

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20200110**

**Dossier : T-473-19**

**Référence : 2020 CF 30**

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

**Ottawa (Ontario), le 10 janvier 2020**

**En présence de madame la juge McDonald**

**ENTRE :**

**JON ASTOLFI**

**demandeur**

**et**

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**JUGEMENT ET MOTIFS**

[1] Le demandeur, Jon Astolfi, sollicite le contrôle judiciaire de la décision rendue le 14 février 2019 par la division d'appel (la DA) du Tribunal de la sécurité sociale (le TSS). La DA n'a pas accordé à M. Astolfi la permission d'en appeler de la décision de la division générale (la DG) du TSS, selon laquelle il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE)

en raison de son inconduite, aux termes de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, LC 1996, c 23 (la Loi sur l'AE).

[2] M. Astolfi a agi pour son propre compte dans le cadre de la présente demande.

[3] Pour les motifs qui suivent, j'accueille la demande de contrôle judiciaire, puisque j'ai conclu que, vu les circonstances, le critère de l'« inconduite » avait été appliqué de façon déraisonnable.

### **Le contexte**

[4] M. Astolfi travaillait comme gestionnaire de projet pour Stone Creek Resorts Inc. Le 23 février 2018, durant une réunion, M. Turcotte, le président-directeur général de Stone Creek Resorts, a crié avec colère contre M. Astolfi et a frappé du poing sur la table. M. Astolfi et M. Turcotte participaient à la réunion en personne, tandis que les autres participants y assistaient par téléconférence.

[5] Selon M. Astolfi, un tel comportement constituait du harcèlement et, après la réunion, il a envoyé une lettre à Stone Creek pour dire qu'il continuerait de travailler [TRADUCTION] « en toute sécurité, de chez lui [...] jusqu'à ce qu'une enquête ait lieu et que la situation soit réglée ».

[6] Durant une période de congé imposé, Stone Creek a informé M. Astolfi, dans le cadre de conversations téléphoniques ayant eu lieu les 21 et 22 mars 2018, que, s'il ne se présentait pas physiquement au travail la semaine suivante, il serait réputé avoir abandonné son emploi.

M. Astolfi ne s'est pas présenté au travail, comme cela lui avait été enjoint, et, le 3 avril 2018, Stone Creek a délivré une lettre de congédiement.

[7] Après son congédiement, M. Astolfi a présenté une demande de prestations d'AE.

L'agent qui enquêtait sur sa demande a parlé à M. Astolfi et à son employeur, M. Turcotte.

M. Astolfi a aussi déposé des documents. L'agent a conclu que M. Astolfi avait quitté volontairement son emploi sans justification. Cela l'excluait du bénéfice des prestations d'AE aux termes de l'article 30 de la Loi sur l'AE, qui porte que :

30 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification [...]

30 (1) A claimant is disqualified from receiving any benefits if the claimant lost any employment because of their misconduct or voluntarily left any employment without just cause [...]

[8] M. Astolfi a demandé un nouvel examen. L'agent responsable du nouvel examen a analysé les renseignements compilés par le premier agent en plus de parler à M. Astolfi et à M. Turcotte. Il a également conclu que M. Astolfi était exclu du bénéfice des prestations d'AE, mais pour des raisons différentes. Il a jugé que M. Astolfi était exclu du bénéfice des prestations d'AE pour cause d'inconduite.

### **La décision de la division générale du TSS**

[9] M. Astolfi a interjeté appel auprès de la DG. Dans une décision datée du 27 décembre 2018, la DG a confirmé la conclusion selon laquelle M. Astolfi avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. Elle a décrit le critère de l'inconduite comme étant

[TRADUCTION] « un acte volontaire ou délibéré dont l'employé savait ou aurait dû savoir qu'il était de nature à entraîner son congédiement ». En appliquant ce critère, la DG a constaté que M. Astolfi avait été avisé du fait que, s'il ne se présentait pas au travail, il serait réputé avoir abandonné son emploi. Selon elle, M. Astolfi a commis [TRADUCTION] « l'infraction alléguée » de ne pas se présenter au travail.

[10] La DG a tenu compte de la position de M. Astolfi selon laquelle il ne s'était pas présenté au travail en raison de préoccupations liées à sa sécurité, mais elle a conclu que le critère relatif à l'inconduite avait été rempli et que M. Astolfi avait agi de façon volontaire et délibérée et qu'il savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraîner son congédiement.

### **La décision de la division d'appel du TSS**

[11] M. Astolfi a interjeté appel auprès de la DA. Dans sa décision du 14 février 2019, la DA a jugé que l'appel de M. Astolfi n'avait aucune chance raisonnable de succès et qu'il n'avait pas de cause défendable relativement à chacun des moyens d'appel possibles énoncés au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, LC 2005, c 34 (la LMEDS).

[12] Selon la DA, il n'y avait aucune cause défendable selon laquelle la DG avait rendu une décision entachée d'une erreur de droit. La DA a constaté que la DG avait appliqué le bon critère juridique et a conclu qu'il n'y avait aucune cause défendable selon laquelle la DG avait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée. M. Astolfi n'a pas contesté le fait que l'employeur lui avait enjoint de venir travailler au bureau et qu'il avait été averti des conséquences. La DA a

conclu que le désaccord de M. Astolfi à l'égard de la conclusion de la DG selon laquelle il y avait eu une inconduite, malgré le fait qu'il croyait être victime de harcèlement, ne rendait pas la conclusion de la DG erronée. Au contraire, la DG « sembl[ait] avoir bien compris la preuve devant elle » et n'a pas « ignoré ou mal interprété des éléments de preuve importants et pertinents » au moment de rendre sa décision.

[13] La DA a conclu que M. Astolfi n'avait pas établi que la DG n'avait pas observé un principe de justice naturelle ou qu'elle avait commis une erreur de compétence.

### **Les questions en litige**

[14] Voici les questions en litige qui découlent des positions des parties :

1. Qui est le défendeur approprié?
2. M. Astolfi a-t-il déposé des éléments de preuve qui ne peuvent pas être pris en considération dans le cadre d'un contrôle judiciaire?
3. La décision de la DA est-elle raisonnable?

### **La norme de contrôle**

[15] Il est bien établi en droit que la norme de contrôle applicable au refus par la DA de la permission d'en appeler est la décision raisonnable (*Hurtubise c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 147, au par. 5; *Bossé c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 137, au par. 32).

[16] Une décision raisonnable en est une qui appartient « aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au par. 47).

[17] Cette affirmation a été confirmée par les juges majoritaires dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 6, au par. 99 :

La cour de révision doit s'assurer de bien comprendre le raisonnement suivi par le décideur afin de déterminer si la décision dans son ensemble est raisonnable. Elle doit donc se demander si la décision possède les caractéristiques d'une décision raisonnable, soit la justification, la transparence et l'intelligibilité, et si la décision est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur celle-ci : *Dunsmuir*, par. 47 et 74; *Catalyst*, par. 13.

### ***Qui est le défendeur approprié?***

[18] Le défendeur affirme que le TSS n'est pas une partie appropriée au titre de l'alinéa 303(1)a des *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106, et soutient qu'il faut désigner le procureur général du Canada comme défendeur.

[19] M. Astolfi explique avoir nommé le TSS, parce que c'est ce dernier qui a rendu la décision dont il demande le contrôle judiciaire.

[20] Je suis d'accord avec le défendeur et je souligne que les ministères gouvernementaux ne constituent pas des entités juridiques, de sorte qu'ils ne devraient pas être désignés comme parties (*Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439, au par. 12).

[21] Par conséquent, l'intitulé sera modifié par les présentes pour désigner le procureur général du Canada comme défendeur.

***M. Astolfi a-t-il déposé des éléments de preuve qui ne peuvent pas être pris en considération dans le cadre d'un contrôle judiciaire?***

[22] En règle générale, les preuves produites devant la Cour dans le cadre d'une procédure de contrôle judiciaire se limitent aux mêmes documents dont disposait le décideur administratif (*Delios c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 117, au par. 42).

[23] Le défendeur s'oppose à diverses déclarations et pièces contenues dans les deux affidavits de M. Astolfi souscrits le même jour. Il fait valoir que le premier affidavit contient des renseignements dont ne disposait pas le TSS, et que la Cour ne devrait pas tenir compte des pièces A, B, C et D de l'affidavit en question. En ce qui concerne le deuxième affidavit, le défendeur s'oppose à la pièce B, soit une transcription dactylographiée de l'audience devant la DG préparée par M. Astolfi.

[24] Je conviens avec le défendeur que, dans le cadre du présent contrôle judiciaire, il ne faut pas tenir compte des renseignements dont ne disposait pas le TSS. En outre, les renseignements en question ne sont pas visés par l'une des exceptions prévues au principe général (*Association des universités et collèges du Canada c Canadian Copyright Licensing Agency (Access Copyright)*, 2012 CAF 22, au par. 20).

[25] De même, je conviens également que la transcription préparée par M. Astolfi n'est ni appropriée ni nécessaire à l'examen de la Cour. Comme la transcription n'a pas été préparée et certifiée comme il se doit, elle ne satisfait pas à l'exigence de fiabilité pour permettre qu'elle soit prise en compte par la Cour. Quoi qu'il en soit, un enregistrement audio numérique de l'audience tenue de vive voix figurait au dossier certifié du tribunal, et la Cour l'a examiné.

***La décision de la division d'appel est-elle raisonnable?***

[26] M. Astolfi fait valoir que, comme la DG et les agents de l'AE, la DA a commis une erreur au moment d'interpréter le paragraphe 30(1) de la Loi sur l'AE. Il fait valoir qu'il avait une justification de ne pas se présenter au travail, en raison du harcèlement dont il avait été victime, et que la DA a commis une erreur en n'appréciant pas ce en quoi consiste le harcèlement et une « justification » aux termes de la Loi sur l'AE et en se fondant sur les conclusions de fait erronées des agents de l'AE.

[27] L'exigence d'obtenir une permission d'en appeler d'une décision de la DG auprès de la DA a pour objet d'écarter les appels dépourvus de chance raisonnable de succès (*Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, au par. 32). L'article 58 de la LMEDS limite le pouvoir discrétionnaire de la DA d'accorder ou non la permission d'en appeler d'une décision.

[28] La raison pour laquelle M. Astolfi a été exclu du bénéfice des prestations d'AE au terme du nouvel examen de la Commission de l'assurance-emploi (la Commission), n'était pas le fait qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification; mais plutôt son inconduite au sens



de la Loi sur l'AE. À l'audience de la DG, le membre a confirmé qu'il fallait examiner la question de l'« inconduite ».

[29] À ce sujet, la DA a conclu que la DG n'avait pas tiré de conclusions de fait erronées ni écarté ou mal interprété des éléments de preuve clés. Elle a déclaré ce qui suit :

[18] Je n'ai pas trouvé une telle erreur. Le prestataire ne conteste pas le fait que l'employeur lui a ordonné de venir travailler au bureau et qu'il a refusé de travailler sur place lorsque son employeur était également au bureau. Il n'est pas non plus contesté que le prestataire a été informé des conséquences possibles s'il désobéissait à son employeur.

[19] Le prestataire est en désaccord avec la conclusion de la division générale selon laquelle ses gestes constituaient tout de même une inconduite même s'il pensait qu'il serait victime de harcèlement de la part de son employeur. Toutefois, la division générale semble avoir bien compris la preuve devant elle, et il n'est pas évident que la division générale a ignoré ou mal interprété des éléments de preuve importants et pertinents au moment de rendre sa décision. [...]

[30] Malgré cette conclusion de la DA, il ressort clairement d'un examen de la décision de la DG que cette dernière n'a pas analysé la question de harcèlement soulevée par M. Astolfi. Tout au long de la décision, la DG reconnaît les raisons invoquées par M. Astolfi pour ne pas se présenter au bureau le 3 avril 2018. Par exemple, au paragraphe 24, elle déclare ce qui suit :

[TRADUCTION] « L'appelant a déclaré que la raison de son absence du bureau était sa préoccupation pour sa sécurité. Selon lui, son employeur ne lui offrait pas un milieu de travail sécuritaire. » Malgré le fait qu'elle en ait pris note, la DG ne s'est pas livrée à une analyse et n'a pas tenu compte de ces préoccupations. Au contraire, elle a tiré la conclusion suivante au paragraphe 26 : [TRADUCTION] « Le tribunal n'a pas à déterminer si le congédiement ou la

pénalité étaient justifiés [...] Les tribunaux doivent se concentrer sur la conduite du prestataire, et non sur celle de l'employeur ».

[31] La déclaration selon laquelle la DG devait [TRADUCTION] « se concentrer sur la conduite du prestataire, et non sur celle de l'employeur », est problématique, et ce, pour un certain nombre de raisons. Premièrement, il s'agit d'une application étroite du critère juridique de l'inconduite, ce qui a poussé la DG à mal interpréter la jurisprudence. Il est vrai que, une fois l'inconduite de l'employé établie, la DG n'est pas tenue de se demander si le congédiement était justifié (*Dubeau c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 725, au par. 19). Toutefois, il y a une distinction importante à faire entre la conduite d'un employeur après l'inconduite alléguée et la conduite d'un employeur qui, en premier lieu, peut avoir provoqué « l'inconduite ».

[32] Deuxièmement, la DG s'est appuyée sur l'arrêt *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251, pour faire valoir qu'il n'était pas nécessaire qu'elle tienne compte de la conduite de l'employeur. Toutefois, dans l'arrêt *Caul*, il était question d'un vol commis par l'employée. Dans une telle situation, la Cour d'appel fédérale a conclu que les mesures prises par l'employeur après l'inconduite n'avaient rien à voir avec la question de savoir si la prestataire avait effectivement commis une inconduite. De toute évidence, cette affaire concerne des circonstances très différentes.

[33] En l'espèce, M. Astolfi affirme que son refus de se présenter au travail (l'« inconduite », selon la Commission) découlait directement des gestes posés par l'employeur avant cette inconduite. Par conséquent, à mon avis, une décision raisonnable exigeait une certaine analyse de

la conduite de l'employeur avant l'« inconduite », afin d'apprécier correctement si la conduite de l'employé était intentionnelle ou non. La DG n'a pas conclu que les allégations de harcèlement n'étaient pas crédibles; elle s'est plutôt concentrée sur l'inconduite subséquente au harcèlement, affirmant que la conduite de l'employeur n'était pas pertinente. Selon moi, il s'agit d'une erreur. Il fallait prendre en considération les allégations de harcèlement dans le contexte global, et la DG ainsi que, par conséquent, la DA ont entrepris l'analyse nécessaire.

[34] La décision de la DA de confirmer la décision de la DG est déraisonnable, parce qu'elle n'appartient pas aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit, ce que la Cour suprême du Canada a réaffirmé dans l'arrêt *Vavilov*, au par. 86 :

[86] [...] Selon l'arrêt *Dunsmuir*, le caractère raisonnable « tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » : *ibid.* En somme, il ne suffit pas que la décision soit *justifiable*. Dans les cas où des motifs s'imposent, le décideur doit également, au moyen de ceux-ci, *justifier* sa décision auprès des personnes auxquelles elle s'applique. Si certains résultats peuvent se détacher du contexte juridique et factuel au point de ne jamais s'appuyer sur un raisonnement intelligible et rationnel, un résultat par ailleurs raisonnable ne saurait être non plus tenu pour valide s'il repose sur un fondement erroné.

[35] Pour être raisonnable, une décision doit être à la fois intrinsèquement cohérente et « justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur celle-ci » (*Vavilov*, au par. 99). En l'espèce, la décision rendue ne répond pas à ces exigences.

## **Les dépens**

[36] Comme il a été mentionné ci-dessus, M. Astolfi, qui agit pour son propre compte, demande des dépens substantiels. Dans les circonstances, je lui accorde des dépens fixés à 1 000 \$.

**JUGEMENT dans le dossier T-473-19**

**LA COUR STATUE que :**

1. le procureur général du Canada est par les présentes désigné comme défendeur;
2. la présente demande de contrôle judiciaire est accueillie, et l'affaire est renvoyée à la division d'appel du TSS pour nouvelle décision;
3. le demandeur a droit à des dépens fixés à 1 000 \$.

« Ann Marie McDonald »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Ce 12<sup>e</sup> jour de février 2020

Christian Laroche, LL.B., juriste-traducteur

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-473-19

**INTITULÉ :** JON ASTOLFI c PROCUREUR GÉNÉRAL DU  
CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** CALGARY (ALBERTA)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 27 NOVEMBRE 2019

**JUGEMENT ET MOTIFS :** LA JUGE MCDONALD

**DATE DU JUGEMENT  
ET DES MOTIFS :** LE 10 JANVIER 2020

**COMPARUTIONS :**

Jon Astolfi POUR SON PROPRE COMPTE

Andrea Bailer POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Procureur général du Canada POUR LE DÉFENDEUR  
Ministère de la Justice  
Région des Prairies  
Edmonton (Alberta)