



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 83

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-4160

ENTRE :

D. L.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

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

DÉCISION RENDUE PAR : Katherine Wallocha

DATE DE L'AUDIENCE : Le 8 juin 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 9 juin 2017

MOTIFS ET DÉCISION

APERÇU

[1] Le prestataire a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (AE) le 22 décembre 2014. Le 15 août 2016, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'AE après avoir découvert qu'il avait été congédié le 2 mai 2015 en raison de son inconduite. En outre, le prestataire a reçu un avertissement parce qu'il n'a pas avisé la Commission qu'il avait perdu son emploi, et il a été déterminé qu'il avait fait sciemment une fausse déclaration. Le prestataire a demandé une révision de cette décision et, le 17 octobre 2016, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel à l'encontre de la décision rendue à l'issue de la révision auprès du Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal) le 9 novembre 2016.

[2] Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- il s'agit de déterminer si le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite en application des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*);
- il s'agit de déterminer si le prestataire devrait recevoir un avertissement en application de l'article 41.1 de la *Loi* parce qu'il a fait une fausse déclaration lorsqu'il a sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs à la Commission.

[3] L'audience s'est déroulée par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) La complexité des questions en litige.
- b) Le fait que le prestataire sera la seule partie à assister à l'audience.
- c) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des renseignements supplémentaires.

[4] D. L., le prestataire, a participé à l'audience par téléconférence.

[5] Le Tribunal estime que le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite, mais il estime aussi qu'il ne devrait pas recevoir un avertissement en guise de pénalité parce qu'il n'a pas sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs à la Commission.

[6] Les motifs de cette décision sont décrits ci-dessous.

PREUVE

Information au dossier

[7] Le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'AE, qui a pris effet le 21 décembre 2014.

[8] L'employeur a soumis un relevé d'emploi (RE) daté du 7 janvier 2015, qui indiquait que le prestataire avait commencé à travailler comme opérateur le 26 avril 2014 et qu'il avait cessé de travailler en raison d'un manque de travail le 18 décembre 2014, en ayant accumulé 1795 heures d'emploi assurable.

[9] Le même employeur a soumis un RE daté du 20 mai 2015, qui indiquait que le prestataire avait commencé à travailler le 14 janvier 2015 et qu'il avait été congédié le 2 mai 2015, en ayant accumulé 657 heures d'emploi assurable.

[10] Le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'AE le 23 novembre 2015, dans laquelle il était indiqué qu'il avait travaillé du 8 mai au 7 novembre 2015 et que l'on ignorait s'il retournerait travailler pour cet employeur. Le prestataire a aussi indiqué qu'il avait travaillé depuis la présentation de sa dernière demande de prestations d'AE du 12 janvier 2015 au 2 mai 2015 et qu'il avait été congédié parce que son employeur l'avait accusé de consommer de l'alcool et des drogues.

[11] Le prestataire a expliqué qu'il avait fait la fête la veille et qu'il avait été pris en défaut à son arrivée au travail alors qu'il était encore intoxiqué. Ils l'avaient donc congédié. Il a déclaré s'être entretenu avec son employeur et lui avoir dit qu'il suivrait un traitement contre la toxicomanie, mais l'employeur n'a rien voulu entendre.

[12] La Commission a communiqué avec l'employeur, et la responsable de l'administration de la paye a précisé que le prestataire avait été congédié parce qu'il était sous l'effet de la drogue et en consommait au travail. Elle a déclaré que le prestataire l'avait admis au superviseur de la sécurité et qu'il avait signé un document indiquant qu'il avait consommé de la drogue et qu'il était sous l'effet de la drogue au travail.

[13] L'employeur a été appelé à soumettre cette déclaration signée à la Commission, mais a rappelé et dit que le prestataire n'avait pas signé de déclaration indiquant qu'il consommait de la drogue au travail et qu'aucun document ne serait envoyé.

[14] La Commission a communiqué avec le prestataire, et celui-ci a déclaré qu'il avait fumé un joint avant d'aller au travail et qu'un superviseur qui ne l'aimait pas en avait entendu parler et lui avait dit qu'il serait testé après le travail. Il a précisé qu'il avait dû aller voir le superviseur de sécurité et qu'il avait admis avoir consommé de la drogue; il a alors demandé de suivre un traitement contre la toxicomanie, mais cela lui a été refusé. Le prestataire a déclaré qu'il ne se droguait pas au travail et qu'il n'avait rien signé.

[15] La Commission a fourni les écrans en texte intégral (service de déclaration par téléphone), pour la période du 26 avril au 9 mai 2015, que le prestataire a remplis le 8 mai 2015. Le prestataire a déclaré avoir travaillé 59 heures et reçu des gains de 1 416 \$. Il a également déclaré qu'il n'avait pas arrêté de travailler pendant la période visée par la déclaration; il a été prié de confirmer sa réponse, et il a confirmé qu'il n'avait pas arrêté de travailler.

[16] La Commission a fourni un sommaire des prestations payées du 21 décembre 2014 au 19 décembre 2015. Il y est indiqué que le prestataire a déclaré des gains pour la semaine commençant le 18 janvier 2015 à celle du 3 mai 2015, pour laquelle il n'a déclaré aucun gain. Il a ensuite déclaré des gains pour la semaine commençant le 10 mai 2015 à celle du 1^{er} novembre 2015.

[17] La Commission a fourni une feuille de calcul du trop-payé qui expliquait que le taux de prestations du prestataire était de 514 \$ par semaine et que les prestations payées pendant une période de prestations variaient en raison des gains de travail déclarés par le prestataire. Il était également expliqué sur la feuille de calcul que du fait de l'imposition rétroactive de l'exclusion, le prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations après la semaine commençant le 26 avril 2015; cela a entraîné un trop-payé de 4 354 \$.

[18] La Commission a envoyé une lettre datée du 15 août 2016 qui informait le prestataire que, selon ses dossiers, il avait omis à une occasion de fournir de l'information; il a omis de déclarer qu'il avait été congédié. La Commission a conclu que le prestataire avait fait

sciemment cette fausse déclaration, mais ne lui avait pas demandé de payer une pénalité monétaire compte tenu des circonstances entourant la fausse déclaration.

[19] Le prestataire a reçu un avis de dette daté du 20 août 2016 au montant de 5 204 \$.

[20] À la suite de la demande de révision du prestataire, la Commission a communiqué avec le prestataire, et il a signalé qu'il avait commis une erreur au moment où il avait rempli ses déclarations, car il ne s'était pas rendu compte qu'il n'avait pas déclaré le congédiement. Il a indiqué qu'il remplissait simplement ses déclarations comme d'habitude et qu'il avait changé le numéro de téléphone de l'employeur; ce faisant, il pensait que cela serait suffisant et que le changement se ferait automatiquement.

[21] Le prestataire a reconnu qu'il lui avait été demandé dans la déclaration s'il avait été congédié ou s'il avait quitté un emploi, mais a dit qu'il avait automatiquement répondu « non » comme d'habitude et que c'était une erreur. Il a indiqué qu'il avait tenté d'appeler Service Canada pour corriger l'erreur, mais qu'il est impossible de parler à quelqu'un. Il a précisé qu'il ne s'était pas rendu à un Centre Service Canada parce qu'il travaillait et que ce n'était pas ouvert les fins de semaine. Il a dit n'avoir jamais tenté de falsifier quoi que ce soit.

[22] Le prestataire s'est vu demander s'il souhaitait que la Commission révise la décision qui avait été rendue au sujet de son congédiement pour inconduite et il a répondu « non », car il ne la conteste pas.

Témoignage à l'audience

[23] Le prestataire a déclaré à l'audience qu'il travaillait pendant qu'il touchait des prestations d'AE et qu'il n'avait pas déclaré avoir été congédié. Il a indiqué qu'il était occupé et pressé et qu'il avait commis une erreur en appuyant sur les mauvais chiffres. Il avait ensuite tenté de communiquer avec la Commission en composant le numéro 1-800, mais avait été incapable de parler à quelqu'un. Il a dit qu'il avait essayé de le faire sans succès pendant une semaine et qu'il ne pouvait pas se rendre à un Centre Service Canada, car il avait trouvé un emploi et ne pouvait pas prendre congé.

[24] Le prestataire a déclaré qu'il avait changé le numéro de téléphone de l'employeur dans ses déclarations et qu'il espérait que cela déclenche un appel; il a continué à faire ses déclarations et lorsqu'il a constaté qu'il ne recevait aucun appel de la Commission, il a estimé que tout allait bien pour lui. Il a ajouté que ce n'est qu'un an plus tard qu'il a su qu'on lui refusait le bénéfice des prestations d'AE en raison du congédiement lorsqu'un employé de la Commission avait finalement communiqué avec lui.

[25] Le prestataire a déclaré que ne pas pouvoir communiquer avec la Commission constitue un gros problème, car il doit actuellement effectuer un changement d'adresse, mais n'a toujours pas réussi à parler à quelqu'un. Le prestataire a été prié de dire comment il avait corrigé l'erreur qu'il avait commise s'il n'avait pas réussi à parler avec un employé de la Commission.

[26] Le prestataire a dit qu'il n'avait aucun problème à admettre qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite parce que c'était la vérité et a ajouté qu'il avait appris de son erreur.

OBSERVATIONS

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

- a) Il conteste la décision de la Commission parce qu'il a réellement commis une erreur en ne clarifiant pas sur ses déclarations qu'il avait été congédié le 2 mai 2015, car il croyait qu'il n'avait pas à faire de déclaration avant la fin de la période de prestations. Il a commencé un nouvel emploi et signalé le nouveau numéro de téléphone, et il pensait que cela serait capté par les déclarations par téléphone.
- b) Il ne conteste pas son congédiement, car il en était responsable. Il conteste le fait qu'il est incapable de communiquer avec la Commission lorsqu'il en a besoin.
- c) Les services dont il avait besoin ne lui ont pas été fournis lorsqu'il a tenté de communiquer avec la Commission. Rien de tout cela ne serait arrivé s'il avait pu réussir à joindre quelqu'un et avait pu modifier sa déclaration. Il aurait alors su qu'il ne devait pas remplir ses déclarations et ses prestations d'AE auraient cessé.
- d) Il a été mis à pied le 9 novembre 2015, mais avait accumulé suffisamment d'heures pour établir une nouvelle période de prestations. En raison de la situation économique en

Alberta, il n'a recommencé à travailler que le 15 juin 2016 et n'a pas travaillé du 9 novembre 2015 au 15 juin 2016. Cet avis de dette lui imposera un fardeau financier.

- e) Il n'a pas les moyens de rembourser la dette; s'il est en manque de travail, il devra déclarer faillite.

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

Inconduite

- a) Le prestataire a été congédié le 2 mai 2015. Il a dit avoir été congédié parce qu'il avait « fait la fête la veille » et qu'il était allé travailler le lendemain alors qu'il était encore intoxiqué. Il a par la suite admis avoir fumé un joint avant de se rendre au travail, et l'employeur a confirmé que le prestataire avait été congédié parce qu'il était sous l'effet de la drogue au travail.
- b) Les actes du prestataire, c'est-à-dire se présenter au travail sous l'effet de l'alcool ou de la drogue (marijuana), étaient volontaires et délibérés ou d'une insouciance telle qu'ils frôlaient le caractère délibéré et constituent de l'inconduite au sens de la *Loi*.
- c) Le fait que la consommation d'alcool ou de drogue a eu lieu avant le début du quart de travail du prestataire importe peu. En tant qu'opérateur, il était de la plus haute importance que les compétences, les capacités et le jugement du prestataire ne soient pas compromis ni affectés par la drogue ou l'alcool.

Fausse déclaration

- d) Le prestataire a fait une fausse déclaration lorsqu'il a omis de signaler qu'il avait perdu son emploi au moment de remplir sa déclaration du prestataire le 8 mai 2015.
- e) Le prestataire savait qu'il ne travaillait plus lorsqu'il a rempli sa déclaration du prestataire le 8 mai 2015. Il lui a été expressément demandé [traduction] « Avez-vous cessé de travailler pour un employeur au cours de la période allant du 26 avril au 9 mai? » et il a répondu « non » même s'il savait forcément qu'il avait été congédié le 2 mai 2015.
- f) À la suite de cette déclaration fausse ou trompeuse, des prestations ont continué d'être versées au prestataire pour la période du 26 avril 2015 au 19 décembre 2015.

Une enquête subséquente a déterminé que le prestataire n'était pas admissible au bénéfice de ces prestations, car il avait été congédié pour inconduite. Cela a entraîné un trop-payé de 4 354 \$ en prestations d'AE, auxquelles le prestataire n'a pas droit.

- g) Il a été déterminé qu'il s'agissait du premier incident de fausse déclaration du prestataire. Plutôt qu'imposer une pénalité monétaire, la Commission a déterminé que l'imposition d'un avertissement en guise de pénalité monétaire conformément à l'article 41.1 de la *Loi* serait suffisante. La Commission a soutenu qu'elle avait rendu sa décision de façon judiciaire en l'espèce puisqu'elle avait pris en compte toutes les circonstances pertinentes au moment de fixer le montant de la pénalité.

ANALYSE

[29] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à l'annexe de la présente décision.

Inconduite

[30] La *Loi* ne définit pas l'inconduite. La Cour d'appel fédérale (CAF) a expliqué la notion juridique d'inconduite aux fins de cette disposition comme une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement : *Lemire c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 314; *Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36; *Tucker c. Canada (Procureur général)*, A-381-85).

[31] La CAF a précisé que la notion d'inconduite délibérée n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle : *Lemire c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 314; *Secours c. Canada (Procureur général)*, A-1342-92).

[32] En outre, la CAF a expliqué que pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. L'inconduite ne doit pas servir d'excuse ou prétexte pour le renvoi; il faut qu'elle cause la perte d'emploi : *Lemire c. Canada (Procureur*

général), 2010 CAF 314; *Nguyen c. Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 348; *Brissette c. Canada (Procureur général)*, A-1342-92).

[33] La Commission, à qui le fardeau de la preuve selon la prépondérance des probabilités incombe, doit établir que la perte de l'emploi d'un prestataire est « attribuable à son inconduite » (*Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c. Bartone*, A-369-88).

[34] Le prestataire ne conteste pas qu'il a été congédié en raison de son inconduite. Il a accepté la responsabilité de ses actes et admis le comportement qui a causé la perte de son emploi et dit qu'il en avait tiré une leçon. Le Tribunal accepte les déclarations du prestataire et le témoignage voulant qu'il ait été responsable de la perte de son emploi.

[35] En outre, le Tribunal estime que l'acte de se rendre au travail sous l'effet de la drogue ou de l'alcool constitue une violation des conditions de son contrat de travail, tant explicites qu'implicites, et que cela est considéré comme de l'inconduite au sens de la *Loi*. Le Tribunal n'a aucun doute que le prestataire savait que ses actes pouvaient entraîner son congédiement.

[36] L'argument du prestataire n'est pas le refus du bénéfice des prestations d'AE attribuable à l'inconduite, mais son incapacité à communiquer avec la Commission pour modifier ses déclarations. Le prestataire soulève un argument valide que le Tribunal a entendu de la part de nombreux prestataires frustrés par leur incapacité de joindre des représentants de la Commission au moyen du numéro 1-800. Le Tribunal reconnaît également que les prestataires ne sont pas tous en mesure de se rendre à un Centre Service Canada.

[37] Toutefois, le prestataire a été congédié et admet l'inconduite à l'origine de sa situation de chômage; par conséquent, le Tribunal estime que le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations en vertu de l'article 30 de la *Loi*.

[38] Cela signifie que le prestataire a reçu des prestations d'AE auxquelles il n'avait pas droit. L'article 44 de la *Loi* porte que : « La personne qui a reçu ou obtenu, au titre des prestations, un versement auquel elle n'est pas admissible ou un versement supérieur à celui auquel elle est admissible, doit immédiatement renvoyer le mandat spécial ou en restituer le montant ou la partie excédentaire, selon le cas. »

[39] Le Tribunal ne peut pas intervenir en ce qui a trait au trop-payé, car le prestataire a reçu des prestations d'AE auxquelles il n'avait pas droit et que la *Loi* établit clairement que tous les trop-payés doivent être remboursés.

[40] Pour ces motifs, le Tribunal en vient à la conclusion que le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. La Commission a donc imposé à juste titre au prestataire une exclusion du bénéfice des prestations pour une période indéterminée en application du paragraphe 30(1) de la *Loi*.

Pénalité

[41] Pour que la Commission inflige une pénalité ou un avertissement, il faut que la déclaration fausse ou trompeuse ait été faite sciemment. Le terme « sciemment » doit être déterminé selon la prépondérance des probabilités, compte tenu des circonstances propres à chaque affaire et des éléments de preuve présentés.

[42] Dans la décision de la Cour d'appel fédérale *Canada (Procureur général) c. Mootoo*, 2003 CAF 206, la Cour a confirmé le principe que pour qu'il y ait fausse déclaration, le prestataire devait savoir subjectivement que la déclaration était fausse aux fins de lui infliger une pénalité.

[43] Le Tribunal est d'avis que la crédibilité du prestataire n'est pas mise en doute parce qu'il avait l'habitude de déclarer ses gains avec précision, qu'il a dit la vérité quand il a expliqué pourquoi il avait perdu son emploi et qu'il a admis avoir mal répondu à des questions très simples. Le Tribunal ne doute pas que le prestataire était pressé et qu'il a commis une erreur lorsqu'il a répondu aux questions figurant sur la déclaration.

[44] En outre, le Tribunal admet que le prestataire a tenté de communiquer avec la Commission à de nombreuses reprises pour corriger son erreur, mais qu'il a été incapable de joindre quelqu'un. De ce fait, le Tribunal est convaincu que le prestataire n'a pas fourni sciemment des renseignements erronés à la Commission, car il a commis une erreur et tenté de la corriger.

[45] Le Tribunal détermine que le prestataire ne devrait pas recevoir un avertissement en guise de pénalité en vertu de l'article 41.1 de la *Loi*; il ne devrait pas être pénalisé pour avoir commis une erreur et n'avoir pas pu communiquer avec la Commission afin de corriger l'erreur en raison des lignes téléphoniques congestionnées des centres d'appels.

CONCLUSION

[46] Le Tribunal conclut que le prestataire doit rembourser le trop-payé, car il a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite; la Commission a imposé à juste titre une exclusion au bénéfice des prestations d'AE en vertu de l'article 30 de la *Loi*.

[47] Le Tribunal conclut également que la Commission ne doit pas donner un avertissement en guise de pénalité au prestataire conformément à l'article 41.1 de la *Loi* parce qu'il a commis une erreur et n'a pas sciemment fait de déclarations qu'il savait fausses ou trompeuses.

[48] L'appel est rejeté sous réserve de modifications.

K. Wallocha

Membre, division générale – Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

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.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

41.1 (1) La Commission peut, en guise de pénalité pouvant être infligée au titre de l'article 38 ou 39, donner un avertissement à la personne qui a perpétré un acte délictueux.

(2) Malgré l'article 40, l'avertissement peut être donné dans les soixante-douze mois suivant la perpétration de l'acte délictueux.