



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *G. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 272

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-36

ENTRE :

G. M.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimé

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 4 juillet 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 17 juillet 2017

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Le 6 décembre 2016, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a déterminé que l'appelant avait quitté son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[3] Après avoir reçu la décision de la division générale le 19 décembre 2016, l'appelant a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 16 janvier 2017. La permission d'en appeler a été accordée le 6 février 2017.

MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a tenu une audience par téléconférence pour les raisons suivantes :

- la complexité de la question ou des questions portées en appel;
- la crédibilité ne figure pas au nombre des questions principales;
- l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires;
- l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

[5] L'appelant a participé à l'audience. Susan Prud'homme représentait l'intimée.

DROIT APPLICABLE

[6] En vertu du paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), 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 déterminer si la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

OBSERVATIONS

[8] L'appelant fait valoir ce qui suit à l'appui de l'appel :

- Il est en profond désaccord avec la décision que la division générale a rendue en ce qui a trait à son appel. En fin de compte, il croit qu'en raison du manque d'éléments de preuve et de crédibilité de sa part, le membre ne croyait pas à sa version des faits.
- Il n'a jamais affirmé qu'il n'avait pas de travail potentiel qui l'attendait lorsqu'il a quitté son emploi chez X Clothing [vêtements X]. Le membre n'a jamais posé cette question au cours de la téléconférence qui a eu lieu le 21 avril 2016.
- Il n'a jamais indiqué qu'il [traduction] « n'y avait aucune date de début » de son nouvel emploi. Il a toujours été dit que l'emploi devait débiter au cours de la

semaine du 12 au 16 octobre. La date exacte n'a jamais été confirmée, mais R. L. a bel et bien confirmé que le travail débiterait au cours de la semaine du 12 au 16 octobre.

- Il n'a pas indiqué ou eu de [traduction] « discussions informelles » avec monsieur R. L. L'on a toujours confirmé que la date de début de l'emploi était au cours de la semaine du 12 au 16 octobre.
- Il n'a pas donné un [traduction] « avis de deux semaines » à son employeur de chez X Clothing. Plutôt, il a avisé celui-ci de son nouvel emploi débutant à la mi-octobre dès que monsieur R. L. avait confirmé qu'il débiterait autour de cette date.
- Par respect pour l'entreprise X Clothing, il aurait été plus que disposé de faire les quarts de travail pour lesquels on avait besoin de lui, et ce, jusqu'à la date de début de son nouvel emploi, mais l'employeur n'a pas voulu le garder plus longtemps, car il savait qu'il quittait et il consacrait des ressources pour le former.
- Il n'a jamais mentionné que ce nouvel emploi était non rémunéré. Il a seulement mentionné qu'il avait reconnu que ce serait bien s'il pouvait commencer par observer et apprendre au sujet de la compagnie avant de commencer l'emploi relatif à ce projet.
- Il était déçu que l'opportunité d'emploi ne s'était pas concrétisée, mais à l'époque, lui et monsieur R. L. ont convenu qu'ils garderaient contact pour voir s'il y avait un autre projet auquel il pourrait participer dans le futur.
- Il n'a jamais [traduction] « modifié » sa déclaration ou [traduction] « inventé » l'emploi qu'il avait avec monsieur R. L. Il a porté cela à l'attention des agents de l'AE uniquement lorsqu'il avait découvert que cela devait être mentionné afin qu'il y ait une moindre chance que la décision soit infirmée.

- Son employeur potentiel est décédé en décembre 2015. Si le département d'AE l'avait appelé en temps opportun, il aurait été en mesure de communiquer avec son employeur potentiel pour obtenir davantage d'éléments de preuve à l'appui de l'offre d'emploi.

[9] L'intimée fait valoir ce qui suit à l'encontre de l'appel :

- La division générale a conclu que la première affirmation de l'appelant avait été faite avant qu'il ait effectué sa recherche sur le site Web de Service Canada et qu'il avait changé son affirmation après avoir découvert les motifs qui justifient à une personne de quitter son emploi en vertu de la Loi sur l'AE.
- La division générale n'a commis aucune erreur lorsqu'elle a accordé davantage de poids aux affirmations initiales spontanées faites par l'appelant plutôt qu'aux affirmations subséquentes que l'appelant a faites plus tard en réponse à la décision défavorable de l'intimée.
- L'appelant a initialement mentionné que la raison pour laquelle il a volontairement quitté son emploi pour X Clothing était parce qu'il n'y avait pas de flexibilité lui permettant de prendre des rendez-vous, d'effectuer des activités de recherche d'emploi ou d'assister à des entrevues, des rendez-vous ou des activités de réseautage dans le but de se trouver un emploi à temps plein.
- L'affirmation de l'appelant selon laquelle il a quitté son emploi, car il avait l'assurance raisonnable d'obtenir un autre emploi dans un avenir immédiat manque de crédibilité en tant que réel motif pour lequel il aurait quitté son emploi le 19 septembre 2015.
- La décision de la division générale de rejeter sommairement l'appel ainsi que la conclusion selon laquelle l'appelant avait quitté son emploi pour des raisons personnelles et non parce qu'il avait l'assurance raisonnable d'obtenir un autre emploi dans un avenir immédiat, conformément au sous-alinéa 29c(vi) de la Loi sur l'AE, était raisonnable et conforme à la Loi sur l'AE et à la jurisprudence établie.

- Il n'y a rien dans la décision de la division générale permettant de croire qu'elle ait été partielle au détriment de l'appelant ou qu'elle n'ait pas fait preuve d'impartialité. La preuve ne révèle pas non plus qu'il y aurait eu un manquement à la justice naturelle dans cette affaire.

NORME DE CONTRÔLE

[10] L'appelant n'a pas présenté d'observation concernant la norme de contrôle applicable.

[11] L'intimée soutient que la division d'appel ne doit aucune déférence à l'égard des conclusions de la division générale en ce qui a trait aux questions de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier. Toutefois, pour des questions mixtes de fait et de droit et les questions de fait, la division d'appel doit faire preuve de déférence envers la division générale. Elle ne peut intervenir que si 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 – *Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50.

[12] L'intimée n'a pas présenté d'observations concernant la norme de contrôle applicable.

[13] Le Tribunal note que la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) 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 [d]ivision générale du Tribunal de la sécurité sociale, la [d]ivision d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure ».

[14] La Cour d'appel fédérale indique également ce qui suit :

« [N]on 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 ».

[15] La Cour d’appel fédérale a conclu 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 [d]ivision d’appel n’a d’autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi ».

[16] Le mandat de la division d’appel du Tribunal décrit dans l’arrêt *Jean* a par la suite été confirmé par la Cour d’appel fédérale dans l’affaire *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[17] En me fondant sur les directives, 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, le Tribunal doit rejeter l’appel.

ANALYSE

[18] Une demande de prestations a été établie comme étant en vigueur à partir du 6 septembre 2015. L’appelant a avisé l’intimée qu’il avait volontairement quitté son emploi chez X Clothing le 19 septembre 2015.

[19] Dans sa déclaration initiale faite le 8 octobre 2015, l’appelant a mentionné qu’il avait quitté son emploi pour participer à des entrevues, à des rendez-vous, à des activités de réseautages et à des séminaires sur la recherche d’emploi. Il n’a pas du tout mentionné le fait qu’il quittait son emploi en raison d’une offre d’emploi potentielle.

[20] Dans une deuxième entrevue qui a eu lieu le 21 avril 2016, l’appelant a mentionné avec beaucoup de détails qu’il avait quitté son emploi parce qu’il voulait se trouver un autre emploi et que cet emploi l’empêchait de le faire. Il a également affirmé qu’il n’avait pas d’emploi potentiel prévu à l’époque où il a quitté son emploi. L’appelant a affirmé qu’il a dû quitter son emploi, parce que travailler pour son employeur l’empêchait de

participer à des ateliers sur l'emploi tenus par WorkBC [Emploi C.-B.] et à la bibliothèque publique de X. Il a affirmé qu'il n'y avait pas d'horaire avec les dates des ateliers et des séances sur la recherche d'emploi et que parfois, il recevait, sans grand préavis, des avis lui indiquant qu'un atelier se déroulera et, parce qu'il était sur l'horaire de travail, il ne pouvait pas y participer. L'appelant a également affirmé que, à cause de son horaire de travail, il ne pouvait pas non plus participer à des entrevues.

[21] L'appelant a été avisé que, selon l'information fournie, il n'a pas démontré qu'il était justifié à avoir quitté son emploi. Encore une fois, l'appelant n'a pas mentionné qu'il avait quitté son emploi pour un autre emploi.

[22] Ce n'est seulement qu'après que l'appelant ait été informé du trop-payé qui sera créé parce qu'il a quitté son emploi et qu'il recevait des prestations auxquelles il n'avait pas droit que l'appelant s'est [traduction] «rappelé' qu'on lui avait offert un emploi à l'époque où il avait quitté son emploi.

[23] Le Tribunal estime que la division générale n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a accordé davantage de poids aux entrevues que l'intimée a menées, car ces éléments de preuve étaient les premières affirmations de l'appelant avant qu'il effectue des recherches sur le site Web de Service Canada et qu'il ne demande une révision au motif qu'il a quitté son emploi parce qu'il s'était trouvé un autre emploi. Comme l'a affirmé la division générale, la dernière version des événements qui ont mené l'appelant à quitter son emploi manque clairement de crédibilité.

[24] La jurisprudence a établi qu'à moins de circonstances particulièrement évidentes, la question de la crédibilité doit être laissée à l'appréciation de la division générale, qui est mieux à même de se prononcer sur cet aspect. Le Tribunal n'interviendra que s'il est clair que la position de la division générale sur cette question n'est pas appuyée par la preuve présentée.

[25] Le Tribunal estime qu'il n'y a aucune raison d'intervenir sur la question de la crédibilité, comme l'a déterminé la division générale, qui l'a mené à conclure que l'appelant avait quitté son emploi pour des raisons personnelles.

[26] De plus, le Tribunal estime qu'il ne peut y avoir une "assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat", conformément au sous-alinéa 29c)(vi) de la Loi sur l'AE lorsque la preuve incontestée démontre que l'appelant, au moment où il a lui-même choisi de devenir chômeur, ne savait pas s'il aurait un emploi.

[27] L'appelant a affirmé dans une entrevue avec l'intimée que l'offre d'emploi ne s'était pas concrétisée, puisque les partenaires commerciaux de monsieur R. L. avaient décidé d'embaucher d'autres entrepreneurs.

[28] Au cours du témoignage de l'appelant devant la division générale et ses observations en appel, il était manifeste pour le Tribunal que, lorsque l'appelant avait quitté son emploi pour X clothing [*sic*] en septembre 2015, la nouvelle offre d'emploi était conditionnelle à l'approbation des partenaires commerciaux de monsieur R. L. L'appelant savait qu'il n'était pas le seul partenaire à prendre les décisions relatives au futur projet. Cela est confirmé par le fait que les autres partenaires ont embauché un autre entrepreneur pour effectuer le travail.

[29] Conformément aux perspectives de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Muhammad Imran*, 2008 CAF 17, le Tribunal estime qu'il ne peut y avoir "assurance raisonnable d'un autre emploi" au sens du sous-alinéa 29c)(vi) de la Loi sur l'AE lorsque l'emploi repose également sur l'approbation d'autres partenaires commerciaux.

[30] Monsieur R. L. n'avait pas le pouvoir d'embaucher l'appelant de son propre chef, alors l'appelant ne savait pas avec certitude qu'il aurait un emploi après avoir quitté son emploi. L'embauche de l'appelant était conditionnelle à l'approbation des partenaires commerciaux. Cette conclusion est également incompatible avec le concept d'"avenir immédiat".

[31] Une solution raisonnable pour l'appelant aurait été de conserver son emploi dans l'attente de la confirmation officielle et non conditionnelle de son embauche par son nouvel employeur.

Justice naturelle

[32] L'appelant soutient que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle. Il soutient que son affirmation selon laquelle la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle est étayée par le ton et les questions du membre de la division générale au cours de l'audience.

[33] Le Tribunal a écouté attentivement l'enregistrement de l'audience devant la division générale. Le Tribunal estime que la division générale a exercé son rôle en tant que juge des faits. Le ton du membre de la division générale était toujours courtois et respectueux au cours de l'audience. Aucun élément de preuve ne montre que la division générale avait un parti pris contre l'appelant, ou qu'elle n'a pas agi de manière impartiale. Le Tribunal conclut qu'aucune règle de justice naturelle n'a été enfreinte dans la présente affaire.

[34] Compte tenu de tous les motifs susmentionnés, l'appel est rejeté.

CONCLUSION

[35] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel