



[TRADUCTION]

Citation : *WM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 454

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale – Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : W. M.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (415335) datée du 8 février 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 7 avril 2021
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 11 avril 2021
Numéro de dossier : GE-21-437

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire a reçu une rémunération. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a réparti cette rémunération sur les semaines appropriées.

[2] La Commission a prouvé¹ que le prestataire avait sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs, de sorte que la lettre d'avertissement émise demeure.

Aperçu

[3] Le prestataire a reçu une somme de 1 268 \$ de son ancien employeur. La Commission a décidé qu'il s'agissait d'une « rémunération » au titre de la loi parce qu'il s'agissait d'un salaire.

[4] La loi prévoit que toute rémunération doit être répartie sur certaines semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération². La Commission a réparti la rémunération sur les semaines où elle a été touchée. La Commission a dit que la rémunération était un salaire. Cela a entraîné un trop-payé.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord avec la Commission. Le prestataire affirme que seulement une partie de cette somme est une rémunération, car il a été congédié à tort. Il dit qu'une partie de la somme versée par son employeur était un salaire pour ses heures de travail, mais que son employeur avait payé une amende d'environ 500 \$. Il dit que l'amende payée par son employeur ne devrait pas être considérée comme une rémunération ou être répartie sur sa période de prestations.

[6] De plus, pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, les parties prestataires doivent remplir des déclarations en ligne qui contiennent une série de questions. La Commission a examiné les réponses du prestataire au sujet de sa

¹ La Commission doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que quelque chose est plus probable qu'improbable.

² Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

rémunération et a décidé qu'il avait sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs lorsqu'il a dit qu'il n'avait pas touché de rémunération et qu'il ne travaillait pas. Par conséquent, elle a seulement imposé une pénalité non monétaire, à savoir une lettre d'avertissement.

[7] Le prestataire affirme avoir oublié de déclarer sa rémunération en raison de problèmes de santé mentale et du choc d'avoir perdu son emploi. Il n'a pas les moyens de rembourser le trop-payé.

Questions en litige

Rémunération / répartition

[8] Voici les questions que je dois trancher :

- a) La somme que le prestataire a reçue constitue-t-elle une rémunération?
- b) Dans l'affirmative, est-ce que la Commission l'a répartie correctement sur sa période de prestations?

Fausse déclaration / pénalité / lettre d'avertissement

[9] Je dois aussi trancher les questions suivantes :

- a) La Commission a-t-elle prouvé que le prestataire avait sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs dans sa déclaration?
- b) Dans l'affirmative, je dois aussi décider si la Commission a eu raison d'imposer une pénalité non monétaire (une lettre d'avertissement).

Analyse

La somme que le prestataire a reçue constitue-t-elle une rémunération?

[10] Oui, la somme de 1 268,80 \$ que le prestataire a reçue est une rémunération. Les motifs de ma décision sont expliqués ci-dessous.

[11] La loi prévoit que la rémunération est le revenu intégral (c.-à-d., le revenu entier) qu'une personne reçoit de tout emploi³. La loi définit à la fois le « revenu » et l'« emploi ».

[12] Le **revenu** peut être tout ce qu'une personne a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. Il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'une somme d'argent, mais cela est souvent le cas⁴.

[13] L'**emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services⁵.

[14] L'ancien employeur du prestataire lui a versé une somme de 1 268,80 \$. Ce montant total figure dans le relevé d'emploi (page GD3-11 du dossier d'appel).

[15] La Commission a décidé que cette somme constituait un salaire. Elle a donc affirmé qu'il s'agit d'une rémunération au titre de la loi.

[16] Le prestataire convient en partie que la somme de 782,08 \$ est une rémunération qu'il a reçue comme salaire pour avoir travaillé dans un entrepôt. Toutefois, il n'est pas d'accord pour dire que la somme restante de 486,72 \$ est une rémunération, parce qu'il affirme qu'il s'agit d'une amende que son employeur a payée pour l'avoir congédié à tort. Il y a eu un cas au ministère du Travail et l'employeur a dû payer une amende.

[17] Le prestataire doit prouver que cette somme n'est **pas** une rémunération. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la somme n'est pas une rémunération.

[18] Je juge que le prestataire a touché une rémunération totale de 1 268,80 \$, comme l'indique le relevé d'emploi.

³ Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[19] Je n'étais pas convaincue que l'employeur avait dû payer au prestataire une amende de 486,72 \$ parce qu'il n'y avait pas d'élément de preuve démontrant qu'il y avait eu une réclamation, un règlement ou une ordonnance impliquant l'employeur et le ministère du Travail.

[20] Par ailleurs, même si la somme avait été payée par l'employeur pour des dommages-intérêts ou à titre de règlement pour un congédiement à tort, elle serait toujours considérée comme une rémunération au titre de la loi parce qu'elle est considérée comme un revenu provenant d'un emploi. Elle n'est pas exclue⁶. Il n'y a pas eu de frais juridiques.

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

[21] La loi prévoit que la rémunération doit être répartie sur certaines semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération⁷.

[22] J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que l'employeur a versé un salaire au prestataire. Il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve démontrant qu'elle avait été versée pour une autre raison. Je note que le relevé d'emploi ne précise pas que ces sommes ont été versées pour une autre raison (page GD3-11 du dossier d'appel).

[23] Il y a un article dans la loi sur la répartition qui s'applique à la rémunération qui est payée (ou payable) pour cette raison⁸. On y dit que la rémunération payable à une partie prestataire dans le cadre d'un contrat de travail pour l'exécution de services doit être répartie la période pendant laquelle les services ont été rendus.

[24] J'estime que la Commission a correctement réparti la rémunération sur les semaines où elle a été gagnée, soit du 18 novembre 2018 au 1^{er} décembre 2018.

⁶ Voir l'article 35(7) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir l'article 36(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Qu'en est-il du trop-payé?

[25] Le prestataire n'est pas d'accord avec le trop-payé de 553 \$ imposé par la Commission (page GD3-27 du dossier d'appel). Il convient qu'il a probablement reçu des prestations d'AE et un salaire de son employeur à peu près au même moment. Il demande d'être exempté de rembourser le trop-payé pour des motifs de compassion.

[26] Si le prestataire a reçu des prestations d'AE auxquelles il n'avait pas droit, il est tenu de rembourser tout montant qui lui a été versé par la Commission⁹. De plus, je n'ai pas le pouvoir de radier le trop-payé, même pour des motifs de compassion ou parce qu'une personne éprouve des difficultés. Le pouvoir de radier un trop-payé appartient à la Commission.

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

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

[28] Il ne suffit pas que les renseignements soient faux ou trompeurs. Pour pouvoir imposer une pénalité, la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire les ait sciemment fournis, sachant qu'ils étaient faux ou trompeurs¹¹.

[29] S'il ressort clairement de la preuve que les questions étaient simples et que le prestataire a donné une réponse erronée, je peux déduire que celui-ci savait que les renseignements étaient faux ou trompeurs. Ensuite, le prestataire doit expliquer pourquoi il a fourni des réponses erronées et démontrer qu'il ne l'a pas fait

⁹ Voir l'article 43 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir l'article 38 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

sciemment¹². La Commission peut imposer une pénalité pour chaque déclaration fausse ou trompeuse faite sciemment par le prestataire.

[30] Je n'ai pas besoin d'évaluer si le prestataire avait l'intention de frauder ou de tromper la Commission au moment de décider s'il est passible d'une pénalité¹³.

[31] Dans ses déclarations téléphoniques à la Commission, le prestataire a répondu « non » à une question qui lui demandait s'il avait travaillé ou reçu une rémunération pendant les périodes visées par la déclaration (pages GD3-15 à GD3-21 du dossier d'appel). Cela n'a pas été contesté par le prestataire.

[32] La Commission affirme que le prestataire a sciemment fait une déclaration fausse ou trompeuse en répondant parce qu'il s'agissait d'une question claire et simple (page GD4-5 du dossier d'appel). On lui a aussi demandé de confirmer ses réponses dans les déclarations.

[33] Le prestataire affirme ne pas avoir sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs parce qu'il était aux prises avec des problèmes de santé mentale, qu'il était sous le choc d'avoir été congédié et qu'il avait des problèmes de mémoire (page GD2-5 du dossier d'appel).

[34] Je juge que la Commission a prouvé qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs parce que les questions qui lui ont été posées étaient simples et que ses réponses étaient fausses. Même si je reconnais qu'il avait peut-être des problèmes de santé mentale et qu'il était sous le choc de son congédiement, je ne suis pas convaincue que cela l'a empêché de répondre correctement aux questions qui lui ont été posées. Les questions étaient claires et simples. Je remarque également que le prestataire a fait ses déclarations après la fin de son emploi, et qu'il savait donc qu'il avait travaillé et reçu une rémunération.

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

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

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

[35] La décision de la Commission à l'égard du montant de la pénalité est discrétionnaire¹⁴. Cela signifie que la Commission peut fixer le montant qu'elle juge approprié.

[36] Je peux seulement modifier le montant de la pénalité si je décide d'abord que la Commission n'a pas exercé correctement son pouvoir discrétionnaire lorsqu'elle a fixé le montant¹⁵.

[37] Dans l'affaire qui nous occupe, la Commission n'a pas imposé une pénalité monétaire supplémentaire aux prestataires pour fausses déclarations. J'ai expliqué au prestataire qu'une pénalité monétaire est différente du trop-payé lié aux prestations d'AE qu'il a touchées. À l'audience, le prestataire a dit qu'il était d'accord avec la décision de la Commission parce qu'il ne voulait pas de pénalité monétaire.

La Commission a-t-elle eu raison d'émettre un avertissement?

[38] La Commission a le pouvoir d'émettre une lettre d'avertissement plutôt qu'une pénalité monétaire¹⁶. Il s'agit d'une pénalité non monétaire. Dans la présente affaire, la Commission a émis une lettre d'avertissement au prestataire.

[39] J'estime que la Commission a exercé correctement son pouvoir discrétionnaire en décidant d'émettre une lettre d'avertissement plutôt qu'une pénalité monétaire. La Commission a examiné les raisons pour lesquelles il a omis de déclarer le salaire qu'il a

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

¹⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Kaur*, 2007 CAF 287. La décision de la Commission peut seulement être entravée si celle-ci a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon non judiciaire, ou si elle a agi de façon abusive ou arbitraire sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance (*Canada (Procureur général) c Tong*, 2003 CAF 281. Le pouvoir discrétionnaire est exercé de façon non judiciaire si le décideur a agi de mauvaise foi, ou dans un but ou pour un motif irrégulier, s'il a tenu compte d'un facteur non pertinent, s'il a ignoré un facteur pertinent ou s'il a agi de façon discriminatoire (*Procureur général du Canada c Purcell*, A-694-94).

¹⁶ Voir l'article 41.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi* : le délai prescrit est de 72 mois pour les lettres d'avertissement.

reçu. La Commission a fourni une explication détaillée de la façon dont elle est arrivée à sa décision (pages GD3-100 à GD3-101 du dossier d'appel).

[40] Je n'ai trouvé aucun élément de preuve démontrant que la Commission a agi de mauvaise foi, ou dans un but ou pour un motif irrégulier, qu'elle a tenu compte d'un facteur non pertinent ou qu'elle n'a pas tenu compte d'un facteur pertinent, ou qu'elle a agi de façon discriminatoire. Cela signifie que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire comme il se doit et que je ne peux donc pas annuler la lettre d'avertissement.

Conclusion

[41] L'appel est rejeté.

[42] Le prestataire a reçu une rémunération de 1 268,80 \$. Celle-ci a été répartie de la semaine du 18 novembre 2018 au 1^{er} décembre 2018. De plus, la Commission a eu raison d'émettre une lettre d'avertissement, alors elle ne sera pas annulée.

Solange Losier

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