



[TRADUCTION]

Citation : *MD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 2003

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : M. D.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (590393) datée du 17 mai 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Lilian Klein

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 1er septembre 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 28 septembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1759

Décision

[1] La loi m'oblige à rejeter l'appel. La présente décision explique pourquoi.

[2] L'appelante n'a pas démontré que la rémunération que son employeur a déclarée lui avoir versée en 2018 est incorrecte. Par conséquent, la Commission de l'assurance-emploi du Canada doit répartir la rémunération non déclarée sur les semaines de sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] La répartition signifie que l'appelante doit rembourser un trop-payé en prestations.

Aperçu

[4] L'appelante a établi une période de prestations d'assurance-emploi le 24 juin 2018. Elle a déclaré sa rémunération à la Commission, qui lui a versé des prestations en fonction de ces déclarations.

[5] Par la suite, la Commission a reçu de la part de l'employeur de l'appelante des renseignements sur sa rémunération qui étaient différents de ce qu'elle avait déclaré. La Commission affirme que cela a eu une incidence sur les prestations que l'appelante a reçues du 2 septembre 2018 au 1er décembre 2018.

[6] Si la Commission conclut qu'une personne a déclaré sa rémunération incorrectement, elle peut revenir en arrière sur une période donnée pour recalculer sa rémunération et répartir les montants supplémentaires. Cela peut réduire les prestations que la personne reçoit, ce qui entraîne un trop-payé en prestations.

[7] L'appelante affirme que ses données sont plus précises que celles que son employeur a déclarées à la Commission. Elle dit qu'elle ne devrait pas avoir à rembourser un trop-payé.

[8] La Commission a d'abord imposé une pénalité et une violation pour avoir sciemment donné des renseignements faux ou trompeurs. Cependant, après révision,

elle a supprimé les deux sanctions. Ainsi, les seules questions qui me sont présentées concernent la rémunération de l'appelante et sa répartition.

Les questions que je dois trancher

[9] L'appelante a-t-elle reçu une rémunération plus élevée que ce qu'elle a déclaré en 2018?

[10] La Commission a-t-elle respecté le délai pour recalculer la demande de l'appelante?

[11] La Commission devait-elle répartir la rémunération supplémentaire sur la période de prestations d'assurance-emploi de l'appelante?

Documents postérieurs à l'audience

[12] J'ai donné à l'appelante l'occasion d'obtenir des documents de son employeur pour clarifier sa rémunération, mais elle a refusé l'offre et n'a rien présenté d'autre.

[13] J'ai demandé des précisions à la Commission sur ses calculs. Elle a fourni ces renseignements, que j'estime pertinents à l'appel.

Analyse

L'appelante a-t-elle reçu une rémunération plus élevée que ce qu'elle a déclaré?

[14] Oui. La preuve présentée ci-dessous démontre que l'appelante a reçu une rémunération plus élevée de la part de son employeur que ce qu'elle a déclaré au cours de 10 des semaines comprises entre le 2 septembre 2018 et le 1er décembre 2018. Cet argent supplémentaire fait partie de sa rémunération totale pour cette période.

[15] L'employeur de l'appelante a fourni à la Commission des renseignements sur sa rémunération qui différaient de ce qu'elle avait déclaré. Elle affirme que ses fiches de paie montrent que l'employeur a tort.

[16] La Commission a présenté les renseignements fournis par l'employeur comme suit :

Semaine qui commence :	Rémunération :	Plutôt que (déclaration) :
Le 2 septembre 2018	240,00 \$	222,00 \$
Le 9 septembre 2018	481,00 \$	444,00 \$
Le 16 septembre 2018	481,00 \$	444,00 \$
Le 23 septembre 2018	240,00 \$	222,00 \$
Le 7 octobre 2018	721,00 \$	666,00 \$
Le 21 octobre 2018	721,00 \$	666,00 \$
Le 28 octobre 2018	961,00 \$	888,00 \$
Le 4 novembre 2018	961,00 \$	777,00 \$
Le 18 novembre 2018	961,00 \$	888,00 \$
Le 25 novembre 2018	1202,00 \$	888,00 \$

[17] La Commission a présenté la rémunération déclarée par l'employeur selon la semaine. Cependant, les fiches de paie que l'appelante a déposées sont désignées seulement par la date du dépôt, et non par les semaines travaillées¹. Elle affirme que son employeur la payait en arrérages de deux semaines pour des périodes de deux semaines à la fois, mais ces périodes ne sont pas décrites sur les fiches de paie. Les paiements ne correspondent pas exactement aux montants hebdomadaires inscrits dans les registres de paie de l'employeur.

[18] Il n'est donc pas possible d'effectuer une comparaison directe de semaine en semaine de ce que l'employeur a déclaré et de ce que l'appelante soutient en utilisant les renseignements qu'elle a fournis. Comme je l'ai mentionné plus haut, je lui ai donné l'occasion de communiquer avec son employeur pour obtenir de l'aide pour faire correspondre sa rémunération hebdomadaire aux dépôts sur ses fiches de paie, mais elle a refusé cette offre.

[19] C'est l'appelante qui doit prouver que les renseignements fournis par l'employeur à la Commission sont erronés. Elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable

¹ Voir les observations de l'appelante au document GD02 du dossier d'appel.

qu'elle n'a pas reçu l'argent supplémentaire. De plus, si elle l'a effectivement reçu, elle doit démontrer qu'il ne s'agissait pas d'une rémunération.

[20] Cependant, l'appelante n'a pas prouvé que son employeur a commis des erreurs dans la façon dont il a déclaré sa rémunération du 2 septembre 2018 au 1er décembre 2018. Les fiches de paie qu'elle a fournies n'appuient pas ses propos selon lesquels les registres de paie de son employeur sont incorrects. Le total de ses fiches de paie n'est pas inférieur à la rémunération provenant des registres de paie.

[21] De plus, l'appelante n'a pas prouvé que l'argent supplémentaire était autre chose qu'une rémunération provenant de son emploi. Ainsi, selon la loi, **cet argent est une rémunération.**

[22] En effet, selon la loi, la rémunération est la totalité du revenu qu'une personne tire de tout **emploi**². La loi définit les deux termes.

[23] L'**emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services³. **Le revenu** peut être tout ce qu'une personne a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. Ce n'est pas nécessairement une somme d'argent, mais ça l'est souvent⁴. Ainsi, toute somme d'argent que l'employeur verse à une personne pour le travail qu'elle fait est une rémunération⁵.

[24] Par conséquent, tout l'argent déclaré par l'employeur est considéré comme étant une rémunération.

La Commission a-t-elle agi dans le délai imparti pour réexaminer et recalculer la demande de l'appelante?

[25] Oui. La Commission a agi dans le délai imparti.

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

³ Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

⁵ Voir la décision *Blais c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 320.

[26] Selon la loi, toute la rémunération doit être répartie. Si une rémunération non déclarée est découverte plus tard, la Commission peut alors revenir en arrière et recalculer la demande de prestations de façon rétroactive.

[27] **La Commission réexamine et recalcule une demande en respectant une échéance.** Le délai habituel est de 36 mois. Cependant, lorsque le calcul initial était fondé sur des renseignements faux ou trompeurs, la date limite est reportée à **72 mois**⁶.

[28] Pour réexaminer une demande dans les 72 mois, la Commission n'a pas à prouver que l'appelante avait l'**intention** de frauder le gouvernement. La Commission doit seulement démontrer que les renseignements que l'appelante a fournis étaient faux ou trompeurs.

[29] Les renseignements sur la paie fournis par l'employeur prouvent que la Commission a d'abord calculé la demande de l'appelante en se fondant sur des renseignements faux ou trompeurs. La Commission disposait donc de 72 mois pour réexaminer et recalculer sa demande. Elle l'a fait dans les 72 mois.

[30] J'admets que les renseignements faux ou trompeurs provenaient d'erreurs commises de bonne foi dans les déclarations. Cependant, ces erreurs ne signifient pas que la rémunération supplémentaire de l'appelante est dispensée de la répartition.

La Commission a-t-elle agi correctement lorsqu'elle a réparti la rémunération supplémentaire de l'appelante?

[31] Oui. La Commission doit répartir toute la rémunération.

[32] La rémunération supplémentaire de l'appelante a été versée pour le travail qu'elle a effectué pendant 10 semaines déterminées entre le 2 septembre 2018 et le

⁶ Si la Commission peut prouver qu'une partie appelante a donné des renseignements faux ou trompeurs **en toute connaissance de cause**, elle peut lui infliger une pénalité et une violation. C'est ce qu'elle a d'abord fait en ce qui concerne l'appelante, mais elle a supprimé les deux sanctions depuis.

1er décembre 2018. Elle ne conteste pas le fait qu'elle a travaillé pour son employeur pendant cette période.

[33] La loi dit que la rémunération est répartie sur les semaines où la partie prestataire la gagne.

[34] La Commission a donc réparti la rémunération de l'appelante à compter de la semaine commençant le 2 septembre 2018 puisqu'il s'agissait de la première semaine où elle a reçu une rémunération supplémentaire⁷. Par la suite, la rémunération non déclarée a été répartie sur les semaines où elle l'a gagnée. La répartition a entraîné un trop-payé.

[35] Seule la Commission a le pouvoir de calculer le trop-payé. Par conséquent, je ne tirerai aucune conclusion sur le montant du trop-payé. La Commission a fourni ces renseignements⁸.

[36] L'appelante affirme qu'elle a vécu une expérience difficile et frustrante et je suis sensible à sa situation. Cependant, je n'ai pas le pouvoir de modifier la loi, qui prévoit que toute la rémunération doit être répartie⁹. Je n'ai pas non plus le pouvoir d'ignorer la loi qui prévoit que la partie appelante doit rembourser les prestations versées en trop¹⁰.

Conclusion

[37] L'appelante a reçu une rémunération plus élevée que ce qu'elle a déclaré en 2018. Selon la loi, la Commission doit répartir sa rémunération supplémentaire sur les semaines correspondantes de sa demande d'assurance-emploi. Elle l'a fait dans le délai de 72 mois prévu par la loi. La répartition signifie que certaines prestations ont été versées en trop à l'appelante et qu'elle doit maintenant les rembourser.

⁷ Voir la ventilation de la répartition effectuée par la Commission au document GD12.

⁸ Voir la ventilation des trop-payés de la Commission au document GD12.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

¹⁰ Voir les articles 43 et 44 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[38] C'est pourquoi je dois rejeter son appel.

Lilian Klein

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