



[TRADUCTION]

Citation : *A. A. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1470

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-640

ENTRE :

**A. A.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Janet Lew

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 décembre 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### APERÇU

[2] L'appelant, A. A. (prestataire) interjette appel de la décision rendue par la division générale le 26 juin 2019.

[3] La division générale a décidé que le prestataire avait perdu son emploi à Calgary auprès d'une entreprise d'autopartage en raison de sa propre inconduite. L'employeur a allégué que le prestataire a enfreint la politique de l'entreprise interdisant l'utilisation des véhicules de l'entreprise à des fins personnelles. La division générale a conclu qu'en raison de son inconduite, le prestataire n'avait pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi. La division générale a également décidé que le prestataire n'avait pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations après avoir perdu son emploi à l'entreprise d'autopartage.

[4] Le prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. En particulier, il soutient que la division générale n'a pas tenu compte du fait que la véritable raison pour laquelle son employeur l'a congédié était un manque de travail croissant. À cet égard, il soutient que la division générale n'a pas tenu compte des messages textes de son employeur.

[5] Pour les motifs qui suivent, je rejette l'appel.

### QUESTIONS EN LITIGE

[6] Je suis saisie des questions en litige suivantes :

(a) La division d'appel peut-elle accepter les nouveaux éléments de preuve du prestataire?

(b) La division générale a-t-elle négligé des faits ou des questions importants?

## ANALYSE

### **(a) La division d'appel peut-elle accepter les nouveaux éléments de preuve du prestataire?**

[7] Le prestataire soutient que son employeur l'a congédié parce qu'il n'y avait pas suffisamment de travail. En effet, après l'audience de la division générale tenue les 30 mai et 20 juin 2019, l'employeur du prestataire a annoncé qu'il cesserait ses activités dans la région de Calgary. Le prestataire a produit des captures d'écran de titres tirés de divers articles de presse en ligne. Les manchettes sont datées du 27 septembre 2019. Elles montrent que l'employeur du prestataire se retirerait du marché de Calgary, comme d'autres villes nord-américaines<sup>1</sup>. Le prestataire a également fourni des liens vers les sites Web et les articles de nouvelles.

[8] Le prestataire se fonde sur ces articles à l'appui de son appel. Le prestataire affirme que ces articles prouvent que son employeur l'a congédié parce qu'il n'y avait pas assez de travail pour lui.

[9] Les renseignements de septembre 2019 sont nouveaux. La division générale n'était pas saisie de ces nouveaux renseignements. En fait, cela contredit quelque peu le témoignage du prestataire à l'audience de la division générale. Le prestataire a déclaré que son employeur voulait qu'il attende l'hiver suivant pour retourner au travail. Il était d'avis qu'il y avait plus de travail en hiver<sup>2</sup>.

[10] En règle générale, la division d'appel ne tient pas compte des nouveaux éléments de preuve. Certaines exceptions existent toutefois. Par exemple, si de nouveaux éléments de preuve aident à comprendre les questions pertinentes à l'appel, mais n'ajoutent pas de nouveaux éléments de preuve relativement au bien-fondé de l'affaire, ou s'ils mettent en évidence des failles dans la preuve dont était saisie la division générale, alors la division d'appel pourrait être en mesure de les accepter. Toutefois, les nouveaux éléments de preuve du prestataire ne sont pas visés par aucune des exceptions prévues par la règle générale interdisant d'accepter de nouveaux

---

<sup>1</sup> Voir AD2 à 4.

<sup>2</sup> Vers 57 min 53 s. jusqu'à 59 min 29 s. de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale le 20 juin 2019.

éléments de preuve<sup>3</sup>. Je ne peux donc pas accepter les nouveaux éléments de preuve du prestataire.

**(b) La division générale a-t-elle négligé des faits ou des questions importants?**

[11] Le prestataire soutient que les messages textes de son employeur montrent que la véritable raison pour laquelle il a été congédié était le manque de travail<sup>4</sup>.

[12] Les messages textes montrent qu'au début de mai et de juin 2018, le prestataire a demandé du travail à son employeur. Le 7 mai, l'employeur a répondu qu'il n'y avait pas beaucoup de travail disponible. L'employeur a écrit : [traduction] « J'ai besoin que vous preniez une pause pour le moment pendant que je détermine nos besoins en dotation, s'il vous plaît ». Il a aussi écrit : [traduction] « Restez en contact avec moi et je vous informerai de ce qui se passe ».

[13] Puis, le 14 juin 2018, le prestataire a fait un suivi auprès de son employeur. L'employeur a répondu : [traduction] « Non, désolé [...] Je vous ai dit de m'appeler et que je verrais ce que je pouvais faire pour vous », [traduction] « Nous n'avons pas encore de place pour vous », [traduction] « Donnez-moi un peu plus de temps. Je pense que je peux vous trouver une place » et [traduction] « Mais j'aime votre enthousiasme! » (Le prestataire a échangé d'autres messages textes avec son employeur en avril 2018. Ceux-ci n'ont aucun rapport avec les questions entourant sa demande de prestations d'assurance-emploi).

[14] Après cet échange de messages textes, l'employeur a communiqué avec le prestataire. Le prestataire a travaillé deux jours. L'employeur l'a ensuite congédié.

[15] Le prestataire soutient que la véritable raison de son congédiement était un manque de travail. Il estime que, pour cette raison, la division générale aurait dû tenir compte des messages textes. Il soutient que les messages textes prouvent que son employeur l'a congédié parce qu'il y avait peu de travail disponible.

---

<sup>3</sup> Voir *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1367.

<sup>4</sup> Voir les messages texte aux pages GD3-60 et 61.

[16] La division générale a brièvement mentionné les messages textes. Elle ne s'est pas demandé si les messages textes montraient qu'il y avait un manque de travail ou si l'employeur voulait congédier le prestataire.

[17] Les messages textes indiquent que l'entreprise avait peu de travail. Or, le relevé d'emploi montre aussi que l'entreprise a peu de travail. Le prestataire n'a pas travaillé pendant plusieurs semaines entre avril et juin 2018. Le prestataire n'a donc pas eu à se fier aux messages textes pour faire valoir qu'il y avait une pénurie de travail. La division générale a déjà reconnu qu'il y avait une pénurie de travail au cours de l'été<sup>5</sup>. Toutefois, il est clair que le membre n'a pas considéré la pénurie de travail comme étant la raison du congédiement du prestataire.

[18] Il faut donc se demander si la division générale aurait dû se pencher sur la question de savoir si l'employeur avait congédié le prestataire en raison d'une pénurie de travail.

[19] Le prestataire a déclaré lors de son témoignage que son employeur lui avait demandé de prendre congé, mais qu'après environ 40 jours, il a insisté pour retourner au travail. Il avait besoin d'argent pour payer son loyer et ses dépenses. Il a déclaré lors de son témoignage : [traduction] « C'est pourquoi j'ai insisté pour retourner, mais il cherchait n'importe quelle raison ou moyen de me congédier »<sup>6</sup>. C'est cette déclaration du prestataire qui ressemble le plus à un argument indiquant que son employeur l'avait congédié en raison d'une pénurie de travail.

[20] En fait, le prestataire n'a pas fait valoir ni présenté clairement à la division générale des arguments prouvant que son employeur l'avait congédié en raison d'une pénurie de travail<sup>7</sup>. L'avis d'appel ne mentionne pas non plus cet argument. Par conséquent, je ne peux reprocher au membre de la division générale de ne pas avoir examiné si l'employeur du prestataire l'avait congédié en raison d'un manque de travail.

[21] Même si le prestataire avait demandé au membre de la division générale d'examiner les messages textes pour prouver qu'il avait été congédié pour des raisons non liées à son

---

<sup>5</sup> Vers 1 h 15 min 35 s. de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale le 20 juin 2019.

<sup>6</sup> Vers 55 min 10 s. de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale le 20 juin 2019.

<sup>7</sup> Le membre de la division générale a tenu deux audiences. Un interprète a assisté à l'audience du 20 juin 2019, afin que le membre s'assure de bien comprendre le prestataire. Malgré cela, l'interprète a souligné que le prestataire ne s'exprimait pas clairement. Vers 1 h 34 min 20 s. de l'enregistrement audio de l'audience du 20 juin 2019.

inconduite, j'estime qu'ils ne démontrent pas que son employeur l'avait congédié en raison d'un manque de travail.

[22] À eux seuls, les messages textes n'indiquent rien au sujet du congédiement du prestataire. Les messages textes n'indiquent pas non plus que l'employeur ait songé à congédier le prestataire. Fait important, ces messages montrent que l'employeur du prestataire a jugé de façon favorable son enthousiasme. Il l'a invité à faire un suivi pour savoir s'il y avait du travail.

[23] Le prestataire affirme que la série de textes de mai et juin 2018 prouve que l'employeur voulait le congédier. L'entreprise n'avait pas beaucoup de travail à lui offrir. Il soutient que l'employeur lui a demandé de retourner au travail pendant quelques jours afin de trouver une excuse pour le congédier. Il prétend que son employeur s'est caché derrière un prétendu acte répréhensible pour dissimuler la véritable raison de son congédiement. À l'audience de la division générale, il a soutenu que son employeur s'était servi du fait qu'il avait utilisé un véhicule de l'entreprise à des fins personnelles comme excuse pour le congédier<sup>8</sup>.

[24] Il ne ressort pas clairement des messages textes seuls que l'employeur voulait congédier le prestataire en raison d'une pénurie de travail. En fait, le prestataire a déclaré lors de son témoignage que son employeur voulait qu'il attende l'hiver suivant pour retourner au travail<sup>9</sup>. Le membre de la division générale a interrogé le prestataire au sujet de cette contradiction. Il n'aurait pas été logique que l'employeur congédie le prestataire pendant l'été s'il voulait aussi que celui-ci retourne au travail pendant l'hiver<sup>10</sup>.

[25] Ainsi, dans ma décision sur la permission d'en appeler, j'ai indiqué que le prestataire devrait expliquer en quoi les messages textes démontraient un lien entre la pénurie de travail et son congédiement. J'ai également indiqué que le prestataire devrait signaler tout autre élément de preuve devant la division générale pour montrer qu'il y avait eu des congédiements ou des mises à pied d'autres employés vers juin 2018. De cette façon, le membre de la division générale aurait pu savoir qu'il y avait un problème possible au sujet des messages textes.

---

<sup>8</sup> Vers 1 h 18 min 23 s. à 1 h 19 min 15 s. de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale le 20 juin 2019.

<sup>9</sup> Vers 58 min 40 s. de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale le 20 juin 2019.

<sup>10</sup> Vers 1 h 01 min 35 s. de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale le 20 juin 2019.

[26] Le prestataire a répondu que si son employeur avait vraiment été préoccupé par son acte répréhensible, il aurait alors mentionné une inconduite dans les messages textes, au lieu de lui demander de retourner au travail. Toutefois, rien n'indique que l'employeur ait été mis au courant de l'inconduite du prestataire avant qu'il ne lui donne plus de travail. Il est insensé que l'employeur lui ait donné du travail pour inventer un prétexte pour le congédier. Premièrement, si l'employeur était déjà au courant de l'inconduite du prestataire, il aurait pu le congédier sans lui donner de travail. Deuxièmement, s'il voulait constituer un dossier de congédiement, il n'aurait pas pu prévoir que le prestataire aurait fait preuve d'une future inconduite.

[27] À l'audience de la division générale, le prestataire n'a pas demandé à la division générale d'examiner les messages textes ni de les accepter comme preuve que son employeur l'avait congédié en raison d'une pénurie de travail. Bien que les messages textes indiquent qu'il y avait peu de travail, j'estime qu'ils n'indiquent pas que l'employeur voulait congédier le prestataire. Le fait qu'il y ait eu une pénurie de travail n'est pas suffisant pour établir un lien avec le congédiement du prestataire, étant donné l'inconduite du prestataire.

[28] Il y avait d'autres éléments de preuve étayant que l'entreprise avait peu de travail. La division générale savait qu'il y avait une pénurie de travail. Toutefois, il est clair que le membre a estimé que l'employeur du prestataire l'avait congédié en raison de sa propre inconduite, plutôt qu'en raison d'une pénurie de travail.

[29] Pour ces motifs, je conclus que la division générale n'a pas commis d'erreur en ne tenant pas compte des messages textes et de la question de savoir si l'employeur avait congédié le prestataire en raison d'une pénurie de travail.

## **CONCLUSION**

[30] L'appel est rejeté.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

MODE D'INSTRUCTION :	Questions et réponses
COMPARUTIONS :	A. A., appellant