



[TRADUCTION]

Citation : *RO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 786

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

Décision

Partie appelante : R. O.
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 (643571) datée du 1er février 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Marc St-Jules
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 24 avril 2024
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 13 mai 2024
Numéro de dossier : GE-24-711

Décision

[1] L'appel est rejeté avec des modifications. Je ne suis pas d'accord avec l'appelant. Je ne suis pas non plus d'accord avec la Commission sur le montant de la répartition pour certaines semaines.

[2] L'appelant a déclaré du travail et une rémunération pendant qu'il recevait des prestations d'assurance-emploi. Toutefois, il n'a pas correctement déclaré sa rémunération dans sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] La Commission a réparti la rémunération de l'appelant sur sa période de prestations d'assurance-emploi. J'estime que certains des montants ne sont pas appuyés par la preuve dont je dispose. Cette répartition rétroactive (correction) de la rémunération entraîne un trop-payé de prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission a agi de façon judiciaire (appropriée) lorsqu'elle a examiné la demande et établi un trop-payé.

[5] Si l'appelant souhaite négocier des modalités de remboursement, il peut communiquer avec l'Agence du revenu du Canada pour discuter des options de remboursement.

Aperçu

[6] Le 3 juin 2018, l'appelant a demandé le renouvellement de sa demande de prestations d'assurance-emploi.¹

[7] Pendant qu'il recevait des prestations, l'appelant a travaillé et reçu une rémunération du 3 juin 2018 à la semaine commençant le 12 janvier 2019. L'appelant a bel et bien déclaré du travail et une rémunération pendant qu'il recevait des

¹ Voir le document GD03 du dossier d'appel, aux pages 3 à 13.

prestations². Toutefois, il a déclaré son salaire horaire brut et non la rémunération brute totale.

[8] Par la suite, la Commission a constaté que la rémunération déclarée par l'appelant était possiblement erronée. Elle s'est informée de la rémunération de l'appelant auprès de deux de ses employeurs. Comme il y avait des divergences, une lettre a été envoyée à l'appelant³.

[9] L'appelant a répondu⁴. Il a reconnu qu'il s'agissait de la rémunération que les employeurs lui avaient versée. Il a expliqué qu'il avait déclaré la rémunération horaire au lieu de la rémunération hebdomadaire totale.

[10] La Commission a décidé de répartir la rémunération comme l'avaient prévu les employeurs. Elle a rendu cette décision le 18 décembre 2023. La Commission a informé l'appelant qu'en raison de déclarations fausses ou trompeuses, elle disposait d'un délai de 72 mois pour réexaminer sa demande. Dans cette lettre, il n'y a aucune mention de pénalités, d'intérêts ou de toute autre répercussion⁵.

[11] L'appelant a demandé une révision. Il a soutenu que ses réponses étaient fondées sur son interprétation des questions. Il a ajouté qu'il n'y avait jamais eu de mauvaise intention. Le remboursement du trop-payé lui causerait des difficultés injustifiées.

[12] Le 1er février 2024, la Commission a envoyé une lettre à l'appelant pour l'informer qu'elle maintiendrait sa décision. L'appelant a ensuite fait appel au Tribunal le 22 février 2024⁶.

² Voir le document GD07 du dossier d'appel. Ce document contient les déclarations de l'appelant. Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit remplir des déclarations bimensuelles. Il faut répondre à une série de questions en faisant les déclarations. Selon les réponses, la Commission établit l'admissibilité de la partie appelante aux prestations. L'appelant a déclaré une rémunération régulièrement.

³ Voir le document GD03 du dossier d'appel, à la page 20.

⁴ Voir le document GD03 du dossier d'appel, aux pages 23 à 25.

⁵ La Commission peut établir un trop-payé, mais peut imposer d'autres sanctions comme des avertissements, des sanctions pécuniaires ou des violations.

⁶ Voir le document GD02 du dossier d'appel.

Questions en litige

[13] Je dois trancher les questions suivantes :

- a) La Commission avait-elle le droit légal de réviser les prestations de l'appelant? Si oui, a-t-elle agi équitablement lorsqu'elle a choisi d'examiner sa demande?
- b) L'appelant a-t-il reçu une rémunération? Dans l'affirmative, la Commission a-t-elle réparti cette rémunération correctement?
- c) S'il a un trop-payé, doit-il le rembourser?

Analyse

La Commission avait-elle le droit légal de réviser ses prestations?

[14] Oui. Je conclus que la Commission avait le droit légal de réviser ses prestations jusqu'à six ans plus tard.

[15] La loi donne à la Commission de vastes pouvoirs lui permettant d'examiner toute décision concernant les prestations d'assurance-emploi⁷. Si la Commission a versé à une personne des prestations d'assurance-emploi auxquelles elle n'avait pas réellement droit, elle peut lui demander de les rembourser.

[16] Cependant, la Commission doit respecter les délais prévus par la loi. Habituellement, la Commission dispose de trois ans pour réviser ses décisions⁸.

[17] Dans certains cas, la Commission peut remonter plus loin que trois ans en arrière. Elle peut réviser les décisions qu'elle a rendues jusqu'à **six ans** plus tôt si elle croit que la personne a fait une déclaration inexacte⁹. Cela ne signifie pas qu'elle doit

⁷ Voir l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour d'appel fédérale énonce le vaste pouvoir que cet article donne à la Commission dans la décision *Briere c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-637-86.

⁸ Voir l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et la décision *Canada (Procureur général) c Laforest*, A-607-87.

⁹ Voir l'article 52(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La loi prévoit que la Commission dispose d'un délai de 72 mois dans ces cas.

prouver que la personne ment intentionnellement. Cela veut simplement dire que la Commission doit avoir un motif raisonnable de croire que ce que la personne a dit au sujet de ses prestations était faux. Il peut s'agir d'une erreur commise de façon involontaire.

[18] La Commission affirme que l'appelant n'a pas correctement déclaré la rémunération qu'il a reçue entre juin 2018 et janvier 2019.

[19] L'appelant convient qu'il n'a pas déclaré sa rémunération correctement. Il soutient qu'il répondait toujours aux questions de la même façon. Cela donne à penser qu'il ne voulait pas frauder le gouvernement.

[20] Il a également soutenu qu'il aurait dû y avoir des freins et contrepoids en place. S'il y avait eu une sorte de solution provisoire, cela aurait pu et dû être détecté plus tôt. Il fait valoir que la situation aurait dû être prise après quelques déclarations seulement pour éviter que ce problème ne perdure.

[21] L'exigence est qu'il y ait de faux renseignements. Il n'est pas nécessaire que ce soit une fausse déclaration. J'ai examiné les lettres de décision envoyées à l'appelant. Il n'y a aucune mention d'un trop-payé frauduleux. Il n'y a aucune mention d'un avertissement ou d'une violation.

[22] La Commission n'a pas à prouver qu'une partie prestataire a fait une déclaration fausse ou trompeuse. Elle doit seulement démontrer qu'elle pouvait raisonnablement conclure qu'une déclaration fausse ou trompeuse a été faite relativement à la demande de prestations¹⁰.

[23] Je suis d'accord avec l'appelant pour dire qu'il n'a rien fait de mal sciemment. Je crois qu'il pensait qu'il répondait correctement aux questions. Cependant, ses réponses étaient fausses.

[24] J'en arrive à cette conclusion, car l'appelant a reconnu qu'il avait déclaré son salaire horaire au lieu de la rémunération brute totale. Il était d'accord avec la

¹⁰ Voir la décision *MG c CAEC*, 2018 TSS 1150.

rémunération reçue de ses employeurs. Cette rémunération était différente de celle qu'il avait déclarée.

[25] J'estime que la Commission pouvait raisonnablement conclure qu'il y avait de fausses déclarations. Le fait que la Commission n'a pas imposé d'autres sanctions comme un avertissement appuie le fait que même la Commission croit que l'appelant a commis des erreurs de façon involontaire. Pour qu'un avertissement soit donné, il faut que les fausses déclarations aient été faites sciemment¹¹.

[26] Compte tenu de ce qui précède, la Commission avait le droit légal de réviser la demande de l'appelant. Les semaines examinées se situaient toutes à moins de 72 mois. L'appelant a été avisé en décembre 2023. La semaine la plus éloignée qui a été examinée était en avril 2018. Cela faisait moins de 72 mois.

La Commission a-t-elle agi équitablement lorsqu'elle a choisi de réviser ses prestations?

[27] Oui. J'estime que la Commission a agi équitablement (c'est-à-dire qu'elle a utilisé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire) lorsqu'elle a décidé de réviser les prestations de l'appelant.

[28] Même si la loi donne à la Commission le pouvoir d'examiner les prestations d'une partie prestataire, elle ne dit pas que la Commission **doit** utiliser ce pouvoir. La Commission a le choix d'utiliser ou non son pouvoir de révision. Autrement dit, le pouvoir de révision est un pouvoir discrétionnaire.

[29] Lorsque la Commission décide d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour examiner votre admissibilité aux prestations, elle doit démontrer qu'elle a utilisé ce pouvoir de façon équitable. C'est ce qu'on appelle utiliser son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire.

¹¹ Voir l'article 38 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour les sanctions pécuniaires ou l'article 41.1(1) pour les avertissements.

[30] Pour démontrer qu'elle a utilisé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire, la Commission doit démontrer qu'elle :

- a agi de bonne foi;
- n'a pas ignoré les facteurs pertinents;
- n'a pas tenu compte de facteurs non pertinents;
- n'a pas agi dans un but irrégulier;
- n'a pas agi de façon discriminatoire.

[31] La preuve démontre que la Commission était au courant du problème possible lié à la rémunération de l'appelant dès le 13 mars 2019. C'est à cette date qu'un employeur a reçu une demande de renseignements sur la paie¹². Puis, en décembre 2021, la Commission a ajouté un autre employeur à la même affaire¹³. La Commission a envoyé à l'appelant une lettre lui demandant de confirmer la rémunération déclarée par les employeurs.

[32] La réponse de l'appelant a été reçue le 13 juin 2023¹⁴. Il était d'accord avec les renseignements que la Commission lui a envoyés. Il dit avoir mal interprété une des questions qui a mené à ses réponses.

[33] Lorsque j'examine tout ce qui se trouve dans le dossier d'appel, je crois que la Commission a utilisé son pouvoir discrétionnaire de façon équitable. Elle a tenu compte de tous les facteurs et de toutes les circonstances soulevés par l'appelant. Elle ne s'est pas fondée sur des facteurs non pertinents ou non importants. L'appelant ne m'a pas démontré que la Commission a agi de façon discriminatoire ou de mauvaise foi.

¹² Voir la page GD03 du dossier d'appel, à la page 15.

¹³ Voir la page GD03 du dossier d'appel, à la page 19.

¹⁴ Voir la page GD03 du dossier d'appel, à la page 23.

[34] Cela signifie que la Commission a utilisé son pouvoir discrétionnaire de façon équitable lorsqu'elle a décidé d'examiner les prestations de l'appelant.

L'argent que l'appelant a reçu est-il une rémunération?

[35] Oui, le salaire obtenu des deux employeurs est une rémunération. Voici les raisons pour lesquelles j'ai décidé que l'argent était une rémunération.

[36] La loi dit que la rémunération est le revenu intégral que l'on tire de tout emploi¹⁵. La loi définit à la fois le « revenu » et l'« emploi ».

[37] **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 de l'argent, mais c'est souvent le cas¹⁶. **L'emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou qu'elle fera au titre d'un contrat de travail ou de services¹⁷.

[38] L'appelant doit prouver que, selon la prépondérance des probabilités, l'argent qu'il a reçu n'était pas une rémunération¹⁸. Il doit donc démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que c'était autre chose.

[39] La Commission affirme que cet argent est une rémunération puisque l'appelant l'a reçu pour le travail qu'il a effectué pour son employeur.

[40] L'appelant a reconnu pendant l'audience que tous les montants de rémunération fournis par les deux employeurs étaient corrects. Il n'a rien pour réfuter ces chiffres et les accepte tels qu'ils ont été obtenus par la Commission.

[41] C'est pourquoi je considère que l'argent que les employeurs de l'appelant lui ont versé pendant qu'il recevait de l'assurance-emploi est une rémunération.

¹⁵ Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁷ Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁸ Voir la décision *Braga c Procureur général du Canada*, 2009 CAF 167.

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

[42] Non, j'apporte quelques modifications. Je ne sais pas où la Commission a obtenu une partie des sommes qu'elle a réparties.

[43] Je vais appeler le premier employeur, l'employeur A. Il s'agit de l'employeur dont la rémunération s'étend du 3 juin 2018 à la semaine se terminant le 29 décembre 2018. Je vais appeler l'autre employeur, l'employeur B. La rémunération de celui-ci s'étend sur deux semaines, la semaine du 30 décembre 2018 et celle du 6 janvier 2019.

[44] 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 rémunération¹⁹.

[45] La répartition de la rémunération est importante. Lorsque la rémunération est répartie sur des semaines de la période de prestations d'une partie prestataire, cela peut réduire, voire annuler, les prestations payables pour cette semaine²⁰.

[46] Comme la rémunération de l'appelant lui a été versée pour le travail qu'il a effectué pour ses employeurs, elle a dû être répartie sur les semaines où il a effectué ce travail. La Commission l'a donc répartie en utilisant les dossiers de l'employeur pour les semaines où il a travaillé du 3 juin 2018 jusqu'à la semaine se terminant le 12 janvier 2019.

[47] La répartition de la paie de vacances dépend de la raison pour laquelle cette paie a été versée. La loi prévoit que la rémunération qu'une personne reçoit en raison d'une cessation d'emploi doit être répartie à compter de la semaine où la personne a cessé de travailler. Le moment où elle reçoit la rémunération n'a pas d'importance. La rémunération doit être répartie à compter de la semaine où la cessation d'emploi a eu lieu, même si la personne n'a pas reçu cette rémunération à ce moment-là²¹. Pour cette raison, la paie de vacances de 34,30 \$ versée à la cessation d'emploi de l'employeur B

¹⁹ Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

²⁰ Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* et la décision *McLaughlin c Procureur général du Canada*, 2009 CAF 365.

²¹ Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

a été correctement répartie sur la semaine du 6 janvier 2019. C'est la semaine où l'appelant a démissionné de son emploi²².

[48] Pour une raison ou une autre, la Commission n'a pas fourni toutes les lettres ou tous les comptes rendus des conversations avec l'appelant ou les employeurs. Je crois cependant qu'elle aurait dû le faire. À titre de membre du Tribunal, je n'ai pas accès au dossier de l'appelant. J'ai seulement accès à ce que la Commission et l'appelant ont fourni.

[49] Il y a quelques exemples qui appuient le fait que je n'ai pas tous les documents. L'appelant fait référence à une lettre datée du 17 mai 2022²³. La Commission n'a pas fourni cette lettre. L'appelant aurait également pu fournir cette lettre, mais je ne l'ai pas. Je ne peux donc pas me fonder sur celle-ci.

[50] Il y a autre chose qui démontre que je n'ai pas reçu tous les renseignements. L'employeur A a signé un formulaire précisant la rémunération. Le formulaire signé de l'employeur ne fait aucune référence à la rémunération légale de 120 \$ versée pour le 1er janvier 2019²⁴. Toutefois, la lettre de la Commission, datée du 23 février 2022, demande à l'appelant de fournir des commentaires ou des éléments de preuve pour réfuter ces 120 \$. Cette somme a-t-elle été tirée du relevé d'emploi émis par l'employeur A? A-t-elle été tirée d'une conversation verbale avec l'employeur A?

[51] La répartition de la rémunération de l'employeur A pose des problèmes. Le formulaire signé reçu de cet employeur contient une rémunération différente de celle qui a été répartie²⁵. Ma décision porte sur ces divergences.

[52] Dans mon analyse ci-dessous, je vais expliquer pourquoi j'utilise la rémunération qui favorise l'appelant.

²² Voir le document GD03 du dossier d'appel, à la page 19.

²³ Voir le document GD03 du dossier d'appel, à la page 25.

²⁴ Voir le document GD03 du dossier d'appel, aux pages 15 à 17.

²⁵ Voir le document GD03 du dossier d'appel, aux pages 15 à 17.

[53] Je vais utiliser le tableau suivant dans les paragraphes à venir pour expliquer ma décision.

Répartition de la rémunération de l'employeur A				
Date	Formulaire signé	Lettre	Montant réparti	Ma décision
Le 2 septembre 2018	265,86 \$	369,86 \$	370,00 \$	266,00 \$
Le 9 septembre 2018	472,22 \$	384,38 \$	384,00 \$	384,00 \$
Le 16 septembre 2018	385,23 \$	428,07 \$	428,00 \$	385,00 \$
Le 30 septembre 2018	277,20 \$	307,89 \$	308,00 \$	277,00 \$
Le 30 décembre 2018	0,00 \$	120,00 \$	120,00 \$	0,00 \$
Total	1 400,51 \$	1 610,20 \$	1 610,00 \$	1 312,00 \$

[54] Je décide que le montant à répartir correspond aux chiffres en surbrillance ci-dessus.

[55] **Semaines du 2, 16 et 30 septembre 2018.** La répartition doit être réduite aux montants les plus faibles figurant dans le formulaire. Je n'ai aucun élément de preuve pour justifier l'augmentation des montants répartis. Si la Commission demande au Tribunal de rejeter un appel, elle doit fournir tous les éléments de preuve à l'appui.

[56] Comme je l'ai expliqué plus haut, il incombe à l'appelant de prouver que l'argent reçu n'est pas une rémunération. Il incombe ensuite à la Commission de prouver que de l'argent a été versé à l'appelant. J'estime que la Commission ne s'est pas acquittée de son fardeau pour certaines semaines.

[57] **Semaine du 9 septembre 2018.** Le montant est plus élevé dans le formulaire signé. Je n'augmente pas le montant de la répartition. Il incombe à l'appelant de prouver que ces montants ne constituent pas une rémunération. Je juge qu'il est injuste de répartir un montant plus élevé que ce qu'on lui a demandé de réfuter.

[58] **Semaine du 30 décembre 2018.** Le formulaire signé par l'employeur A ne fait aucune mention d'une paie légale de 120 \$. Je n'ai aucun élément de preuve pour appuyer la raison pour laquelle l'appelant a reçu ce montant ou pour démontrer qu'il a

bel et bien reçu ce montant. Même si l'appelant était d'accord, lors de son témoignage, avec tous les montants répartis, je conclus que la Commission n'a pas prouvé que ce montant constitue une rémunération.

[59] Il est important de noter que ma décision de modifier le montant réparti pour la semaine du 30 décembre 2018 s'adresse uniquement à l'employeur A. La rémunération de l'employeur B demeure inchangée pour cette semaine. Par conséquent, je conclus que le montant réparti est réduit de 120 \$. Je l'ai expliqué de cette façon pour simplifier le tableau ci-dessus.

Les arguments de l'appelant

[60] L'appelant soutient ce qui suit :

- La Commission devrait avoir un moyen de signaler ce genre de chose afin d'éviter de telles erreurs.
- Les réponses ont été fournies de façon cohérente.
- Il y a des erreurs dans son nom et son numéro d'assurance sociale.

[61] Malheureusement pour l'appelant, cela ne change rien à l'issue de l'appel. La loi doit quand même être appliquée.

[62] En ce qui concerne les erreurs de la Commission, la Cour d'appel fédérale s'est penchée sur la question des erreurs administratives de la Commission et a déclaré qu'elles ne sont pas fatales à la décision de la Commission²⁶.

Trop-payé

[63] Je n'ai pas le pouvoir discrétionnaire de modifier le trop-payé de quelque façon que ce soit.

²⁶ Voir la décision *Desrosiers c Canada* (Procureur général) A-128-89.

[64] Je peux comprendre pourquoi l'appelant est préoccupé par le trop-payé. Cependant, je ne peux pas aborder la façon dont la Commission a traité son dossier ni rendre une décision sur l'annulation de la dette.

[65] Malheureusement, le fait que la Commission lui ait initialement versé des prestations n'enlève pas ses droits et ses responsabilités au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cela comprend l'obligation de répondre aux questions avec exactitude lors de la déclaration de la rémunération.

[66] Je compatis avec l'appelant au sujet du trop-payé, mais je n'ai pas le pouvoir discrétionnaire de l'annuler. La loi ne donne tout simplement pas au Tribunal le pouvoir de le dégager de sa responsabilité pour le trop-payé²⁷. Je ne peux pas non plus ignorer la loi, même si le résultat peut sembler injuste pour l'appelant. Ainsi, même si l'appelant a tenté de répondre correctement, je ne peux pas réduire ou supprimer le trop-payé de sa demande.

[67] Même si je ne peux pas modifier le trop-payé parce que je n'ai pas la compétence de le faire, deux options s'offrent à l'appelant.

- a) Il peut demander à la Commission d'envisager d'annuler la dette parce qu'elle lui cause des difficultés injustifiées²⁸. S'il n'est pas satisfait de la réponse de la Commission, il peut déposer un avis de demande de contrôle judiciaire auprès de la Cour fédérale du Canada, mais il dispose d'un délai de 30 jours pour faire appel à la Cour fédérale.
- b) Il peut téléphoner au Centre d'appels de la gestion des créances de l'Agence du revenu du Canada au 1-866-864-5823 pour s'informer sur l'allègement de la

²⁷ Voir l'article 112.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁸ L'article 56(1)(f)(ii) du *Règlement sur l'assurance-emploi* donne à la Commission le pouvoir de défalquer un trop-payé lorsqu'il causerait un préjudice injustifié à une partie prestataire de le rembourser. L'appelant doit communiquer avec la Commission et mentionner expressément l'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi* dans sa demande de défalcation.

dette en raison de difficultés financières²⁹. Le débiteur devra présenter des renseignements sur sa situation financière pour examen.

Conclusion

[68] L'appel est rejeté, mais je modifie la répartition pour certaines semaines.

[69] La répartition de l'appelant doit être modifiée pour refléter le tableau ci-dessus.

Marc St-Jules

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

²⁹ L'Agence du revenu du Canada perçoit les trop-payés au nom de la Commission. Le numéro de téléphone se trouve également sur l'avis de dette et les relevés de compte envoyés au débiteur.