



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. F. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 960

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2607

ENTRE :

J. F.

Appelant (prestataire)

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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : Le 31 juillet 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 12 août 2019

DÉCISION

[1] Je rejette l'appel sur toutes les questions en litige.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi parce que son départ ne constituait pas à ce moment-là la seule solution raisonnable dans son cas. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations.

[3] De plus, le prestataire a sciemment fait une fausse déclaration lorsqu'il a omis de déclarer qu'il avait quitté son emploi. La Commission a agi de façon judiciaire lorsqu'elle a infligé la pénalité et donné l'avis de violation. Cela signifie que je ne modifierai pas la pénalité ni l'avis de violation.

APERÇU

[4] Le prestataire touchait des prestations d'assurance-emploi et travaillait à temps partiel pour une agence de placement. L'agence l'a envoyé travailler à un lieu de travail. Lors de sa deuxième journée de travail, il a quitté le lieu de travail à l'heure du dîner et n'est pas retourné au travail parce qu'il ne pouvait pas trouver de stationnement gratuit sur les lieux. Il a continué de toucher des prestations d'assurance-emploi et n'a pas déclaré dans ses demandes de prestations qu'il avait quitté son emploi. Il a déclaré certains gains pour les deux journées de travail, mais pas tous les gains.

[5] À la suite d'une enquête, la Commission a décidé que le prestataire avait volontairement quitté son emploi sans justification et qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations. Elle a également décidé d'infliger une pénalité financière et de donner un avis de violation, ayant conclu que le prestataire avait sciemment fait une fausse déclaration lorsqu'il n'a pas déclaré avoir quitté l'emploi et lorsqu'il a déclaré moins de gains qu'il en avait reçus au cours de cette période.

[6] Je dois décider si le prestataire a prouvé que le départ de son emploi constituait la seule solution raisonnable dans son cas, et si la Commission a correctement infligé une pénalité et donné un avis de violation. La Commission affirme que le prestataire aurait pu communiquer avec l'employeur pour s'informer au sujet du stationnement avant de quitter son emploi, et qu'il

savait, au moment de présenter sa déclaration, qu'il avait quitté son emploi. En outre, selon la Commission, il était peu probable que le prestataire ne sache pas à combien s'élevaient ses gains après une si courte période d'emploi. Le prestataire n'est pas d'accord et affirme ne pas avoir sciemment une fausse déclaration, mais avoir commis une erreur lorsqu'il a déclaré ses gains pour la période visée.

[7] J'estime que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Peut-être bien qu'il a commis une erreur en déclarant ses gains, mais il a sciemment fait une fausse déclaration en omettant de déclarer qu'il avait quitté son emploi. À mon avis, la Commission a agi de façon judiciaire; par conséquent, je ne modifierai pas le montant de la pénalité ni l'avis de violation.

LE PRESTATAIRE NE S'EST PAS PRÉSENTÉ À L'AUDIENCE

[1] Le prestataire ne s'est pas présenté à l'audience. Une audience peut avoir lieu en l'absence du prestataire si celui-ci a reçu l'avis d'audience¹. Je pense que le prestataire a reçu l'avis d'audience parce que l'avis a été envoyé à l'adresse de courriel qu'il a fournie. Le Tribunal a envoyé plusieurs courriels à cette adresse, et rien n'indique que les courriels ont été retournés en tant que messages non livrables. Ainsi, l'audience a eu lieu à la date prévue, mais en l'absence du prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

[8] Je suis saisie des questions en litige suivantes :

[9] Première question en litige : Je dois décider si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification. À cette fin, je dois d'abord examiner le départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider s'il était fondé à quitter son emploi.

[10] Deuxième question en litige : Je dois décider si la Commission a correctement infligé une pénalité et donné un avis de violation au prestataire. Cela signifie que je dois établir si le prestataire a sciemment fait une fausse déclaration dans sa demande de prestations

¹ *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, art 12.

hebdomadaire. Si tel est le cas, je dois décider si la Commission a agi de façon judiciaire lorsqu'elle a infligé la pénalité et donné l'avis de violation.

ANALYSE

PREMIÈRE QUESTION EN LITIGE : DÉPART VOLONTAIRE

Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi?

[11] Selon la loi, une personne a volontairement quitté son emploi si elle avait le choix de garder son emploi et qu'elle a choisi de partir².

[12] Le prestataire a travaillé du 20 juillet 2016 au 21 juillet 2016. Le prestataire a déclaré à la Commission qu'il a cessé de travailler pour l'employeur parce que c'était une agence de placement qui offrait seulement du travail à temps partiel et qu'il était appelé à travailler sporadiquement. Il a quitté le lieu de travail à l'heure du dîner le 21 juillet 2016 parce qu'il n'y avait pas de place de stationnement et qu'il n'avait pas d'argent pour payer le stationnement. Il a affirmé que cet emploi lui coûtait plus cher que ce qu'il gagnait.

[13] Les déclarations faites par l'employeur forment la preuve de la Commission. L'employeur a déclaré que le prestataire a été envoyé à un lieu de travail et qu'il a quitté le lieu de travail à l'heure du dîner la deuxième journée. Le prestataire n'a informé personne de son départ et n'a pas communiqué avec l'employeur après cette date. L'employeur a estimé que le départ du lieu de travail constituait une démission de la part du prestataire, et le relevé d'emploi délivré par l'employeur indique que le prestataire a démissionné.

[14] Je conclus que le prestataire a volontairement quitté son emploi lorsqu'il a quitté le lieu de travail le 21 juillet 2016. Les déclarations de l'employeur et du prestataire confirment que ce dernier avait le choix de rester et de travailler ce jour-là, mais qu'il a choisi de partir parce qu'il ne pouvait pas trouver de stationnement gratuit. Ayant choisi de partir alors qu'il aurait pu rester, le prestataire a volontairement quitté l'emploi.

² *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

Le prestataire était-il fondé à quitter volontairement son emploi au moment où il l'a fait?

[15] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi, et ce, sans justification³. Toujours selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constituait à ce moment-là la seule solution raisonnable dans son cas⁴. Il incombe à la partie prestataire d'en faire la preuve⁵.

[16] Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver qu'on est fondé à le faire. Le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire que son départ constituait à ce moment-là la seule solution raisonnable dans son cas. Pour me prononcer sur cette question, je dois examiner l'ensemble des circonstances qui existaient au moment où le prestataire a démissionné.

[17] Le prestataire affirme qu'il a quitté son emploi parce qu'il ne pouvait pas trouver de stationnement gratuit au lieu de travail. Il a reconnu devant la Commission qu'il aurait dû communiquer avec l'employeur pour discuter du stationnement, mais il a dit qu'il s'est senti frustré par la situation et a décidé de s'en aller. Le prestataire a aussi expliqué que l'emploi n'était pas fiable, que l'employeur l'appelait pour qu'il travaille un ou deux jours par semaine seulement, et qu'il voulait trouver un emploi à temps plein.

[18] Le prestataire a déclaré à la Commission qu'il a obtenu un nouvel emploi peu après avoir quitté son emploi. Il a commencé à faire des appels pour trouver du travail après avoir quitté son emploi auprès de l'agence de placement et il a été embauché par une entreprise d'aménagement paysager la première semaine d'août 2016.

[19] La *Loi sur l'assurance-emploi* énumère certaines circonstances dont je dois tenir compte pour évaluer si un prestataire a prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi, dont l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat⁶. En l'espèce, le prestataire a confirmé à la Commission qu'il n'avait pas d'offre d'emploi de son nouvel employeur avant d'avoir quitté

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

⁴ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3, et *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29(c).

⁵ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

⁶ Cette circonstance est énoncée dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29(c)(v).

son emploi auprès de l'agence de placement. Par conséquent, le prestataire ne pouvait pas avoir l'assurance raisonnable d'un autre emploi au moment où il a démissionné⁷.

[20] Le prestataire a offert des raisons personnelles de vouloir quitter son emploi, y compris le fait que le travail était inégal et qu'il voulait trouver un emploi plus stable. Toutefois, ces raisons n'équivalent pas à une justification.

[1] La question n'est pas celle de savoir s'il était raisonnable pour le prestataire de quitter son emploi, mais bien celle de savoir si la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, était qu'il quitte son emploi⁸. Compte tenu de toutes les circonstances, une autre solution raisonnable s'offrait au prestataire, celle de discuter de ses préoccupations au sujet du stationnement avec l'employeur avant de quitter son emploi. Il aurait aussi pu continuer de travailler pour l'agence de placement tout en cherchant un autre emploi. Dans la plupart des cas, le prestataire a l'obligation de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi⁹.

[2] Le prestataire n'a pas épuisé ces solutions raisonnables avant de quitter son emploi. Par conséquent, il n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

DEUXIÈME QUESTION EN LITIGE : LA PÉNALITÉ ET L'AVIS DE VIOLATION

Le prestataire a-t-il sciemment fait une déclaration fautive ou trompeuse?

[3] La loi prévoit que la Commission peut infliger une pénalité si une personne a sciemment fait une déclaration fautive ou trompeuse¹⁰. Cela veut dire que la personne savait que l'information n'était pas vraie lorsqu'elle a fait la déclaration, mais cela ne veut pas dire que la personne avait l'intention de tromper qui que ce soit¹¹.

⁷ L'arrêt *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44, explique que seules les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi peuvent être prises en compte dans l'évaluation de la question de savoir s'il était fondé à le faire.

⁸ *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 12.

⁹ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

¹⁰ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 38(1)(a).

¹¹ *Canada (Procureur général) c Gates*, A-600-94.

[4] La Commission est la partie qui doit prouver qu'il est plus probable que le contraire que le prestataire a fait une fausse déclaration et l'a fait sciemment¹².

[5] La Commission affirme que le prestataire a omis de déclarer qu'il avait quitté son emploi le 21 juillet 2016, lorsqu'il a présenté sa demande de prestations hebdomadaire pour la semaine commençant le 17 juillet 2016. De plus, le prestataire a déclaré qu'il avait des gains de 154 \$ pour cette période, alors que les relevés de l'employeur montrent que le prestataire a touché une rémunération de 219 \$ cette semaine-là.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord pour dire qu'il a sciemment fait une fausse déclaration. Il affirme que, lorsqu'il a présenté la demande de prestations hebdomadaire, il n'était pas certain de retourner travailler pour l'employeur. Il ajoute qu'il ne savait pas exactement combien il gagnait lorsqu'il travaillait pour l'agence de placement, car il travaillait sur appel et de façon sporadique. Il soutient que la sous-déclaration de ses gains pour cette semaine-là était tout simplement une erreur.

[7] Le prestataire a fait de fausses déclarations dans sa demande de prestations pour la semaine commençant le 17 juillet 2016. Il ne conteste pas le fait qu'il a gagné 219 \$ cette semaine-là; par conséquent, sa déclaration selon laquelle il a touché des gains de 154 \$ était fausse. En outre, j'ai déjà conclu qu'il a quitté volontairement un emploi pendant la période de déclaration visée, de sorte que son défaut de déclarer ce départ constituait une fausse déclaration. J'examinerai maintenant si le prestataire a fait ces déclarations sciemment. Pour évaluer si le prestataire savait que les déclarations étaient fausses, je dois tenir compte des faits et des circonstances au moment où le prestataire a fait les déclarations.

[8] Le prestataire a présenté le 31 juillet 2016 sa demande de prestations pour la semaine commençant le 17 juillet 2016. Il a quitté son emploi abruptement le 21 juillet 2016. Le relevé d'emploi montre que le prestataire a été rémunéré pour 15 heures au cours des deux journées de travail. Il a déclaré à la Commission qu'il a commencé à chercher un emploi plus stable immédiatement après avoir quitté son emploi.

¹² *Canada (Procureur général) c Purcell*, [1996] 1 CF 644.

[9] Rien à mon avis ne permet de croire que le prestataire a été rémunéré par l'agence de placement pour son travail des 20 et 21 juillet 2016 avant qu'il présente sa demande de prestations hebdomadaire le 31 juillet 2016. Je remarque que le relevé d'emploi pour les deux journées de travail du prestataire n'a pas été délivré avant décembre 2016, de sorte que le prestataire ne l'aurait pas vu avant de présenter sa demande de prestations pour cette semaine-là. Pour cette raison, j'accepte l'affirmation du prestataire selon laquelle il a fait une erreur innocente en déclarant ses gains, ne sachant pas à combien s'élèverait sa rémunération pour les heures de travail qu'il a accomplies. Toutefois, cela explique seulement pourquoi le prestataire a déclaré un revenu erroné dans sa demande de prestations hebdomadaire; cela n'explique pas pourquoi il a omis de déclarer avoir quitté un emploi dans la semaine commençant le 17 juillet 2016.

[10] Compte tenu des circonstances présentées par le prestataire, je conclus que, au moment où il a présenté sa demande de prestations le 31 juillet 2016, il savait qu'il avait volontairement quitté son emploi le 21 juillet 2016. Il n'a pas communiqué avec l'employeur après avoir quitté le lieu de travail le 21 juillet 2016. Il cherchait activement un autre emploi, qu'il a trouvé peu après. Il a accepté le nouveau poste sans informer l'agence de placement qu'il n'était plus disponible. Tous ces éléments de preuve indiquent que le prestataire savait qu'il ne travaillait plus pour l'agence de placement. En omettant de déclarer qu'il avait quitté un emploi dans la semaine commençant le 17 juillet 2016, le prestataire a sciemment fait une fausse déclaration.

La Commission a-t-elle exercé son pouvoir discrétionnaire correctement lorsqu'elle a fixé le montant de la pénalité?

[11] Si la Commission conclut que la fausse déclaration a été faite sciemment, elle a le pouvoir discrétionnaire d'infliger une pénalité et de donner un avis de violation¹³. La décision d'infliger une pénalité et de donner un avis de violation, ainsi que le calcul du montant de la pénalité, relèvent de la discrétion de la Commission.

[12] Je ne peux infirmer les décisions discrétionnaires de la Commission à moins de conclure qu'elle n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire. Cela signifie que je peux

¹³ L'article 38(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise la Commission à infliger une pénalité. L'article 7.1(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* confère à la Commission le pouvoir de donner un avis de violation.

rendre la décision que la Commission aurait dû rendre si je conclus qu'elle a agi de mauvaise foi ou pour un motif irrégulier, qu'elle a pris en compte des facteurs non pertinents ou n'a pas pris en compte des facteurs pertinents, ou qu'elle a agi de manière discriminatoire.

[13] Le prestataire n'a présenté aucune observation sur la question de savoir si la décision de la Commission d'infliger une pénalité était motivée par un motif irrégulier ou discriminatoire. Il n'a pas non plus fait valoir que la Commission a agi de mauvaise foi. Il n'a pas souligné de facteurs pertinents que la Commission n'a pas pris en compte, ni de facteurs non pertinents sur lesquels elle s'est appuyée pour rendre sa décision. J'ai examiné de façon indépendante la décision de la Commission, et rien ne me porte à conclure qu'elle n'a pas agi de façon judiciaire lorsqu'elle a infligé la pénalité de 789 \$ au prestataire. Par conséquent, je conclus que la Commission a correctement infligé la pénalité.

[14] Le prestataire n'a soulevé aucun argument concernant l'avis de violation qui lui a été donné en même temps que la pénalité financière. J'ai également examiné le compte rendu de décision de la Commission concernant la violation, et rien ne me porte à conclure qu'elle n'a pas agi de façon judiciaire lorsqu'elle a donné l'avis de violation au prestataire. Par conséquent, je conclus également que la Commission a correctement donné l'avis de violation.

CONCLUSION

[15] L'appel est rejeté sur toutes les questions en litige.

Catherine Shaw

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 31 juillet 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence

COMPARUTIONS :	Aucune
-------------------	--------