



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *N. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1443

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-368

ENTRE :

N. D.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Jude Samson

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 décembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] N. D. est le prestataire en l'espèce. Il a travaillé pour l'employeur, X, au cours de l'été 2016. Le prestataire a par la suite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi (AE), signalant à la Commission de l'assurance-emploi du Canada qu'il avait été mis à pied en raison d'un manque de travail. La Commission a approuvé la demande du prestataire et lui a versé des prestations.

[3] En juillet 2017, le prestataire a présenté une autre demande de prestations régulières d'AE. Cette fois-ci, le prestataire a cependant signalé sur son formulaire de demande qu'il avait quitté son emploi auprès de l'employeur afin de retourner à l'université. À la suite d'un réexamen, la Commission a déterminé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi auprès de l'employeur et qu'il n'avait pas été fondé à le faire¹. Par conséquent, la Commission a exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'AE et a demandé qu'il rembourse une certaine partie des prestations qu'il avait déjà reçues.

[4] Le prestataire a demandé à la Commission de procéder à une révision, mais celle-ci a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a ensuite porté la décision de la Commission en appel devant la division générale du Tribunal, mais celle-ci a rejeté l'appel. Ensuite, le prestataire a interjeté appel de la décision de la division générale devant la division d'appel du Tribunal, où son appel a été accueilli. Par conséquent, le dossier a été renvoyé à la division générale pour réexamen.

[5] La deuxième membre de la division générale a tranché l'affaire de nouveau. Elle a tenu une nouvelle audience et, pour la deuxième fois, elle a maintenu la décision de la Commission d'exclure le prestataire du bénéfice des prestations d'AE. Le prestataire interjette maintenant

¹ Dans ce contexte, le terme « fondé » a un sens très précis. Il est défini à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance emploi* (Loi sur l'AE). L'article 30 de la Loi sur l'AE établit le pouvoir de la Commission d'exclure une partie prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi dans des cas comme celui-ci.

appel de la deuxième décision de la division générale auprès de la division d'appel du Tribunal. Plus précisément, le prestataire soutient que les deux décisions de la division générale se contredisent et que la deuxième membre de la division générale a commis des erreurs importantes concernant les faits de l'affaire.

[6] Je ne peux pas accepter les arguments du prestataire. Je rejette donc son appel. Voici les motifs de ma décision.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] Pour arriver à cette décision, je me suis penché sur les questions suivantes :

- a) La deuxième membre de la division générale a-t-elle commis une erreur de droit en n'adoptant pas les conclusions tirées par le premier membre de la division générale?
- b) La deuxième membre de la division générale a-t-elle fondé sa décision sur une erreur de fait importante?

ANALYSE

[8] Je suis tenu de respecter la loi et les procédures prévues par la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). Par conséquent, je ne peux intervenir en l'espèce que si la division générale a commis au moins une des erreurs énumérées à l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS².

[9] En l'espèce, je me suis penché sur la question de savoir si la deuxième membre de la division générale avait commis une erreur de droit ou de fait. Selon le libellé de la Loi sur le MEDS, toute erreur de droit pourrait me permettre d'intervenir en l'espèce³.

[10] Cependant, il n'en va pas de même pour les erreurs de fait⁴. Pour que je puisse intervenir sur le fondement de ce type d'erreur, la deuxième membre de la division générale doit avoir

² Ces erreurs sont aussi appelées « moyens d'appel ».

³ *Loi sur le ministre de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), art 58(1)(b).

⁴ L'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS définit les erreurs de fait pertinentes.

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] Par exemple, je ne peux pas intervenir dans une affaire simplement parce que la division générale s'est trompée au sujet d'un détail non pertinent. Cependant, je peux intervenir si la division générale a fondé sa décision sur un fait qui est manifestement contredit par les éléments de preuve ou qui n'est pas étayé par ces derniers⁵.

Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit?

[12] Non, la deuxième membre de la division générale n'a pas commis d'erreur de droit en n'adoptant pas les conclusions tirées par le premier membre de la division générale.

[13] Dans les deux décisions, la division générale a rejeté l'appel du prestataire. Néanmoins, il soutient que le premier membre de la division générale a tiré des conclusions importantes qui étaient favorables à son affaire. Selon lui, la deuxième membre de la division générale aurait dû adopter ces conclusions dans sa décision.

[14] Le prestataire a souligné l'importance de ces conclusions dans sa première demande devant la division d'appel⁶. La Commission a ensuite admis que la décision de la division générale contenait des erreurs⁷. Cependant, elle a recommandé que l'affaire soit renvoyée à la division générale pour réexamen.

[15] Même si le premier membre de la division d'appel avait la compétence nécessaire pour rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, elle a plutôt décidé de renvoyer l'affaire à la division générale. Plus précisément, elle a dit que l'approche du premier membre de la division générale concernant ses conclusions de fait était incomplète. Elle a donc renvoyé le dossier à la division générale pour réexamen⁸. Le premier membre de la division d'appel a écrit que la division générale devrait prendre en considération les éléments de preuve contradictoires

⁵ *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118 au para 6.

⁶ AD1-3 à AD1-4.

⁷ AD2.

⁸ Décision de la division d'appel datée du 18 octobre 2018 au para 19.

et tirer des conclusions de fait⁹. Cependant, elle n'a pas donné de directives sur la façon dont le dossier devrait être traité une fois renvoyé à la division générale¹⁰.

[16] Dans les circonstances, la deuxième membre de la division générale a tenu une nouvelle audience, laquelle a duré plus d'une heure. À plusieurs reprises au cours de l'audience, la membre a expliqué au prestataire qu'elle examinait à nouveau l'affaire en partant de zéro, comme si la décision de la division générale n'existait pas¹¹. Il va sans dire qu'elle a permis au prestataire de présenter des éléments de preuve au sujet d'éléments provenant de la première décision de la division générale et qu'il estimait importants, et elle a souligné les arguments du prestataire dans sa décision¹².

[17] La deuxième membre de la division générale n'a commis aucune erreur de droit en procédant de cette façon. Le prestataire a contesté avec succès la première décision de la division générale. Néanmoins, il a ensuite voulu sélectionner les éléments de la décision qui étaient favorables à son affaire. Au contraire, la division d'appel a fait abstraction de la première décision de la division générale et a souligné qu'il était nécessaire qu'une deuxième membre de la division générale tire ses propres conclusions de fait.

[18] Il va sans dire qu'il serait préférable que la division générale ne tire pas des conclusions de fait contradictoires d'une décision à l'autre. Cependant, cela ne constitue pas une erreur de droit liée aux faits en l'espèce. Toutefois, comme je l'expliquerai ci-dessous, contrairement aux allégations du prestataire, je n'interprète pas les deux décisions générales comme étant contradictoires.

Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une erreur de fait importante?

[19] Non, la deuxième membre de la division générale n'a pas fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

⁹ Décision de la division d'appel datée du 18 octobre 2018 au para 20.

¹⁰ Décision de la division d'appel datée du 18 octobre 2018 au para 21.

¹¹ Enregistrement audio de la deuxième audience devant la division générale, environ de 8 min 40 s à 10 min 40 s, et 18 min 25 s à 19 min 30 s.

¹² Décision de la division générale datée du 26 avril 2019 aux para 9 et 11 à 12.

[20] En l'espèce, la division générale a appliqué l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette disposition aurait pour effet d'exclure le prestataire du bénéfice de prestations d'AE s'il avait quitté volontairement son emploi auprès de l'employeur sans justification. Il convient d'analyser cela en deux temps¹³. D'abord, la Commission était tenue de prouver que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Si tel était le cas, le prestataire devait alors prouver qu'il avait été justifié à quitter son emploi.

[21] Dans plusieurs cas d'exclusion, la première partie de l'analyse est claire. Cependant, la deuxième membre de la division générale a reconnu que, en l'espèce, elle devait concentrer son attention sur cette question.

[22] Le prestataire n'a pas envoyé de lettre de démission. Cependant, en retournant à l'université, le prestataire a-t-il réellement quitté son emploi? En ce qui a trait à cette question, la deuxième membre de la division générale s'est fondée sur une affaire semblable dont était saisie la Cour d'appel fédérale et dans laquelle on avait conclu qu'une personne avait quitté volontairement son emploi parce qu'elle avait réduit sa disponibilité à travailler¹⁴.

[23] En l'espèce, l'employeur a embauché le prestataire pendant les mois d'été. Cependant, en septembre, le prestataire planifiait retourner à l'université afin de terminer la dernière année de son programme d'enseignement de deux ans. Les parties ont présenté des éléments de preuve contradictoires au sujet de la disponibilité à travailler du prestataire après son retour à l'université.

[24] D'une part, l'employeur a affirmé qu'il avait un surcroît de travail et qu'il aurait continué d'embaucher le prestataire si ce n'avait été de ses plans de retourner à l'université¹⁵. L'employeur a soutenu qu'il donnait d'abord du travail aux personnes qui étaient disposées à travailler à temps plein¹⁶.

[25] D'autre part, le prestataire a soutenu qu'il avait désespérément besoin d'argent et qu'il souhaitait demeurer sur la liste d'appel de l'employeur. Il a affirmé qu'il était prêt à manquer

¹³ *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313 au para 49.

¹⁴ *Canada (Procureur général) c Côté*, 2006 CAF 219.

¹⁵ Décision de la division générale datée du 26 avril 2019 aux para 14 et 15.

¹⁶ GD3-47.

l'école de temps en temps, et qu'il aurait même reporté ses études si on lui avait offert un [traduction] « vrai » emploi à temps plein¹⁷.

[26] Pour appuyer sa position, le prestataire a fait remarquer qu'il avait appelé l'employeur à deux reprises afin de vérifier s'il avait du travail pour lui. Si l'employeur avait arrêté de donner du travail au prestataire en raison de sa disponibilité réduite, le prestataire affirme que cela était un malentendu de la part de l'employeur et qu'on ne devrait pas lui en tenir rigueur.

[27] La deuxième membre de la division générale a soupesé l'ensemble de la preuve, a conclu que le prestataire avait réduit sa disponibilité à travailler et a expliqué comment elle en était arrivée à cette conclusion.

[28] Quoiqu'il en soit, le prestataire soutient que la deuxième membre de la division générale a commis trois erreurs importantes concernant les faits de l'espèce.

[29] Premièrement, le prestataire soutient que, contrairement au premier membre de la division générale, la deuxième membre n'a pas reconnu le fait qu'il avait appelé l'employeur à deux reprises afin de se chercher plus de travail. Selon le prestataire, il s'agit là d'une preuve solide (voir concluante) à l'appui du fait qu'il n'avait pas quitté son emploi.

[30] Je ne peux accepter le fait que la deuxième membre de la division générale a commis l'erreur de fait présumée par le prestataire. En fait, la deuxième membre de la division générale a tout simplement estimé que cette preuve était moins probante que l'espérait le prestataire.

[31] En effet, la deuxième membre de la division générale a reconnu que le prestataire avait fait ces appels à l'employeur. Elle semble même avoir reconnu le fait que le prestataire avait conservé une certaine disponibilité à travailler. Toutefois, elle a estimé qu'il avait été raisonnable de la part de l'employeur de conclure qu'une fois que le prestataire était retourné à l'université, il était moins disponible qu'il ne l'était auparavant¹⁸. Elle a affirmé qu'il revenait à l'employeur d'évaluer les exigences de son entreprise¹⁹. En fait, l'employeur a démontré son opinion en

¹⁷ Enregistrement audio de la deuxième audience devant la division générale, environ de 50 min 40 s à 51 min 45 s.

¹⁸ Décision de la division générale datée du 26 avril 2019 au para 16.

¹⁹ Décision de la division générale datée du 26 avril 2019 au para 18.

embauchant quelqu'un pour remplacer le prestataire avant sa dernière journée de travail et en émettant rapidement son relevé d'emploi.

[32] La deuxième membre de la division générale n'a commis aucune erreur pertinente en tirant sa conclusion. Après tout, elle n'a pas conclu que le prestataire n'était pas disponible à travailler, mais plutôt que sa disponibilité était réduite. Le fait que le prestataire ait appelé l'employeur pour lui demander plus de travail n'est pas en contradiction avec cette conclusion.

[33] Deuxièmement, le prestataire a reconnu avoir fourni des réponses différentes dans ses deux demandes de prestations d'AE. Dans la première demande, il a noté qu'il avait arrêté de travailler pour l'employeur en raison d'un manque de travail²⁰. Dans la deuxième demande, il a indiqué avoir quitté son emploi afin de retourner à l'université²¹.

[34] Le prestataire a expliqué avoir indiqué qu'il avait quitté son emploi dans la deuxième demande, car il pensait devoir se conformer à ce que l'employeur avait indiqué sur son relevé d'emploi²². Le premier membre de la division générale avait accepté l'explication du prestataire et avait estimé que sa première réponse était plus crédible. Comme la deuxième membre de la division générale n'a pas tiré la même conclusion, le prestataire a soutenu qu'elle avait commis une erreur importante concernant les faits de l'espèce.

[35] Le rôle de la division générale était de déterminer si le prestataire avait quitté volontairement son emploi. En ce qui a trait à cette question, la deuxième membre de la division générale n'a pas tout simplement accepté ce que le prestataire avait écrit dans ses demandes, ce qu'il estimait être raisonnablement vrai ou ce que l'employeur avait écrit sur le relevé d'emploi du prestataire.

[36] La deuxième membre de la division générale a plutôt tiré sa propre conclusion sur ce point. Plus particulièrement, elle a accordé du poids à la déclaration de l'employeur selon laquelle il aurait continué de fournir du travail au prestataire si ce n'avait été de ses plans de retourner à l'université. La division générale avait le droit d'accepter cet élément de preuve et de conclure, comme elle l'a fait, que le prestataire n'a pas perdu son emploi en raison d'un manque

²⁰ GD3-7.

²¹ GD3-21 à GD3-22.

²² GD3-33.

de travail²³. Plutôt, la division générale en est arrivée à la conclusion selon laquelle la disponibilité réduite du prestataire, qu'il a provoquée en retournant à l'université, avait entraîné la perte de son emploi.

[37] Troisièmement, le prestataire a soutenu que la deuxième membre de la division générale avait commis une erreur lorsqu'elle avait fait référence à son stage comme raison pour avoir limité sa disponibilité à travailler²⁴. Selon le prestataire, son stage n'était pas pertinent, car il avait eu lieu après qu'il ait eu fini de recevoir ses prestations d'AE.

[38] Le prestataire a parlé de son stage au cours de la deuxième audience devant la division générale, mais il n'a pas mentionné que les dates de son stage faisaient en sorte que celui-ci n'était pas pertinent aux questions en litige²⁵. Au contraire, le prestataire a affirmé qu'il aurait manqué une journée ici et là de son stage si l'employeur l'avait rappelé au travail. Je ne peux pas reprocher à la division générale de ne pas avoir connu les dates du stage du prestataire si celui-ci ne les a pas mentionnées au cours de l'audience.

[39] Quoiqu'il en soit, le point le plus important que la deuxième membre de la division générale a soulevé était lié au fait que le prestataire en était à la dernière année de son programme en enseignement²⁶. La deuxième membre de la division générale a estimé qu'il était peu probable que le prestataire ait quitté volontairement ses études alors qu'il en était à sa dernière année, et ce, pour [traduction] « remplacer » quelqu'un pendant plusieurs semaines et faire un travail qu'il a décrit comme étant le pire travail dans le secteur pétrolier²⁷.

[40] Dans les circonstances, la deuxième membre de la division générale ne faisait pas la distinction entre les cours du prestataire et son stage. Son raisonnement s'appliquait aux deux situations. Les deux étaient nécessaires pour terminer son programme. S'il y a ici une erreur, j'estime que celle-ci n'atteindrait pas le seuil requis pour l'application de l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

²³ Décision de la division générale datée du 26 avril 2019 au para 15.

²⁴ Décision de la division générale datée du 26 avril 2019 au para 17.

²⁵ Enregistrement audio de la deuxième audience devant la division générale, environ de 50 min 40 s à 51 min 45 s.

²⁶ Décision de la division générale datée du 26 avril 2019 au para 17.

²⁷ Décision de la division générale datée du 26 avril 2019 au para 18.

[41] Par conséquent, dans l'ensemble, le prestataire n'a pas établi que la deuxième membre de la division générale avait commis une erreur de fait pertinente.

CONCLUSION

[42] Je suis sensible à la situation du prestataire. Cependant, je n'ai pas été en mesure de trouver une erreur qui me permettrait d'intervenir en l'espèce. Je rejette donc l'appel du prestataire.

Jude Samson
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 13 novembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	N D., appellant M. Allen, représentant de l'intimée