



[TRADUCTION]

Citation : *JJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1951

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : J. J.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (511455) datée du 27 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Paul Dusome
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 11 août 2023
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 22 août 2023
Numéro de dossier : GE-23-536

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant a démontré qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi. Par conséquent, il n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelant a travaillé pendant cinq jours, puis son emploi a pris fin. Il a renouvelé sa demande de prestations d'assurance-emploi le 6 août 2019. Dans sa demande, l'appelant a affirmé qu'il n'avait pas travaillé depuis qu'il a rempli sa dernière demande de prestations. La Commission de l'assurance-emploi du Canada lui a versé des prestations. La Commission a reçu un relevé d'emploi de l'employeur pour l'emploi qui prenait fin le 26 juillet 2019. La Commission a fait enquête et a décidé que l'appelant avait quitté volontairement son emploi et qu'il avait d'autres solutions raisonnables que celle de démissionner. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Cette décision a donné lieu à un versement excédentaire de 10 087,00 \$.

[4] Je dois décider si la Commission a prouvé que l'appelant a quitté volontairement son emploi. Si la Commission l'a prouvé, je dois décider si l'appelant a démontré qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[5] La Commission affirme que la prétention de l'appelant selon laquelle il n'a pas démissionné n'est pas crédible compte tenu des renseignements fournis par l'employeur et du fait que la Commission n'a pas cru l'explication de l'appelant concernant la fin de son emploi. La Commission a également affirmé que l'appelant aurait pu rester au travail jusqu'à ce qu'il trouve un nouvel emploi.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et affirme que l'employeur l'a congédié. Il n'a pas démissionné.

Question que je dois examiner en premier

L'appel n'a pas porté sur toutes les questions soulevées par l'appelant

[7] La décision initiale de la Commission dans le présent appel portait sur trois questions. Premièrement, le départ volontairement sans justification. Deuxièmement, une pénalité. Troisièmement, un avis de violation.

[8] L'appelant a demandé une révision des trois questions en litige. La Commission a examiné de nouveau ces trois questions. Elle a rendu deux décisions en révision distinctes. L'une d'elles portait sur la question du départ volontaire. Il s'agit de la décision en cause dans le présent appel. La Commission a également rendu une décision en révision distincte sur les questions relatives à la pénalité et à l'avis de violation.

[9] Dans son avis d'appel, l'appelant n'a joint aucune des lettres de décision en révision. Les motifs de l'appel portaient principalement sur la question du départ volontaire. La pénalité a été mentionnée brièvement dans les motifs. La Commission a décidé qu'elle ne traiterait que de la question du départ volontaire dans le cadre du présent appel. La justification était que l'employeur pouvait avoir accès aux documents d'appel. La Commission n'a pas voulu inclure les questions relatives à la pénalité et à l'avis de violation pour protéger la vie privée de l'appelant. La Commission n'a pas informé l'appelant de cette limite appliquée à l'appel avant que le Tribunal n'exige une enquête et un rapport sur les deux questions manquantes dans le présent appel. La Commission a dit être prête à préparer des documents et des observations sur ces deux questions lors du dépôt d'un avis d'appel distinct. Lors d'une conférence préparatoire tenue le 8 août 2023 avec l'appelant et le représentant de la Commission, nous avons discuté de la question de savoir s'il y avait lieu de regrouper les deux autres questions dans le présent appel sur la question du départ volontaire ou de procéder à deux appels différents devant le Tribunal. L'appelant a choisi de déposer un appel distinct concernant ces deux questions. Par conséquent, le présent appel s'est poursuivi sur la question du départ volontaire seulement.

Question en litige

[10] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification?

[11] Pour répondre à cette question, je dois d'abord traiter la question du départ volontaire de l'appelant. Si l'appelant a quitté volontairement son emploi, je dois ensuite décider s'il était fondé à quitter son emploi.

Analyse

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelant a quitté volontairement son emploi

[12] L'appelant a affirmé de façon constante qu'il n'avait pas quitté volontairement son emploi. Il dit avoir été congédié. La Commission affirme qu'il a quitté volontairement son emploi, en se fondant sur le relevé d'emploi et sur une brève discussion avec l'employeur. La Commission a également contesté la crédibilité de l'explication de l'appelant concernant la fin de son emploi.

[13] Le critère pour décider si un employé a quitté volontairement son emploi est le suivant : l'employé avait-il le choix de rester ou de partir? Si l'employé a choisi de partir, c'est qu'il a démissionné¹.

[14] Il appartient à la Commission de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'employé a quitté volontairement son emploi. Cela signifie que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'employé a quitté volontairement son emploi².

[15] Je conclus que l'appelant n'a pas quitté volontairement son emploi pour les motifs suivants.

¹ Décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

² Décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

[16] Dans sa demande de renouvellement de prestations d'assurance-emploi du 6 août 2019, l'appelant a répondu « Non » à la question [traduction] « Avez-vous travaillé depuis que vous avez rempli votre dernière demande de prestations d'assurance-emploi? » Cette réponse était inexacte. L'appelant avait rempli sa dernière demande de prestations d'assurance-emploi en mars 2019. Il avait travaillé pour l'employeur dans le présent appel du 22 au 26 juillet 2019. Dans son témoignage, l'appelant a dit que la bonne réponse à la question était « Oui ». Il ne savait pas pourquoi il avait répondu « Non ». Il a également dit qu'il avait déclaré dans cette demande qu'il avait été congédié. La copie partielle de la demande ne contient aucun renseignement quant à la raison de la fin de l'emploi.

[17] La Commission s'est appuyée sur le relevé d'emploi qui indiquait que l'appelant avait démissionné. L'employeur n'a fourni aucun commentaire sur le relevé d'emploi. La Commission s'est également appuyée sur sa seule conversation avec l'un des membres du personnel des ressources humaines de l'employeur. C'était le 19 février 2020. Cette personne a affirmé que l'appelant avait été embauché pour le quart de travail de l'après-midi, qu'il avait travaillé cinq jours, puis que l'appelant avait dit qu'il ne pouvait pas faire le quart de travail de l'après-midi. L'employeur lui a offert le quart de nuit. L'appelant a refusé et a démissionné. L'appelant avait accepté de faire le quart de l'après-midi lorsqu'il a été embauché. L'employeur n'a fourni aucun autre renseignement.

[18] L'appelant a déclaré que les renseignements fournis par la personne des ressources humaines sont inexacts, à l'exception de l'acceptation du quart de travail de l'après-midi et du travail pendant cinq jours. À la fin du cinquième jour, l'employeur lui a dit qu'il n'y avait plus de travail et qu'il appellerait l'appelant lorsqu'il aurait du travail pour lui. Il n'a pas demandé le quart de nuit. Il voulait continuer de faire le quart de l'après-midi. Il n'a pas démissionné.

[19] Dans sa lettre du 19 février 2020, la Commission a demandé à l'appelant d'expliquer pourquoi il avait quitté son emploi chez l'employeur et pourquoi il ne l'avait pas déclaré comme il le devait. La lettre contenait un formulaire pour que l'appelant

donne son explication et le retourne à la Commission. Dans son témoignage, l'appelant n'était pas certain d'avoir reçu la lettre et n'a pas reconnu le formulaire. Aucun formulaire rempli ne figure dans la preuve.

[20] La Commission a pris sa décision initiale d'exclure l'appelant du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification. La lettre de décision est datée du 16 février 2022.

[21] Dans sa demande de révision de cette décision, l'appelant a soutenu qu'il n'avait effectué que 2 ou 3 quarts de travail et qu'il avait été congédié pour des raisons dont il ne se souvenait pas.

[22] La Commission n'a eu qu'une seule conversation avec l'appelant. Elle portait principalement sur les raisons de la fin de l'emploi de l'appelant. Les notes de la Commission sur la conversation renferment les renseignements suivants sur les circonstances de la fin de l'emploi de l'appelant, lesquels renseignements prêtent à confusion.

- a) Tout commence par le fait que l'appelant a dit qu'il n'avait pas démissionné. L'employeur ne l'a pas rappelé après quelques jours de travail. Lorsqu'il s'est rendu au bureau quelques semaines plus tard, l'employeur lui a dit qu'il ne travaillait plus pour lui parce qu'il n'avait pas appelé pour avoir du travail.
- b) Ensuite, la Commission a demandé pourquoi l'appelant devait appeler pour avoir du travail. Il a dit que c'était au jour le jour, que l'employeur avait du travail certains jours, mais pas d'autres jours. La Commission a demandé pourquoi l'appelant n'avait pas appelé l'employeur s'il s'agissait d'une exigence. Il a dit que l'employeur devait l'appeler pour travailler.
- c) La Commission a dit que le relevé d'emploi indiquait que l'appelant avait travaillé 50 heures en cinq jours. Il s'agissait d'une preuve de travail continu, et non pas de travail un jour et d'absence de travail l'autre jour. L'appelant a dit que, le sixième jour, il est allé travailler, mais que l'employeur lui a dit qu'il ne travaillait plus pour lui.

- d) La Commission fait part à l'appelant de ses conclusions fondées sur sa déclaration ci-dessus : [traduction] « [...] sa déclaration est contradictoire; au départ, il a dit qu'il attendait l'appel de l'employeur et, après quelques semaines, on lui a dit qu'il n'y travaillait plus. Maintenant, après lui avoir parlé de ses heures de travail pendant 5 jours, il dit qu'on lui a dit le 6^e jour qu'il n'y avait pas de travail pour lui. »
- e) La Commission examine la déclaration de l'employeur au sujet des quarts de travail de l'après-midi et de nuit et de la démission de l'appelant. L'appelant affirme que la déclaration de l'employeur n'est pas exacte. La Commission dit à l'appelant [traduction] « [...] la déclaration de l'employeur est plus concise et compacte par rapport à sa propre déclaration ».

[23] L'appelant a témoigné comme suit en réponse aux déclarations contenues dans les notes de la Commission.

- a) C'est partiellement exact. L'appelant n'a pas appelé l'employeur, car à la fin du cinquième jour, l'employeur lui a dit qu'il y avait peu de travail pour lui la semaine suivante. L'employeur a dit qu'il l'appellerait lorsqu'il y aurait du travail. Durant les cinq jours où il a travaillé, il a passé trois jours à accomplir ses tâches, mais pendant les deux autres jours, il a effectué des tâches pour s'occuper, comme du balayage. Lorsqu'il s'est rendu dans les locaux de l'employeur deux semaines plus tard, il n'a pas été autorisé à entrer dans l'immeuble. L'employeur lui a dit qu'il n'y avait pas de travail pour lui. L'employeur a également dit qu'il n'était plus employé parce qu'il ne s'était pas présenté au travail. C'était la décision de l'employeur de mettre fin à son emploi et non la décision de l'appelant. Il ne se souvenait pas s'il avait dit à la Commission qu'il n'avait pas le numéro de téléphone de l'employeur pour communiquer avec lui.
- b) La réponse de l'appelant a été traitée au paragraphe précédent.
- c) Ce n'est pas exact. Le relevé d'emploi est erroné parce qu'il indique qu'il a travaillé 50 heures en cinq jours. Il faisait des quarts de huit heures, donc il n'a

fait que 40 heures. Il occupait son emploi à temps plein et non par l'entremise d'une agence de travail temporaire. L'employeur lui a dit qu'il n'y avait pas de travail pour lui la semaine suivante et qu'il l'appellerait pour qu'il revienne au travail. Il ignorait d'où provenait la mention d'un sixième jour, ou du lendemain. Il devait travailler cinq jours par semaine, du lundi au vendredi. À la fin du cinquième jour, l'employeur lui a dit qu'il n'y avait pas de travail la semaine suivante. Il n'est pas retourné le sixième jour pour se faire dire qu'il n'y avait pas de travail pour lui.

- d) Les références à un sixième et à un septième jour sont erronées. Le fait qu'il devait attendre l'appel de l'employeur et communiquer avec lui quelques semaines plus tard est correct.
- e) L'appelant n'était pas certain de la façon de répondre à la prétention selon laquelle l'affirmation de l'employeur est plus concise que la déclaration de l'appelant.

[24] Comme l'a affirmé la Commission dans ses observations [traduction] « l'examen principal de ce dossier repose sur la crédibilité du prestataire et de ses déclarations » (page GD4-2). La Commission énonce dans ce paragraphe et les six paragraphes suivants les raisons pour lesquelles elle a rejeté la preuve de l'appelant. J'examinerai ces raisons dans les paragraphes suivants.

[25] La première raison est que le prestataire n'a pas indiqué dans sa demande de renouvellement en août 2019 qu'il avait travaillé pour un employeur après avoir présenté sa demande initiale en mars 2019. Dans son témoignage, l'appelant a dit qu'il avait travaillé pour un employeur entre ces dates. Il ne savait pas pourquoi il avait répondu « Non ». Cela entraîne une remise en question de l'exactitude de preuve.

[26] La deuxième raison est constituée des [traduction] « réponses incohérentes et contradictoires » de l'appelant qui ne sont pas étayées par d'autres éléments de preuve. Ces réponses ont été soulevées lors de sa conversation avec la Commission. La Commission affirme que l'appelant présente l'employeur comme étant une agence

de placement offrant uniquement du travail sporadique et qui l'appelait lorsqu'il y avait du travail. Il a ensuite affirmé que l'employeur avait dit qu'il était congédié parce qu'il ne l'avait pas appelé pour obtenir du travail. (Page GD4-3, paragraphe 1)

[27] L'allégation selon laquelle l'appelant présente l'employeur de façon erronée comme étant une agence de placement ne résiste pas à l'examen. Premièrement, elle est fondée sur un incident où l'employeur a dit qu'il n'y avait pas de travail la semaine suivante, et non sur une série d'interruptions de travail. Cet incident correspond davantage à une mise à pied temporaire dans le cadre d'un emploi à temps plein qu'à une agence de placement temporaire. Les observations ne tiennent pas compte de la déclaration de l'appelant dans son avis d'appel selon laquelle il travaillait à temps plein pour l'employeur. Il a confirmé cette affirmation dans son témoignage. Les observations ne tiennent pas compte non plus de la déclaration de l'employeur selon laquelle l'appelant a été embauché pour le quart de travail de l'après-midi. Cette déclaration tend à appuyer la prétention de l'appelant selon laquelle il occupait un emploi à temps plein. Le secteur de l'employeur est celui du plastique et non celui des emplois temporaires. La déclaration de l'appelant selon laquelle l'employeur devait l'appeler lorsqu'il y aurait du travail correspond à celle d'un employeur qui rappelle des travailleurs après une mise à pied temporaire. Le fait que la Commission se fonde sur le statut d'agence de placement peut découler d'une mauvaise interprétation de l'avis d'appel, à la dernière phrase de la page GD2-13, et au premier paragraphe de la page GD2-15. La mention de l'embauche par une agence fait référence à un emploi que l'appelant a obtenu en décembre 2019, après avoir travaillé pour l'employeur en cause dans le présent appel.

[28] La dernière phrase de la pièce GD4-3, au paragraphe 1, indique que l'appelant a dit que l'employeur l'avait congédié pour ne pas l'avoir appelé pour obtenir du travail. Cette affirmation a été faite lors de la conversation avec la Commission au sujet de la demande de révision de l'appelant. Cette demande indique clairement qu'il [traduction] « [...] a été congédié pour des raisons dont je ne me souviens pas ». Durant la conversation, l'appelant a dit qu'il n'avait pas démissionné. L'appelant a constamment dit dans cette affaire qu'il a été congédié et qu'il n'a pas démissionné.

[29] La Commission poursuit sur la question des réponses incompatibles et contradictoires au deuxième paragraphe de la pièce GD4-3. Elle indique que l'explication de l'appelant n'est pas logique. Il semble essayer d'établir qu'il y avait une forme de mauvaise communication entre lui et l'employeur. La mention d'une mauvaise communication provient de l'avis d'appel de l'appelant. Par ailleurs, la Commission ne cite pas la mention d'un emploi à temps plein dans l'avis lorsqu'elle parle d'une prétendue fausse déclaration de l'appelant selon laquelle l'employeur serait une agence de placement. La Commission maintient que, s'il y avait eu mauvaise communication, la preuve indique qu'il incombait à l'appelant de communiquer avec l'employeur pour s'informer, mais qu'il a négligé de le faire pendant plusieurs semaines. La Commission n'indique pas quels éléments de preuve appuient cette affirmation. Selon le témoignage de l'employeur, l'appelant a démissionné. Si cela était vrai, il n'aurait aucune obligation de s'informer. Selon le témoignage de l'appelant, l'employeur a déclaré qu'il n'avait pas de travail pour lui la semaine suivante et qu'il l'appellerait. Si cela était vrai, il n'aurait aucune obligation de s'informer.

[30] La Commission poursuit au troisième paragraphe de la pièce GD4-3. La Commission affirme que, lorsqu'elle a posé des questions à l'appelant concernant le relevé d'emploi, celui-ci a admis avoir travaillé de façon constante pendant cinq jours, mais que l'employeur a soudainement cessé d'offrir du travail le sixième jour et l'a congédié le septième jour. La Commission conclut en ces termes : [traduction] « Aucune explication n'est donnée au sujet des déclarations incroyablement contradictoires et, lorsqu'il est confronté à la version des événements de l'employeur, le prestataire affirme simplement que ce n'était pas vrai ». La Commission ne précise pas quelles sont les [traduction] « déclarations incroyablement contradictoires ». J'ai examiné les contradictions mentionnées plus tôt et je n'ai pas trouvé qu'elles étaient convaincantes.

[31] Dans le quatrième paragraphe de la pièce GD4-3, la Commission mentionne que l'appelant soutient maintenant qu'il a été embauché à temps plein. La question de savoir s'il a été embauché à temps plein ou par l'entremise d'une agence de placement temporaire a été abordée ci-dessus. La Commission ne lui a pas demandé s'il travaillait

à temps plein pour l'employeur ou par l'entremise d'une agence temporaire. Elle n'a soulevé cette question que dans ses observations.

[32] La Commission poursuit au paragraphe 5 de la page GD4-3 concernant la preuve de l'employeur. La Commission fait un certain nombre de déclarations à l'appui du contenu de la conversation avec l'employeur. Elle indique que l'employeur a été contacté relativement peu de temps après la fin de l'emploi et qu'il a fourni une explication claire et concise de la raison de la fin de l'emploi. L'emploi a pris fin le 26 juillet 2019. La conversation avec l'employeur a eu lieu le 19 février 2020. Le relevé d'emploi a été produit le 1^{er} août 2019, soit cinq jours après la fin de l'emploi. La Commission a parlé à la bonne personne-ressource figurant sur le relevé d'emploi. La déclaration de l'employeur est claire. Malheureusement, la Commission n'a pas pu communiquer avec l'employeur plus tard pour obtenir sa réaction aux affirmations de l'appelant au sujet de ce qui s'est passé.

[33] Au paragraphe 6 de la page GD4-3, la Commission soutient que, compte tenu de la preuve et de la prépondérance des probabilités, l'affirmation de l'employeur serait considérée comme l'élément de preuve le plus crédible et le plus fiable. La preuve de l'appelant est incohérente et contradictoire. Plusieurs de ses explications ne coïncident pas avec le relevé d'emploi produit en preuve, bien que la Commission ne précise pas quelles explications ne coïncident pas avec quelle partie du relevé d'emploi. Le relevé d'emploi et l'affirmation de l'employeur ne sont pas étayés par d'autres éléments de preuve.

[34] Enfin, l'appelant n'a présenté sa demande de renouvellement que le 6 août 2019. Son dernier jour de travail était le 26 juillet 2019. Ce retard de 13 jours est conforme au témoignage de l'appelant selon lequel il a attendu environ deux semaines avant de communiquer avec l'employeur ou qu'il pensait y avoir travaillé pendant deux semaines (pages GD3-28 et GD2-13 respectivement).

[35] Compte tenu de l'examen susmentionné, je ne peux conclure que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a quitté volontairement son emploi. L'appelant n'a pas divulgué son emploi dans la demande de

renouvellement. Il y a des incohérences dans ses déclarations au sujet des détails de son emploi et de la fin de cet emploi. Le temps écoulé entre juillet et août 2019 et la réception de la lettre de décision de la Commission de février 2022 peut expliquer les incohérences sur lesquelles s'est fondée la Commission. L'appelant a maintenu tout au long du processus qu'il n'a pas démissionné de son emploi.

[36] La thèse de la Commission repose en grande partie sur le relevé d'emploi et la brève et unique déclaration de l'employeur du 19 février 2020. Le même jour, la Commission a envoyé à l'appelant sa lettre lui demandant des précisions concernant les renseignements sur l'emploi. L'appelant n'a pas répondu à la lettre. Rien au dossier n'indique que la Commission a tenté de communiquer avec lui avant de prendre la décision, le 16 février 2022, de l'exclure du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La Commission a eu une conversation avec l'appelant le 8 juin 2022.

[37] Comme je l'ai mentionné précédemment aux paragraphes 23 à 33, dans le cadre de l'examen des raisons de la Commission pour écarter le témoignage de l'appelant, je n'ai pas été convaincu que les raisons pourraient avoir gain de cause. Un certain nombre de raisons ne résistent pas à l'examen. Par exemple, le fait d'affirmer que l'appelant présente l'employeur comme une agence de placement, plutôt que d'avoir un emploi à temps plein chez l'employeur. Ou en ce qui concerne les mauvaises communications entre l'appelant et l'employeur et le fait que l'appelant avait l'obligation de communiquer avec l'employeur.

[38] Dans l'ensemble, je préfère le témoignage sur la foi d'une affirmation solennelle de l'appelant à la brève déclaration de l'employeur.

Justification

[39] Après avoir conclu que l'appelant n'a pas quitté volontairement son emploi, la question de la justification de son départ ne se pose pas. Je ne la traiterai donc pas.

Conclusion

[40] Je conclus que l'appelant n'est pas exclu du bénéfice des prestations.

[41] L'appel est donc accueilli.

Paul Dusome

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