



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1129

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3804

ENTRE :

A. S.

Appelante (prestataire)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale — Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Linda Bell

DATE DE L'AUDIENCE : Le 20 février 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 24 février 2020

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. La Commission n'a pas démontré que la prestataire avait quitté volontairement son emploi. La Commission n'a également pas démontré qu'elle avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Cela signifie que la prestataire n'est pas exclue rétroactivement des prestations d'assurance-emploi (AE) pour ces raisons.

[2] De plus, la Commission n'a pas démontré que la prestataire a fait sciemment une déclaration fausse ou trompeuse.

APERÇU

[3] La prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'AE le 2 janvier 2013. Dans sa demande, elle a indiqué qu'elle ne travaillait plus chez X en raison d'un manque de travail. Une période de prestations débutant le 16 décembre 2012 a été établie. Après un délai de carence de deux semaines, la prestataire a touché 39 semaines de prestations d'AE, jusqu'au 26 octobre 2013.

[4] La Commission a mené une révision de ses demandes et a établi que la prestataire n'avait pas droit aux prestations qu'elle touchait. La Commission a informé la prestataire qu'elle avait quitté volontairement son emploi chez X, sans justification. Elle a également établi que la prestataire avait sciemment fait une fausse déclaration dans sa demande de prestations. La Commission a rétroactivement exclu la prestataire des prestations à partir du 16 décembre 2012, date de début de sa période de prestations. L'exclusion a donné lieu à un versement excédentaire de 15 405,00 \$.

[5] La Commission a maintenu sa décision après révision. La prestataire a porté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (TSS) le 30 mai 2016. Elle affirme qu'elle n'a pas quitté volontairement son emploi chez X et demande que le TSS communique avec son témoin. La division générale a rendu sa décision le 12 mai 2016. J'appelle cette décision la décision initiale de la DG.

[6] La prestataire a porté en appel la décision initiale de la DG devant la division d'appel (DA) du TSS. La DA a rendu sa décision le 31 octobre 2019. Elle a renvoyé l'affaire à la

division générale pour la tenue d'une [traduction] « nouvelle audience ». De plus, la DA a ordonné à la division générale de tenir une conférence préparatoire afin de fournir de l'information aux parties pour faire respecter les principes d'équité procédurale.

[7] J'ai tenu la téléconférence préparatoire le 19 décembre 2019, en présence de la prestataire, de son représentant et de l'interprète. J'ai décrit les questions faisant l'objet de l'appel, les critères juridiques et le processus d'audience. J'ai expliqué que je ne suis pas lié par la décision initiale de la DG ni par les conclusions de fait énumérées dans cette décision parce que la DA a renvoyé l'affaire pour une nouvelle audience. J'ai ensuite informé la prestataire et son représentant que leurs témoins pouvaient assister à l'audience par téléconférence pour présenter la preuve orale. Ils peuvent se joindre à la téléconférence par téléphone peu importe où ils se trouvent. Le TSS ne mène pas d'enquête au nom des parties. Elle ne tente pas d'obtenir des déclarations de témoins non plus. J'ai aussi expliqué que leurs témoins peuvent présenter leur témoignage sous forme de déclaration écrite signée s'ils ne peuvent pas assister à la téléconférence.

[8] Au cours de la nouvelle audience par téléconférence, le représentant a déclaré que la prestataire est la seule témoin présente qui présentera des éléments de preuve. Il a confirmé qu'aucun autre témoin ne présenterait de preuve au nom de la prestataire.

[9] J'ai tenu compte de tous les éléments de preuve documentaire que renferme le dossier d'appel ainsi que de la preuve orale de la prestataire pour rendre ma décision. Les motifs de cette décision sont décrits ci-dessous.

QUESTIONS EN LITIGE

[10] Pourquoi l'emploi de la prestataire a-t-il pris fin? A-t-elle quitté volontairement son emploi ou l'a-t-elle perdu?

[11] Si la prestataire a perdu son emploi, la perte d'emploi était-elle due à une inconduite?

[12] La prestataire a-t-elle fourni des renseignements faux ou trompeurs? Dans l'affirmative, la prestataire a-t-elle sciemment fourni ces renseignements?

[13] Est-ce que j'ai la compétence pour déterminer les heures d'emploi assurable de la prestataire?

[14] Est-ce que j'ai la compétence pour trancher les questions relatives au taux de prestations de la prestataire?

ANALYSE

[15] Pour rendre ma décision, j'ai tenu compte du fait que le Parlement a établi un parallèle entre le départ volontaire et l'inconduite dans les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi). Par conséquent, si j'interprète les faits d'une façon légèrement différente, pour conclure qu'il s'agit d'une perte d'emploi plutôt que d'un départ volontaire comme l'a établi la Commission, je ne m'écarte pas de l'objet de l'appel que je dois trancher. En l'espèce, ce que je dois déterminer, c'est si la prestataire doit être exclue au titre des articles 29 et 30 de la Loi¹.

Départ volontaire ou perte d'emploi

[16] Le droit indique que pour décider si un prestataire a quitté volontairement son emploi, il faut se demander si la partie prestataire avait « le choix de rester ou de quitter » son emploi².

[17] La Commission a le fardeau de prouver que la prestataire a quitté volontairement son emploi. Le terme « fardeau » permet d'indiquer à quelle partie revient l'obligation de fournir une preuve suffisante de sa position pour satisfaire au critère juridique. Le fardeau de la preuve en l'espèce dépend de la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est plus probable qu'improbable que les événements se sont produits comme décrit.

[18] La Commission a jugé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi chez X. La prestataire conteste ce fait et affirme que son emploi chez X a pris fin lorsque son superviseur sur le site lui a dit le 16 décembre 2012 qu'elle était [traduction] « congédiée ».

¹ *Canada (Procureur général) c Easson*, A-1598-92.

² *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

[19] La Commission soutient que l'employeur indique clairement qu'il y avait du travail pour la prestataire et qu'elle ne s'est pas présentée au travail. La Commission s'appuie sur la réponse écrite de l'employeur à sa demande de renseignements sur la paye et sur le relevé d'emploi (RE).

[20] D'après les documents présentés en preuve, X a produit le RE le 8 janvier 2013, indiquant la raison de la cessation d'emploi comme « E » pour départ volontaire. Le RE indique que le dernier jour payé était le 6 septembre 2012. Le directeur de l'employeur, A.D., a signé le formulaire de demande de renseignements sur la paye le 7 août 2013. L'employeur déclare sur ce formulaire qu'il y avait du travail et qu'il a assigné du travail à la prestataire, mais qu'elle ne s'est jamais [traduction] « présentée au travail ». Rien n'indique que la Commission ait parlé directement avec l'employeur pour vérifier cette preuve, même après avoir reçu des renseignements contradictoires de la part de la prestataire pendant le processus de révision.

[21] De plus, rien n'indique que la Commission ait parlé directement à la prestataire avant le 20 mai 2016. Au cours de cette conversation, la prestataire affirme que son superviseur lui a dit de ne pas se présenter au travail et qu'ils ne l'ont jamais appelée pour qu'elle revienne. La Commission a mis fin à cette conversation en indiquant qu'elle déciderait si elle communiquerait avec l'employeur.

[22] Rien n'indique que la Commission ait parlé directement à l'employeur pour clarifier la preuve contradictoire. La Commission a plutôt simplement produit une fiche de données d'enquête le 20 mai 2016. Ce document indique que la personne qui a mené l'enquête [traduction] « considère » que la prestataire avait quitté volontairement son emploi. Comme l'a souligné le représentant au cours de l'audience, la personne qui a mené l'enquête a utilisé le mot [traduction] « autre » pour désigner la personne qui avait fourni les renseignements pour cette fiche de données d'enquête. Cela m'indique que la Commission s'est fondée sur les renseignements du RE et sur les renseignements sur la paye pour déterminer si la prestataire avait quitté volontairement son emploi.

[23] J'ai accordé ma préférence à la preuve de la prestataire selon laquelle elle n'a pas quitté volontairement son emploi parce que sa preuve est cohérente et probable compte tenu des circonstances qui m'ont été présentées. La prestataire a expliqué en détail comment son employeur, X, était un bureau de placement de main-d'œuvre agricole. Elle dit que X avait des

contrats avec diverses fermes et fournissait la main d'œuvre pour effectuer le travail agricole. X a employé la prestataire et l'a assignée chez X, où elle cueillait et emballait les concombres.

[24] La prestataire affirme que son salaire et son transport étaient compris dans son contrat de travail. En échange de son travail, l'employeur s'occupait de son transport à destination de la ferme, où il lui assignait des tâches,. Il lui offrait également le transport pour revenir chez elle. Elle a expliqué que l'employeur avait une minifourgonnette de 15 places qui venait la chercher chez elle vers 5 h 30 chaque jour de travail. Elle affirme que l'employeur allait la chercher chez elle et qu'il allait chercher d'autres personnes avant de les conduire à la ferme où elles devaient travailler. À la fin de leur journée de travail, après 15 h 30, l'employeur allait les reconduire à leur domicile.

[25] La prestataire affirme que, même si elle travaillait chez X, leurs propriétaires et leurs gérants n'étaient pas à la ferme lorsqu'elle travaillait. Elle affirme que lorsqu'elle travaillait dans les fermes, elle relevait de superviseurs employés par la ferme.

[26] Je crois la prestataire lorsqu'elle affirme que le 6 septembre 2012, son superviseur chez X lui a dit qu'elle avait été [traduction] « congédiée ». Elle affirme qu'il lui a annoncé la nouvelle en anglais et qu'il a ensuite demandé à une autre personne de le traduire en pendjabi pour elle afin qu'elle comprenne qu'elle ne viendrait plus travailler à cette ferme. Elle affirme que ce superviseur ne travaillait pas chez X.

[27] La prestataire a toujours affirmé qu'après son retour à la maison le 6 septembre 2012, elle avait appelé X et parlé avec l'épouse du propriétaire. Elle affirme que l'épouse du propriétaire lui a dit qu'elle ne travaillait plus avec eux parce qu'elle avait été congédiée. Elle affirme qu'ils lui ont aussi dit que l'autobus (minifourgonnette) ne viendrait plus la chercher pour aller au travail. Elle a déclaré que la minifourgonnette de X ne s'est jamais présentée chez elle après le 6 septembre 2012. Elle soutient que c'est une autre indication qu'elle ne travaillait plus pour cet employeur.

[28] La prestataire affirme que son employeur embauchait de la main-d'œuvre dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers. Elle dit que l'employeur ne pouvait pas dire qu'il y avait une pénurie de travail de peur que cela nuise au financement du Programme des travailleurs

étrangers. De plus, elle affirme qu'une personne lui a dit que c'était la fin de la saison pour la cueillette des concombres. J'estime que les deux motifs sont probables compte tenu de la nature de l'emploi de la prestataire chez X.

[29] Selon les éléments de preuve mentionnés ci-dessus, je conclus que la prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi. Elle n'a pas eu le choix de conserver son emploi. Sa capacité de continuer à travailler dépendait plutôt entièrement de son employeur qui lui assignait du travail à une ferme et lui fournissait son transport pour aller et revenir du lieu de travail. Son employeur ne lui a pas assigné de travail ni offert de moyen de transport après le 6 septembre 2012. Par conséquent, je conclus que la prestataire a perdu son emploi et n'a pas quitté volontairement son emploi.

Perte d'emploi

[30] Dans les cas où une partie prestataire perd son emploi, il incombe à la Commission de prouver que la perte d'emploi est attribuable à l'inconduite de la partie prestataire. Tel que mentionné ci-dessus, elle doit s'acquitter du fardeau de la preuve selon la prépondérance des probabilités..

[31] Mon rôle n'est pas de décider si le congédiement était justifié. Mon rôle consiste uniquement à décider si la prestataire a commis l'acte dont l'employeur l'a accusée et si ces actes constituent une inconduite au sens de la Loi³.

Inconduite

[32] Comme je l'ai mentionné précédemment, je conclus que la prestataire a perdu son emploi le 6 septembre 2012, lorsque son superviseur lui a dit de ne pas retourner au travail. La prestataire a toujours affirmé que ni son superviseur ni son employeur ne lui ont dit pourquoi son emploi avait pris fin. On lui a seulement dit qu'elle était [traduction] « congédiée ».

[33] La Commission n'a pas présenté suffisamment d'éléments de preuve pour prouver que la perte d'emploi était liée aux gestes ou à la conduite de la prestataire. Je conclus plutôt que la preuve appuie la conclusion selon laquelle l'employeur a simplement déterminé que les services

³ *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

de la prestataire n'étaient plus requis ou ne convenaient plus à ses besoins opérationnels. Cela signifie que la prestataire n'a pas perdu son emploi en raison de ses propres gestes ou de sa conduite. Par conséquent, je conclus que la Commission n'a pas prouvé que la perte d'emploi était attribuable à une inconduite. Cela signifie que la prestataire n'est pas exclue rétroactivement pour ce motif⁴.

Renseignements faux ou trompeurs fournis sciemment

[34] La prestataire a toujours affirmé que son employeur l'a congédiée de X. Toutefois, selon la copie de sa demande de prestations en preuve, elle a choisi [traduction] « pénurie de travail » en réponse à la question [traduction] « Pourquoi ne travaillez-vous plus? » Il s'agit de sa réponse concernant son emploi chez X. Je conclus donc que la réponse de la prestataire est fautive ou trompeuse parce qu'elle a choisi la pénurie de travail plutôt que le congédiement. Je vais maintenant décider si la Commission a prouvé que la prestataire a [traduction] « sciemment » fourni ces renseignements faux ou trompeurs.

[35] La loi établit que s'il ressort clairement de la preuve que les questions étaient simples et que la prestataire a donné une réponse erronée, je peux déduire qu'elle savait que les renseignements étaient faux ou trompeurs⁵.

[36] La prestataire affirme être arrivée au Canada en janvier 2012. Elle a confirmé que l'anglais est sa langue seconde. Elle dit que son anglais était limité lorsqu'elle travaillait chez X en 2012 et qu'elle a présenté une demande de prestations d'AE le 2 janvier 2013.

[37] Après un examen plus approfondi de la demande de prestations de la prestataire, je constate qu'elle indique qu'elle n'a pas reçu d'aide pour remplir sa demande. De plus, je remarque que les choix de réponse à la question [traduction] « Pourquoi ne travaillez-vous plus? » n'incluent pas le mot [traduction] « renvoyé ». Au lieu, certains des choix sont [traduction] « pénurie de travail » [traduction] « départ » [traduction] « congédiement ou suspension ».

⁴ Articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

⁵ *Nangle c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 210.

[38] En l'espèce, j'estime que le formulaire de demande de la prestataire ne lui offrait pas des choix simples ou clairs pour choisir la bonne réponse. C'est parce que l'anglais est sa langue seconde et que les choix ne comprenaient pas le mot [traduction] « renvoyé ». Par conséquent, les choix fournis dans la demande n'étaient pas clairs et simples. Je conclus donc que la prestataire n'a pas [traduction] « sciemment » fourni de renseignements faux ou trompeurs.

Nombre total d'heures assurables

[39] La Commission a déposé d'autres observations au TSS le 23 décembre 2019. Ces observations comprennent des copies de deux RE produits par les employeurs et de deux RE provisoires créés par la Commission. La Commission affirme avoir tenu compte de ces quatre RE au moment d'établir la période de prestations de la prestataire.

[40] La prestataire affirme que la Commission n'a pas inclus 99 heures d'emploi assurable au moment de déterminer son admissibilité aux prestations. Elle mentionne un talon de paye indiquant 96 heures d'emploi pour la période de paye se terminant le 29 septembre 2012. Elle affirme que ces heures n'ont pas été incluses dans le calcul de la Commission.

[41] Je reconnais que la prestataire a présenté des copies des talons de paye et des fiches de présences avec sa deuxième demande de révision. Plus précisément, un talon de paye indique une période de paye se terminant le 29 septembre 2012 et 96 heures, et non 99 heures. Toutefois, ce talon de paye n'indique pas la date de début de cette période de paye ni le dernier jour de travail de la prestataire au cours de cette période de paye. De plus, ce talon de paye n'indique pas le nom de l'employeur. Par conséquent, j'estime qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve pour prouver que la Commission n'a pas tenu compte de ces 96 heures dans le calcul ou la création des RE provisoires.

[42] De plus, selon la loi, l'Agence du revenu du Canada (ARC) détient seule le pouvoir de déterminer le nombre d'heures qu'une personne a accumulé dans un emploi assurable⁶. Si la

⁶ Para 90,1 de la Loi; *Canada (Procureur général) c Romano* 2008 CAF 117; *Canada (Procureur général) c Didiodato* 2002 CAF 345.

prestataire souhaite poursuivre cette question, elle peut communiquer avec l'ARC et demander une décision d'assurabilité.

Taux des prestations

[43] La prestataire a présenté des observations écrites au TSS sous la rubrique « Non-Permissible Reduction Benefit Rate ». Ces observations ne portent pas sur son taux de prestation ni sur son calcul. On y trouve plutôt des renseignements inexacts sur les heures et les semaines assurables de prestations.

[44] Plus précisément, ses observations indiquent que la prestataire a accumulé 1110 heures d'emploi assurable du 14 décembre 2011 au 15 décembre 2012. La Commission a fourni des copies des quatre RE utilisés pour établir cette période de prestations. Ces RE indiquent un total de 1 692 heures d'emploi assurable pendant la période de référence du 18 décembre 2011 au 15 décembre 2012.

[45] Les observations de la prestataire indiquent également qu'elle a droit à 21 semaines de prestations régulières d'AE et qu'elle n'a reçu que 20 semaines. Toutefois, la prestataire a fourni des éléments de preuve contradictoires, dont une saisie d'écran de son compte Service Canada. Cette copie d'écran indique qu'elle a touché 39 semaines de prestations du 30 décembre 2012 au 26 octobre 2013. Je remarque que cette saisie d'écran indique que les versements se font aux deux semaines.

[46] La Commission a fourni une copie de Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à titre de preuve de sa conversation du 20 mai 2016 avec la prestataire. La Commission a écrit que, pendant cette conversation, la prestataire avait affirmé qu'elle ne contestait pas la réduction de son taux de prestations. Cela m'indique que la Commission n'a pas rendu de décision découlant de la révision concernant le taux de prestations de la prestataire. Je ne dispose pas non plus d'éléments de preuve indiquant que la Commission ait rendu une décision découlant de la révision concernant le taux de prestations de la prestataire.

[47] Comme je l'ai expliqué au cours de l'audience, je n'ai pas la compétence de trancher des questions que la Commission n'a pas révisées selon l'article 112 de la Loi. Par conséquent, la présence des renseignements inexacts mentionnés ci-dessus et du fait que le taux des prestations

n'a pas fait l'objet d'une décision découlant de la révision de la Commission, j'ai refusé d'aborder la question relative au taux des prestations de la prestataire, puisque je n'en ai pas la compétence.

CONCLUSION

[48] L'appel est accueilli.

[49] En ce qui concerne l'inadmissibilité, la prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi. Elle l'a perdu pour des raisons autres qu'une inconduite. Elle n'est donc pas exclue rétroactivement du bénéfice des prestations pour cette raison.

[50] La Commission n'a pas démontré que la prestataire a fourni [traduction] « sciemment » des renseignements faux ou trompeurs.

[51] En ce qui concerne le taux de prestations de la prestataire, j'ai refusé d'aborder cette question, puisque je n'en ai pas la compétence.

Linda Bell

Membre de la division générale — section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 20 février 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	A. S., appelante (prestataire) Ben Thind, représentant de l'appelante (prestataire) M. E. Rana, interprète