



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 460

Numéro de dossier du Tribunal : AD-15-1207

ENTRE :

M. B.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Shu-Tai Cheng

DATE DE LA DÉCISION : 6 septembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

M. B. Appellant

Gabrielle Milliard Représentante de l'appelant

INTRODUCTION

[1] Le 15 avril 2014, la division générale (DG) du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal) a rejeté l'appel de l'appelant. Elle a conclu que l'appelant ne rencontrait pas les critères pour recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'avait pas prouvé qu'il était justifié de quitter son emploi en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[2] Une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel (DA) a été déposée le 7 juillet 2014. Dans une décision datée du 3 février 2015, la DA a refusé la permission d'en appeler par.

[3] L'appelant 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. Elle 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.

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

[5] La permission d'en appeler a été accordée parce que l'appelant a soulevé une question relative à des conclusions de fait dites erronées dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

[6] Cet appel a procédé par vidéoconférence pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la ou des questions en litige;

- b) la disponibilité de la vidéoconférence dans la localité où habite l'appelant; et
- c) la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et rapide possible selon les critères des règles du Tribunal en ce qui a trait aux circonstances, l'équité et la justice naturelle.

QUESTION EN LITIGE

[7] La DA du Tribunal doit décider si elle devrait rejeter l'appel, rendre la décision que la DG aurait dû rendre, renvoyer l'affaire à la DG, confirmer, infirmer ou modifier la décision.

DROIT APPLICABLE

[8] Tel qu'il est stipulé au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS), 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) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à son attention.

[9] Le paragraphe 59(1) de la LMEDS stipule que la DA peut rejeter l'appel, rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen conformément aux directives qu'elle juge indiquées, ou confirmer, infirmer ou modifier totalement ou partiellement la décision de la division générale.

OBSERVATIONS

[10] L'appelant soutient que:

- a) La DG a mal ciblé les questions en litige;
- b) Elle a fondé sa décision sur les conclusions de fait erronées suivantes:

- L'appelant a quitté son emploi parce qu'il n'avait pas envie de faire un travail à temps partiel. Ceci est erroné parce que l'employeur lui a dit que l'emploi était à temps plein et les tâches n'étaient pas celles qui avaient été convenus;
 - La formation a été problématique; l'appelant n'avait pas soulevé un problème avec la formation même mais plutôt que l'emploi différait de ce qui avait été convenu lors de l'embauche;
 - L'appelant était au courant de la formation d'un mois. Ceci est erroné. L'appelant n'était pas au courant car l'employeur ne l'avait pas avisé lors de et de l'embauche;
- c) L'appelant a appris que l'emploi était à temps partiel deux jours après le début de la formation. Par conséquent, les heures de travail et la rémunération ont été modifiées;
- d) L'employeur voulait un représentant et l'appelant voulait être un chauffeur; les tâches de travail avaient donc été modifiées
- e) Les alinéas 29(c)(vii) et (ix) de la Loi sur l'AE s'appliquent à la situation mais la DG n'a pas considéré les motifs avancés par l'appelant à cet égard;
- f) L'appelant n'avait pas les qualifications requises pour occuper le poste de représentant;
- g) La preuve de l'appelant et de l'employeur concernant l'emploi étaient contradictoire. La DG n'a pas expliqué pourquoi elle a adopté la version de l'employeur (l'employeur n'était pas présent à l'audience devant la DG); et
- h) L'appel devrait être accordé.

[11] L'intimée ne s'est pas présentée à l'audience. Elle a avisé qu'elle ne participera pas à l'audience le matin même de l'audience et a soutenu que sa position « est expliquée dans l'argumentation écrite envoyée le 9 février 2016. »

[12] L'intimée soutient que :

- a) L'appelant a quitté son emploi et n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi;
- b) La position factuelle de l'appelant a changé depuis sa demande initiale;
- c) Sa nouvelle position factuelle (à l'effet 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) est incompatible avec les diverses déclarations de l'appelant dans le dossier;
- d) L'appelant a quitté son poste pour suivre une formation non préalablement approuvée par la Commission; ceci ne constitue pas une justification aux termes des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE;
- e) Le fait que l'emploi était un emploi à temps partiel plutôt qu'un emploi à temps plein, ne représente pas non plus une justification pour son départ volontaire;
- f) La DA du Tribunal n'est pas habilité à juger de nouveau une affaire ni à substituer son pouvoir discrétionnaire à celui de la DG; et
- g) L'appel devrait être rejeté.

NORMES DE CONTRÔLE

[13] L'appelant soutient que la norme de contrôle qui découle du pouvoir de surveillance et de contrôle des cours supérieures ne devrait effectivement pas s'appliquer à la DA du Tribunal. Aucune disposition de sa loi constitutive ne lui concède ce pouvoir réservé aux cours supérieures provinciales et aux offices fédéraux. La DA doit faire l'analyse des dossiers qui lui sont soumis uniquement dans le cadre des articles délimitant sa compétence, soit les articles 55 à 69 de la LMEDS. Le Tribunal doit décider si les erreurs de droit et de faits alléguées ont bel et bien été commises, en conformité avec l'article 58 de la LMEDS.

[14] Les observations de l'intimée sur la norme de contrôle sont que la norme de contrôle applicable aux questions de droit est celle de la décision correcte et la norme de contrôle aux questions mixte de fait et de droit est celle de la décision raisonnable.

[15] Certaines décisions récentes de la Cour d'appel fédérale semblent suggérer que la DA ne devrait pas appliquer une norme de contrôle aux décisions de la DG : *Canada (P.G.) c. Paradis*; *Canada (P.G.) c. Jean*, 2015 CAF 242 et *Maunder c. Canada (P.G.)*, 2015 CAF 274. Par contre, dans l'affaire *Hurtubise c. Canada (P.G.)*, 2016 CAF 147, une décision relative à l'assurance-emploi, la Cour d'appel fédérale a déterminé que l'application d'une norme de contrôle par la DA à une décision de la DG était raisonnable.

[16] Il semble y avoir une divergence par rapport à l'approche que la DA du Tribunal devrait prendre en révision des appels des décisions rendues par la DG, et en particulier, si la norme de contrôle pour les questions de droit et de compétence diffère de la norme de contrôle pour les questions de fait et les questions mixtes de droit et de fait.

[17] Puisque je ne peux concilier cette divergence apparente, je vais examiner cet appel en me référant aux dispositions de la LMEDS et sans faire référence aux termes «raisonnable» et «correcte» afin d'éviter d'appliquer les normes de contrôle.

ANALYSE

[18] La DG a déterminé que :

- a) La question en litige est : si l'appel de la décision de la Commission relativement à l'exclusion de l'appelant, du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, pour une durée indéterminée, parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était justifié de quitter son emploi, est fondé en vertu des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE;
- b) « La décision prise par l'appelant de quitter l'emploi qu'il occupait chez l'employeur ... ne peut être considérée, compte tenu de toutes les circonstances, comme la seule solution raisonnable dans cette situation »;

- c) « 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 »;
- d) « Par ailleurs, même si l'appelant a évalué que l'emploi qu'il occupait chez l'employeur 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 »;
- e) « 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 ... 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 »; et
- f) « 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 ».

[19] La décision de la DA accordant la permission d'en appeler note :

[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 soutient 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.

[...]

[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.

[20] Je conclus que la décision de la DG était basée sur certaines conclusions de fait erronées, notamment que l'appelant savait qu'il devrait suivre une formation (chez l'employeur) d'un mois.

[21] La DG a conclu que l'appelant « savait au moment de son embauche ... qu'il aurait une formation d'une durée d'un mois à suivre dans le cadre de cet emploi » au paragraphe [29] de sa décision et « concernant la formation ... dont la durée prévue était d'un mois » au paragraphe [31].

[22] Ces conclusions ne sont pas basées sur le témoignage de l'appelant lors de l'audience et il n'y a pas de la preuve à cet effet dans le dossier. La DG a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à son attention.

[23] De plus, quoique le paragraphe 29 c) de la Loi sur l'AE soit mentionné au paragraphe [22] de la décision de la DG, la DG a conclu que « la décision prise par l'appelant de quitter l'emploi ... ne peut être considérée, compte tenu de toutes les circonstances, comme la seule solution raisonnable dans cette situation » sans analyser les circonstances énoncés aux sous-paragraphes (vii) et (ix) :

(vii) modification importante de ses conditions de rémunération; et

(ix) modification importante des fonctions.

[24] Lors de l'audience à la DG, l'appelant a témoigné :

- a) Qu'il voulait travailler et qu'il a accepté un poste de chauffeur-livreur avec cet employeur;
- b) Qu'il a rencontré l'employeur après deux jours de formation pour en discuter;

- c) L'employeur l'a avisé des tâches reliées au poste à temps partiel de représentant seulement à ce moment (au lieu de chauffeur-livreur à temps plein); et
- d) Qu'il n'avait pas les capacités de faire les tâches de représentant.

[25] La DG ne s'est pas prononcé sur les questions de modification aux fonctions ou aux conditions de rémunération de l'emploi. Ces questions auraient pu avoir un effet sur la question si la décision de quitter était la seule solution raisonnable dans cette situation. Par conséquent, la DG a fondé sa décision sur une erreur mixte de droit et de fait.

[26] Après révision des observations des parties et du dossier, j'accorde l'appel.

[27] Compte tenu des conclusions de fait erronées ou non-analysées, la DA ne peut pas rendre la décision que la DG aurait dû rendre ou modifier la décision de la DG. La cause doit être renvoyée à la DG pour une détermination *de novo*.

CONCLUSION

[28] L'appel est accueilli et la cause est renvoyée devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada.

Shu-Tai Cheng
Membre, Division d'appel