



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation: *G. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 674

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-816

ENTRE :

G. B.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 14 juin 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal accueille en partie l'appel, uniquement sur la question de l'avis de violation.

APERÇU

[2] L'appelante, G. B. (prestataire), a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi. Après étude de la demande, l'intimée, à savoir la Commission de l'assurance-emploi du Canada l'a informée qu'elle était exclue du bénéfice des prestations en raison d'un départ volontaire non justifié. La Commission a aussi imposé une pénalité et un avis de violation à la prestataire pour avoir sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses. La Commission a informé la prestataire qu'elle maintient sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision auprès de la division générale.

[3] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait, afin d'accorder la priorité à la formation vers laquelle elle avait été dirigée par la Commission ou son autorité désignée. La division générale n'a pas retenu l'argument de la prestataire selon lequel elle remplissait ses déclarations en suivant les instructions d'Emploi-Québec et a maintenu l'imposition d'une pénalité. Elle a cependant réduit le montant de la pénalité vu ses conclusions sur la question du départ volontaire et maintenu l'avis de violation.

[4] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal. La prestataire fait valoir que, l'appel relatif au litige principal ayant été accueilli, soit le départ volontaire, la division générale ne pouvait pas conclure qu'elle avait agi sciemment. La division générale a donc commis une erreur en maintenant la pénalité et en ne procédant pas à l'annulation de l'avis de violation émis par la Commission.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en maintenant la pénalité et l'avis de violation à la suite de ses conclusions sur la question du départ volontaire.

[6] Le Tribunal accueille en partie l'appel de la prestataire, uniquement sur la question de l'avis de violation.

QUESTIONS EN LITIGE

Est-ce que la division générale a erré en maintenant la pénalité et l'avis de violation à la suite de ses conclusions sur la question du départ volontaire?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[7] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*¹.

[8] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[9] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

Question en litige : est-ce que la division générale a erré en maintenant la pénalité et l'avis de violation à la suite de ses conclusions sur la question du départ volontaire?

[10] Dans ce dossier, la division générale devait décider si la prestataire avait quitté volontairement son emploi et s'il y avait lieu de lui imposer une pénalité et un avis de violation.

¹ *Canada (Procureur Général) c. Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c. Canada (Procureur Général)*, 2015 CAF 274.

[11] La division générale a conclu que la prestataire était justifiée de quitter volontairement son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). Cette décision ne fait pas l'objet de l'appel.

[12] La prestataire fait valoir que, l'appel relatif au litige principal ayant été accueilli, soit le départ volontaire, la division générale ne pouvait pas conclure qu'elle avait agi sciemment. La division générale a donc commis une erreur en maintenant la pénalité et en ne procédant pas à l'annulation de l'avis de violation émis par la Commission.

[13] Selon l'intimée, le fait que le trop payé ait été annulé avec la décision de la division générale sur la question du départ volontaire ne change rien au fait que la prestataire a fait une fausse déclaration en répondant par la négative à la question simple qui lui a été imposée, soit celle de savoir si elle avait quitté un emploi au cours de la période concernant sa déclaration.

[14] La seule exigence prévue par le législateur afin d'imposer une pénalité est celle d'avoir fait une déclaration fausse ou trompeuse sciemment, c'est-à-dire en toute connaissance de cause. L'absence d'intention de frauder n'est d'aucune pertinence².

[15] La division générale, après avoir examiné la preuve et entendu le témoignage de la prestataire, a conclu que celle-ci avait sciemment fait une déclaration fausse ou trompeuse en ne déclarant pas avoir cessé de travailler pour un employeur dans sa déclaration du 24 janvier au 6 février 2016.

[16] La Cour d'appel fédérale a statué qu'il y a renversement du fardeau de la preuve à partir du moment où un prestataire donne une réponse inexacte à une question très simple ou à des questions figurant sur la carte de déclaration³. En l'occurrence, la question à laquelle devait répondre la prestataire était fort simple : «Avez-vous cessé de travailler pour un employeur pendant la période visée par cette déclaration? ».

² *Canada (Procureur général) c. Bellil*, 2017 CAF 104.

³ *Canada (Procureur Général) c. Gates*, 1995 et *Canada (Procureur général) c. Purcell*, 1995, 3558 (CAF),

[17] Par conséquent, il revenait à la prestataire d'expliquer l'existence de ses réponses inexactes; elle devait démontrer qu'elle ne savait pas que ses réponses étaient inexactes.

[18] Comme l'a souligné la Cour d'appel fédérale, le critère de la connaissance subjective permet de tenir compte d'éléments objectifs.

[19] Avant de commencer chaque déclaration, la prestataire a reçu un avertissement au sujet des déclarations fausses ou trompeuses, et celle-ci a attesté avoir lu et compris la partie sur ses droits et responsabilités. De plus, la prestataire a attesté que les réponses fournies dans ses déclarations étaient exactes à la fin de chaque déclaration qu'elle a faite pour chaque semaine de chômage.

[20] La prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas cessé de travailler pour un employeur dans sa déclaration du 24 janvier au 6 février 2016, alors que la preuve démontre que la prestataire avait effectivement cessé de travailler pour un employeur le 31 janvier 2016.

[21] Le fait que la division générale ait considéré le départ volontaire comme justifié au sens de la Loi sur l'AE ne change rien au fait que la prestataire a fait une fausse déclaration en ne divulguant pas avoir cessé de travailler pour un employeur.

[22] Selon les explications de la prestataire, elle remplissait ses déclarations conformément aux directives reçues d'Emploi-Québec. Ces directives lui demandaient de répondre d'une manière particulière à certaines questions afin d'éviter de «bloquer» le système.

[23] Tel qu'il appert de la décision de la division générale, celle-ci n'a manifestement pas accordé foi et crédibilité à la version de la prestataire. La division générale a déterminé, d'après la preuve, que la prestataire avait quitté son emploi seulement quelques jours avant de remplir cette déclaration. De plus, la division générale a jugé peu probable qu'une entité comme Emploi-Québec ait avisé la prestataire qu'elle devait répondre autre chose que la vérité à une question portant sur la cessation d'emploi et n'ayant aucun lien avec sa disponibilité et son programme de formation. La division

générale a également rejeté la thèse de l'automatisme vu la simplicité de la question et les avertissements reçus lors de la présentation de la demande.

[24] Le Tribunal est d'avis que la division générale n'a pas erré en réfutant les diverses explications de la prestataire compte tenu de l'ensemble de la preuve et en concluant que cette dernière avait sciemment fait une déclaration fausse ou trompeuse.

[25] La division générale a conclu que, puisqu'elle avait annulé le trop-payé devant être remboursé par la prestataire suite à sa décision concernant le départ volontaire et puisqu'il s'agissait d'une circonstance atténuante, il y avait lieu de réduire la somme de la pénalité à 250 \$.

[26] Il est vrai qu'il aurait été préférable pour la division générale d'expliquer en détail comment elle en est arrivée à cette somme de pénalité compte tenu de sa décision sur le départ volontaire et l'absence de trop-payé. Puisque la Loi sur l'AE prévoit que la pénalité peut également être infligée sur le fondement du taux de prestations de la prestataire, soit 524 \$ dans ce dossier, le Tribunal considère que la pénalité au montant de 250 \$ établie par la division générale comme raisonnable et conforme à la Loi sur l'AE.

[27] Finalement, la Commission a informé le Tribunal lors de l'audience relative à l'appel qu'elle retirait l'avis de violation imposé à la prestataire dans ce dossier.

[28] Pour les motifs précédemment énoncés, il y a lieu d'accueillir en partie l'appel.

CONCLUSION

[29] Le Tribunal accueille en partie l'appel de la prestataire, uniquement sur la question de l'avis de violation.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 29 mai 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	G. B., appelante Yvan Bousquet, représentant de l'appelante Manon Richardson, représentante de l'intimée