



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *M. G. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 150

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-846

ENTRE :

M. G.

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 LA DÉCISION : Le 19 février 2020

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelant, M. G. (prestataire), a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), l'a informé qu'il n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification.

[3] La Commission a déterminé que le prestataire a choisi de s'absenter de son travail sans avoir obtenu l'autorisation de son employeur. Le prestataire a demandé la révision de cette décision mais la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale.

[4] La division générale a déterminé que les vacances du prestataire n'avaient pas été approuvées par l'employeur et qu'il avait fait le choix de ne pas se présenter au travail. Elle a déterminé que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables qui s'offraient à lui et a choisi de ne pas se présenter au travail, causant ainsi la fin de son emploi.

[5] Le prestataire a obtenu la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Il fait valoir que la division générale a fait défaut d'observer un principe de justice naturelle. Il soutient qu'elle a ignoré la preuve portée à sa connaissance et erré en droit dans son interprétation de l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[6] Le Tribunal doit décider si la division générale a fait défaut d'observer un principe de justice naturelle. Il doit également décider si la division générale a ignoré la preuve portée à sa connaissance et si elle a erré dans son interprétation de l'article 29(c) de la Loi sur l'AE.

[7] Le Tribunal rejette l'appel du prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

[8] Est-ce que la division générale a fait défaut d'observer un principe de justice naturelle en accordant plus de poids à la preuve de l'employeur alors qu'il était absent lors de l'audience et qu'il ne pouvait faire l'objet d'un contre-interrogatoire ?

[9] Est-ce que la division générale a erré en ignorant certains éléments de preuve et dans son interprétation de l'article 29(c) de la Loi sur l'AE ?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[10] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.¹

[11] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[12] En conséquence, 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.

Question en litige no 1 : Est-ce que la division générale a fait défaut d'observer un principe de justice naturelle en accordant plus de poids à la preuve de l'employeur alors qu'il était absent lors de l'audience et qu'il ne pouvait faire l'objet d'un contre-interrogatoire ?

[13] Le Tribunal est d'avis que ce moyen d'appel est non fondé.

¹ *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[14] Le prestataire 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 et qu'il ne pouvait le contre-interroger. Il fait également valoir que la division générale a ignoré le fait que la Commission n'a pas interrogé la superviseure qui a autorisé ses vacances.

[15] Le Tribunal est d'avis que le seul fait qu'une partie soit présente et que l'autre soit absente de l'audience ne doit pas être un facteur déterminant. La division générale est libre de préférer la crédibilité de l'une ou de l'autre.

[16] De plus, la Cour d'appel fédérale a décidé 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.² La division générale ne pouvait donc rejeter la preuve de l'employeur seulement parce que le prestataire n'avait pas eu l'occasion de contre-interroger l'employeur.³

[17] Le Tribunal est d'avis que le prestataire 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 le prestataire a eu l'occasion de contredire la position de l'employeur. Il n'y a eu aucun manquement à un principe de justice naturelle.

[18] Ce moyen d'appel est rejeté.

Question en litige no 2 : Est-ce que la division générale a erré en ignorant certains éléments de preuve et dans son interprétation de l'article 29(c) de la Loi sur l'AE ?

[19] Le Tribunal est d'avis que ce moyen d'appel est non fondé.

[20] La division générale a déterminé que les vacances du prestataire n'étaient pas approuvées et qu'il avait fait le choix de ne pas se présenter au travail. Elle a déterminé

² *Caron c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 254.

³ *Olivier*, A-308-81.

que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables qui s'offraient à lui et a choisi de ne pas se présenter au travail, causant ainsi la fin de son emploi.

[21] Le prestataire fait valoir que la division générale a ignoré la preuve portée à sa connaissance. Il soutient que c'est l'employeur qui a de façon unilatérale mis fin à son emploi après avoir initialement approuvé ses deux semaines de vacances. Le prestataire soutient que l'employeur a agi ainsi car il savait qu'il se cherchait un nouvel emploi.

[22] La preuve non contestée devant la division générale démontre que le prestataire a été convoqué par son employeur afin de discuter de ses vacances. L'employeur a avisé le prestataire qu'il ne lui accordait pas la deuxième semaine de vacances et qu'il devait se présenter à son poste. Le prestataire a fait connaître son mécontentement à l'employeur étant d'avis qu'il avait déjà été autorisé à prendre deux semaines de vacances.

L'employeur l'a alors informé qu'à défaut de se présenter au travail, le lien d'emploi serait brisé. En désaccord avec la position finale de l'employeur, le prestataire a répondu : « faites ce que vous avez à faire et je vais faire ce que j'ai à faire ». Il a choisi de ne pas se présenter au travail et de continuer ses vacances.⁴

[23] Tel que souligné par la division générale, le prestataire a été formellement avisé avant le début de la deuxième semaine de vacances que celle-ci n'était pas autorisée et qu'il allait briser le lien d'emploi s'il ne se présentait pas au travail. Ainsi, il a choisi d'ignorer les directives de l'employeur et a lui-même mis fin à son emploi puisqu'il connaissait les conséquences étant associées à sa décision de ne pas se présenter au travail.

[24] Il est bien établi en droit que lorsqu'un prestataire procède à prendre un congé non autorisé, l'événement qui déclenche la perte d'emploi est le geste volontaire du prestataire, soit son insistance à prendre congé sans le consentement de l'employeur.

⁴ Pièce GD3-24.

[25] La Cour d'appel fédérale a déjà établi que la perte d'un emploi pouvait être interprétée comme ayant été causée par un départ volontaire sans justification ou par un renvoi pour inconduite. Dans les deux cas, ces motifs entraînent une exclusion.⁵

[26] Le Tribunal est d'avis que la décision de la division générale est compatible avec la preuve au dossier et conforme à la jurisprudence. Le prestataire a été avisé qu'il ne pouvait prendre une semaine additionnelle de vacances et que s'il ne se présentait pas à la date prévue, il brisait le lien d'emploi. Le prestataire avait certes le droit d'être en désaccord avec la décision de son employeur, mais il ne pouvait l'ignorer.

[27] Pour les motifs ci-dessus mentionnés, le Tribunal rejette l'appel.

CONCLUSION

[28] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	13 février 2020
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	M. G., appellant Yvan Bousquet, représentant de l'appellant Manon Richardson, représentante de l'intimée

⁵ *Jamieson c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 204; *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.