



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. Y. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 990

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-145

ENTRE :

S. Y.

Appelante

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 LA DÉCISION : Le 15 octobre 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelante, S. Y. (prestataire), a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi le 23 juin 2014. L'employeur de la prestataire a produit un relevé d'emploi (RE) selon lequel elle avait travaillé du 8 mai 2011 au 26 mai 2014 et que son emploi avait pris fin en raison d'une pénurie de travail ou de la fin de la saison / d'un contrat. L'entreprise de l'employeur avait été vendue à un nouveau propriétaire.

[3] Dans le contexte d'une autre enquête, l'intimée, à savoir la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a communiqué avec le nouveau propriétaire de l'entreprise. Celui-ci a informé la Commission que la prestataire avait démissionné en juin 2014 parce qu'elle n'était plus capable de travailler pour des raisons de santé. Le nouveau propriétaire a ensuite produit un nouveau RE selon lequel la prestataire avait travaillé du 27 mai 2014 au 22 juin 2014 avant de démissionner.

[4] La Commission a informé la prestataire au moyen d'une lettre que sa demande avait fait l'objet d'un nouvel examen et qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'elle avait quitté volontairement son emploi auprès du nouveau propriétaire sans justification et que le départ volontaire ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas. La prestataire a demandé la révision de cette décision, et la Commission a maintenu la décision initiale. La prestataire a interjeté appel devant la division générale.

[5] La division générale a conclu que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables qui s'offraient à elle avant de quitter son emploi, compte tenu de l'ensemble des circonstances. Elle a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi au titre des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[6] La prestataire a obtenu la permission d'en appeler devant la division générale. Elle soutient que la division générale n'a pas accepté une preuve essentielle à l'audience même si elle savait que cette preuve était disponible.

[7] Le Tribunal doit déterminer si la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle et, le cas échéant, si l'omission par la division générale d'accepter la preuve modifie le résultat de sa décision.

[8] Le Tribunal rejette l'appel.

QUESTIONS EN LITIGE

Question en litige n° 1: La division générale a-t-elle omis d'observer un principe de justice naturelle?

Question en litige n° 2: Le fait que la division générale n'a pas accepté la preuve de la prestataire modifie-t-il le résultat de sa décision?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[9] La Cour d'appel fédérale a conclu que, lorsque la division d'appel instruit des appels au titre de l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, le mandat de la division d'appel lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi¹.

[10] La division d'appel agit à titre de tribunal d'appel administratif pour les décisions rendues par la division générale. Elle n'exerce pas un pouvoir de surveillance similaire à celui exercé par une cour supérieure².

[11] Par conséquent, la division d'appel doit rejeter l'appel, sauf si la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle, commis une erreur de droit, ou fondé

¹ *Canada (P.G.) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (P.G.)*, 2015 CAF 274

² *Ibid.*

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 n° 1: La division générale a-t-elle omis d'observer un principe de justice naturelle?

[12] La prestataire soutient avoir apporté un enregistrement à l'audience afin que celui-ci serve de preuve de son licenciement par son nouvel employeur. Elle a fait savoir à l'audience devant la division générale qu'elle possédait cet enregistrement, mais qu'on ne lui a jamais demandé de le présenter à titre de preuve. La prestataire fait valoir que l'enregistrement concerne un entretien téléphonique entre le nouvel employeur et elle dans le cadre duquel l'employeur lui annonce qu'il n'a plus besoin de ses services.

[13] Le Tribunal a écouté l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale, et celui-ci a permis de révéler que la prestataire avait bel et bien informé la division générale qu'elle possédait un enregistrement de la conversation téléphonique entre le nouvel employeur et elle au sujet de la fin de son emploi.

[14] Il est évident selon le Tribunal que la prestataire n'a pas eu l'occasion de présenter la preuve et les arguments qu'elle souhaitait produire devant la division générale.

[15] Le Tribunal estime que la division générale n'a pas respecté un principe de justice naturelle.

Question en litige n° 2: Le fait que la division générale n'a pas accepté la preuve de la prestataire modifie-t-il le résultat de sa décision?

[16] Le Tribunal estime que le fait que la division générale n'a pas accepté la preuve de la prestataire ne modifie pas le résultat de sa décision.

[17] La prestataire soutient que l'enregistrement prouve qu'elle a été licenciée par son nouvel employeur. Elle fait valoir que l'enregistrement fait précisément état du fait qu'on n'avait plus besoin d'elle parce que le nouvel employeur n'avait plus besoin de ses services.

[18] Contrairement aux déclarations de la prestataire, la transcription officielle de l'enregistrement de la conversation téléphonique avec l'employeur ne permet pas de révéler que le nouvel employeur a licencié la prestataire en raison d'une pénurie de travail. Il fait simplement état que l'employeur n'avait rien à gagner en ne disant pas à la Commission ce qui s'est réellement produit des mois auparavant et qu'il regrettait que la prestataire ait des problèmes avec ses prestations d'assurance-emploi. L'employeur n'a pas changé sa version des faits.

[19] Par conséquent, même si la division générale avait accepté la preuve de la prestataire, elle n'aurait pas pu conclure que cette dernière avait été licenciée par le nouvel employeur en raison d'une pénurie de travail.

[20] De plus, comme l'a conclu la division générale, la preuve portée à sa connaissance démontre que la prestataire elle-même avait confirmé à plusieurs reprises avoir quitté volontairement son emploi.

[21] Au cours d'une entrevue avec la Commission le 2 février 2017, la prestataire a déclaré avoir quitté son emploi parce qu'elle souhaitait prendre du repos. Elle a mentionné une entente conclue avec le nouvel employeur selon laquelle elle resterait un mois de plus afin qu'il puisse trouver une personne pour la remplacer et selon laquelle elle démissionnerait par la suite. Elle souhaitait prendre une pause du travail³.

[22] Au cours d'une entrevue avec la Commission le 21 février 2017, la prestataire a déclaré avoir quitté son emploi pour des raisons médicales. Elle a affirmé qu'elle n'a pas été conseillée par un ou une médecin de démissionner; elle a simplement donné son avis à l'employeur et elle est partie⁴.

[23] Dans sa demande de révision, la prestataire a déclaré qu'elle avait convenu avec le nouveau propriétaire qu'elle travaillerait pendant un mois afin de faciliter la transition entre les propriétaires, mais elle étudiait la possibilité de prendre une pause⁵.

³ GD3-21.

⁴ GD3-29.

⁵ GD3-43.

[24] Au cours d'une entrevue avec la Commission le 23 mai 2017, la prestataire a déclaré avoir quitté son emploi en raison de la fatigue et d'étourdissements. Elle a affirmé avoir conclu une entente selon laquelle elle continuerait de travailler pendant un mois et qu'elle quitterait son emploi par la suite⁶.

[25] L'employeur a confirmé les diverses déclarations de la prestataire faites à plusieurs occasions et a déclaré qu'elle avait volontairement quitté son emploi pour prendre une pause et qu'elle avait fait le choix personnel de quitter son emploi⁷.

[26] Le Tribunal estime que la division générale n'a pas commis une erreur lorsqu'elle a conclu, d'après la preuve, que la prestataire avait volontairement quitté son emploi et qu'elle n'avait pas été licenciée en raison d'une pénurie de travail. De plus, au moment où la prestataire a décidé de quitter son emploi en juin 2014, d'autres solutions raisonnables s'offraient à elle.

[27] Comme l'a déclaré la division générale, d'autres solutions s'offraient à la prestataire : elle aurait pu tenter de discuter d'un possible retour chez l'employeur si elle avait l'intention de prendre une courte pause; elle aurait pu discuter de modifications à son horaire afin trouver des mesures d'adaptation concernant son état de santé; elle aurait pu prendre congé pour prendre soin de sa santé et avoir la possibilité de retourner travailler. Dans le même ordre d'idées, elle aurait pu consulter une ou un médecin pour obtenir un billet selon lequel elle devait quitter son emploi.

[28] Le Tribunal estime que la division générale n'a pas commis une erreur lorsqu'elle a conclu que, étant donné qu'elle avait d'autres solutions raisonnables qui s'offraient à elle avant de quitter son emploi et compte tenu de l'ensemble des circonstances, la prestataire n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi au titre des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

⁶ GD3-50.

⁷ GD3-16, GD-3-26, GD3-30 et GD3-49.

[29] Le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 13 septembre 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S. Y., appelante S. M., représentante de l'appelante Christina Tam, interprète nommée par le Tribunal