



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. A. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 41

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-2037

ENTRE :

M. A.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

Strathcona Cleaners Ltd

Mis en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division Générale - Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Katherine Wallocha

DATE DE L'AUDIENCE : Le 29 mars 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 31 mars 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

Audience du 18 janvier 2017

M. A., le prestataire, a participé à l'audience par comparution en personne.

R. C. et S. C., les employeurs, ont aussi participé à l'audience par comparution en personne.

Audience du 29 mars 2017

M. A., le prestataire, a participé à l'audience par comparution en personne.

R. C., employeuse et propriétaire, a participé à l'audience par comparution en personne en compagnie de C. S., partenaire de développement des affaires.

INTRODUCTION

[1] Le prestataire s'est retrouvé sans emploi le 5 avril 2013. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) le 9 avril 2013. Une période de prestations d'AE initiale a été établie à compter du 7 avril 2013. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a accueilli la demande de prestations d'AE; cependant, il a été su plus tard que le prestataire avait démissionné de son emploi à temps partiel au même moment ou son emploi à temps plein avait pris fin. La Commission a rejeté sa demande après avoir déterminé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Une pénalité et une violation ont également été imposées au prestataire pour avoir fait sciemment une fausse déclaration. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, laquelle elle a décidé de maintenir, comme le fait savoir sa lettre du 21 avril 2016. Le prestataire a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

[2] L'audience a été tenue par comparution en personne pour les raisons suivantes :

- a) La complexité des questions en litige;
- b) Le fait que plus d'une partie assistera à l'audience;
- c) L'information au dossier, y compris le besoin d'obtenir des renseignements supplémentaires.

[3] Le Tribunal a pris l'initiative d'ajouter l'employeur comme partie à cet appel, puisque le prestataire prétend qu'il n'a jamais travaillé pour cet employeur et que l'un de ses cousins aurait travaillé frauduleusement en utilisant son nom et son numéro d'assurance sociale (NAS).

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Les questions en litige sont les suivantes :

1. Faut-il infliger une pénalité au prestataire par application de l'article 38 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) pour avoir fait une fausse déclaration en fournissant sciemment des renseignements faux ou trompeurs à la Commission?
2. Y a-t-il lieu d'imposer au prestataire une violation très grave en application de l'article 7.1 de la Loi sur l'AE?
3. Le prestataire était-il fondé à quitter volontairement son emploi conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE?

PREUVE

[5] Le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'AE le 9 avril 2013, précisant que son dernier jour de travail avait été le 3 avril 2013 et qu'il ne travaillait plus en raison d'un manque de travail. Il a confirmé qu'il n'avait pas eu d'autres périodes d'emploi au cours des 52 semaines précédentes (pièces GD3-4 à GD3-16).

[6] L'employeur a soumis un relevé d'emploi (RE) daté du 14 mai 2013, spécifiant que le prestataire avait commencé à travailler au nettoyage et à l'entretien le 6 février 2012 et qu'il avait arrêté de travailler le 5 avril 2013, ayant accumulé 1 310 heures d'emploi assurable (pièce GD3-17).

[7] La Commission a communiqué avec l'employeuse le 12 mai 2014 pour se renseigner sur la raison pour laquelle le prestataire avait quitté son emploi, et l'employeuse a affirmé qu'elle ne se souvenait pas de cet employé et qu'il lui faudrait fouiller dans ses dossiers. L'employeuse a de nouveau été jointe le 20 mai 2014, et elle a affirmé que le superviseur du prestataire avait dit qu'il avait donné sa démission et était retourné en Afrique. Elle a également fait savoir que le prestataire travaillait des quarts de 17 h à 22 h du lundi au vendredi (pièces GD3-18 et GD3-19).

[8] La Commission a communiqué avec le prestataire le 20 mai 2014, qui a confirmé l'adresse indiquée dans sa demande d'AE, mais fourni un numéro de téléphone différent. Le prestataire a confirmé son ancien emploi à temps plein. Il a aussi confirmé qu'il avait travaillé pour l'autre employeur jusqu'au 5 avril 2013, précisant qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel. On lui a demandé pourquoi il avait affirmé qu'il n'avait eu aucun autre emploi durant les 52 semaines précédentes, et il a répondu que c'était parce qu'il avait démissionné et que l'AE n'acceptait pas cela, précisant qu'une personne qui choisit de démissionner n'a pas droit à des prestations d'AE. On a demandé au prestataire pourquoi il avait démissionné, et il a affirmé qu'il n'avait pas démissionné; il était parti en vacances et avait été mis à pied après coup. Le prestataire a affirmé que l'employeur lui avait seulement donné deux semaines de vacances, mais qu'il avait pris deux semaines de vacances de plus et qu'il n'avait pas obtenu la permission nécessaire pour les deux semaines de congé supplémentaires. Il a affirmé qu'il avait été malade et qu'il avait dit à son employeur qu'il était malade, mais qu'il le lui avait seulement dit après les quatre semaines; l'employeur lui a alors dit qu'il avait été remplacé. Le prestataire a affirmé qu'il n'avait pas communiqué avec l'employeur après les deux premières semaines parce qu'il n'y a pas de réseau dans certaines régions de l'Afrique; il a confirmé qu'il était resté en Afrique pour les deux semaines additionnelles, et a aussi confirmé qu'il avait un vol de retour mais qu'il l'avait annulé lorsqu'il était tombé malade (pièce GD3-20).

[9] Le prestataire a été informé qu'il avait rempli ses relevés en ligne les 20 et 29 avril et le 11 mai 2013, et on lui a demandé pourquoi il avait pu remplir ses relevés alors qu'il était en Afrique, mais n'avait pas pu joindre son employeur. Le prestataire n'a pas semblé comprendre, puis il a ensuite affirmé qu'il avait rempli ses relevés après être revenu d'Afrique. La Commission a affirmé que son dernier jour de travail avait été le 5 avril 2013, et que le prestataire avait dit qu'il avait deux semaines de vacances et qu'il était donc raisonnable qu'il soit allé en Afrique du 6 au 20 avril 2013; en restant deux semaines de plus, il se serait trouvé en Afrique jusqu'au 4 mai 2013, ce qui signifie que deux de ses relevés auraient été remplis alors qu'il était en Afrique. Il a également été soulevé que le RE avait été rempli le 14 avril 2013 avec une démission comme motif de cessation d'emploi, et la Commission lui a demandé pourquoi l'employeur aurait émis un RE pour une démission neuf jours après son dernier jour de travail s'il était seulement censé être en vacances pendant deux semaines; le prestataire n'a pas répondu à cette question (pièces GD3-20 et GD3-21).

[10] Le prestataire a affirmé qu'il n'était pas exactement certain des dates de son séjour en Afrique et qu'il vérifierait dans ses dossiers et rappellerait (pièce GD3-21).

[11] Le 28 mai 2014, la Commission a communiqué avec le superviseur du prestataire, et le superviseur a affirmé que le prestataire avait démissionné parce qu'il partait en Afrique. La Commission a précisé que le prestataire avait effectivement dit qu'il démissionnait et que l'employeur avait dit que des vacances n'avaient pas été accordées au prestataire; il avait simplement démissionné (pièce GD3-24).

[12] Le 28 mai 2014, la Commission a communiqué avec le prestataire, qui a confirmé l'adresse et le numéro de téléphone apparaissant sur la demande d'AE du prestataire. Le prestataire a confirmé que la personne à qui la Commission avait parlé était son superviseur. Le prestataire a été informé des déclarations faites par son superviseur et il a convenu qu'il avait démissionné pour aller en Afrique, mais a ensuite affirmé qu'il n'était pas allé en Afrique en fin de compte parce qu'il y avait de la bagarre là-bas. On a demandé au prestataire s'il avait essayé de récupérer son emploi, et il a déclaré qu'il avait essayé de récupérer son emploi environ deux semaines après avoir démissionné mais qu'on lui avait dit qu'il avait été remplacé. Le prestataire a affirmé qu'il avait repris son emploi à temps plein mais la Commission a confirmé qu'il avait seulement recommencé à travailler en octobre 2013 (pièce GD3-25).

[13] On a demandé au prestataire s'il y avait certaines circonstances dont il voulait que la Commission tienne compte, et il a affirmé que son frère avait été tué et que c'est pour cette raison qu'il se rendait en Afrique. Le prestataire a affirmé que son frère avait été tué en mars 2013, précisant qu'il avait demandé un congé sans solde mais que son employeur le lui avait refusé; il a affirmé qu'il avait demandé un congé moins long mais que l'employeur avait dit qu'il ne pouvait pas garder son poste (pièce GD3-25).

[14] La Commission a envoyé une lettre datée du 13 octobre 2015 à une adresse différente de celle figurant sur la demande d'AE du prestataire. Cette lettre avisait le prestataire qu'il ne pouvait pas recevoir des prestations d'AE à compter du 7 avril 2013 puisqu'il avait, le 5 avril 2013, quitté volontairement son emploi sans justification au sens de la Loi sur l'AE. Le prestataire a aussi été avisé que la Commission lui avait imposé une pénalité de 2 475 \$ pour avoir fait sciemment une fausse déclaration. Un avis de violation pour une violation de type très grave a également été envoyé au prestataire (pièces GD3-29 à GD3-31).

[15] Un avis de dette daté du 17 octobre 2015 a été envoyé au prestataire pour un total de 9 547 \$, soit pour une pénalité de 2 475 \$ et un trop-payé de 7 072 \$ en raison d'une exclusion (pièce GD3-32).

[16] Le prestataire a soumis une lettre conjointement à sa demande de révision datée du 2 novembre 2015, utilisant la même adresse que sur la lettre envoyée le 13 octobre 2014, mais indiquant le numéro de téléphone différent utilisé pour joindre le prestataire le 20 mai 2014. Le prestataire a affirmé qu'il avait quitté son emploi comme il avait été mis à pied le 30 mars 2014. Il a dit que de fausses informations étaient données quelque part (pièce GD3-35).

[17] Le prestataire a communiqué avec la Commission le 30 novembre 2015, lui demandant d'obtenir la lettre de décision originale comme il ne l'avait jamais reçue; il avait déménagé et donné une nouvelle adresse. Les deux numéros de téléphone apparaissaient sur cette lettre : le numéro fourni dans la demande d'AE pour les messages, et l'autre comme numéro de téléphone à la maison (pièce GD3-37).

[18] Le prestataire a soumis une lettre datée du 4 décembre 2015, affirmant que son appel était en retard parce qu'il avait déménagé. Il a affirmé que la personne qui louait son ancien logement lui avait remis son avis de dette. Il a affirmé qu'il avait quitté son emploi parce que son frère avait été tué en février 2013 dans le conflit opposant le Soudan du Sud au Soudan. Il a affirmé qu'il avait quitté son emploi pour cette raison et qu'il était retourné chez lui au Soudan du Sud pour voir sa famille. Il a aussi affirmé qu'il avait clairement expliqué à son employeur pourquoi il quittait son emploi mais qu'il ignorait pourquoi l'employeur n'aurait pas fourni tous les renseignements sur la raison pour laquelle il avait quitté son emploi (pièce GD3-42).

[19] Le prestataire a dit qu'il était vrai qu'il n'avait pas dit qu'il avait démissionné parce qu'il ne connaissait pas bien les règlements sur l'AE permettant de demander des prestations d'AE même quand un prestataire quitte son emploi pour une raison personnelle. Il a affirmé qu'il ignorait complètement qu'il était possible de demander des prestations d'AE s'il décidait de démissionner et c'est pour cette raison qu'il n'a pas rapporté cet emploi; s'il l'avait su, il aurait bien entendu fait une demande pour celui-ci parce qu'il est en droit de le faire. Il a ajouté que son anglais n'est pas très bon et il ne sait pas bien lire l'anglais pour étudier la Loi sur l'AE (pièce GD3-42).

[20] Le prestataire a soumis une autre demande de révision, estampillée à sa réception en date du 17 décembre 2015, dans laquelle il affirmait qu'il avait quitté son emploi puisque son plus jeune frère avait été tué dans la guerre chez lui au Soudan du Sud. Il y retournait pour voir sa famille et c'était pour cette raison qu'il avait quitté son emploi. Il a déclaré qu'il ne savait pas qu'il pouvait quand même demander des prestations grâce au système d'AE. Le prestataire a expliqué qu'il n'avait pas reçu la lettre de décision et que la Commission l'avait informé, quand il l'avait jointe, que la dette était due au fait qu'il avait quitté son emploi à temps plein et non son emploi à temps partiel, et c'est pourquoi il avait encore présenté une demande de révision (pièces GD3- 43 et GD3-44).

[21] Le 21 avril 2016, la Commission a communiqué avec le prestataire, qui a affirmé que son frère avait été tué en février 2013 et qu'il avait quitté son emploi le 5 avril 2013 pour pouvoir aller aller chez lui voir sa famille. Le prestataire a affirmé qu'il avait demandé un congé sans solde à son employeur en février 2013 pour pouvoir partir deux mois, mais qu'on le lui avait refusé et dit qu'il devrait démissionner s'il partait. Le prestataire a affirmé qu'il avait avisé son employeur en mars 2013 qu'il démissionnait et avait ensuite commencé à faire le nécessaire pour réserver un vol pour aller en Afrique. Le prestataire a affirmé qu'il avait réservé un vol pour le 9 ou le 10 mai 2013, mais qu'il l'avait reporté en raison d'une guerre au Soudan, puisqu'il avait jugé que ce n'était pas un bon moment pour y aller. Le prestataire a affirmé qu'il était allé en Afrique le 30 août 2013 et qu'il était revenu à la fin de septembre 2013. Il a confirmé qu'il avait demandé de reprendre son emploi quand il avait décidé de ne pas aller en Afrique, mais qu'il avait appris qu'on l'avait remplacé (pièce GD3-45).

[22] Le prestataire a confirmé qu'il n'avait pas inclus son emploi dans sa demande d'AE parce qu'il avait démissionné et pensait qu'il n'était pas admissible à l'AE, et il ne l'a donc pas inclus dans sa demande (pièce GD3-45).

[23] Le prestataire a affirmé qu'il avait démissionné le 5 avril 2013 même s'il allait seulement voyager à partir du 9 mai 2013 parce qu'il avait des visiteurs qui avaient le cœur brisé pour lui en raison de la mort de son frère et prenait les dispositions nécessaires pour pouvoir partir. Il a confirmé qu'il n'avait pas cherché un emploi entre mai et août 2013 puisqu'il savait qu'il allait bientôt partir. Il a aussi confirmé qu'il n'avait pas cherché un emploi entre le 5 avril et

le 9 mai 2013. On a demandé au prestataire pourquoi il avait quitté son emploi le 5 avril 2013, et il a affirmé qu'il était désespéré d'avoir appris la mort de son frère; il l'avait su aux environs du 2 avril 2013. Le prestataire a confirmé que son frère était décédé en février 2013 et qu'il avait demandé à son employeur un congé sans solde en février 2013. On lui a demandé de nouveau pourquoi il avait décidé de quitter son emploi le 5 avril 2013, et il a affirmé que c'était parce qu'il avait des visiteurs et était capable de vivre grâce à ses économies pendant un certain temps (pièce GD3-45).

[24] La Commission a envoyé la lettre de décision de révision datée du 21 avril 2016; cependant, le 11 mai 2016, le prestataire a communiqué avec la Commission pour lui dire que l'adresse que la Commission avait dans ses dossiers était celle de son cousin. Il a affirmé que son cousin avait usurpé son identité et utilisé son NAS pour travailler illégalement. Le dossier révèle que la lettre a été envoyée de nouveau à la même adresse (pièces GD3-49 à GD3-54).

[25] Le prestataire a déposé son avis d'appel auprès du Tribunal, estampillé à sa réception en date du 26 mai 2016, et indiquant une adresse différente mais l'autre numéro de téléphone qui avait déjà été identifié comme un numéro de téléphone à la maison. Le prestataire a affirmé que l'un de ses cousins avait commis une fraude et travaillé en utilisant son NAS. Il a déclaré qu'il ne savait pas quand son cousin avait commencé à travailler mais qu'il n'avait travaillé jamais auprès de cet employeur. Il a affirmé qu'il avait travaillé de 2011 à 2014 dans le Grand Nord, à Fort McMurray, auprès de son employeur à temps plein. Il a affirmé avoir appelé la police pour dénoncer la fraude et qu'un ami de son cousin, qui était superviseur chez cet employeur, avait menti à la police en disant qu'il travaillait là lui aussi. Par contre, il a affirmé qu'ils n'ont aucune preuve montrant qu'il y aurait travaillé là, comme les copies de deux pièces d'identité, son adresse et sa signature, mais qu'ils avaient les pièces d'identité et la signature de son cousin. Il a demandé comment il aurait pu occuper deux emplois en même temps dans deux différentes villes (pièce GD2-4).

[26] Le prestataire a soumis une lettre datée du 7 juin 2016, affirmant qu'il avait appelé son cousin, quand il avait reçu l'avis de dette de la Commission, pour lui dire de payer, sans quoi il appellerait la police. Le prestataire a affirmé que son cousin lui a demandé de ne pas appeler la police parce qu'il aurait de graves ennuis et de lui donner du temps pour amasser l'argent, mais

son cousin mentait. Il a affirmé que le prestataire a interjeté appel et se faisait passer pour lui; il connaît tous ses renseignements personnels parce qu'ils sont des cousins de chair et de sang (pièce GD2A-6).

[27] La Commission a fourni le texte intégral du certificat d'attestation des paiements et un relevé détaillé des prestations versées montrant que le prestataire s'était conformé au délai de carence du 7 avril au 20 avril 2013, suite auquel il avait touché des prestations régulières d'AE du 21 avril au 17 août 2013 (pièce GD3-55 et GD3-56).

Témoignage à l'audience du 18 janvier 2017

[28] Les employeurs ont affirmé avant l'audience ne jamais avoir reçu de copie du dossier d'appel, mais ils se sont dits prêts à ce que l'audience soit tenue même s'ils n'avaient pas lu le dossier d'appel.

[29] Le prestataire a déclaré avant l'audience qu'il avait reçu le dossier le matin même. Avant l'audience, le prestataire a eu l'occasion de lire les observations de la Commission, et il a convenu qu'il était prêt pour que l'audience ait lieu.

[30] Le prestataire a témoigné à l'audience qu'il n'avait jamais travaillé pour cet employeur et qu'il n'avait jamais vu auparavant les personnes présentes à l'audience. Il a affirmé ne pas savoir où était situé l'employeur et savoir uniquement que son cousin avait travaillé pour cet employeur et qu'il est ami avec le superviseur de l'employeur. Il a affirmé qu'il avait confronté son cousin quand il avait trouvé des talons de chèque à son nom chez son cousin, mais que celui-ci lui avait dit qu'il avait peur parce que le gouvernement voulait son revenu pour lui faire verser une pension alimentaire et qu'il n'avait pas les moyens de vivre et de payer une pension alimentaire à la fois.

[31] Le prestataire a affirmé qu'il avait dit à son cousin qu'il appellerait la police et que son cousin lui avait dit qu'il rembourserait la dette. Il a affirmé qu'il n'avait pas appelé la police parce qu'il s'agissait de son cousin, qui était comme un frère pour lui. Il a affirmé que c'était toujours son cousin qui avait parlé à la Commission et qui lui avait dit qu'il allait en Afrique, précisant qu'il n'avait jamais parlé à la Commission. Il a dit qu'il s'était rendu compte que son cousin ne remboursait pas la dette lorsque le gouvernement a commencé à prendre sa paye, et

c'est à ce moment-là qu'il a appelé la police. Il a expliqué que la police avait communiqué avec le superviseur, lequel avait dit à la police qu'il (le prestataire) travaillait pour cet employeur.

[32] Le prestataire a affirmé qu'il voulait que l'employeur fournisse des documents comportant sa signature ou une vidéo montrant qu'il aurait travaillé pour lui. Il a affirmé qu'il travaillait alors à Fort McMurray, à 600 kilomètres de là, et qu'il n'aurait pas pu occuper les deux emplois, et que ce n'était donc pas lui qui avait travaillé pour cet employeur.

[33] Le prestataire a affirmé qu'il avait besoin que quelqu'un trouve chez l'employeur quelque chose avec sa signature ou une vidéo où il travaillait pour l'employeur afin de démontrer qu'il avait déjà été là. Il a affirmé que ce n'était pas lui qui avait travaillé pour cet employeur puisqu'il travaillait à Fort McMurray et qu'il n'aurait pas pu travailler à Calgary en même temps; il ne pourrait pas occuper les deux emplois.

[34] Le prestataire a affirmé avoir sa propre adresse et que son cousin avait fourni à la Commission l'adresse du cousin, et il nie donc avoir déjà travaillé pour cet employeur et n'a pas quitté son emploi.

[35] Le prestataire a affirmé qu'il travaillait pour une compagnie faisant des essais sismiques, expliquant qu'il vivait à Calgary mais faisait le voyage pour se rendre au travail. Il a expliqué qu'il commençait à travailler en octobre et travaillait jusqu'en avril de chaque année. Il a affirmé qu'il se réinstallait à Fort McMurray et travaillait 30 jours et avait 2 jours de congé, et a précisé qu'il pouvait demander plus de jours de congé s'il le souhaitait. Le prestataire a confirmé qu'il demandait à l'occasion plus de congés pour retourner à la maison.

[36] Le prestataire a affirmé que quand il travaillait dans le nord, la compagnie fournissait une chambre d'hôtel, ou ils habitaient sinon dans le camp. Il a affirmé qu'il ne pouvait fournir aucune preuve d'hébergement dans le nord puisque la compagnie payait tout. Il a ajouté qu'il se rendait dans le Nord en utilisant l'autobus de la compagnie et qu'il était donc incapable de fournir une preuve de transport vers le Nord.

[37] Le prestataire a affirmé qu'il avait déjà habité avec son cousin à un certain moment et que c'était ainsi que son cousin avait obtenu ses renseignements. Il a confirmé que l'adresse sur la demande est l'adresse de son cousin, et l'employeur a confirmé qu'il s'agissait aussi de

l'adresse sur les chèques de paye. Le prestataire a confirmé qu'il a déménagé plusieurs fois depuis et a aussi confirmé que l'adresse au dossier du Tribunal est bien son adresse postale actuelle.

[38] Le prestataire a affirmé qu'il n'a pas de frère en Afrique ni de frère qui serait décédé en février 2013; il a fait savoir que cette histoire avait été créée de toutes pièces.

[39] Le prestataire a confirmé qu'il avait fait une demande de prestations d'AE quand il avait été mis à pied de son employeur. On lui a montré la demande de révision et il a affirmé ne pas avoir soumis ce formulaire. Le prestataire a confirmé qu'il avait déposé un avis d'appel, et a confirmé qu'il s'agissait bel et bien de sa signature sur l'avis d'appel.

[40] Le prestataire a affirmé qu'il pense avoir pris connaissance de sa dette en 2014 et avoir confronté son cousin à cette époque-là. Il a dit que son cousin l'avait imploré de ne pas le dénoncer. Il a affirmé que son cousin l'avait traité en idiot. Il a affirmé qu'il essaie maintenant de prouver que ce n'était pas lui qui avait travaillé pour cet employeur.

[41] Le prestataire a affirmé qu'il avait communiqué avec l'employeur en mai 2016, mais qu'on lui avait dit de communiquer avec le superviseur parce qu'ils ne seraient pas capables de l'aider. Il a expliqué qu'il était entré en contact avec le superviseur et lui avait demandé quel était le lien, et qu'il lui avait aussi demandé ce qu'il avait dit à la police, et que le superviseur lui a dit qu'il n'avait pas besoin de le savoir. Le prestataire a confirmé qu'il n'a jamais détenu deux emplois en même temps. Il a également confirmé que le bureau principal de son employeur à temps plein se trouvait à Calgary mais que tout le travail était effectué à l'extérieur de Calgary, soit à Fort McMurray, Cold Lake, Lloydminster, Grande Prairie, et dans d'autres champs de pétrole, mais nulle part qui soit à proximité de Calgary.

[42] Le prestataire a affirmé qu'il fournirait une pièce d'identité montrant qu'il était autorisé à travailler à Cold Lake, Alberta, et qu'il communiquerait avec la compagnie pour voir s'il y avait des dossiers qu'elle pourrait fournir pour montrer qu'il travaillait dans le nord et aurait été incapable de travailler pour cet employeur.

[43] On a demandé aux employeurs s'ils reconnaissaient le prestataire, et ils ont affirmé qu'ils ne rencontraient jamais les employés comme ils ont un superviseur responsable de

l'embauche pour leur compagnie, et c'est lui qui donne aux employés leurs chèques de paye et qui s'occupe de la plupart des questions touchant les employés. Les employeurs ont affirmé ne pas reconnaître certains membres du personnel qui travaillent pour eux depuis longtemps mais que la compagnie est grande et compte plus de 50 employés, et qu'ils ne reconnaissent donc pas tous les employés et ne connaissent pas tous leurs noms.

[44] Les employeurs ont affirmé qu'ils ne conservent pas aux dossiers de leurs employés des documents comportant leur photo ou leur signature, mais qu'ils changent néanmoins leurs politiques depuis que ceci s'est produit et qu'ils conserveront désormais certains de ces renseignements. Il a également été expliqué qu'ils exploitent une entreprise de nettoyage et d'entretien qui nettoie des immeubles tels que des immeubles de bureaux et d'appartements, et qu'ils n'ont donc pas accès à des vidéos. Ils ont ajouté qu'ils n'avaient plus le contrat pour l'immeuble dans lequel le prestataire aurait supposément travaillé et qu'il ne leur était donc même pas possible d'essayer d'avoir accès à la vidéo pour voir qui y travaillait.

[45] L'employeur a confirmé qu'un chèque de paye avait été émis toutes les deux semaines du 15 février 2012 au 15 avril 2013 à une personne du nom du prestataire et que le chèque de paye avait été encaissé toutes les deux semaines; ils sont cependant incapables de confirmer si le prestataire était la même personne qui avait travaillé pour eux. L'employeuse a affirmé qu'elle prévoyait amener le superviseur à l'audience mais, puisqu'ils ignoraient de quoi l'audience retournait, ils ont décidé à la dernière de ne pas amener le superviseur.

[46] L'employeur a convenu de participer à une autre audience avec le superviseur comme celui-ci serait capable d'identifier le prestataire s'il avait véritablement travaillé pour eux. Le Tribunal a ajourné l'audience pour permettre aux deux parties de fournir d'autres éléments de preuve.

Documents postérieurs à l'audience

[47] Le prestataire a fourni une carte d'identité avec photo datée du 13 février 2016 et expliqué que cette preuve montre qu'il travaillait à l'extérieur de la ville en 2013 (pièce GD8-1).

[48] Le prestataire a présenté un rapport de son employeur à temps plein daté du 20 janvier 2017 montrant les heures travaillées pour la période allant du 21 décembre 2011 au

26 janvier 2017. Ce rapport montre que le prestataire a travaillé à Cold Lake, en Alberta, du 21 février 2013 au 3 avril 2013, et qu'il avait travaillé presque tous les jours à raison de 13 heures par jour en moyenne. Il avait ensuite repris le travail le 10 octobre 2013, en Colombie-Britannique, puis était retourné travailler en Alberta le 29 octobre 2013 et avait continué à travailler jusqu'au 28 janvier 2014 (pièces GD9-1 et GD9-2).

Témoignage à l'audience du 29 mars 2017

[49] Les employeurs ont informé le Tribunal que le superviseur du prestataire était incapable de participer à l'audience comme il ne travaillait plus pour eux. Elle a affirmé que leurs affaires avaient chuté de 40 à 50 % et qu'elle avait donc dû mettre à pied le superviseur. Elle a affirmé qu'elle avait essayé de joindre le superviseur du prestataire avant l'audience mais qu'il ne l'avait jamais rappelée, et qu'elle n'avait donc pas pu lui parler.

[50] Le prestataire a affirmé qu'il a soumis sa carte d'identité de Cold Lake datée du 13 février 2016, précisant qu'il s'agissait de la date d'expiration. Il a affirmé que la carte d'identité était valide pendant trois ans et a confirmé qu'il avait obtenu la carte d'identité en février 2013.

[51] Le prestataire a affirmé qu'il avait soumis les heures qu'il avait travaillées auprès de son employeur à temps plein, qui montrent qu'il avait commencé à travailler le 21 février 2013, jusqu'à sa mise à pied, le 3 avril 2013. Il a expliqué qu'il avait communiqué avec son employeur après l'audience précédente du 18 mars 2017, et que son employeur lui avait transmis par courriel une copie de ses heures travaillées.

[52] Le Tribunal a essayé d'établir la chronologie du moment où le prestataire vivait avec son cousin et où il a déménagé, pour comprendre comment son cousin avait réussi à obtenir son NAS et à travailler en utilisant son nom. Le Tribunal a fait savoir au prestataire que, même s'il reconnaît que beaucoup de temps s'est écoulé, il voulait établir le fil des événements du mieux qu'il le pouvait et grâce à l'information au dossier.

[53] Le prestataire a affirmé qu'il ignore quand son cousin a pris son NAS et qu'il l'a seulement appris par la suite. Il a affirmé qu'il a emménagé avec son cousin en 2010 mais qu'il

était déménagé à X, en Alberta, en décembre 2010. Il a affirmé qu'il avait emménagé de nouveau avec son cousin en 2011 et qu'il était déménagé vers décembre 2012.

[54] Il a été demandé au prestataire de se reporter à la demande de prestations d'AE dans son dossier. Le prestataire a confirmé que l'adresse fournie dans sa demande était l'adresse à laquelle il demeurait lorsqu'il habitait avec son cousin. Le prestataire a été interrogé sur le numéro de téléphone fourni, et il a affirmé qu'il n'était pas certain de ce numéro comme il n'a plus ce numéro, et confirmé qu'il ne s'agissait pas de son numéro de téléphone cellulaire.

[55] On a rappelé au prestataire qu'il avait fait sa demande de prestations d'AE en avril 2013, et on lui a demandé s'il habitait encore avec son cousin à cette époque. Il a affirmé qu'il ne nie pas qu'il vivait avec son cousin, mais qu'il n'est pas certain des dates où il a déménagé. Il a confirmé qu'il se peut qu'il n'ait pas déménagé en décembre 2012 et qu'il soit juste parti en décembre 2013. Il a affirmé qu'il était nouveau et qu'il lui était arrivé d'utiliser l'adresse de son cousin même s'il ne vivait pas là, et il l'avait par exemple utilisée quand il était allé à X. Il a affirmé que son cousin était plus vieux que lui et qu'il était au Canada depuis plus longtemps que lui, et que son cousin lui avait montré le système et que c'est ainsi que son cousin avait été trop loin dans ses affaires personnelles.

[56] On a demandé au prestataire quand il avait trouvé le talon de chèque de l'employeur avec son nom et NAS, et il se souvient que c'était après avoir habité son cousin. Il a affirmé qu'il était allé visiter son cousin et avait trouvé le talon de chèque. Il a affirmé qu'il faisait confiance à son cousin et qu'il lui arrivait de lui prêter sa voiture et même sa carte bancaire. Il a affirmé avoir trouvé le talon de chèque et avoir été fâché, et avoir dit à son cousin qu'il allait appeler la police. Il a dit que son cousin lui avait demandé de ne pas appeler la police parce qu'il aurait des ennuis. Il a affirmé que son cousin lui avait expliqué que le gouvernement voulait qu'il verse une pension alimentaire à ses quatre enfants mais que même s'il travaillait des heures supplémentaires le gouvernement prendrait son argent et c'est pourquoi il avait fait cela. Le prestataire a affirmé qu'il avait appelé des membres de sa communauté et qu'on lui avait conseillé de ne rien faire s'il remboursait l'argent. Le prestataire a affirmé qu'il avait dit à son cousin qu'il devait rembourser l'argent et que son cousin avait dit qu'il le ferait. Il a affirmé qu'il ne voulait pas appeler la police parce que c'était son cousin et il ne voulait pas le mettre dans

l'embarras. Il a ajouté qu'il avait fait confiance à son cousin pour être responsable et rembourser la dette. Le prestataire a affirmé qu'il avait reçu du courrier en 2015 l'informant qu'il devait de l'argent et il avait donc photocopié la lettre et l'avait remise à son cousin.

[57] Le prestataire a affirmé que son cousin avec appelé l'AE et s'était fait passer pour lui. Il a affirmé que son cousin avec soumis la demande de révision mais qu'il (le prestataire) avait reçu un appel l'informant que la décision avait fait l'objet d'une révision mais qu'il devait rembourser l'argent. Le prestataire a affirmé qu'il avait tout de suite appelé la police et lui avait dit que quelqu'un avait imité sa signature et s'était fait passer pour lui. Il a affirmé que la police lui avait dit d'appeler la compagnie; il avait parlé au propriétaire qui lui avait dit de parler au superviseur. Il a affirmé qu'il avait appelé le superviseur, qui lui avait dit qu'il ne voulait pas lui parler. Le prestataire a réitéré qu'il ne connaît pas l'employeur comme c'était son cousin qui avait travaillé pour eux.

[58] On a demandé au prestataire de se reporter à l'entrevue faite auprès de la Commission le 20 mai 2014, dans laquelle l'adresse fournie correspondait à l'adresse figurant sur sa demande de prestations d'AE. Le numéro de téléphone documenté est le même que celui que le prestataire avait fourni au Tribunal, qui est également le même numéro établi comme le numéro de téléphone à la maison. Le prestataire a confirmé qu'il s'agissait de son numéro de téléphone, précisément de son numéro de téléphone à la maison. Le prestataire a affirmé qu'il n'avait pas eu cette conversation avec la Commission, affirmant que c'était son cousin qui avait parlé à la Commission.

[59] Le prestataire a confirmé qu'il avait habité à l'adresse à laquelle la lettre de décision datée du 13 octobre 2015 avait été envoyée. Il a affirmé qu'il avait reçu la lettre de décision mais qu'il n'habitait pas avec son cousin à cette époque-là. Il a affirmé que c'est à ce moment-là qu'il avait parlé à son cousin et que son cousin avait convenu de rembourser l'argent pour qu'il n'appelle pas la police. Son cousin a dit qu'il voulait une copie de la lettre mais il n'a pas remboursé l'argent; il a plutôt présenté la demande de révision le 2 novembre 2015, en se faisant passer pour lui. Le prestataire a confirmé que les renseignements concernant l'adresse, le numéro de téléphone et l'adresse de courriel figurant sur la demande de révision lui appartenaient bien, mais il nie avoir rempli le formulaire demandant à la Commission de réviser sa décision, et a

ajouté que son cousin l'avait fait en se faisant passer pour lui. On a demandé au prestataire de confirmer s'il avait écrit la lettre qui avait été soumise conjointement à la demande de révision, et il a déclaré qu'il ne l'avait pas écrite. Le prestataire a confirmé qu'il avait déjà trouvé le talon de chèque à ce stade, précisant qu'il croit l'avoir trouvé vers 2014. Le prestataire a confirmé que son cousin avait cessé de travailler pour l'employeur en avril 2013 et qu'il avait trouvé un an plus tard le talon de chèque qui traînait chez son cousin.

[60] Le prestataire a confirmé que son adresse avait changé, mais il nie cependant avoir communiqué avec la Commission pour changer son adresse le 30 novembre 2015. Il a affirmé que son cousin l'avait fait comme ils vivaient de nouveau ensemble et son cousin recevait son courrier avant lui, et il le cachait ou le jetait.

[61] Le prestataire a confirmé que la seconde demande de révision estampillée à sa réception en date du 17 décembre 2017 a été soumise par son cousin comme il n'a pas rempli le formulaire ni rédigé la lettre qui l'accompagnait.

[62] On a demandé au prestataire s'il avait parlé à la Commission le 21 avril 2016, et il a affirmé qu'il se souvenait d'avoir appelé la police en mai 2016. Il a confirmé qu'il avait appris en octobre 2015 qu'il avait de l'argent à rembourser, mais qu'il pensait que son cousin remboursait la dette. Le prestataire a affirmé que lui et son cousin s'étaient disputés et qu'il était déménagé à son adresse actuelle en mai 2016, quand il avait appelé la police.

[63] Le prestataire a confirmé qu'il avait habité avec son cousin pendant toute la période où son cousin avait travaillé en utilisant son nom et son NAS. On lui a demandé s'il savait que son cousin le faisait et il a dit non. On lui a demandé s'il faisait ses déclarations de revenus; il a dit qu'il les faisait mais qu'il donnait ses informations à son cousin et qu'il le payait 20 \$ pour qu'il fasse sa déclaration.

[64] Le prestataire a affirmé qu'il est fâché contre le superviseur de l'employeur parce qu'il est un membre de sa communauté. Il a affirmé que son cousin et le superviseur de l'employeur étaient amis avant que son cousin commence à travailler pour l'employeur. Il a affirmé que son cousin l'avait mis dans de beaux draps avec cette histoire et qu'il avait aussi ouvert un compte bancaire à son nom, et qu'il avait fait des chèques frauduleux imputés au compte.

OBSERVATIONS

[65] Le prestataire a fait valoir ce qui suit :

- a) Il n'a jamais travaillé pour l'employeur mais son cousin l'a fait et a commis une fraude en travaillant avec son NAS. Il avait rapporté le problème à la police mais le superviseur avait dit à la police qu'il travaillait là lui aussi. Cela n'est pas vrai puisqu'il n'a jamais travaillé auprès de cette compagnie (pièce GD2-6).
- b) Il n'a pas travaillé pour cet employeur et ne sait même pas où il est situé. Il travaillait pour une autre compagnie à l'extérieur de la ville et n'aurait pas pu être aux deux endroits en même temps.
- c) Il n'a pas aidé son cousin en lui donnant son NAS. Il a aidé son cousin en n'appelant pas la police quand il a appris ce qu'il avait fait. Il a eu tort de ne pas appeler la police tout de suite mais il ne l'a pas aidé en l'autorisant à travailler en utilisant son NAS.

[66] L'employeur a soutenu que les renseignements figurant à ses dossiers sont ceux qui lui ont été fournis lors de l'embauche. Ils ont un nom, un NAS et une adresse à laquelle envoyer les chèques de paye, mais il leur est impossible de savoir si les renseignements qui leur sont donnés au moment de l'embauche sont exacts.

[67] La Commission a fait valoir ce qui suit :

Pénalité

- a) Elle s'est acquittée du fardeau de démontrer que le prestataire avait fait une fausse déclaration en ne déclarant pas dans sa demande de prestations d'AE un emploi et en acceptant par la suite neuf versements de prestations d'AE auxquels il n'avait pas droit. La Commission a soutenu que le prestataire a affirmé de façon claire à plusieurs occasions qu'il savait qu'il ne serait pas admissible à des prestations d'AE s'il incluait l'emploi et le motif de cessation d'emploi dans sa demande (pièce GD4-6).
- b) Le prestataire a soutenu en appel que c'était son cousin qui avait travaillé pour cet employeur en utilisant son NAS et qu'il avait fait rapport de cette affaire auprès de la

police. Le prestataire a prétendu que l'employeur avait menti à la police en affirmant qu'il travaillait effectivement pour lui. La Commission estime que l'argument du prestataire n'est ni plausible ni crédible. La preuve n'appuie aucunement les allégations du prestataire voulant que son cousin ait usurpé son identité et que l'employeur ait menti en confirmant que le prestataire et son cousin travaillaient tous les deux pour lui. Le prestataire affirme qu'il a appelé son cousin quand il a été avisé de la dette pour lui dire qu'il devait la payer, sans quoi il appellerait la police de Calgary. Le prestataire affirme que son cousin lui a demandé de ne pas appeler la police parce qu'il aurait de gros ennuis et de lui donner du temps pour amasser de l'argent et rembourse tout d'un coup, mais il mentait. Le prestataire a aussi prétendu que son cousin a fait appel en se faisant passer pour lui. La Commission a soutenu que l'avis de dette a été émis le 17 octobre 2015 et que ni l'une ni l'autre des demandes de révision ne font mention d'activités frauduleuses. La Commission souligne qu'aucune activité frauduleuse n'a été mentionnée au cours de l'enquête ni au stade de la révision. La Commission a soutenu que le prestataire a seulement parlé pour la première de son cousin qui utilisait son NAS le 11 mai 2016, peu avant avoir déposé son appel auprès du Tribunal (pièce GD4-6).

- c) L'explication du prestataire n'est considérée ni comme plausible ni comme crédible et elle n'est pas appuyée par la preuve. C'est au prestataire qu'il incombe de démontrer que son cousin a usurpé son identité sans qu'il n'en ait connaissance ou n'en soit conscient d'une quelconque façon. Des preuves accablantes et cohérentes montrent que le prestataire avait sciemment caché un emploi parce qu'il savait qu'il n'obtiendrait pas de prestations s'il le révélait (pièce GD4-7).
- d) Le montant de la pénalité a été calculé à 50 % du trop-payé net de 7 072 \$ comme il s'agissait de la première fausse déclaration du prestataire. Le décès du jeune frère du client a été considéré comme une circonstance atténuante [trop-payé de 7 702 \$ x (50 % - 15 % pour circonstances atténuantes)] = 2 475 \$. La Commission a soutenu qu'elle a rendu sa décision de manière judiciaire, car elle a pris en considération toutes les circonstances pertinentes pour fixer le montant de la pénalité (pièce GD4-7 et GD4-8).

Violation

- e) Il est soutenu que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire d'une manière judiciaire en imposant un avis de violation. Après avoir considéré l'incidence globale de l'émission d'un avis de violation sur le prestataire, incluant les circonstances atténuantes, les infractions antérieures et l'incidence sur la capacité du prestataire à se qualifier pour des prestations dans le cadre de demandes futures, il a été déterminé qu'une violation s'applique en l'espèce (pièce GD4-8).

Départ volontaire

- f) Le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi le 5 avril 2013, parce qu'il n'avait pas épuisé toutes les autres solutions raisonnables avant de quitter son emploi. Compte tenu de l'ensemble de la preuve, une solution raisonnable aurait été de négocier un congé ou des vacances avec l'employeur ou de continuer à travailler et de renoncer aux projets de voyage en Afrique. La raison pour laquelle le prestataire voulait aller en Afrique est compréhensible, mais il s'agit d'une raison personnelle. Par conséquent, le prestataire n'a pas démontré qu'il avait été fondé à quitter son emploi au sens de la Loi sur l'AE (pièce GD4A-5).
- g) On s'attend habituellement à ce que les choix personnels d'un employé ne compromettent pas son emploi. Une personne qui quitte volontairement son emploi à cause de circonstances découlant d'un choix personnel peut difficilement remplir ce critère législatif. En effet, une solution raisonnable pour la personne dans un tel cas serait de ne pas faire le choix personnel délibéré qui l'amènerait à quitter volontairement son emploi. La Commission fait également valoir que le prestataire n'est tout simplement pas crédible, comme il a fait de nombreuses déclarations contradictoires concernant les circonstances entourant le motif de la cessation d'emploi (pièce GD4A-5).
- h) Le prestataire a fait valoir en appel que c'était son cousin qui avait travaillé en utilisant son NAS et qu'il l'avait dénoncé à la police. Le prestataire prétend que l'employeur a menti à la police en disant qu'il travaillait bel et bien pour lui. La Commission estime que l'argument du prestataire n'est ni plausible ni crédible. La preuve n'appuie

aucunement l'allégation du prestataire voulant que son cousin ait usurpé son identité et que l'employeur aurait menti en confirmant que le prestataire et son cousin travaillaient tous les deux pour lui. Le prestataire a affirmé qu'il avait appelé son cousin quand il avait été avisé de la dette pour lui dire qu'il devait la rembourser, sans quoi il appellerait la police. Le prestataire a dit que son cousin lui avait demandé de ne pas appeler la police parce qu'il aurait de gros ennuis et de lui donner du temps pour amasser l'argent et rembourser tout d'un coup, mais il mentait. Le prestataire a aussi prétendu que son cousin avait interjeté appel et s'était fait passer pour lui. La Commission a soutenu que l'avis de dette a été émis le 17 octobre 2015 et que ni l'une ni l'autre des demandes de révision ne faisait mention d'activités frauduleuses. La Commission souligne qu'aucune activité frauduleuse n'a été mentionnée au cours de l'enquête ni au stade de la révision. La Commission a soutenu que le prestataire a seulement parlé pour la première de son cousin qui utilisait son NAS le 11 mai 2016, peu avant avoir déposé son appel auprès du Tribunal (pièce GD4A-5).

ANALYSE

[68] Les dispositions législatives pertinentes figurent en annexe de la présente décision.

Pénalité

[69] Pour que la Commission inflige une pénalité, la déclaration fausse ou trompeuse doit avoir été faite sciemment, ce qui est déterminé selon la prépondérance des probabilités et d'après les circonstances ou les éléments de preuve de chaque affaire.

[70] Dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Mootoo*, (2003) CAF 206, la Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel le prestataire doit avoir la connaissance subjective que la déclaration était inexacte pour que la Cour puisse conclure à une fausse déclaration selon la prépondérance des probabilités et lui imposer une pénalité.

[71] En l'espèce, la Commission a déterminé que le prestataire avait caché de l'information sur son emploi quand il a présenté sa demande de prestations d'AE et que cette fausse déclaration l'a conduit à verser des prestations d'AE au prestataire pendant neuf mois. Le prestataire a affirmé qu'il n'avait pas travaillé pour cet employeur et que c'était son cousin qui

avait utilisé frauduleusement son nom et son NAS pour travailler, ajoutant que son cousin s'était fait passer pour lui durant l'enquête menée par la Commission.

[72] Après l'audience du 18 janvier 2017, le prestataire a soumis sa pièce d'identité et les heures travaillées auprès de son employeur à temps plein. Le Tribunal admet le témoignage du prestataire voulant qu'il avait communiqué avec la compagnie après l'audience et qu'elle lui avait envoyé ses heures par courriel. Ces heures montrent que le prestataire se trouvait à Cold Lake, en Alberta, à compter du 21 janvier 2013, et qu'il avait continué à travailler dans le nord jusqu'à sa mise à pied, le 3 avril 2013. Le Tribunal ne doute pas de cette source d'information comme elle est très détaillée et, d'après celle-ci, le Tribunal conclut que le prestataire n'a pas travaillé pour l'employeur impliqué dans cet appel et qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi le 5 avril 2013.

[73] Dans les cas où un prestataire prétend avoir été victime de fraude, le Tribunal doit tenir compte de la cause *Canada (Procureur général) c. Lylander*, 2008 CAF 365, et répondre aux deux questions suivantes : une tierce partie a-t-elle frauduleusement amené la Commission à effectuer des versements excédentaires et, si oui, la fraude a-t-elle été commise à la connaissance du prestataire et avec son consentement?

[74] Le Tribunal est convaincu que le prestataire était incapable de travailler simultanément pour les deux employeurs comme il était impossible qu'il travaille en même temps à Calgary et à Cold Lake. Par conséquent, le Tribunal juge qu'une tierce partie a frauduleusement amené la Commission à effectuer des versements excédentaires. Le Tribunal doit maintenant chercher à savoir si le prestataire savait que son cousin utilisait son nom et son NAS en travaillant pour cet employeur.

[75] Le prestataire a expliqué qu'il était nouveau au Canada et que son cousin l'avait aidé avec le système, notamment en l'aidant à faire ses déclarations de revenus, et qu'il avait ainsi eu accès à ses renseignements personnels. On a demandé directement au prestataire, sous serment, s'il savait que son cousin travaillait en utilisant son nom et son NAS. Il a déclaré qu'il n'avait pas aidé son cousin à travailler frauduleusement mais qu'il l'avait aidé en n'appelant pas immédiatement la police.

[76] Le Tribunal a tenté de recréer la chronologie des périodes où le prestataire habitait avec son cousin et celles où il n'habitait pas avec lui en utilisant les renseignements contenus dans le dossier fourni par la Commission, notamment les numéros de téléphone utilisés pour communiquer avec le prestataire durant l'enquête. Cependant, bien que le Tribunal ait décelé certains écarts et erreurs dans le témoignage du prestataire quant à la chronologie de l'affaire, le Tribunal reconnaît que cet événement s'est produit il y a de cela quatre ans et que le prestataire avec déménagé plusieurs fois depuis; il avait parfois vécu avec son cousin, et parfois sans lui. Le prestataire affirme avec conviction qu'il ne savait pas que son cousin travaillait en utilisant son nom et son NAS. Il a affirmé à de nombreuses reprises qu'il l'avait seulement appris par la suite en trouvant chez son cousin un talon de chèque à son nom avec son NAS qui provenait d'un employeur pour qui il n'avait pas travaillé. Le prestataire a déclaré de nombreuses fois qu'il s'attendait à ce que son cousin rembourse la dette, et qu'il avait appelé la police quand il avait appris qu'il n'allait pas la rembourser, mais que comme le superviseur de l'employeur était un ami de son cousin, le superviseur avait menti et la police n'avait pas pu poursuivre l'enquête.

[77] De plus, l'audience du 18 janvier 2017 avait été ajournée explicitement pour que l'employeur puisse participer à une autre audience en compagnie du superviseur. Cela aurait permis de manière simple de déterminer si le superviseur reconnaissait le prestataire, comme l'employeur avait fait savoir que c'est le superviseur qui s'occupait de l'embauche et des questions touchant le personnel. Le Tribunal croit qu'il est suspect que l'employeur a mis fin à l'emploi du superviseur avant qu'une autre audience ne soit tenue. Si le Tribunal reconnaît qu'il y a eu un ralentissement économique qui a affecté toutes les entreprises, l'employeur n'a pas complètement cessé ses activités et aurait donc encore besoin d'un superviseur pour gérer le personnel. De plus, l'employeur était d'accord pour que le superviseur participe à l'audience, et il aurait donc été raisonnable qu'il prenne les dispositions nécessaires pour que le superviseur puisse y participe en dépit de sa mise à pied.

[78] Le Tribunal est incapable de conclure, selon la prépondérance des probabilités, que la tierce partie, soit le cousin du prestataire, avait commis cette fraude à la connaissance du prestataire et avec son consentement. Le Tribunal reconnaît que le prestataire et son cousin étaient proches; néanmoins, le Tribunal juge qu'il est possible que le prestataire ignorait que son cousin avait travaillé pour cet employeur pendant plus d'un an sans qu'il ne le sache. Ainsi, le

Tribunal conclut que le prestataire n'a pas sciemment fourni de fausses informations à la Commission en omettant d'inclure l'information relative à cet emploi dans sa demande de prestations d'AE.

[79] Même si la Commission a plaidé que le prestataire avait seulement mentionné l'activité frauduleuse le 11 mai 2016, le Tribunal admet le témoignage du prestataire selon lequel c'était son cousin qui avait soumis la demande de révision et il (le prestataire) croyait que son cousin rembourserait la dette et, ainsi, il était raisonnable que le prestataire ne mentionne l'activité frauduleuse que peu avant le dépôt de son avis d'appel, puisque son cousin avait usurpé son identité jusque-là.

[80] Pour ces raisons, le Tribunal conclut que le prestataire n'a pas fourni des renseignements faux ou trompeurs à la Commission. La Commission n'a pas raison d'imposer une pénalité en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'AE.

Violation

[81] Pour que la Commission émette un avis de violation, le prestataire doit avoir commis l'une des infractions prévues au paragraphe 7.1(4) de la Loi sur l'AE et avoir reçu une pénalité ou un avertissement.

[82] La Cour d'appel fédérale a reconnu dans *Gill c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 182, que la Commission possède le pouvoir discrétionnaire d'émettre un avis de violation, mais a établi que ce n'est ni obligatoire ni automatique en vertu du paragraphe 7.1(4) de la Loi sur l'AE. La Commission doit exercer ce pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire.

[83] Comme le Tribunal a conclu que le prestataire n'avait pas fourni de renseignements faux ou trompeurs à la Commission et qu'il n'y avait pas lieu d'imposer une pénalité, la Commission n'est plus en mesure d'imposer une violation au titre du paragraphe 7.1(4) de la Loi sur l'AE.

Départ volontaire

[84] La question de la justification à quitter volontairement un emploi nécessite un examen visant à savoir si, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable dans son cas

(*MacNeil c. Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2009 CAF 306; *Canada (Procureur général) c. Imran*, 2008 CAF 17).

[85] Dans l'affaire *Tanguay c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, A-1458-84, la Cour d'appel fédérale a établi une distinction entre un « motif valable » et une « justification » pour quitter volontairement un emploi.

[86] Conformément à *Canada (Procureur général) c. Laughland*, 2003 CAF 129, la question n'est pas de savoir s'il était raisonnable pour le prestataire de quitter son emploi, mais plutôt de savoir si son départ était la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances. Agir de façon raisonnable peut constituer un « motif valable », mais pas nécessairement une « justification ».

[87] C'est au prestataire qu'il incombe d'établir qu'il était fondé à quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c. Patel*, 2010 CAF 95).

[88] En l'espèce, le prestataire a fourni une preuve, à savoir le rapport des heures travaillées, qui montre clairement qu'il occupait un emploi dans le nord durant la même période où il aurait prétendument travaillé pour cet employeur. Le Tribunal est convaincu que le prestataire a démontré qu'il n'avait pas travaillé pour cet employeur, et le prestataire n'est donc plus tenu de prouver qu'il avait été fondé à quitter cet emploi conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[89] L'appel est accueilli.

K. Wallocha

Membre de la division générale — Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

38 (1) Lorsqu'elle prend connaissance de faits qui, à son avis, démontrent que le prestataire ou une personne agissant pour son compte a perpétré l'un des actes délictueux suivants, la Commission peut lui infliger une pénalité pour chacun de ces actes :

- a)** à l'occasion d'une demande de prestations, faire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse;
- b)** étant requis en vertu de la présente loi ou des règlements de fournir des renseignements, faire une déclaration ou fournir un renseignement qu'on sait être faux ou trompeurs;
- c)** omettre sciemment de déclarer à la Commission tout ou partie de la rémunération reçue à l'égard de la période déterminée conformément aux règlements pour laquelle il a demandé des prestations;
- d)** faire une demande ou une déclaration que, en raison de la dissimulation de certains faits, l'on sait être fausse ou trompeuse;
- e)** sciemment négocier ou tenter de négocier un mandat spécial établi à son nom pour des prestations au bénéfice desquelles on n'est pas admissible;
- f)** omettre sciemment de renvoyer un mandat spécial ou d'en restituer le montant ou la partie excédentaire comme le requiert l'article 44;
- g)** dans l'intention de léser ou de tromper la Commission, importer ou exporter, ou faire importer ou exporter, un document délivré par elle;
- h)** participer, consentir ou acquiescer à la perpétration d'un acte délictueux visé à l'un ou l'autre des alinéas *a)* à *g)*.

(2) La pénalité que la Commission peut infliger pour chaque acte délictueux ne dépasse pas :

- a)** soit le triple du taux de prestations hebdomadaires du prestataire;
- b)** soit, si cette pénalité est imposée au titre de l'alinéa (1)*c)*, le triple :
 - (i)** du montant dont les prestations sont déduites au titre du paragraphe 19(3),
 - (ii)** du montant des prestations auxquelles le prestataire aurait eu droit pour la période en cause, n'eût été la déduction faite au titre du paragraphe 19(3) ou l'inadmissibilité ou l'exclusion dont il a fait l'objet;

c) soit, lorsque la période de prestations du prestataire n'a pas été établie, le triple du taux de prestations hebdomadaires maximal en vigueur au moment de la perpétration de l'acte délictueux.

(3) Il demeure entendu que les semaines de prestations régulières remboursées par suite de la perpétration d'un acte délictueux visé au paragraphe (1) sont considérées comme des semaines de prestations régulières versées pour l'application du paragraphe 145(2).

7.1 (1) Le nombre d'heures d'emploi assurable requis au titre de l'article 7 est majoré conformément au tableau qui suit, en fonction du taux régional de chômage applicable, à l'égard de l'assuré s'il est responsable d'une ou de plusieurs violations au cours des deux cent soixante semaines précédant sa demande initiale de prestations.

TABLE / TABLEAU

| Regional Rate of Unemployment / Taux régional de chômage | Violation | | | |
|---|-----------------|-----------------|---------------------------|--------------------------|
| | minor / mineure | serious / grave | very serious / très grave | subsequent / subséquente |
| 6% and under/ 6 % et moins | 875 | 1050 | 1225 | 1400 |
| more than 6% but not more than 7%/ plus de 6 % mais au plus 7 % | 831 | 998 | 1164 | 1330 |
| more than 7% but not more than 8%/ plus de 7 % mais au plus 8 % | 788 | 945 | 1103 | 1260 |
| more than 8% but not more than 9%/ plus de 8 % mais au plus 9 % | 744 | 893 | 1041 | 1190 |
| more than 9% but not more than 10%/ plus de 9 % mais au plus 10 % | 700 | 840 | 980 | 1120 |
| more than 10% but not more than 11%/ plus de 10 % mais au plus 11 % | 656 | 788 | 919 | 1050 |
| more than 11% but not more than 12%/ plus de 11 % mais au plus 12 % | 613 | 735 | 858 | 980 |
| more than 12% but not more than 13%/ plus de 12 % mais au plus 13 % | 569 | 683 | 796 | 910 |
| more than 13%/ plus de 13 % | 525 | 630 | 735 | 840 |

29 Pour l'application des articles 30 à 33 :

a) *emploi* s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;

b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

(vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

(vii) modification importante de ses conditions de rémunération,

(viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,

(ix) modification importante des fonctions,

(x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,

(xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,

(xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,

(xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,

(xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

30 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.