



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *W. Y. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 687

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-348

ENTRE :

**W. Y.**

Appelant

et

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

Intimée

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Valerie Hazlett Parker

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 juillet 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### APERÇU

[2] W. Y. (prestataire) travaillait dans un X. Il a quitté son emploi et a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations parce qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification.

[3] Le prestataire a interjeté appel de la décision de la Commission devant le Tribunal. La division générale du Tribunal a rejeté l'appel, car elle a déterminé que le prestataire avait quitté son emploi sans justification. La division d'appel doit intervenir puisque la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, qu'elle a tirée sans tenir compte de l'ensemble des éléments portés à sa connaissance. Toutefois, après avoir pris en considération l'ensemble des éléments de preuve, la même conclusion a été tirée, et l'appel est donc rejeté.

### QUESTION PRÉLIMINAIRE

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada n'a pas assisté à l'audience relative à l'appel. Par conséquent, je me suis uniquement fondée sur ses observations écrites pour rendre la décision dans le cadre de cet appel.

### QUESTIONS EN LITIGE

[5] La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée au titre de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) lorsqu'elle a déterminé que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi parce qu'il n'était pas rémunéré pour ses heures supplémentaires?

[6] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit ou omis d'observer un principe de justice naturelle en ne tenant pas compte des éléments de preuve du prestataire de la

commission provinciale des relations  
de travail concernant la rémunération des heures supplémentaires?

[7] La division générale a-t-elle omis d'observer un principe de justice naturelle en ne demandant pas au prestataire s'il avait cherché un autre travail avant de quitter son emploi?

## **ANALYSE**

[8] La Loi sur le MEDS régit le fonctionnement du Tribunal. Elle fournit des règles pour les appels devant la division d'appel. Un appel n'est pas une nouvelle audience de la demande originale, mais elle sert à déterminer si la division générale a commis une erreur au titre de la Loi sur le MEDS. La loi prévoit aussi qu'il y a seulement trois types d'erreurs qui peuvent être pris en considération. Ils sont les suivants : la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle, elle a commis des erreurs de droit ou elle a 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. Si au moins une de ces erreurs a été commise, la division d'appel peut intervenir. C'est dans ce contexte que sont examinés les arguments du prestataire ci-dessous.

[9] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en ne tenant pas compte du document relatif à la réception et à la résolution de la plainte concernant les normes du travail du gouvernement de l'Alberta qu'il a envoyé au Tribunal avant l'audience devant la division générale<sup>1</sup>. Ce document montre que le prestataire a reçu 2 300 \$ après avoir déposé une réclamation au titre de l'Employment Standards Code [code des normes d'emploi] de l'Alberta contre son employeur. Le prestataire a affirmé qu'il avait fait une réclamation au [traduction] « ministère du Travail » au sujet d'heures supplémentaires non rémunérées. Dans sa décision, la division générale a pris en considération l'argument du prestataire selon lequel il avait quitté son emploi parce qu'il n'était pas rémunéré pour ses heures supplémentaires, mais elle n'a pas fait mention de ce document<sup>2</sup>. Ce document appuie la déclaration du prestataire selon laquelle il faisait des heures supplémentaires sans être rémunéré.

---

<sup>1</sup> GD5-4.

<sup>2</sup> Décision de la division générale aux para 28 à 45.

[10] Par conséquent, la conclusion de fait de la division générale selon laquelle il n'y avait pas une preuve suffisante pour démontrer que le prestataire faisait des heures supplémentaires pour lesquelles son employeur refusait de le compenser<sup>3</sup> est une conclusion de fait erronée. Cette conclusion de fait a été tirée sans tenir compte de la preuve du gouvernement de l'Alberta. La décision de la division générale était fondée en partie sur cette conclusion de fait. Par conséquent, la division d'appel doit intervenir.

[11] Le prestataire soutient également que la division générale a commis une erreur de droit et qu'elle a omis d'observer un principe de justice naturelle en ne prenant pas en considération cette preuve. Toutefois, l'argument est mieux caractérisé comme une conclusion de fait erronée.

[12] La division générale n'a pas commis une erreur de droit.

[13] Les principes de justice naturelle visent à s'assurer que toutes les parties à un appel ont la possibilité de saisir le Tribunal de leur cause, de connaître les arguments plaidés par l'autre partie et d'y répondre, et d'obtenir d'un décideur impartial une décision rendue au regard des faits et du droit.

[14] Rien ne porte à croire que le membre de la division générale était partial.

[15] Le prestataire n'a pas été empêché de présenter pleinement sa cause ou de répondre aux arguments avancés contre lui. Le fait que le membre de la division générale n'a pas posé de questions au sujet des efforts du prestataire pour trouver un autre emploi ne l'a pas empêché de présenter des éléments de preuve à ce sujet. Il revient aux parties de décider quels éléments de preuve présenter au Tribunal et non au membre du Tribunal de poser des questions sur toutes les questions en litige possibles.

[16] Ainsi, il n'y a eu aucun manquement au principe de justice naturelle.

## **RÉPARATION**

[17] La Loi sur le MEDS prévoit les mesures correctives que la division d'appel peut prendre lorsqu'elle intervient. Cela comprend renvoyer l'affaire devant la division générale aux fins de

---

<sup>3</sup> *Ibid* au para 45.

réexamen, ou rendre la décision que la division générale aurait dû rendre<sup>4</sup>. Elle énonce également que le Tribunal peut trancher toute question de droit ou de fait nécessaire pour statuer sur un appel.<sup>5</sup> De plus, le *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* exige que les appels se concluent de la manière la plus expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

[18] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi en septembre 2018. Un délai supplémentaire s'ajouterait si l'appel était renvoyé à la division générale. De plus, les faits ne sont pas contestés et le dossier dont je suis saisie est complet. Il convient donc que je rende la décision que la division générale aurait dû rendre.

[19] Le prestataire n'a pas contesté les conclusions de fait de la division générale selon lesquelles il n'était pas fondé à quitter son emploi en raison de conditions de travail dangereuses, de changements apportés à ses tâches, ou d'un danger lié à ses problèmes de santé. J'adopte le raisonnement et les conclusions de la division générale liés à ces questions.

[20] Je dois déterminer si le prestataire était fondé à quitter son emploi parce qu'on refusait de le rémunérer pour ses heures supplémentaires, ce que la division générale n'a pas pris en considération étant donné qu'elle n'a pas tenu compte du document du gouvernement de l'Alberta<sup>6</sup>.

[21] Les éléments de preuve du prestataire démontrent qu'il travaillait neuf heures par jour et six jours par semaine sans pauses. Il a affirmé que même s'il devait faire un horaire fractionné et ne pas travailler de 14 h à 16 h, il travaillait pendant ce temps parce que seulement lui et l'employeur étaient dans la cuisine. Il a aussi expliqué qu'il n'avait pas de pauses durant ses quarts de travail. L'employeur a contesté cela. Toutefois, le prestataire a aussi fourni le document relatif à la réception et à la résolution de la plainte concernant les normes du travail. Cela démontre que l'employeur a versé 2 300 \$ au prestataire après qu'une enquête a été menée sur la plainte liée aux heures supplémentaires non rémunérées. J'accorde plus de poids au

---

<sup>4</sup> *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), art 59(1).

<sup>5</sup> *Loi sur le MEDS*, art 64.

<sup>6</sup> *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 29(c)(viii).

témoignage sous serment du prestataire et au document du gouvernement de l'Alberta. Le document du gouvernement corrobore le témoignage du prestataire.

[22] De plus, les éléments de preuve de l'employeur n'ont pas été produits sous serment, mais remis sous forme de notes prises par un employé de la Commission. Il ne s'agit pas d'une preuve directe.

[23] Par conséquent, je suis convaincue que le prestataire n'a pas été rémunéré pour ses heures supplémentaires jusqu'à ce qu'il fasse une plainte au gouvernement de l'Alberta.

[24] La Loi sur l'AE prévoit que toutes les circonstances doivent être prises en considération pour déterminer si une partie prestataire était fondée à quitter son emploi<sup>7</sup>, y compris l'obligation de la partie prestataire de tenter de résoudre tout conflit avec son employeur ou de démontrer qu'elle a fait des efforts pour trouver d'autre travail avant de quitter son emploi<sup>8</sup>. Rien ne démontre que le prestataire a essayé de trouver un autre emploi avant de démissionner. Par conséquent, il n'a pas respecté son obligation légale, et il n'était pas fondé à quitter son emploi.

[25] Ainsi, même si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée qu'elle a tirée sans tenir compte de l'ensemble des éléments portés à sa connaissance, après avoir examiné l'ensemble de la preuve, je suis arrivée à la même conclusion : le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi.

## CONCLUSION

[26] L'appel est rejeté pour ces motifs.

Valerie Hazlett Parker  
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 24 juillet 2019
-------------------------	--------------------

---

<sup>7</sup> Loi sur l'AE, art 29(c).

<sup>8</sup> *White*, 2011 CAF 190.

MODE D'AUDIENCE :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	W. Y., appellant