



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *K. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 547

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-503

ENTRE :

K. C.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 4 octobre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 9 novembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli en partie. Le dossier AD-16-503 est retourné à la division générale pour une nouvelle audience uniquement sur la question de la pénalité.

INTRODUCTION

[2] En date du 28 février et 29 février 2016, la division générale du Tribunal a conclu que :

- L'appelant 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)*;
- L'imposition d'une pénalité aux termes de l'article 38 de la *Loi* était justifiée;
- Le calcul du taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi aux termes de l'article 14 de la *Loi* ainsi que le nombre de 20 semaines pendant lesquelles des prestations pouvaient être versées aux termes de l'annexe I du paragraphe 12(2) de la *Loi* étaient fondés.

[3] L'appelant a déposé une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel en date du 4 avril 2016 après avoir reçu communication des décisions en date du 7 mars 2016. Permission d'en appeler a été accordée le 3 juin 2016.

MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a déterminé que l'audience de cet appel procéderait par téléconférence pour les raisons suivantes :

- la complexité de la ou des questions en litige;
- du fait que la crédibilité des parties ne figurait pas au nombre des questions principales;

- l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires;
- de la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et rapide possible tout en respectant les règles de justice naturelle.

[5] Lors de l'audience, l'appelant était présent et représenté par Yvan Bousquet. L'intimée était représentée par Manon Richardson.

LA LOI

[6] 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) 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 sa connaissance.

QUESTION EN LITIGE

[7] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que :

- L'appelant n'avait pas prouvé qu'il était justifié de quitter son emploi en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi*;
- L'imposition d'une pénalité aux termes de l'article 38 de la *Loi* était justifiée;
- Le calcul du taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi aux termes de l'article 14 de la *Loi* ainsi que le nombre de 20 semaines pendant lesquelles

des prestations pouvaient être versées aux termes de l'annexe I du paragraphe 12(2) de la Loi étaient fondés.

ARGUMENTS

[8] L'appelant soumet les motifs suivants au soutien de son appel:

- La problématique grandissante est que l'agent de l'intimée de première ligne obtient une information de l'employeur qu'il considère comme avérée. De ce fait, lorsqu'il communique avec le prestataire, celui-ci n'a pas la chance de s'exprimer librement et subit un questionnaire dirigé dont il n'a pas le contrôle de ses réponses. Cette façon de procéder est aussi mise en pratique lors de la révision administrative. Il est évident qu'en procédant ainsi, tout le reste de l'information qui circule lors de la procédure se trouve entachée;
- Il a expliqué qu'il a été surpris par l'appel de l'agent, qu'il ne comprenait pas trop ce qui se passait et qu'il n'a pu s'expliquer convenablement. Seulement trois lignes ont été écrites et retranscrites sur cette entrevue téléphonique;
- Il appert que le membre du Tribunal n'ait pas jugé bon de rapporter cette preuve importante, d'en juger la pertinence et d'indiquer les motifs pour lesquels il n'en tient pas compte. Cela est d'autant plus important qu'il ait commenté le fait en audience que cela lui était rapporté de plus en plus fréquemment;
- C'est une erreur de faits et de droit de prétendre qu'un membre du Tribunal n'a pas à prendre en compte les faits concernant l'attitude des représentants de l'intimée lors des enquêtes;
- A la lumière des faits rapportés par l'appelant sur la façon dont il a été traité par l'agent qui l'a supposément « interviewé », cette version ne peut être considérée comme une version initiale faite spontanée, puisque l'agente au dossier semble avoir tenu pour avérée l'information préalablement obtenue de l'employeur et a

dirigé son interview en ce sens sans laisser le temps raisonnable à l'appelant de s'exprimer librement;

- C'est donc une erreur de droit d'avoir appliqué la jurisprudence sur les déclarations initiales et spontanées;
- Dans une déclaration écrite et signée le 27 août 2015 (GD3-31) et lors de son témoignage à l'audience (GD6-4), l'appelant a témoigné sur le fait que son employeur avait appris qu'il se cherchait un emploi plus rémunérateur et qu'il n'était pas content de ça. De ce fait, l'appelant a constaté que son employeur rappelait d'autres employés moins « anciens » que lui, probablement en représailles;
- C'est donc à nouveau une erreur de droit de ne pas avoir pris en considération ces faits et du moins, ne pas avoir indiqué pourquoi cela n'a pas été pris en considération;
- De plus, pour expliquer la résistance de l'employeur à donner l'heure juste, en plus du fait que l'employeur était fâché par ses recherches d'emploi dont il avait eu vent, une « banque d'heure instaurée par l'employeur » pourrait aussi être un motif;
- Malgré que l'employeur ait été convoqué, il n'a pas assisté à l'audience. Il n'a donc pu être interviewé par le membre et confronté sur les points divergents de sa version des faits;
- Pour rendre sa décision, le membre s'est donc appuyé sur une version de l'employeur dont certains faits mis en preuve sont susceptibles de soulever le doute quant à leurs exactitudes;
- Si l'appelant a démissionné le 14 février 2014, pourquoi l'employeur a-t-il tardé au 8 avril 2014 pour rédiger le relevé d'emploi alors que la *Loi* lui prescrit 7 jours pour le faire?;

- La version de l'employeur en est une de oui-dire, retranscrite par un premier agent et rapportée par un autre dans un exposé pour appuyer les décisions rendues. Par contre de son côté, lorsque cela lui a été permis, l'appelant a témoigné de sa mise à pied pour manque de travail, il a rapporté les faits sans se contredire (GD3-7, première déclaration, GD3-31, révision administrative et GD6-2 à GD6-5, audience);
- Bien que dûment convoqué, l'employeur ne s'est pas présenté. Considérant les contradictions soulevées dans sa version retranscrite par l'intimée, il aurait été important qu'il soit entendu. Du moins, les contradictions appuyées par de la preuve soulevée lors de l'audience auraient dû jouer en faveur de l'appelant;
- La jurisprudence a établi que la crédibilité des parties pouvait difficilement se faire lors des entrevues téléphoniques ou par des audiences par téléconférence. L'absence de l'employeur ne peut jouer en défaveur de l'appelant;
- C'est une erreur mixte de droit et de faits de la part du membre du tribunal de refuser d'accepter la preuve déposée en audience et en faire son analyse et surtout de juger de la crédibilité des parties pour rendre sa décision. Il doit juger l'ensemble des faits et s'il rejette une partie des témoignages, il doit dire pourquoi;
- C'est aussi une erreur de droit d'avoir soumis à son analyse le départ volontaire pour un autre emploi allégué par le prestataire au début avril 2014 et d'avoir tiré des conclusions. Cette information a été soumise au Tribunal uniquement pour la compréhension des faits;
- De plus, c'est aussi une erreur de prétendre que l'appelant aurait dû prévoir que le cours approuvé par Emploi-Québec, dont il avait le droit d'assister, serait retardé; dans les faits, il n'avait aucun moyen de prévoir ce retard;
- Selon la jurisprudence, il est faux de prétendre que l'appelant « savait qu'il induisait la Commission en erreur » simplement du fait que l'information

fausse a été transmise. Il doit savoir et être conscient que l'information est fausse;

- L'audience ayant durée plus d'une heure, le paragraphe (25) de la page 6, ne représente en rien le témoignage de l'appelant par rapport au questionnement du membre. Il en va de même pour l'argumentation de son représentant.

[9] L'intimée soumet les motifs suivants à l'encontre de l'appel de l'appelant:

- La division générale n'a pas erré ni en droit ni en faits et elle a correctement exercé sa compétence;
- L'appelant a mentionné à deux reprises qu'il avait quitté son emploi pour suivre une formation et qu'il avait une entente avec son employeur pour indiquer un manque de travail. La nouvelle position de l'appelant est incompatible avec les diverses déclarations qu'il a fait à l'intimée et ce que l'employeur a déclaré. Le fait que le relevé d'emploi a été émis seulement au mois d'avril ne prouve rien;
- Le fait de quitter son emploi pour suivre une formation non préalablement approuvée par l'intimée ne constitue pas une justification aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi* selon une jurisprudence abondante de la Cour d'appel fédérale;
- La division d'appel n'est pas habilitée à juger de nouveau une affaire ni à substituer son pouvoir discrétionnaire à celui de la division générale. Les compétences de la division d'appel sont limitées par le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*;
- À moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit, ou qu'elle ait 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 et que cette décision est déraisonnable, le tribunal doit rejeter l'appel.

NORMES DE CONTRÔLE

[10] L'appelant n'a fait aucune représentation quant à la norme de contrôle applicable.

[11] L'intimée soumet que la norme de contrôle applicable aux questions de droit est celle de la décision correcte et la norme de contrôle aux questions mixtes de faits et de droit est celle de la décision raisonnable - *Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50.

[12] Le Tribunal constate que la Cour d'appel fédérale, dans l'affaire *Canada (P.G.) c. Jean*, 2015 CAF 242, mentionne au paragraphe 19 de sa décision que lorsque la division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, la division d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[13] La Cour d'appel fédérale poursuit en soulignant que non seulement la division d'appel a-t-elle autant d'expertise que la division générale du Tribunal de la sécurité sociale et qu'elle n'est donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures provinciales ou, pour les « offices fédéraux », à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale.

[14] La Cour d'appel fédérale termine en soulignant que lorsque la division d'appel entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi.

[15] Elle doit notamment déterminer si la division générale a « rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier », ou si la division générale a « fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance ».

[16] Le mandat de la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale décrit dans l'arrêt *Jean* a par la suite été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Maunder c. Canada (P.G.)*, 2015 FCA 274.

ANALYSE

[17] Le Tribunal procède à rendre une décision dans les trois dossiers de l'appelant, soit AD-16-503, AD-16-504 et AD-16-505 et se réfère aux pièces dans le dossier AD-16- 504.

Départ volontaire

[18] L'appelant reproche à la division générale de ne pas avoir tenu compte de sa preuve lors de l'audience à l'effet qu'il n'avait pas quitté son emploi pour suivre une formation mais plutôt qu'il y avait eu une mise à pied de tous les employés pour manque d'ouvrage et qu'il s'est alors inscrit à une formation de deux semaines de perfectionnement en collaboration avec la CCQ et Emploi-Québec (Pièce GD-3-33).

[19] Le Tribunal constate plutôt que la division générale n'a pas donné foi à la version de l'appelant soumise lors de l'audience lorsqu'elle mentionne ce qui suit :

« [30] Le 29 janvier 2015, l'appelant a affirmé qu'il a volontairement quitté son emploi afin suivre un cours de formation. Le 16 février 2015, l'appelant avait confirmé à nouveau qu'il avait donné sa démission pour suivre une formation. Il a laissé sous-entendre qu'il y avait un arrangement avec l'employeur pour inscrire « *manque de travail* »

[31] L'employeur a confirmé que l'appelant avait donné sa démission le 14 février 2014 pour suivre une formation. Suite à un besoin d'effectifs, l'employeur a réembauché l'appelant le 16 juin 2014. Il confirme que l'appelant n'a fait aucune semaine à 15 heures parce qu'il a toujours été payé ces 40 heures.

[32] Dans un document présenté par l'appelant, ce dernier parle de congédiement. Il ne parle plus de départ volontaire ou de licenciement collectif. Le relevé d'emploi indique bel et bien que l'appelant a quitté volontairement son emploi. À noter que l'employeur n'a pas fait mention de mise à pied collective par manque de travail. L'appelant a quitté à nouveau son emploi volontairement en août 2014.

[33] Il existe une jurisprudence abondante qui établit que l'on doit accorder plus de poids aux déclarations initiales et spontanées avant la décision de la Commission qu'aux déclarations subséquentes qui ont pour but de justifier la situation d'un prestataire face à une décision défavorable de la Commission. ».

[20] L'appelant avait effectivement déclaré dans son entrevue initiale en date du 29 janvier 2015 avoir quitté son emploi afin de suivre un cours de formation dans l'optique d'aller travailler dans l'Ouest par la suite (Pièce GD3-15).

[21] Dans une entrevue subséquente en date du 16 février 2015, il admet avoir donné sa démission pour aller suivre une formation. Il souligne même avoir voulu suivre une formation pour travailler dans l'Ouest car il désirait faire autre chose de sa vie (Pièce GD3-17).

[22] L'employeur a confirmé en date du 16 février 2015 la version initiale de l'appelant à l'effet qu'il allait suivre une formation afin de pouvoir aller travailler dans l'Ouest (Pièce GD3-16).

[23] En date du 15 avril 2016, une décision fût émise par l'intimée à l'effet que l'appelant ne pouvait pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 9 février 2014 parce qu'il avait volontairement arrêté de travailler pour son employeur sans motif valable en vertu de la *Loi* (Pièce GD3-20).

[24] Ce n'est que suite à la décision de l'intimée que l'appelant plaide au soutien de sa demande de reconsidération qu'il y a eu mise à pied de tous les employés pour manque d'ouvrage et qu'il s'est alors inscrit à une formation de deux semaines.

[25] L'appelant insiste qu'il a été pris par surprise et qu'il n'a pas eu l'occasion de donner sa version des faits auprès de l'agent de l'intimée qui avait, selon lui, pris la version de l'employeur comme avérée. Or, il s'est écoulé 17 jours entre les deux entrevues de l'appelant lui laissant amplement le temps de réfléchir et soumettre sa réponse au nouvel agent de l'intimée lors de l'entrevue subséquente. Les faits à relater par l'appelant étaient pourtant relativement simples. Il a alors maintenu sa version

initiale à l'effet qu'il avait quitté son emploi afin de suivre une formation de deux semaines dans l'optique de travailler dans l'Ouest et ainsi changer le cours de sa vie.

[26] Le Tribunal en vient à la conclusion que c'est à bon droit que la division générale a accordé plus de poids aux déclarations initiales et spontanées de l'appelant qui attestaient d'un départ volontaire sans justification.

[27] De plus, la jurisprudence est depuis longtemps constante à l'effet qu'à moins de circonstances particulières évidentes, la question de crédibilité doit d'abord être laissée à la division générale qui est mieux en mesure d'en décider. Le Tribunal n'interviendra que s'il devient manifeste que le prononcé de la division générale sur cette question est déraisonnable, dans le contexte de la preuve des faits mis devant elle pour lui permettre d'en décider.

[28] Le Tribunal ne trouve aucune raison d'intervenir ici sur la question de crédibilité telle qu'évaluée par la division générale.

[29] La jurisprudence constante de la Cour d'appel fédérale nous enseigne que le fait pour un prestataire de quitter volontairement son emploi pour retourner aux études ou continuer ses études ou suivre une formation ne constitue pas une "justification" au sens des articles 29 et 30 de la *Loi - Canada (P.G.) c. King*, 2011 CAF 29, *Canada (P.G.) c. MacLeod*, 2010 CAF 201, *Canada (P.G.) c. Beaulieu*, 2008 FCA 133, *Canada (P.G.) v. Caron*, 2007 CAF 204, *Canada (P.G.) c. Côté*, 2006 CAF 219, *Canada (P.G.) c. Bois*, 2001 CAF 175.

[30] Tel qu'également souligné par la division générale, la Cour d'appel fédérale a répété à maintes reprises que le fait de quitter son emploi pour améliorer sa situation ne constitue pas une justification au sens de l'alinéa 29c) de la *Loi - Canada (P.G.) c. Langlois*, 2008 CAF 18.

[31] Il n'y a donc pas lieu pour le Tribunal d'intervenir sur la question du départ volontaire.

Pénalité

[32] Le Tribunal considère que la division générale ne s'est pas demandé si, subjectivement, l'appelant savait qu'il faisait des déclarations fausses ou trompeuses.

[33] Pour imposer une pénalité à l'appelant, la division générale devait conclure de la preuve, selon la prépondérance des probabilités, qu'il savait subjectivement que les déclarations étaient fausses – *Canada (P.G.) c. Gates* (1995), *Canada c. Purcell*, A-694-94.

[34] Le Tribunal retourne donc le dossier AD-15-503 devant la division générale du Tribunal (section de l'assurance-emploi) afin qu'un membre procède à une nouvelle audience uniquement sur la question de pénalité.

Taux de prestations et nombre de semaines de prestations.

[35] Ce moyen d'appel n'a pas vraiment été débattu par les parties car il était relié à celui de la question du départ volontaire.

[36] Compte tenu des conclusions du Tribunal sur la question du départ volontaire, il n'y a pas lieu pour le Tribunal d'intervenir. La décision de la division générale est compatible avec la preuve au dossier et est conforme aux dispositions législatives pertinentes et à la jurisprudence.

Absence de l'employeur

[37] L'appelant reproche à la division générale d'avoir accordé plus de poids à la preuve de l'employeur alors qu'il était absent lors de l'audience. Le Tribunal est d'avis que le seul fait que l'un soit présent et que l'autre soit absent, ne doit pas être un facteur déterminant. La division générale est libre de préférer la crédibilité de l'un ou de l'autre.

[38] De plus, la Cour d'appel fédérale a décidé dans l'affaire *Caron c. Canada (P.G.)*, 2003 CAF 254, que les conseils arbitraux (maintenant la division générale) ne sont pas liés par les règles de preuve strictes qui s'appliquent devant les tribunaux criminels ou civils et qu'ils peuvent recevoir et retenir la preuve par ouï-dire.

[39] La division générale ne pouvait rejeter la preuve de l'employeur seulement parce que l'appelant n'avait pas l'opportunité de contre-interroger celui-ci – *Olivier*, A-308-81.

[40] Le Tribunal est d'avis que l'appelant était au courant de la preuve au dossier avant sa présence devant la division générale et qu'il a eu amplement le temps de préparer sa défense. La division générale lui a permis de présenter ses arguments au sujet de toute l'affaire dont elle était saisie et l'appelant a eu l'opportunité de contredire la position de l'employeur.

[41] Ce moyen d'appel est sans fondement.

Assurance raisonnable d'un autre emploi

[42] Le sous-alinéa 29c) (vi) de la *Loi* requiert l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat.

[43] Le Tribunal considère qu'il ne peut y avoir « assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat » au sens du sous-alinéa 29c) (vi) de la *Loi* lorsque la preuve démontre que l'appelant, au moment où il choisit de lui-même devenir chômeur, ne sait pas à quel moment dans l'avenir il aura un emploi. Il est manifeste qu'un emploi qui ne se concrétisera qu'à une date indéterminée n'est pas un emploi « dans un avenir immédiat » au sens de la *Loi* - *Canada (P.G.) c. Muhammad Imran*, 2008 CAF 17, *Canada (P.G.) c. Lessard*, 2002 CAF 469.

[44] Ce moyen d'appel est sans fondement.

CONCLUSION

[45] L'appel est accueilli en partie. Le dossier AD-16-503 est retourné à la division générale pour une nouvelle audience uniquement sur la question de la pénalité.

Pierre Lafontaine
Membre, division d'appel