



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *G. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1645

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1832

ENTRE :

**G. L.**

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 : Gary Conrad

DATE DE L'AUDIENCE : Le 19 août 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 21 août 2019

## **DÉCISION**

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

## **APERÇU**

[2] Après avoir mené une enquête, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a constaté que le prestataire recevait une rémunération pendant qu'il recevait des prestations d'assurance-emploi (AE) et qu'il n'avait pas déclaré sa rémunération. La Commission a jugé que le prestataire avait sciemment fait de fausses déclarations et elle a imposé une pénalité puis émis un avis de violation.

[3] La Commission a aussi jugé le prestataire inadmissible aux prestations pour la période du 2 juillet 2018 au 13 juillet 2018, puisqu'elle a constaté qu'il n'avait pas été disponible pour travailler et qu'il n'avait pas fait de démarches raisonnables ou habituelles pour trouver un emploi.

## **QUESTIONS PRÉLIMINAIRES**

[4] Le prestataire ne s'est pas présenté à son audience. Un courriel comprenant l'avis d'audience a été envoyé au prestataire le 12 août 2019 à l'adresse qu'il avait fournie au Tribunal de la sécurité sociale. Le Tribunal a aussi tenté de communiquer avec le prestataire par téléphone le 12 août 2019, mais le numéro n'était plus enregistré au nom du prestataire.

[5] Selon l'article 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* (Règlement sur le TSS), si une partie ne se présente pas à une audience, je peux procéder en son absence si je suis convaincu qu'elle a reçu l'avis d'audience. Puisque l'avis d'audience a été envoyé par courriel au prestataire, que rien n'indique que le courriel n'a pas été reçu, et que le prestataire a déjà reçu des courriels à cette adresse, je suis convaincu que le prestataire a reçu l'avis d'audience et, en vertu de l'article 12(1) du Règlement sur le TSS, j'ai procédé à l'audience.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

1. Le prestataire a-t-il démontré qu'il a fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable?
2. Le prestataire a-t-il démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable?

3. Le prestataire a-t-il sciemment fait de fausses déclarations et dans l'affirmative, la Commission a-t-elle agi de façon judiciaire en décidant d'imposer une pénalité et d'émettre un avis de violation?

## ANALYSE

### **1. Le prestataire a-t-il démontré qu'il a fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable?**

[6] Non, le prestataire n'a pas démontré qu'il avait fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable étant donné qu'il n'a fait aucune démarche pour trouver un emploi pendant qu'il s'occupait de son enfant.

[7] Afin de prouver qu'une partie prestataire est disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut demander que la partie prestataire démontre qu'elle fait des démarches raisonnables et habituelles pour obtenir un emploi convenable (article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

[8] Pour les besoins de l'article 50(8) de la Loi, l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE), énumère les critères pour déterminer si les démarches entreprises par la partie prestataire pour obtenir un emploi convenable constituent des démarches raisonnables et habituelles.

[9] La Commission soutient que le prestataire n'a pas travaillé pendant les semaines du 1<sup>er</sup> au 14 juillet 2018, puisqu'il a affirmé qu'il s'est occupé de sa copine qui a eu des complications durant sa grossesse, ainsi que de son propre fils.

[10] Je note que le prestataire a seulement reconnu qu'il n'était pas au travail les 9, 10 et 17 juillet 2018 en parlant à la Commission. J'estime que cette entente, avec le fait que l'employeur a déclaré que le prestataire n'avait reçu aucune rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 14 juillet 2018, ce avec quoi le prestataire était d'accord, appuie l'observation de la Commission selon laquelle le prestataire n'a pas travaillé pendant ces semaines.

[11] Je note qu'il incombe au prestataire de prouver qu'il faisait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable. J'estime que le prestataire n'est pas arrivé à prouver cela. Je ne doute pas qu'il voulait peut-être travailler ou qu'il devait s'occuper de sa famille, mais il n'a fourni aucun élément de preuve qui démontre qu'il a fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi. Par conséquent, je juge que l'inadmissibilité pour la période du 2 au 13 juillet 2018 doit être maintenue en vertu de l'article 50(8).

**2. Le prestataire a-t-il démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable?**

[12] Non, le prestataire n'a pas prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

[13] Le prestataire n'est pas admissible à recevoir des prestations pour un jour de travail durant une période de prestations pour laquelle il n'a su démontrer qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable (article 18(1)(a) de la Loi).

[14] Le terme « disponible » n'est pas défini dans la Loi. Il s'agit d'une question de fait déterminée conformément aux facteurs énumérés par la Cour d'appel fédérale (CAF) dans *Faucher c Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)* A-56-96; les trois facteurs à prendre en considération pour qu'une personne soit jugée comme étant disponible à travailler sont les suivants :

1. Avoir le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert.
2. Exprimer ce désir en faisant des démarches pour trouver un emploi convenable.
3. Ne pas fixer de conditions personnelles qui pourraient indûment limiter les chances de retourner sur le marché du travail.

[15] La disponibilité est évaluée d'après l'attitude et la conduite, en tenant compte de toutes les circonstances propres à chaque cas (*Carpentier c Canada (Procureur général)* A-474-97 et *Canada (Procureur général) c Whiffen* A-1472-92).

[16] Il incombe au prestataire de prouver sa disponibilité (*Canada (Procureur général) c Renaud* 2007 CAF 328 et *Canada (Procureur général) c Stolniuk* A-686-93).

[17] La Commission soutient que le prestataire n'a pas travaillé durant les semaines du 1<sup>er</sup> au 14 juillet 2018, comme il a affirmé qu'il s'occupait de sa copine qui a eu des complications durant sa grossesse, et qu'il devait s'occuper de son propre fils.

[18] . La Commission soutient que le prestataire ne peut pas être considéré comme ayant satisfait aux exigences de l'article 18 de la Loi pour démontrer qu'il était disponible à accepter un emploi durant cette

période, et il a aussi dit qu'il était père monoparental et qu'il ne pouvait pas obtenir de services de garde pendant ses heures de travail.

[19] Afin de déterminer la disponibilité aux termes de l'article 18(1)(a) de la Loi, l'approche générale consiste à analyser les facteurs présentés dans l'affaire *Faucher c Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)* A-56-96. Toutefois, j'estime que puisque personne ne conteste que le prestataire avait un emploi durant la période du 1<sup>er</sup> au 14 juillet 2018, mais qu'il a simplement choisi de ne pas aller au travail, il n'est pas logique de tenir compte de l'article 18(1)(a) de cette façon pour la période d'inadmissibilité.

[20] Je considère que le point essentiel de l'inadmissibilité aux termes de l'article 18(1)(a) ne concernait pas les démarches du prestataire pour trouver un emploi, mais bien la question à savoir s'il était incapable d'obtenir un emploi convenable.

[21] En examinant l'article 18(1)(a) de la Loi, j'estime qu'il est évident que le prestataire était capable de travailler, étant donné que c'est ce qu'il faisait. Toutefois, il n'était pas incapable de trouver un emploi convenable, puisqu'il avait trouvé un emploi pour la période du 2 au 13 juillet 2018, et qu'il avait simplement choisi de ne pas aller travailler. Ainsi, je juge qu'il ne satisfait pas à toutes les exigences énumérées à l'article 18(1)(a) pour être considéré comme disponible, car il n'était pas incapable de trouver un emploi convenable.

[22] Je comprends que cela peut être difficile à comprendre, alors j'espère pouvoir apporter certaines clarifications. Il peut sembler impossible d'être considéré comme n'étant pas disponible pendant que l'on occupe un emploi, mais pour comprendre, il est important de ne pas s'attarder au terme « disponible » et plutôt de comprendre que la disponibilité est un concept. L'article 18(1)(a) de la Loi explique ce que signifie le fait de répondre au concept de la disponibilité, et une partie de ce concept est le fait d'être incapable de trouver un emploi convenable.

[23] Dans le cas du prestataire, être incapable de trouver un emploi convenable, puisqu'il avait un emploi, est ce qui fait en sorte qu'il ne répond pas au concept de la disponibilité. Étant donné qu'il avait un emploi, il est clair qu'il était **capable** de trouver un emploi convenable.

[24] Je ne doute pas du fait que le prestataire s'est soudainement retrouvé dans une situation hors de son contrôle où il devait retourner à la maison pour s'occuper de sa famille. Malgré cela, même si le prestataire avait un besoin légitime de s'occuper de son enfant, il doit tout de même être disponible pour travailler s'il veut recevoir des prestations (*Procureur général du Canada c Faltermeier* A-479-94).

**3. Le prestataire a-t-il sciemment fait de fausses déclarations et dans l'affirmative, la Commission a-t-elle agi de façon judiciaire en décidant d'imposer une pénalité et d'émettre un avis de violation?**

[25] J'estime que le prestataire a effectivement fait sciemment de fausses déclarations puisqu'il savait qu'il travaillait et qu'il recevait une rémunération lorsqu'il a préparé ses déclarations et déclaré qu'il ne travaillait pas. Je note que le prestataire a reconnu qu'il avait été rémunéré et qu'il ne l'avait pas déclaré à la Commission lorsqu'il lui avait parlé le 11 octobre 2018. J'estime également que la Commission n'a pas agi de manière judiciaire en imposant une pénalité, en émettant un avis de violation et en omettant de tenir compte de facteurs pertinents.

[26] La Commission peut imposer une pénalité si elle vient à connaître des faits qui à son avis établissent que la partie prestataire a sciemment fait une déclaration fausse ou trompeuse dans une demande de prestations (article 38(1)(a) de la Loi).

[27] Il y a violation lorsque la partie prestataire se voit donner un avis de violation parce que, selon le cas : a) elle a perpétré un ou plusieurs actes délictueux prévus à l'article 38 pour lesquels des pénalités lui ont été infligées au titre de l'article 38 (article 7.1(4)(a) de la Loi).

[28] La responsabilité initiale de prouver que le prestataire a sciemment fait une déclaration fausse ou trompeuse revient à la Commission.

[29] Je dois décider, selon la prépondérance des probabilités, si le prestataire savait subjectivement qu'une déclaration fausse ou trompeuse avait été faite (*Canada (Procureur général) c Purcell* A-694-94).

[30] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Purcell* A-694-94, la CAF a affirmé que pour décider de la connaissance subjective d'une partie prestataire, je peux :

« [...] tenir compte du bon sens et de facteurs objectifs. En d'autres termes, si un prestataire prétend ignorer un fait connu du monde entier, le juge des faits peut à bon droit refuser de le croire et conclure qu'il connaissait bel et bien ce fait malgré qu'il le nie. Le fait que le prestataire ignore une évidence peut donc mener à une inférence légitime selon laquelle il ment. Le critère appliqué n'est pas objectif pour autant, mais il permet de tenir compte d'éléments objectifs pour trancher la question de la connaissance subjective. »

[31] La Commission soutient qu'elle s'est acquittée de sa responsabilité d'établir que le prestataire avait fait une fausse déclaration lorsqu'il a confirmé qu'il avait sciemment omis de déclarer son travail et

sa rémunération en raison de pressions financières. Elle soutient également que le prestataire savait qu'il faisait des déclarations fausses ou trompeuses.

[32] Le 11 octobre 2018, le prestataire a dit à la Commission qu'au moment de remplir ses déclarations, il avait compris la question où on lui demandait s'il avait travaillé ou reçu une rémunération durant la période couverte par la déclaration. Le prestataire a dit à la Commission qu'il avait répondu « non » à cette question parce qu'il avait des difficultés financières. Le prestataire a affirmé qu'il savait qu'il avait répondu de façon malhonnête aux questions dans ses déclarations.

[33] Le 1<sup>er</sup> novembre 2018, le prestataire a dit à la Commission qu'il était d'accord avec la rémunération déclarée par ses employeurs pour les semaines du 3 au 16 juin 2018, et du 17 juin au 21 juillet 2018.

[34] J'estime que le prestataire a effectivement fait de fausses déclarations puisque, selon la prépondérance des probabilités, le prestataire savait subjectivement qu'il faisait une fausse déclaration lorsqu'il a répondu « non » à la question où on lui demandait s'il avait travaillé ou reçu une rémunération durant la période couverte dans ses déclarations pour les périodes du 3 au 16 juin 2018, du 17 au 23 juin 2018, du 24 juin au 7 juillet 2018, et du 8 au 21 juillet 2018, puisqu'il s'avait qu'il travaillait et qu'il recevait une rémunération au moment où il a rempli ces déclarations. Je m'appuie sur les déclarations du prestataire à la Commission selon lesquelles il a dit qu'il comprenait la question qui lui était posée et qu'il était d'accord qu'il avait sciemment fait de fausses déclarations au sujet de son travail et de sa rémunération.

[35] Puisque j'ai conclu que le prestataire avait sciemment fait de fausses déclarations en lien avec sa demande de prestations, je vais maintenant vérifier si la Commission a agi de manière judiciaire en décidant d'imposer une pénalité.

[36] Je ne peux pas modifier le montant de la pénalité à moins de pouvoir démontrer que la Commission n'a pas exercé judiciairement son pouvoir discrétionnaire, ou qu'elle a agi de manière abusive ou arbitraire sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance (*Canada (Procureur général) c Uppa*, 2008 CAF 388).

[37] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Purcell*, A-694-94, la CAF affirme que pour qu'un pouvoir discrétionnaire soit exercé « judiciairement », le décideur doit avoir agi de mauvaise foi, ou dans un but ou pour un motif irrégulier, pris en compte un facteur non pertinent ou ignoré un facteur pertinent, ou agi de manière discriminatoire.

[38] La Commission soutient qu'elle a rendu sa décision de manière judiciaire étant donné qu'elle a pris en considération toutes les circonstances pertinentes au moment d'établir le montant de la pénalité.

[39] La Commission soutient qu'aucune circonstance atténuante n'a été prise en considération relativement au fait que le client [*sic*] a omis de déclarer sa rémunération. Toutefois, des circonstances atténuantes ont été soulevées par le prestataire, soit le fait qu'il était père monoparental et qu'il avait des difficultés financières. La Commission recommande que la pénalité soit réduite de 50 % à 25 % du trop payé de 1 885,00 \$ pour cette infraction, et que la pénalité soit réduite de nouveau à 471,00 \$.

[40] Je juge que la Commission n'a pas agi judiciairement en décidant d'imposer une pénalité, car elle a ignoré des facteurs pertinents en ne prenant pas en considération les circonstances atténuantes soulevées par le prestataire concernant ses difficultés financières. J'estime que ce facteur pertinent n'a pas été pris en considération par la Commission au moment d'imposer la pénalité, car il n'est pas mentionné dans le compte rendu de décision de la Commission daté du 22 mars 2019. Je m'appuie également sur l'observation de la Commission selon laquelle aucune circonstance atténuante n'a été prise en considération relativement au fait que le prestataire a omis de déclarer sa rémunération, malgré le fait que des circonstances atténuantes ont été soulevées.

[41] Puisque j'ai conclu que la Commission avait omis d'agir « judiciairement » en décidant d'imposer une pénalité, je vais rendre la décision que la Commission aurait dû rendre conformément à l'article 54(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[42] Même s'il est approprié d'imposer une pénalité étant donné que le prestataire savait qu'il faisait de fausses déclarations au moment de préparer ses déclarations, je suis d'accord avec l'observation de la Commission selon laquelle la pénalité devrait être réduite davantage en raison des circonstances atténuantes liées aux difficultés financières du prestataire.

[43] Je suis aussi d'accord avec l'observation de la Commission selon laquelle la pénalité devrait être réduite à 471,00 \$.

[44] Je vais maintenant me pencher sur la question à savoir si la Commission a agi judiciairement en décidant d'émettre un avis de violation.

[45] La décision de la Commission d'émettre un avis de violation est discrétionnaire (*Gil c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 182). Je ne peux pas interférer avec une décision discrétionnaire à moins

de pouvoir démontrer que la Commission n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire judiciairement, ou qu'elle a agi de manière abusive ou arbitraire sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[46] La Commission soutient que la découverte de fausses déclarations a entraîné un trop-payé de 1 885,00 \$ et que le prestataire a donc été accusé d'une violation grave; l'article 7.1(5) de la Loi catégorise la violation en fonction de la gravité des fausses déclarations. La Commission soutient que la classification de la violation a été effectuée en fonction du montant du trop-payé découlant des fausses déclarations.

[47] La Commission affirme avoir exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire au moment d'émettre l'avis de violation. Elle soutient qu'après avoir pris en considération l'incidence globale qu'un avis de violation aurait sur le prestataire, y compris les circonstances atténuantes, les infractions précédentes et l'incidence sur la capacité du prestataire à être admissible à des prestations à l'avenir, il a été déterminé qu'une violation était applicable en l'espèce.

[48] J'estime que la Commission n'a pas agi judiciairement en décidant d'émettre un avis de violation, puisqu'elle a ignoré le facteur pertinent des difficultés financières du prestataire, puisque le compte rendu de décision daté du 22 mars 2019 ne fait aucune mention de cette circonstance atténuante. Je m'appuie également sur l'observation de la Commission selon laquelle le prestataire a soulevé des circonstances atténuantes.

[49] Puisque j'estime que la Commission n'a pas agi « judiciairement » au moment de rendre sa décision, je vais rendre la décision que la Commission aurait dû rendre conformément à l'article 54(1) de la Loi sur le MEDS.

[50] Je juge que dans cette situation, une violation est appropriée, car même si le prestataire avait des difficultés financières, il savait qu'il faisait de fausses déclarations au moment de préparer ses déclarations, mais il a tout de même continué de le faire. Je comprends que le prestataire avait des difficultés financières, mais cela n'excuse pas le fait qu'il a sciemment fait de fausses déclarations.

[51] Je suis également d'accord avec l'observation de la Commission selon laquelle l'avis de violation serait catégorisé comme étant grave conformément à l'article 7.1(5)(a)(ii) de la Loi, compte tenu du montant du trop-payé.

[52] **CONCLUSION**

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

[54] Je juge que le prestataire n'a pas prouvé qu'il avait fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi, alors l'inadmissibilité en vertu de l'article 50(8) de la Loi est maintenue.

[55] Je juge également que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'inadmissibilité en vertu de l'article 18(1)(a) de la Loi est donc maintenue.

[56] Je conclus que le prestataire a sciemment fait de fausses déclarations lorsqu'il a préparé ses demandes de prestations. Je conclus aussi que la Commission n'a pas agi judiciairement lorsqu'elle a décidé d'imposer une pénalité et j'estime que la pénalité devrait être réduite à 471,00 \$.

[57] Je juge que la Commission n'a pas agi judiciairement en émettant un avis de violation, mais j'estime que l'émission d'un avis de violation est appropriée dans le cas du prestataire.

Gary Conrad

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 19 août 2019
MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTIONS :	S. O.