



[TRADUCTION]

Citation : *JL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 28

## **Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division générale, section de l'assurance-emploi**

# **Décision**

**Appelant :** J. L.

**Intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décisions découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (339751 et 342720) datées du 14 mai 2019 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Angela Ryan Bourgeois

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 27 octobre 2022

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 11 janvier 2023

**Numéro de dossier :** GE-21-2360

## Décision

[1] J'accueille l'appel sur certaines questions, mais non sur la totalité.

### – Inconduite

[2] Il est fait droit à l'appel concernant une inconduite. Le Tribunal est d'accord avec l'appelant (le prestataire).

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada n'a pas prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. Cela signifie qu'il n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

### – Répartition

[4] Je rejette l'appel du prestataire concernant la répartition de la rémunération.

[5] La Commission a réparti (autrement dit, attribué) les sommes appropriées de la rémunération du prestataire aux bonnes semaines.

### – Fausse déclaration, pénalité et violation

[6] Le prestataire a fait sciemment de fausses déclarations au sujet de sa rémunération et en disant qu'il avait perdu son emploi, de sorte que la Commission était autorisée à infliger une pénalité et un avis de violation.

[7] Le montant de la pénalité est réduit à 1 000 \$.

[8] La violation demeure et est classée comme grave.

## Aperçu

[9] La Commission a rendu des décisions concernant les prestations d'assurance-emploi du prestataire. Elle a décidé que :

---

<sup>1</sup> Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd son emploi en raison de son inconduite. La Commission ne peut pas verser de prestations d'assurance-emploi à ces prestataires.

- Il a perdu son emploi en raison d'une inconduite, de sorte qu'il a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.
- Il a fait sciemment de fausses déclarations sur ce qu'il gagnait et sur sa perte d'emploi éventuelle. Donc :
  - Sa rémunération a dû être répartie, ce qui a modifié les prestations d'assurance-emploi auxquelles il avait droit;
  - La Commission a imposé une pénalité de 5 000 \$;
  - Elle a produit un avis de violation, classée « très grave ».

[10] Je vous fournirai ensuite quelques détails sur chacune de ces questions.

– **Inconduite**

[11] Le prestataire a perdu son emploi. Selon la lettre de licenciement, l'employeur du prestataire l'a congédié pour les motifs suivants :

- Il a ramené un groupe de personnes à l'appartement B vers 4 h le dimanche 14 avril 2018<sup>2</sup>;
- La consommation de drogues illicites.

[12] Le prestataire ne conteste pas que cela s'est produit. Il dit qu'il ne s'agit pas d'une inconduite. Il affirme que l'employeur n'aurait pas dû le déplacer du camp à l'appartement parce qu'il savait qu'il luttait contre la drogue.

[13] La Commission a accepté les motifs de congédiement invoqués par l'employeur. Elle a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. C'est pourquoi la Commission a décidé que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>2</sup> Le 14 avril 2018 est un samedi et non un dimanche.

## – Répartition

[14] Le prestataire a reçu une rémunération pendant qu'il touchait des prestations d'assurance-emploi. Il a déclaré des gains, mais ceux-ci étaient inexacts. La Commission lui a versé des prestations d'assurance-emploi en fonction des renseignements sur la rémunération qu'il a fournis.

[15] La Commission a ensuite reçu des employeurs du prestataire des renseignements sur la rémunération. À partir des nouveaux renseignements, la Commission a ajusté les répartitions initiales.

[16] Les nouvelles répartitions signifiaient que le prestataire recevait plus de prestations d'assurance-emploi qu'il n'aurait dû en recevoir. Autrement dit, la Commission a versé trop de prestations d'assurance-emploi au prestataire. La Commission veut que le prestataire rembourse le trop-payé. Elle a produit un avis de dette<sup>3</sup>.

[17] Le prestataire est d'accord avec les renseignements sur la rémunération fournis par les employeurs.

[18] Je dois décider si la Commission a bien réparti la rémunération du prestataire.

## – Fausse déclaration, pénalité et violation

[19] La Commission a décidé que le prestataire a fait sciemment de fausses déclarations sur sa rémunération et qu'il perdrait son emploi.

[20] Pour cette raison, elle a décidé d'infliger une pénalité financière et de produire un avis de violation.

[21] La pénalité était de 5 000 \$. La violation a été classée « très grave ».

---

<sup>3</sup> Voir l'avis de dette de 2 516 \$ à la page GD3A-59.

[22] Je dois décider si la Commission était autorisée à infliger une pénalité et à produire un avis de violation. Je dois également décider si la Commission a agi de façon judiciaire (autrement dit, correctement) au moment où elle a pris ces décisions.

## Questions en litige

[23] Voici les questions auxquelles je dois répondre :

### – Inconduite

[24] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

### – Répartition

[25] La Commission a-t-elle réparti correctement la rémunération du prestataire? Autrement dit, a-t-elle réparti la rémunération entre les bonnes semaines et les bonnes sommes?

### – Fausse déclaration, pénalité et violation

[26] La Commission était-elle autorisée à infliger une pénalité? Autrement dit, le prestataire a-t-il fait sciemment une déclaration fausse ou trompeuse sur sa rémunération et a-t-il perdu son emploi?

[27] Si la Commission était autorisée à infliger une pénalité, a-t-elle agi de façon judiciaire lorsqu'elle a fixé le montant de la pénalité? Dans la négative, à combien devrait s'élever la pénalité?

[28] La Commission était-elle autorisée à produire un avis de violation?

[29] Dans l'affirmative, la Commission a-t-elle agi de façon judiciaire en produisant un avis de violation? Dans la négative, devrait-on produire un avis de violation?

[30] Quelle est la classification appropriée de la violation?

## Analyse

### Inconduite

[31] Pour décider si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois prendre en compte deux éléments. Je dois d'abord établir pourquoi le prestataire a perdu son emploi. Je dois ensuite examiner si la loi considère ce motif comme une inconduite.

#### – Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[32] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi pour les motifs énoncés par l'employeur – pour avoir amené des gens à une fête à l'appartement au-dessus du sien et pour avoir consommé de la drogue.

[33] Le prestataire a écrit que dans les faits, il a été congédié parce qu'il avait demandé d'être mis à pied ou d'être renvoyé au camp parce qu'il y avait une grande consommation de drogues chez lui.

[34] Le prestataire soutient que s'il avait été congédié à cause de la fête, l'employeur n'aurait pas attendu une semaine avant de le congédier<sup>4</sup>.

[35] Je conclus que l'employeur a congédié le prestataire pour les motifs qu'il a donnés – invités/fête et consommation de drogues. Je conclus qu'il est peu probable que l'employeur ait congédié le prestataire parce qu'il a demandé à être déplacé du logement, surtout lorsque le prestataire affirme que l'employeur était satisfait de son travail. Le délai de quatre ou cinq jours pour le congédier ne signifie pas que l'employeur ne l'a pas congédié pour les motifs énoncés dans la lettre.

#### – Le motif du congédiement du prestataire est-il une inconduite au sens de la loi?

[36] Le motif du congédiement du prestataire n'est pas une inconduite au sens de la loi.

---

<sup>4</sup> Voir la page GD3-17.

[37] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>5</sup>. L'inconduite doit être une conduite si insouciance qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>6</sup>. Le prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>7</sup>.

[38] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié<sup>8</sup>.

[39] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>9</sup>.

[40] La Commission n'a pas présenté d'observations écrites sur les motifs de l'inconduite<sup>10</sup>.

[41] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il ne croyait pas perdre son emploi pour avoir assisté à une fête. Tout le monde était là. Il n'y a eu ni dispute ni bagarre; les participants ont juste passé un bon moment.

[42] Je conclus que la Commission n'a pas prouvé qu'il y a eu inconduite. La Commission n'a pas prouvé que le prestataire savait ou aurait dû savoir que ses actes pouvaient nuire à l'exercice de ses fonctions ou mener à son congédiement.

[43] Premièrement, la Commission n'a pas prouvé que le prestataire avait reçu la lettre d'avertissement finale avant de faire ce qui a mené à son congédiement ou que la

---

<sup>5</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>6</sup> Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>7</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>8</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>9</sup> Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>10</sup> Dans ma décision selon laquelle l'appel du prestataire n'était pas tardif (RGD15), j'ai donné aux parties le temps de présenter des observations sur le bien-fondé de l'appel. La Commission n'en a pas fourni.

conduite mentionnée dans la lettre d'avertissement était pertinente à son congédiement.

[44] L'employeur a fourni à la Commission une lettre d'avertissement finale concernant le manque de temps de travail prévu<sup>11</sup>. Elle disait que s'il s'absentait davantage, il pourrait être licencié. L'avertissement est daté du vendredi 13 avril 2018 et a été signé par l'employeur le dimanche 15 avril 2018.

[45] Cela signifie que le prestataire n'avait pas reçu la lettre d'avertissement lorsqu'il a assisté à la fête le samedi soir. De plus, la lettre de congédiement ne mentionnait pas le temps manqué comme motif de son congédiement.

[46] Deuxièmement, la Commission n'a pas prouvé que le prestataire savait qu'il serait congédié (voire sanctionné) pour consommation de drogue.

[47] L'employeur a dit à la Commission que son guide de l'employé mentionne qu'il ne tolère aucunement la consommation de drogues et d'alcool. Il n'avait pas fourni de copie du guide de l'employé ni de politique sur la consommation de drogues.

[48] À l'audience, le prestataire m'a dit qu'il savait que certaines personnes ont dû signer une lettre. Toutefois, l'employeur ne lui a pas parlé d'une politique sur la consommation de drogues. L'employeur ne lui a jamais fait signer une telle politique. Il a dit à la Commission qu'il n'était pas au courant d'une politique sur la consommation de drogues<sup>12</sup>.

[49] Je conclus que si l'employeur avait une telle politique, dans le guide ou ailleurs, il en aurait probablement remis une copie à la Commission lorsqu'il a fourni les lettres d'avertissement et de congédiement. Or, il n'en a rien fait.

[50] Je conclus donc que la Commission n'a pas prouvé que l'employeur avait communiqué sa politique sur la consommation de drogues au prestataire. Elle n'a pas

---

<sup>11</sup> Voir la page GD3A-52.

<sup>12</sup> Voir la page GD3A-66.

prouvé qu'il a reçu une copie de la politique ou que le prestataire en connaissait les détails, y compris ce qui pourrait se passer s'enfreignait la politique.

[51] Je ne suis pas autorisé à spéculer sur ce que la politique sur les drogues aurait pu prévoir et sur la façon dont le prestataire y a contrevenu<sup>13</sup>. La Commission affirme que le prestataire a enfreint la politique, mais elle ne l'a pas prouvé parce qu'aucune copie de la politique n'a été versée au dossier<sup>14</sup>.

[52] Comme la Commission n'a pas prouvé que le prestataire était au courant de la politique et de l'incidence d'une violation de celle-ci, on ne peut pas dire qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il serait (ou pourrait être) congédié s'il violait cette politique.

[53] Troisièmement, j'accepte ce que le prestataire a dit au sujet d'autres employés qui consomment de la drogue dans l'appartement et du fait qu'ils n'ont pas été congédiés. Le témoignage du prestataire à ce sujet est cohérent. Il a reconnu avoir consommé de la drogue que d'autres personnes à la fête avaient achetée et apportée à la fête. Comme ces autres employés n'ont pas été congédiés, on ne peut pas dire que le prestataire aurait dû savoir que ses actes pouvaient mener à son congédiement. D'autant plus que la fête avait lieu dans l'appartement des autres employés, et que la drogue était fournie à la fête.

– **Donc, le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

[54] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées ci-dessus, j'estime que le prestataire n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite. La Commission n'a pas prouvé que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'en assistant à la fête et en se droguant, il pourrait perdre son emploi.

---

<sup>13</sup> L'inconduite ne peut être constatée que sur la base de preuves claires, et non de spéculations, de suppositions ou de l'opinion de l'employeur. Voir l'arrêt *Crichlow c Canada (Procureur général)*, A-562-97.

<sup>14</sup> Voir l'explication de la Commission sur sa conclusion d'inconduite à la page GD3A-67.

## Répartition de la rémunération

[55] Selon la loi, toute rémunération doit être répartie sur certaines semaines<sup>15</sup>. La rémunération pour la prestation des services est répartie sur les semaines au cours desquelles le travail est effectué<sup>16</sup>.

[56] Il n'est pas contesté que la rémunération du prestataire constituait une rémunération qui devait être répartie.

[57] Il n'y a aucun différend sur la rémunération du prestataire ni sur le moment où le travail a été effectué. Le prestataire est d'accord avec les renseignements que ses employeurs ont fournis à la Commission.

[58] Je suis d'accord avec la façon dont la Commission a réparti la rémunération du prestataire. J'ai examiné les preuves de rémunération (relevés d'emploi et renseignements de l'employeur). En outre, la Commission a réparti correctement la rémunération sur les semaines au cours desquelles le travail a été effectué.

[59] Les allocations sont les suivantes :

18 juin 2018	0,00 \$
25 juin 2018	279,00 \$
1 <sup>er</sup> avril 2018	1 568,00 \$
29 juillet 2018	1 271,00 \$
5 août 2018	411,00 \$
11 novembre 2018	1 272,00 \$
2 décembre 2018	489,00 \$

[60] Je demanderais cependant à la Commission d'examiner de nouveau si le prestataire était admissible à plus de prestations d'assurance-emploi que ce qui est

---

<sup>15</sup> Voir les articles 35 et 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*. Les gains représentent le revenu d'emploi total. Le *Règlement* définit également le revenu et l'emploi.

<sup>16</sup> Voir l'article 36(4) du *Règlement*.

mentionné dans le tableau de ventilation des trop-payés, surtout pour les semaines du 18 mars 2018, du 5 août 2018 et du 2 décembre 2018. Compte tenu de la nouvelle répartition, le prestataire pourrait être admissible à des prestations pour la semaine du 18 mars 2018, car il n'avait aucune rémunération cette semaine-là. Pour les deux autres semaines, sa rémunération réelle était nettement inférieure à ce qu'il a déclaré, de sorte que les prestations d'assurance-emploi payables pourraient être plus élevées que ce qu'il a effectivement reçu<sup>17</sup>.

## **Pénalité**

[61] La Commission peut infliger une pénalité à un prestataire si elle prend connaissance de faits qui, selon elle, démontrent que le prestataire a fait une fausse déclaration ou fourni des renseignements qu'il savait faux ou trompeurs.

[62] La Commission doit prouver que le prestataire a fait sciemment une fausse déclaration. Pour ce faire, elle doit fournir une preuve des questions posées au prestataire et des réponses qu'il a données.

[63] Si la Commission prouve que le prestataire a fait sciemment une fausse déclaration, pour éviter de se faire infliger une pénalité, le prestataire doit fournir une explication raisonnable des renseignements erronés.

### **– La Commission était-elle autorisée à infliger une pénalité?**

[64] Oui. La Commission a prouvé que le prestataire a fait sciemment de fausses déclarations au sujet de sa rémunération.

[65] En comparant les relevés d'emploi pertinents, que le prestataire reconnaît exacts, avec ses déclarations bimensuelles, je conclus qu'il a fait sciemment sept fausses déclarations pour les semaines du 18 mars 2018, du 25 mars 2018, du

---

<sup>17</sup> Le montant des prestations d'assurance-emploi payables n'est pas une question dont je suis saisi. Il pourrait y avoir des raisons pour lesquelles des prestations n'étaient pas payables ou étaient payables selon ces montants. Ces raisons ne sont pas évidentes dans le dossier.

1<sup>er</sup> avril 2018, du 29 juillet 2018, du 5 août 2018, du 11 novembre 2018 et du 2 décembre 2018.

[66] Le prestataire a également fait une fausse déclaration selon laquelle il a cessé de travailler le 21 avril 2018 parce qu'il a été congédié.

[67] Son relevé d'emploi montre qu'il a été congédié. Il n'est pas contesté qu'il a perdu son emploi. Cependant, sa déclaration bimensuelle demandait s'il avait cessé de travailler et il a répondu par la négative<sup>18</sup>. À sa demande suivante de prestations d'assurance-emploi, il a déclaré qu'il ne travaillait pas pour cet employeur en raison d'une pénurie de travail (et non d'un congédiement)<sup>19</sup>.

[68] Je suis donc convaincue que le prestataire a fourni sciemment de faux renseignements. Je vais maintenant décider s'il a fourni une explication raisonnable.

– **A-t-il fourni une explication raisonnable pour avoir fourni les renseignements erronés?**

[69] Non.

[70] Il n'y a aucune explication raisonnable d'avoir fourni des renseignements erronés sur les gains.

[71] Le prestataire affirme que son ancienne petite amie a rempli les déclarations en son nom. Parfois, elle déclarait trop de gains du prestataire et parfois elle n'en déclarait pas assez. Il est difficile de déclarer les gains exacts lorsqu'il travaille loin de la maison.

[72] Il ne s'agit pas d'une explication raisonnable des renseignements erronés. Le prestataire a choisi de demander à sa petite amie de déclarer sa rémunération en son nom. Cependant, il lui incombait de s'assurer que ses gains étaient déclarés correctement. Lorsqu'il était payé chaque semaine, il aurait pu attendre ses talons de paie avant de déclarer sa rémunération. Il aurait pu multiplier ses heures travaillées par son salaire horaire pour établir la bonne rémunération. Il aurait pu demander à

---

<sup>18</sup> Voir la page GD3B-35. La déclaration a été remplie le 29 avril 2018. Il a été congédié le 21 avril 2018.

<sup>19</sup> Voir la page GD3A-16.

quelqu'un d'autre de l'aider. S'il avait déposé sa déclaration avant de recevoir un talon de paie, lorsqu'il l'a reçu, il aurait pu vérifier si sa déclaration était exacte. Et si ce n'était pas le cas, il aurait pu appeler Service Canada pour fournir les bons renseignements.

[73] Je comprends que le prestataire n'a pas voulu déclarer incorrectement sa rémunération. Mais la Loi interdit seulement que des déclarations fausses ou trompeuses soient faites. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une intention de frauder ou de tromper pour que la Commission inflige une pénalité<sup>20</sup>.

[74] Il n'a fourni aucune explication raisonnable des faux renseignements sur le moment et la raison de sa cessation d'emploi.

[75] Le prestataire savait qu'il avait cessé de travailler, mais il ne l'a pas dit dans sa déclaration bimensuelle. Il savait qu'il avait été congédié, mais dans son formulaire de demande, il a mentionné qu'il avait été mis à pied.

[76] Le prestataire ne peut raisonnablement penser qu'il aurait dû déclarer le contraire, même si des amis et des membres de sa famille le lui ont conseillé.

[77] Comme aucune explication raisonnable ne justifiait les renseignements faux ou trompeurs, la Commission a été autorisée à infliger une pénalité.

[78] Je vais ensuite examiner le montant de la pénalité.

**– La Commission a-t-elle agi de façon judiciaire lorsqu'elle a fixé le montant de la pénalité?**

[79] Le prestataire a fait sciemment de fausses déclarations, de sorte que la Commission est autorisée à infliger une pénalité dans les limites de la *Loi*<sup>21</sup>.

[80] La décision de la Commission concernant le montant de la pénalité est discrétionnaire jusqu'à concurrence du montant maximal permis par la loi. Cela signifie

---

<sup>20</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Gates*, A-600-94.

<sup>21</sup> Voir l'article 38 de la *Loi*.

que je dois annuler la décision si la Commission a pris la décision de mauvaise foi, a tenu compte de facteurs non pertinents ou a ignoré des facteurs pertinents<sup>22</sup>.

[81] La Commission a fixé la pénalité à 5 000 \$.

[82] Elle s'est conformée à sa politique pour fixer ce montant. Elle a tenu compte de ce qui suit<sup>23</sup> :

- le prestataire a déjà déclaré incorrectement des gains
- le prestataire n'a pas déclaré avoir été congédié
- il a une dépendance à la drogue

[83] Conformément à sa politique, la Commission a infligé la plus basse pénalité possible. Elle a réduit un des montants de 10 % pour tenir compte de sa dépendance à la drogue. Cependant, cela n'a pas réduit le montant final de la pénalité, car même en tenant compte de la réduction, le calcul ne correspondait pas au plus bas des trois montants possibles.

#### – La Commission a omis des facteurs pertinents

[84] La Commission n'a pas tenu compte du fait que le prestataire a surreprésenté sa rémunération dans ses déclarations. Il a déclaré plus de gains que ses gains réels.

Par exemple :

- Pour l'employeur 1, pour les 3 semaines du 18 mars, du 25 mars et du 1<sup>er</sup> avril 2018, il a déclaré une rémunération de 2 035 \$, mais sa rémunération réelle pour ces 3 semaines n'était que de 1 847 \$.

---

<sup>22</sup> Je peux modifier la décision de la Commission seulement si elle n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire. Par exemple, si elle a fondé sa décision sur un mauvais principe, si elle a tenu compte d'une considération non pertinente ou si elle n'a pas tenu compte d'un élément pertinent. Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Tong*, 2003 CAF 281. Voir aussi l'arrêt *Canada (Procureur général) c Purcell*, A-694-94.

<sup>23</sup> Voir le dossier de la décision à la page GD3B-67.

- Pour l'employeur 2, il a déclaré une rémunération de 1 745 \$, mais il n'a gagné que 1 682 \$.
- Pour l'employeur 3, il a déclaré une rémunération de 13 583 \$, mais il n'a gagné que 13 417 \$.

[85] De plus, la Commission a ignoré les problèmes de santé mentale du prestataire. Elle n'a pas tenu compte de ses difficultés à remplir ses déclarations et du fait qu'il devait compter sur quelqu'un pour obtenir de l'aide.

[86] Il s'agissait de renseignements pertinents que la Commission n'a pas pris en compte. Cela signifie qu'elle n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire. Je dois donc décider du montant correct de la pénalité.

– **Quel est le montant de la pénalité?**

[87] Je fixe le montant de la pénalité à 1 000 \$. J'ai réduit de 80 % la pénalité de 5 000 \$ établie par la Commission. Voici ce que j'ai pris en compte.

- Le prestataire avait déjà fait une fausse déclaration sur sa rémunération, bien que je n'aie aucun détail à ce sujet.
- Ses erreurs de déclaration ont donné lieu à un trop-payé.
- En raison de son état de santé mentale et de sa toxicomanie, il avait besoin que quelqu'un l'aide à faire ses déclarations bimensuelles. Il a déployé des efforts pour obtenir l'aide nécessaire en demandant à sa petite amie de remplir les déclarations en son nom.
- Dans l'ensemble, il a déclaré plus de gains qu'il n'aurait dus.
- Ses fausses déclarations au sujet du moment où il a cessé de travailler ont retardé la décision de la Commission concernant le motif de son congédiement.

[88] Bien que ce soit la deuxième fois que le prestataire a fait de fausses déclarations sur sa rémunération, il faut reconnaître qu'il a déployé des efforts pour que sa

rémunération soit correctement déclarée en faisant appel à de l'aide. En outre, il a déclaré plus de gains que sa rémunération réelle.

[89] Une pénalité importante de 1 000 \$ le dissuadera de faire d'autres fausses déclarations, mais elle reconnaît ses efforts pour déclarer avec exactitude ses gains ainsi que les difficultés auxquelles il a été confronté à l'époque en raison de ses problèmes de toxicomanie et de santé mentale.

## **Violation**

### **– La Commission était-elle autorisée à produire un avis de violation?**

[90] Oui. La Commission était autorisée à produire un avis de violation parce qu'elle a infligé une pénalité<sup>24</sup>.

### **– La Commission avait-elle agi de façon judiciaire en produisant un avis de violation?**

[91] Oui. La Commission a examiné l'incidence globale de la production d'un avis de violation, y compris les circonstances atténuantes (comme sa toxicomanie), les infractions antérieures et sa capacité d'être admissible à des prestations à l'avenir.

[92] Je conclus que cela démontre que la Commission a tenu compte de tous les facteurs pertinents et a ignoré des faits non pertinents. Il n'y a aucune preuve que la Commission a agi de mauvaise foi ou dans un but illégitime.

[93] Comme la décision de la Commission de délivrer un avis de violation a été rendue de façon judiciaire, la violation est suspendue<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> L'article 7.1 de la *Loi* prévoit que lorsqu'une pénalité est infligée en vertu de l'article 38 de la *Loi*, la Commission peut délivrer un avis de violation.

<sup>25</sup> Même si la Commission n'avait pas agi de façon judiciaire, je conviens avec elle qu'un avis de violation était en règle. Il a eu un effet dissuasif contre les fausses déclarations futures et, comme le prestataire a établi deux nouvelles demandes depuis, l'avis ne s'est pas avéré ne pas trop sévère.

– **Quelle est la classification appropriée de la violation?**

[94] Les violations sont classées comme mineures, graves, très graves et subséquentes. Elles sont fondées sur la valeur de la violation<sup>26</sup>.

[95] Dans le cas du prestataire, la classification changera parce que la valeur de la violation a diminué. Il n'y a plus de trop-payé découlant de l'exclusion parce que j'ai accueilli l'appel sur l'inconduite.

[96] Le montant du trop-payé découlant de la répartition de la rémunération est d'environ 2 500 \$<sup>27</sup>. Comme la valeur de la violation se situe entre 1 000 \$ et 5 000 \$, elle est classée « grave ».

## **Conclusion**

[97] Le prestataire n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce que la Commission n'a pas prouvé qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La partie du trop-payé causée par l'exclusion est donc supprimée.

[98] Cependant, il y a encore un trop-payé en raison de la nouvelle répartition de la rémunération du prestataire. La Commission a bien réparti de nouveau sa rémunération.

[99] Je demanderais à la Commission d'examiner de nouveau si le tableau de ventilation des trop-payés reflète bien les prestations payables après la nouvelle répartition de la rémunération, notamment pour les semaines du 18 mars 2018, du 5 août 2018 et du 2 décembre 2018<sup>28</sup>.

[100] Le prestataire a fait de fausses déclarations au sujet de sa rémunération et en disant qu'il avait perdu son emploi, de sorte que la Commission était autorisée à infliger une pénalité et à produire un avis de violation.

---

<sup>26</sup> Voir l'article 7.1(5) de la *Loi*.

<sup>27</sup> Voir les détails de l'avis de dette à la page GD3B-74. Le trop-payé attribuable à l'exclusion sera supprimé parce que j'ai accueilli l'appel sur la question de l'inconduite.

<sup>28</sup> Voir le paragraphe 60 de la présente décision.

[101] Il y a quand même une pénalité et une violation.

[102] La pénalité est réduite à 1 000 \$.

[103] La violation est classée comme grave.

[104] Cela signifie que l'appel est partiellement accueilli.

Angela Ryan Bourgeois

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