2017-2018. J'estime ainsi que l'employeur l'a payé pour le travail accompli selon son contrat de service et qu'il existe un lien suffisant entre l'emploi du prestataire et l'argent qu'il a reçu.

[11] Les sommes de 201,34 \$ et de 1 006,70 \$ correspondent aux sommes déclarées par l'employeur du prestataire comme étant sa rémunération pour les semaines du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017 respectivement<sup>2</sup>.

[12] Le prestataire soutient que cela ne montre pas que la division générale a examiné son principal argument. Après tout, le prestataire ne nie pas avoir reçu ces sommes et que celles-ci découlaient de son contrat d'enseignement. Il nie toutefois avoir été payé avant le 11 septembre et affirme qu'il n'a pas été rémunéré pour son emploi avant cette date. Il soutient que les sommes n'auraient pas dû être réparties avant le 11 septembre 2017.

[13] À la lecture du paragraphe 11 de la décision de la division générale, il n'est pas clair si celle-ci a tenu compte de l'argument du prestataire selon lequel il n'a pas réellement travaillé avant le 11 septembre 2017. La division générale n'a pas fait mention de dates précises ni de l'affirmation du prestataire selon laquelle il n'a pas travaillé avant le 11 septembre 2017. La division générale a simplement considéré que le prestataire avait reçu ces sommes d'argent dans le cadre de son contrat d'enseignement. La division générale a conclu qu'il y avait un lien suffisant entre l'emploi du prestataire et sa rémunération.

[14] Bien que la Commission ait fait référence uniquement au paragraphe 11, je constate que la division générale a également abordé les arguments du prestataire aux paragraphes 15 à 17. La division générale a pris note des arguments du prestataire selon lesquels :

- sa rémunération correspond à un travail réel et que « s'il n'a pas travaillé pendant une semaine en particulier, il n'a pas été rémunéré pour la semaine en question »<sup>3</sup>;
- la date de début, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2017, et la somme figurant au relevé d'emploi ont été indiquées de cette façon pour des raisons de comptabilité seulement<sup>4</sup>;
- son contrat d'enseignement<sup>5</sup> ne comportait pas de dates précises de début.

---

<sup>2</sup> Voir la demande de renseignements sur l'emploi à GD3-25.

<sup>3</sup> Voir la décision de la division générale au para 15.

<sup>4</sup> Voir la décision de la division générale au para 16 et 17.

<sup>5</sup> Voir le contrat d'enseignement - Offre d'emploi, datée du 10 juin 2017, de GD2-13 à GD2-16.

### Les arguments du prestataire entourant son contrat d'enseignement

[15] Le contrat d'enseignement englobait deux nominations d'enseignant, à titre de directeur de cours. Le premier cours se donnerait pendant la session d'automne 2017 et le deuxième, pendant la session d'automne-hiver 2017-2018. Le contrat ne spécifiait pas que la date de début était le 1<sup>er</sup> septembre 2017. Le prestataire prétend que le contrat d'enseignement vient appuyer son affirmation que la détermination de la date du 1<sup>er</sup> septembre 2017 comme date de début par son employeur était arbitraire qu'elle ne servait qu'à des fins de comptabilité.

[16] Comme l'a indiqué la Commission, la division générale a examiné certains des autres documents fournis pour voir s'ils montraient que le prestataire avait eu une rémunération pour les semaines du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017. Ces documents comprenaient le relevé d'emploi<sup>6</sup> et d'autres enseignements fournis par l'employeur<sup>7</sup>. La division générale a relevé ce qui suit :

- Le relevé d'emploi montrait que la date de début était le 1er septembre 2017. Il montrait aussi que l'employeur payait le prestataire sur une base mensuelle, près du 25<sup>e</sup> jour de chaque mois. Il y a eu des paiements de 4 362,56 \$ pour chacune des quatre périodes de paie.
- L'employeur a remis à la Commission une ventilation de la rémunération mensuelle. L'employeur a indiqué que le prestataire avait reçu une rémunération de 201,34 \$ pour la semaine du 27 août 2017 et de 1 006,70 \$ pour la semaine du 3 septembre 2017.

[17] Après avoir examiné ces deux documents, la membre de la division générale a conclu que le contrat du prestataire avait commencé le 1<sup>er</sup> septembre 2017. La membre a accordé beaucoup de poids au relevé d'emploi et aux renseignements sur la paie, malgré le fait que le contrat d'enseignement ne spécifiait aucune date de début et que le prestataire n'avait pas commencé à travailler réellement avant le 11 septembre 2017. La division générale a rejeté l'affirmation du

---

<sup>6</sup> Voir le relevé d'emploi date du 5 janvier 2018, de GD3-19 à GD3-20.

<sup>7</sup> Voir la demande de renseignements sur la paie et la fiche de données d'enquête, de GD3-22 à GD3-24.

prestataire selon laquelle le 1<sup>er</sup> septembre 2017 constituait une date arbitraire utilisée à des fins de comptabilité seulement.

L'argument du prestataire selon lequel sa rémunération devait correspondre à un travail réel

[18] La division générale a déterminé qu'en fixant la date de début au 1<sup>er</sup> septembre 2017, on prenait en considération la possibilité qu'un professeur d'université ait besoin de temps de préparation avant le début des cours. La division générale a indiqué que le prestataire avait effectivement confirmé que l'employeur payait le temps de préparation. Le prestataire a ajouté qu'il n'avait eu besoin que du dimanche et du lundi pour se préparer puisqu'il avait déjà donné les cours dans le passé et qu'il n'avait donc pas besoin de beaucoup de préparation<sup>8</sup>.

[19] La division générale a déterminé qu'il était raisonnable que l'université accorde du temps de préparation dans un contrat d'enseignement avant le prestataire ne donne son premier cours en septembre 2017, peu importe s'il avait besoin ou non de tout ce temps pour sa préparation.

[20] Dans le même ordre d'idées, l'université a payé le prestataire jusqu'au 31 décembre 2017, même si les cours étaient terminés à cette date, parce qu'elle s'attendait à ce qu'il ait besoin de temps pour les évaluations et pour faire la correction des travaux et des examens.

[21] Le véritable différend du prestataire dans cette affaire est auprès de son employeur. Après tout, l'employeur du prestataire a déterminé que sa rémunération avait commencé le 1<sup>er</sup> septembre et non plus tard. L'employeur a aussi déterminé que la rémunération du prestataire avait pris fin le 31 décembre 2017. Il y avait manifestement l'attente, chez les deux parties, que du temps de préparation et de correction était nécessaire et que l'employeur devait rémunérer le prestataire pour ce temps.

[22] Même si le prestataire n'était pas physiquement au travail sur le campus universitaire avant le 11 septembre 2017, la division générale a déterminé que le contrat du prestataire avec l'université couvrait la période du 1<sup>er</sup> septembre 2017 au 31 décembre 2017.

[23] Puisque cette analyse a été effectuée, j'estime que la division générale a en effet tenu compte des arguments du prestataire selon lesquels il n'avait commencé à travailler que le

---

<sup>8</sup> Voir la décision de la division générale au para 23.

11 septembre 2017. La division générale a soupesé la preuve et s'est demandé si le prestataire avait commencé à être rémunéré le 1<sup>er</sup> septembre 2017 ou à une date ultérieure.

[24] Maintenant que j'ai déterminé que la division générale avait effectivement tenu compte des arguments du prestataire, je vais me pencher sur l'analyse de la division générale visant à établir si la Commission avait correctement réparti sa rémunération aux semaines du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017.

**Question n° 2 : La division générale a-t-elle correctement réparti la rémunération du prestataire?**

[25] Oui. Je conclus que la division générale a correctement réparti la rémunération du prestataire en appliquant l'article 36(5) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[26] Le Règlement décrit comment la rémunération doit être répartie. L'article 36(5) du Règlement énonce ce qui suit :

**Répartition de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations**

**36(5)** La rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail sans que soient fournis des services ou la rémunération payable par l'employeur au prestataire pour qu'il revienne au travail ou commence à exercer un emploi est répartie sur la période pour laquelle elle est payable.

[27] Selon l'article 36(5) du Règlement, la rémunération n'a pas à être liée à un travail réel. Selon le contrat de travail, une rémunération peut être payable **sans que soient fournis des services**.

[28] Si l'article 36(5) s'applique et si les renseignements fournis par l'employeur selon lequel le contrat d'enseignement du prestataire a commencé le 1<sup>er</sup> septembre 2017 sont acceptés, le prestataire aura reçu une rémunération de 201,34 \$ pour la semaine du 27 août 2017 et de 1 006,73 \$ pour la semaine du 3 septembre 2017.

[29] Le prestataire rejette la notion que sa rémunération ait été répartie à une période du contrat d'enseignement avant même qu'il ait commencé à travailler, le 11 septembre 2017.

[30] Le prestataire soutient que la division générale aurait dû accepter qu'il n'avait reçu aucune rémunération avant le 11 septembre 2017 pour diverses raisons :

- Les formulaires de déclaration de l'assurance-emploi sont trompeurs.
- Les formulaires devraient être interprétés selon leur intention simple.
- Il serait déraisonnable de ne pas accepter ses réponses, particulièrement parce que les agents de la Commission lui ont dit comment il devait remplir ses déclarations bimensuelles.
- Le principe juridique *contra proferentem* s'applique et à ce titre, toute ambiguïté dans les formulaires devrait être interprétée en faveur du prestataire.
- Les principes de la responsabilité délictuelle s'appliquent : la Commission a manqué à son obligation de diligence envers lui, et il devrait donc recevoir réparation.

[31] Si le prestataire n'a pas eu de rémunération avant le 11 septembre 2017, la rémunération ne serait pas répartie aux semaines du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017.

[32] Je vais décrire les arguments du prestataire en détail ci-dessous.

#### Interprétation des formulaires de demande d'assurance-emploi

[33] Le prestataire est d'accord que, selon l'article 36(5) du Règlement, une rémunération peut, selon un contrat de travail, être payable sans que soient fournis des services. Toutefois, il soutient que l'article 36(5) du Règlement ne devrait pas s'appliquer à son cas. Il soutient plutôt que son interprétation des questions du formulaire de déclaration de l'assurance-emploi et ses réponses à celles-ci devraient être acceptées. Il a répondu à la question suivante : « Avez-vous travaillé ou reçu une rémunération quelconque durant la période sur laquelle porte cette déclaration? Ceci comprend tout travail pour lequel vous serez payé plus tard, travail non rémunéré ou travail à votre compte. »

[34] Il affirme que les formulaires de déclarations hebdomadaires devraient être clairs et simples parce que la plupart des personnes qui doivent remplir ces formulaires sont des gens bien ordinaires. On ne devrait pas s'attendre à ce qu'ils soient familiers avec la *Loi sur l'assurance-emploi* ou avec le Règlement.

[35] À son avis, la question du formulaire de déclaration semblait simple et claire. Selon son interprétation, il n'avait qu'à déclarer sa rémunération pour une semaine en particulier seulement s'il avait réellement travaillé pendant cette semaine. Il soutient qu'il s'agissait d'une interprétation logique et raisonnable de la question.

[36] Selon son point de vue de linguiste, une personne qui se spécialise dans la langue, le prestataire affirme qu'il n'y a qu'une interprétation rationnelle à cette question. Il soutient que la question ne fait référence qu'aux heures de travail et non pas à la rémunération. Il souligne que la question est formulée au passé<sup>9</sup>. Il soutient que la question fait nécessairement référence au travail qui a déjà été accompli ou à une rémunération qui a déjà été reçue. Il soutient qu'elle ne pourrait faire référence à rien d'autre qu'au travail réel et qu'elle ne devrait pas inclure toute rémunération qui n'est pas associée à un travail. Pour cette raison, il affirme qu'il n'a pas pu avoir une rémunération avant le 11 septembre 2017.

[37] Le prestataire souligne que la deuxième partie de la question commence avec le mot « ceci ». Il soutient que le mot « ceci » se rapporte au travail dont il est fait mention dans la première question, soit à un travail pour lequel il serait payé plus tard, à un travail non rémunéré ou à un travail à son compte, y compris de nature agricole. Il soutient qu'il ne peut y avoir d'autre interprétation valide de la question, autre qu'en la liant au travail. En d'autres mots, tenir compte de la rémunération sans travail associé n'aurait aucun sens.

[38] Le prestataire soutient que son interprétation devrait également être acceptée en raison du principe *contra proferentem*. Le prestataire soutient que, selon ce principe, si la question est ambiguë, elle doit être interprétée en sa faveur, et contre la partie qui a préparé les formulaires. Cela signifierait qu'il faudrait accepter sa réponse à la question, selon laquelle il n'a eu aucune rémunération avant la semaine du 11 septembre 2017.

[39] Selon le prestataire, si les formulaires sont ambigus, il est raisonnable de consulter les agents de la Commission pour obtenir de l'aide et des clarifications et de pouvoir compter sur leur aide. C'est ce qu'il a fait. Il soutient que la Commission devrait être contrainte par les conseils qu'elle fournit aux prestataires, même si ces conseils s'avèrent erronés.

---

<sup>9</sup> Voir la lettre du prestataire datée du 24 octobre 2019 et l'annexe A, de AD1-2 à AD1-5.

[40] Enfin, le prestataire soutient que la Commission avait une obligation de diligence envers lui. Elle avait le devoir de s'assurer de lui fournir des formulaires clairs et de lui communiquer des renseignements clairs et exacts. Il soutient que la Commission a manqué à cette obligation. Il soutient que ce manquement de la Commission lui a causé des dommages. Par exemple, il a passé du temps et dépensé de l'argent et a subi un stress énorme et de l'anxiété pour interjeter cet appel. Pour ces raisons, il affirme que la Commission devrait modifier sa décision. Il soutient qu'elle devrait accepter le fait qu'il n'a pas eu de rémunération avant la semaine du 11 septembre 2017.

[41] Selon le prestataire, s'il a mal interprété la question, il serait déraisonnable et insensé de faire appliquer les articles du Règlement à son cas, puisque la question l'a porté à penser qu'il n'avait seulement à déclarer s'il avait réellement travaillé ou non.

#### La division générale a examiné les arguments du prestataire

[42] Le prestataire a soulevé les mêmes arguments devant la division générale, qui a abordé certains d'entre eux. En effet, la membre a indiqué qu'elle était en partie d'accord avec les arguments du prestataire. Elle a toutefois conclu que les arguments du prestataire étaient centrés sur ses déclarations de sa rémunération, sur la confusion qui découle du libellé du formulaire de déclaration, et sur les conseils erronés qu'il aurait reçus des agents de Service Canada<sup>10</sup>. Le membre a conclu que les arguments du prestataire n'avaient aucune répercussion sur la question de savoir s'il avait eu une rémunération qui devait être répartie et qu'à ce titre, ils étaient non pertinents.

[43] Le prestataire soutient que la conclusion de la membre de la division générale faisait fi de l'argument fondamental qu'il avait avancé : en raison du libellé des formulaires de déclaration, les prestataires ne devraient déclarer leur rémunération que s'ils ont réellement travaillé. La division générale n'était pas complètement en désaccord avec ce point.

---

<sup>10</sup> Voir la décision de la division générale au para 27.

[44] La division générale n'a pas tranché la question de la rémunération du prestataire sans tenir compte d'aucun élément. Elle s'est fondée principalement sur le relevé d'emploi et les renseignements sur la paie fournis par l'employeur :

- Le relevé d'emploi indiquait que le premier jour de travail était le 1<sup>er</sup> septembre 2017. L'employeur payait le prestataire sur une base mensuelle. À ce titre, la paie était pour le mois entier, et non pas seulement pour une partie du mois.
- Dans les renseignements sur la paie fournis par l'employeur, on trouve une ventilation de la rémunération du prestataire pour les semaines du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017.

[45] La division générale a conclu que l'employeur du prestataire l'a rémunéré avant même que celui-ci ne travaille réellement, soit à partir du 11 septembre 2017, parce qu'il tenait compte du temps de préparation des cours.

[46] Même si la date de début et la date de fin peuvent sembler arbitraires, le prestataire reconnaît lui-même que son employeur le rémunérait pour sa préparation, pour l'enseignement et pour les évaluations<sup>11</sup>. Bien qu'il n'y ait peut-être eu aucune discussion à propos des dates de début et de fin ou que rien n'ait été indiqué à ce sujet dans le contrat d'enseignement, l'employeur avait clairement l'impression que le contrat d'enseignement ne commençait pas le jour où le prestataire commençait à travailler physiquement sur le campus universitaire le 11 septembre 2017 et qu'il ne se terminait pas le jour des examens. La division générale a soulevé ce point.

[47] La division générale a tenu compte des renseignements fournis par l'employeur, du relevé d'emploi, du fait qu'il existait un contrat d'enseignement et de la nature de l'emploi du prestataire. À partir de cela, la division générale a conclu que, selon son contrat de travail, l'emploi du prestataire a commencé le 1<sup>er</sup> septembre 2017. La division générale a tenu compte de la preuve et a évalué les possibilités en ce qui concerne la date de début de l'emploi du prestataire. Elle a conclu que l'article 36(5) du Règlement s'applique au cas du prestataire. Elle a

---

<sup>11</sup> Voir la décision de la division générale au para 23.

cité cet article au paragraphe 14 de sa décision. Comme juge des faits, la division générale avait droit d'évaluer et de soupeser la preuve. Elle a déterminé que la rémunération comprenait celle qui était payable dans le cadre du contrat d'enseignement, même sans que soient rendus des services, comme dans le cas du prestataire. Les conclusions de la division générale étaient raisonnables et fondées sur la preuve qui lui avait été présentée.

### Conclusions

[48] Le prestataire soutient que la division générale aurait dû accepter les réponses qu'il avait fournies sur ses déclarations hebdomadaires d'assurance-emploi, sans tenir compte du fait que son employeur affirmait que son emploi avait débuté le 1<sup>er</sup> septembre 2017, soit la date à partir de laquelle il a été rémunéré dans le cadre de son emploi. Le prestataire reconnaît qu'il a reçu des sommes d'argent découlant de son emploi. Toutefois, il affirme ne pas avoir gagné ces sommes d'argent avant d'avoir commencé à travailler. Il soutient que ces sommes devraient être réparties sur une période où il travaillait. Après tout, soutient-il, les formulaires de déclarations hebdomadaires de l'assurance-emploi demandent aux prestataires s'ils ont travaillé.

[49] Maintenant que je dois trancher cet appel, le prestataire soutient que je devrais accepter les réponses qu'il a fournies dans ses déclarations hebdomadaires, selon lesquelles il n'avait eu aucune rémunération pour les semaines du 27 août 2017 et du 3 septembre 2017. Cela impliquerait que j'ignore l'article 36(5) du Règlement.

[50] Cela pose problème pour deux raisons. Premièrement, la question sur les formulaires fait clairement référence à la rémunération. Deuxièmement, la Loi et le Règlement prévalent.

[51] Si la question figurant au formulaire de déclaration ne demandait aux prestataires d'indiquer seulement s'ils ont vraiment travaillé, la deuxième moitié de la question perdrait tout son sens. Si la deuxième moitié de la question d'avait pas de signification en elle-même, la question aurait pu s'arrêter à « Avez-vous travaillé? ». Pourtant, la question se poursuit et demande si le prestataire a travaillé OU si le prestataire a reçu une rémunération.

[52] La deuxième moitié de la question demande aux prestataires s'ils ont reçu une rémunération pendant la période couverte par la déclaration. La mention de la rémunération dans la question indique qu'il existe une différence entre travail et rémunération. En d'autres mots, il

y a pu avoir rémunération sans qu'il n'y ait nécessairement eu de travail. Cela correspond à la situation du prestataire.

[53] Je suis d'accord pour dire que la question aurait pu être mieux formulée. La question aurait également pu être mieux détaillée. Comme le prestataire l'indique, la question est formulée au passé. En ce qui concerne la rémunération, la question est : « Avez-vous reçu une rémunération quelconque durant la période sur laquelle porte cette déclaration? »

[54] Il n'y avait pas de deuxième partie à cette question comme c'est le cas pour la question relative au travail. La question « Avez-vous travaillé? » était suivie d'une phrase qui définissait ce qui est considéré comme du travail. Le travail comprend un travail pour lequel un prestataire sera rémunéré plus tard ou sera non rémunéré, ainsi qu'un travail à son compte.

[55] En ce qui concerne la rémunération, rien ne définissait si elle comprenait une autre rémunération, comme toute rémunération que le prestataire n'avait pas encore reçue, dont il n'était pas au courant, ou même une rémunération pour laquelle il n'avait fait aucun travail.

[56] Malgré cela, je considère que la question figurant au formulaire de déclaration est claire. La question, telle qu'elle est formulée, illustre une distinction claire entre le travail et la rémunération. De façon générale, ces deux concepts pourraient sembler être analogues : un travail génère habituellement une rémunération, et une rémunération découle habituellement du travail. Cela dit, si les concepts de « travail » et de « rémunération » étaient analogues, il n'y aurait eu aucun besoin de demander si un prestataire a reçu une rémunération si la question de savoir si le prestataire avait travaillé avait déjà été posée.

[57] Il existe clairement des situations où ces deux concepts ne sont pas analogues, comme dans le cas d'un contrat de travail. Un employeur peut être obligé de payer un employé, selon les modalités d'un contrat de travail, peu importe la raison, sans que l'employé soit nécessairement présent physiquement dans un milieu de travail précis. On aborde ces situations à l'article 36(5) du Règlement.

[58] Malgré les arguments du prestataire, c'est la Loi et le Règlement qui prévalent. Le prestataire est sujet aux règles et exigences énoncées dans la Loi et dans le Règlement. Les prestataires qui présentent une demande de prestations en vertu de la Loi doivent, évidemment,

se soumettre aux règles et exigences qu'elle fixe. C'est le cas même si les prestataires connaissent ou ignorent ces règles et exigences. Même si cela peut sembler injuste, s'être fié à un conseil erroné d'un agent de la Commission, ou le manque de clarté des formulaires ne constituent pas des excuses valables.

[59] Ni la Loi ni le Règlement n'indiquent que les réponses des prestataires sur les formulaires de déclarations hebdomadaires déterminent s'ils ont été rémunérés ou quand ils l'ont été. En fin de compte, la Commission peut examiner d'autres éléments, comme le relevé d'emploi, l'information sur la paie ou le contrat d'enseignement afin de déterminer si un prestataire a reçu une rémunération.

[60] Je conclus que la division générale a correctement réparti la rémunération du prestataire conformément à l'article 36(5) du Règlement.

## CONCLUSION

[61] L'appel est rejeté.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 4 février 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	A. H., appellant  Melanie Allen, représentante de l'intimée