



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *M. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 49

Date : 28 janvier, 2016

Dossier : AD-15-1207

DIVISION D'APPEL

Entre :

M. B.

Demandeur

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

Décision rendue par : Shu-Tai Cheng, Membre, Division d'appel

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] La permission d'interjeter appel devant la division d'appel (DA) du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) est accordée.

INTRODUCTION

[2] Le 15 avril 2014, la division générale (DG) du Tribunal a rendu une décision après une audience qui a eu lieu par téléconférence et a rejeté l'appel du demandeur. La DG a conclu que :

l'appel de la décision de la *Commission de l'assurance-emploi du Canada*, ci-après désignée, la *Commission*, à l'effet d'imposer à l'appelant, une exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, d'une durée indéterminée, parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était justifié de quitter son emploi, n'est pas fondé en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[3] Le demandeur a déposé une demande de permission d'en appeler devant la DA le 7 juillet 2014. La DA a refusé la permission d'en appeler par décision datée du 3 février 2015.

[4] Le demandeur a fait une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale et une audience a eu lieu le 24 septembre 2015. Le jugement de la Cour fédérale a été rendu le 7 octobre 2015. La Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire et a ordonné que la demande de permission d'interjeter appel soit retournée à la DA du Tribunal pour détermination par un autre membre de la DA. La Cour fédérale a accordé au demandeur une période de 30 jours afin de transmettre de nouveau sa demande de permission d'en appeler à la DA du Tribunal.

[5] La demande de permission d'interjeter appel a été retournée à la DA et le demandeur a préparé une lettre datée du 4 novembre 2015 exposant ses motifs au soutien de l'appel, dans le délai prescrit.

[6] Le 18 novembre 2015, l'intimée a déposé des soumissions écrites à l'effet que les motifs d'appels ne révèlent aucune chance raisonnable de succès.

QUESTION EN LITIGE

[7] Le Tribunal doit décider si l'appel a une chance raisonnable de succès.

LA LOI ET L'ANALYSE

[8] Tel qu'il est stipulé aux paragraphes 56(1) et 58(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, « il ne peut être interjeté d'appel à la division d'appel sans permission » et la DA « accorde ou refuse cette permission. »

[9] Le paragraphe 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* stipule que « la division d'appel rejette la demande de permission d'en appeler si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. »

[10] Conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, les seuls moyens d'appel sont les suivants :

(a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;

(b) la division générale a rendu une décision ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;

(c) la division générale a 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.

[11] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une décision relative au fond de l'affaire. C'est un premier obstacle que le demandeur doit franchir, mais celui-ci est inférieur à celui auquel il devra faire face à l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission d'en appeler, le demandeur n'a pas à prouver ses arguments, il n'a qu'à établir une chance raisonnable de succès.

[12] Le Tribunal accorde la demande de permission d'en appeler s'il est satisfait qu'un des moyens d'appel ci-dessus mentionnés a une chance raisonnable de succès.

[13] Pour ce faire, le Tribunal doit déterminer, conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, s'il existe une question de droit, de fait, de compétence ou de justice naturelle qui pourrait mener à l'annulation de la décision attaquée.

[14] Le demandeur soumet que:

- a) La DG a rendu une décision contrevenant aux alinéas 58(1)(a), (b) et (c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ;
- b) Contrairement à ce que l'employeur avait prétendu lors de l'entretien d'embauche, la formation de l'employeur visait un poste de représentant à temps partiel et non un poste de chauffeur-livreur à temps plein;
- c) Les erreurs sont :
 1. La DG a conclu sans analyser ou considérer l'argument du demandeur que le départ volontaire du demandeur était justifié, parce que le demandeur n'avait pas les compétences requise pour effectuer ce type d'emploi;
 2. La décision de la DG a conclu que le demandeur savait qu'il s'agissait d'un travail à temps partiel et qu'il y aurait une formation d'un mois à suivre, tandis que le demandeur maintient qu'il ne savait pas qu'il s'agirait d'un emploi à temps partiel et d'un poste de représentant ou que la formation serait d'une durée d'un mois;
 3. La DG retient parfois une interprétation factuelle totalement erronée et contradictoire de ce que le demandeur a rapporté dans ses déclarations; et
 4. L'alinéa 29c) de la *Loi sur l'assurance emploi* (Loi) prévoit des exceptions qui justifient un départ volontaire lorsqu'un emploi n'est pas convenable ou que l'employeur n'agit pas conformément à la loi; ces exceptions ont été ignorées par la DG.

[15] L'intimée soumet que :

- a) Le demandeur prétend que la formation de deux jours portait sur un poste de représentant à temps partiel et non un poste de chauffeur-livreur à temps plein; ceci est une nouvelle position factuelle qui est incompatible avec son témoignage sous serment lors de l'audition du 5 mars 2014;
- b) Le témoignage du demandeur était à l'effet que l'emploi offert était un emploi de chauffeur-livreur à temps partiel et il recherchait un emploi à temps plein;
- c) Cette nouvelle position factuelle est aussi incompatible avec les diverses déclarations du demandeur au dossier;
- d) On ne peut bâtir un nouvel argument en changeant les faits clairement établis devant la DG;
- e) La DG n'a commis aucune erreur de fait dans son jugement qui pourrait constituer une erreur de droit ou une erreur de fait; et
- f) Les motifs invoqués au soutien de la demande de permission d'en appeler ne révèlent aucune chance raisonnable de succès.

[16] La décision de la DG note :

[23] Dans le cas présent, le *Tribunal* considère que la décision prise par l'appelant de quitter l'emploi qu'il occupait chez l'employeur Canpar Transport L. P. ne peut être considérée, compte tenu de toutes les circonstances, comme la seule solution raisonnable dans cette situation.

[24] La preuve au dossier et le témoignage rendu par l'appelant démontrent que l'intention première de celui-ci était de suivre un cours de formation dans le but d'obtenir un permis de conduire de véhicules lourds (classe 1) ...

[28] Par ailleurs, même si l'appelant a évalué que l'emploi qu'il occupait chez l'employeur Canpar Transport L. P. ne lui permettait pas d'effectuer le genre de tâches qu'il souhaitait accomplir et qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel, alors qu'il recherchait un emploi à temps plein, une telle situation ne représente pas une justification à son départ volontaire.

[29] L'appelant savait au moment de son embauche qu'il s'agissait d'un travail à temps partiel et qu'il aurait une formation d'une durée d'un mois à suivre dans le cadre de cet emploi ...

[30] En dépit des insatisfactions légitimes de l'appelant concernant les tâches qu'il devait effectuer ou le déroulement de la formation qu'il avait amorcée depuis à peine deux jours, le Tribunal estime qu'il n'y avait aucune urgence pour celui-ci de quitter volontairement son emploi. Rien dans la preuve au dossier ne démontre que ses conditions d'emploi étaient telles qu'elles pouvaient justifier qu'il quitte immédiatement son emploi.

[31] Au lieu de quitter son emploi après quelques jours de travail, l'appelant aurait aussi pu tenter, au préalable, de discuter avec son employeur afin de trouver une solution relativement aux problèmes rencontrés dans l'accomplissement des tâches qui lui étaient dévolues ou concernant la formation qu'il avait commencée chez cet employeur et dont la durée prévue était d'un mois (White, 2011 CAF 190).

[32] Malgré les motifs invoqués par l'appelant pour justifier son départ volontaire, le Tribunal est d'avis que celui-ci aurait pu continuer d'occuper l'emploi qu'il avait chez l'employeur Canpar Transport L. P. en attendant de pouvoir obtenir un nouvel emploi pouvant mieux répondre à ses attentes ou à ses intérêts, ou encore en s'assurant de recevoir, au préalable, l'autorisation de la Commission à l'effet de pouvoir suivre un cours de formation.

[33] Bien que la décision de l'appelant de quitter son emploi chez l'employeur Canpar Transport L. P. puisse être appuyée par d'excellents motifs, aucun de ceux-ci ne permet de justifier son départ volontaire au sens de la Loi (Vairamuthu, 2009 CAF 277, Beaulieu, 2008 CAF 133).

[34] Le Tribunal estime qu'il n'y a rien dans la preuve au dossier qui porte à croire que le départ volontaire était la seule solution raisonnable dans cette situation. S'appuyant sur la jurisprudence ci-haut mentionnée, le Tribunal estime que l'appelant n'a pas démontré qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi chez l'employeur Canpar Transport L. P. L'appelant aurait pu continuer d'occuper l'emploi qu'il avait chez cet employeur, tenter de trouver des solutions avec cet employeur concernant les problèmes rencontrés dans l'accomplissement de son travail ou s'assurer d'obtenir l'autorisation de la part de la Commission à l'effet d'entreprendre un cours de formation (Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Landry, A-1210- 92, Peace, 2004 CAF 56, White, 2011 CAF 190, Beaulieu, 2008 CAF 133).

[35] Le Tribunal considère que, compte tenu de toutes les circonstances, l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi, aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

[17] La DG a considéré l'argument du demandeur à l'effet que son départ volontaire était justifié, mais a conclu que quitter son emploi ne pouvait être considéré, compte tenu de toutes

les circonstances, comme la seule solution raisonnable dans la situation. Cette conclusion est basée, entre autres, sur l'intention première du demandeur de suivre un cours de formation, qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel (alors que le demandeur recherchait un emploi à temps plein), l'insatisfaction du demandeur concernant les tâches qu'il devait effectuer, le déroulement de la formation après deux jours et l'absence d'urgence de quitter. La décision ne traite pas des compétences requise pour effectuer l'emploi et ce n'est pas clair si le demandeur a soulevé cet argument spécifique devant la DG (il n'est pas énoncé sous les 'Arguments des Parties').

[18] La DG a conclu que le demandeur savait au moment de son embauche qu'il s'agissait d'un travail à temps partiel et qu'il y aurait une formation d'un mois à suivre. Selon les arguments présentés par le demandeur à la DG, l'employeur n'a pas fourni de garantie qu'il aurait un poste de livreur ou de chauffeur-livreur à temps plein. Le demandeur savait lors de la rencontre avec le responsable d'embauche que l'employeur ne pouvait pas lui donner un poste à temps plein. De plus, l'employeur affichait toujours des postes à temps partiel et non à temps plein. La conclusion de fait de la DG que le demandeur savait qu'il s'agissait d'un travail à temps partiel n'était donc pas « tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance ».

[19] En ce qui concerne la formation d'un mois, la DG fait référence à deux documents au dossier. Ils indiquent que « l'employeur lui a mentionné qu'il serait sur sa formation de chauffeur livreur ». Le demandeur prétend que l'employeur n'a jamais mentionné que la formation serait d'une durée d'un mois lors de l'entretien d'embauche. La conclusion de la DG que le demandeur connaissait ces faits au moment de son embauche ne semble pas être basée sur le témoignage du demandeur à l'audience. La transcription de l'enregistrement de l'audience devant la DG ne fournit pas de preuve en vertu de laquelle on peut conclure que le demandeur savait au moment de son embauche qu'il y aurait une formation d'un mois à suivre.

[20] Le demandeur soumet que l'appréciation de ces faits est déraisonnable et que la DG a écarté de façon arbitraire certains éléments du témoignage du demandeur quant à la description de l'entretien d'embauche. C'est le seul exemple que le demandeur donne d'une « interprétation factuelle totalement erronée et contradictoire avec ce que le demandeur a

rapporté dans ses déclarations, particulièrement en ce qui a trait aux conditions d'emploi discutées avec l'employeur lors de l'entretien d'embauche ».

[21] La conclusion de la DG que le demandeur savait au moment de son embauche qu'il y aurait une formation d'un mois à suivre ne semble pas être basée sur le témoignage du demandeur à l'audience ou les documents au dossier. Elle semble, donc, être une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[22] Le demandeur soumet de plus que l'exception prévue à l'alinéa 29c) de la Loi a été ignorée par la DG. Ce n'est pas le cas. La décision de la DG fait référence à cette exception au paragraphe 22 de sa décision, mais la DG a conclu que le départ volontaire du demandeur n'était pas un cas exceptionnel.

[23] En ce qui concerne la soumission du demandeur que contrairement à ce que l'employeur avait prétendu lors de l'entretien d'embauche, la formation de l'employeur visait un poste de représentant à temps partiel et non un poste de chauffeur-livreur à temps plein, l'intimée soumet que c'est une nouvelle position factuelle qui est incompatible avec le témoignage et des déclarations au dossier du demandeur.

[24] Je suis d'accord qu'on ne peut bâtir un nouvel argument en changeant les faits clairement établis devant la DG.

[25] Selon la transcription de l'enregistrement de l'audience devant la DG, le demandeur a témoigné qu'il a rencontré l'employeur après deux jours de formation et l'employeur lui a dit qu'il ne pouvait pas garantir un poste à temps plein durant toute l'année et que le demandeur savait que le poste affiché était à temps partiel. De plus, le demandeur avait conclu après deux jours de formation que la formation n'était pas vraiment pour un poste de chauffeur-livreur. En ce qui concerne un poste de représentant, le demandeur a témoigné que l'employeur lui a indiqué qu'il voyait la possibilité qu'il puisse combler ce poste-là après avoir fait ses preuves « sur les camions ». Le demandeur croyait que la formation était relative à un poste de représentant et non un poste de chauffeur-livreur, mais la DG ne s'est pas prononcé sur cette question.

[26] Je ne tire pas de conclusion à cette étape relativement à la prétention du demandeur que la formation de l'employeur visait un poste de représentant à temps partiel et non un poste de chauffeur-livreur à temps plein, et que cela est incompatible avec le témoignage et les déclarations au dossier. La DG a conclu que le demandeur savait au moment de son embauche qu'il s'agissait d'un travail à temps partiel et qu'il y aurait une formation d'un mois à suivre, mais la deuxième conclusion semble erronée.

[27] Après révision du dossier d'appel, de la décision de la DG et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, le Tribunal conclut que l'appel a une chance raisonnable de succès. Le demandeur a soulevé une question relative à une conclusion de fait erronée dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

CONCLUSION

[28] Le Tribunal accorde la permission d'interjeter appel devant la DA du Tribunal.

[29] Cette décision sur la permission d'interjeter appel ne présume pas le résultat de l'appel sur le fond de l'affaire.

[30] J'invite les parties à présenter des observations sur : a) la question de savoir si une audience devrait être tenue, b) le mode d'audience, ainsi que c) sur la ou les questions de fond de l'appel.

Shu-Tai Cheng
Membre de la division d'appel