



[TRADUCTION]

Citation : *G. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 512

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-9

ENTRE :

G. C.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Valerie Hazlett Parker

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 mai 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] G. C. (prestataire) a travaillé en Alberta jusqu'au 10 décembre 2017. Il a réactivé une demande de prestations d'assurance-emploi ce 10 décembre lorsqu'a commencé la relâche des fêtes de l'employeur. Le prestataire n'a pas repris le travail le 7 janvier 2018 à la fin de cette pause du temps des fêtes. Il a dit avoir quitté l'Alberta et être revenu dans sa province d'origine parce qu'il subissait de l'intimidation au travail, que son fils avait commencé à prendre des drogues illicites et que son épouse vivait mal la situation.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a jugé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'ayant volontairement quitté son emploi sans motif valable le 10 décembre 2017. Elle lui a infligé deux pénalités en jugeant aussi qu'il avait sciemment fait de fausses déclarations.

[4] Le prestataire a appelé des décisions de la Commission. La division générale du Tribunal a rejeté l'appel, estimant que l'intéressé avait quitté volontairement son emploi sans motif valable et fait de fausses déclarations dans ses formulaires de demande.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] La division générale a-t-elle porté atteinte à un principe de justice naturelle en refusant le témoignage du prestataire à l'audience?

[6] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne considérant pas si le prestataire avait quitté le travail pour prendre soin d'un membre de sa famille immédiate?

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne considérant pas si le prestataire avait sciemment fait de fausses déclarations dans ses formulaires de demande à l'assurance-emploi?

ANALYSE

[8] La *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS) régit le fonctionnement du Tribunal. Elle énonce trois moyens d'appel que peut prendre en considération la division d'appel du Tribunal : la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle, a rendu une décision entachée d'une erreur de droit ou l'a fondée sur une conclusion de fait erronée qu'elle a tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance¹. La division d'appel ne peut donc modifier la décision de la division générale que si le prestataire prouve que celle-ci a commis au moins une erreur relevant de la LMEDS. Les arguments des parties sont examinés ci-après.

Question 1: Témoignage supplémentaire du prestataire

[9] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire dit que la division générale n'a pas accepté le témoignage supplémentaire qu'il avait présenté à l'audience au sujet d'un motif qu'il avait pour quitter son emploi, à savoir que son fils n'allait pas bien et que son épouse vivait mal la situation. Il reste que l'enregistrement de l'audience devant la division générale révèle que le ou la membre de cette division a accepté le témoignage supplémentaire en priant l'intéressé d'en lire une partie comme pièce au dossier. La preuve du prestataire comprenait copie imprimée des messages textuels échangés par l'intéressé et son épouse sur la difficulté qu'éprouvait celle-ci à faire face à la situation du fils. Le ou la membre a tenu compte de ce témoignage et de la preuve documentaire pour rendre sa décision². Ainsi, la division générale n'a commis aucune erreur à cet égard, et l'appel ne peut être retenu pour ce motif.

Question 2 : Le prestataire a quitté son emploi pour prendre soin d'un membre de la famille

[10] Un motif d'appel relevant de la LMEDS est que la division générale a commis une erreur de droit. Ce n'est pas ce qu'elle a fait en l'occurrence. La *Loi sur l'assurance-emploi* dit que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il a volontairement quitté son emploi sans motif valable³. Il y a motif valable si le prestataire n'avait d'autre choix raisonnable que de

¹ LMEDS, art 58(1).

² Décision de la division générale au para 16.

³ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 30(1).

quitter eu égard à toutes les circonstances, ce qui comprend l'obligation de prendre soin d'un enfant ou d'un membre de la famille immédiate⁴. Dans sa décision, la division générale dit que l'intéressé a mentionné un certain nombre de questions qui l'avaient amené à quitter son emploi, précisant notamment que son épouse avait du mal au foyer à prendre soin de trois enfants, dont l'un prenait de la drogue⁵. Toutefois, l'intéressé n'a jamais donné à entendre qu'il devait retourner chez lui pour prendre soin d'un membre de la famille. La division générale n'a pas examiné cette question et elle n'en a pas tenu compte au moment de prendre sa décision. Elle n'a commis aucune erreur à cet égard, parce qu'elle n'était pas saisie de la question.

Question 3 : Fausses déclarations du prestataire

[11] La Commission a infligé deux pénalités, parce que le prestataire avait fait de fausses déclarations dans ses formulaires de demande en alléguant être en chômage par manque de travail. Dans sa décision, la division générale dit que, si le prestataire prévoyait recevoir un relevé d'emploi (RE) pour le confirmer, il savait par ailleurs que le travail ne manquait pas lorsqu'il a quitté⁶. C'est pourquoi cette même division a confirmé le jugement porté par la Commission que le prestataire avait délibérément fait des déclarations fausses ou trompeuses sanctionnables par une pénalité.

[12] Pour qu'une pénalité puisse être infligée, on doit avoir la preuve que le prestataire savait faire une déclaration fausse ou trompeuse⁷. Selon la preuve dont disposait la division générale, il était clair que le prestataire prévoyait que le RE mentionnerait qu'il avait cessé de travailler par manque de travail, puisque son superviseur le lui avait assuré. Il savait cependant que c'était faux. Il a aussi dit avoir démissionné. La division générale n'a donc commis aucune erreur de droit à cet égard, et ce motif d'appel ne peut être retenu.

⁴ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29(c)(v).

⁵ Décision de la division générale au para 11.

⁶ *Ibid* au para 24.

⁷ *Courty c Commission de l'assurance-emploi du Canada* (1987), 16 F.T.R. 36.

CONCLUSION

[13] L'appel est rejeté.

Valerie Hazlett Parker
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 10 mai 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	G. C., appellant S. Prud'Homme, représentante de l'intimée