



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. G. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 763

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-507

ENTRE :

K. G.

Demandeur

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

Décision relative à une demande de Janet Lew
permission d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 14 août 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

APERÇU

[2] Le demandeur, K. G. (prestataire), qui a travaillé pour une entreprise de matériaux de construction, demande la permission d'interjeter appel de la décision de la division générale. Cela signifie qu'il doit obtenir la permission de la division d'appel avant de passer à l'étape suivante de son appel. La division générale a conclu que le prestataire avait volontairement quitté son emploi et qu'il y avait d'autres solutions raisonnables à la démission. La division générale a conclu que le prestataire n'était donc pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire soutient que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle parce qu'elle ne lui a pas donné une chance équitable de défendre sa cause et qu'elle a commis une erreur de droit en négligeant une question. Je dois décider s'il y a une cause défendable en appel. Je ne suis pas convaincue qu'il y ait une cause défendable et je rejette donc la demande de permission d'en appeler du prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Je suis saisie des questions en litige suivantes :

Question en litige n° 1 : Peut-on soutenir que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle en ne donnant pas au prestataire une chance équitable de défendre sa cause?

Question en litige n° 2 : Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en omettant de considérer si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi en raison de conditions de travail qui constituaient un danger pour la santé ou la sécurité?

ANALYSE

[5] Avant que le prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue que ses moyens d'appel correspondent à au moins un des trois moyens d'appel énumérés à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). L'appel doit également avoir une chance raisonnable de succès.

[6] Les trois seuls moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) 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.

[7] Une chance raisonnable de succès équivaut à une cause défendable en droit¹. La barre est relativement basse parce que les demandeurs n'ont pas à prouver leur cause; ils doivent simplement démontrer qu'il y a une cause défendable. Lors de l'appel, la barre est beaucoup plus élevée.

Question en litige n° 1 : Peut-on soutenir que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle en ne donnant pas au prestataire une chance équitable de défendre sa cause?

[8] Essentiellement, le prestataire me demande de réviser la décision de la division générale et de rendre une décision différente qui lui est favorable. Il soutient qu'il était fondé à quitter son emploi². Toutefois, l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS ne permet pas une nouvelle évaluation des éléments de preuve ou la tenue d'une nouvelle audience relativement à l'affaire.

¹ C'est ce que la Cour d'appel fédérale a déclaré dans l'arrêt *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² Voir la Demande de permission d'en appeler, la télécopie du 17 juillet 2019, à AD1.

[9] Le prestataire affirme toutefois qu'il [traduction] « n'a eu qu'un temps limité avec la vidéoconférence »³. Il laisse entendre qu'il n'a pas eu droit à une audience équitable parce que la division générale a tenu une vidéoconférence plutôt qu'une audience en personne. Il semble que le prestataire laisse entendre en grande partie que la membre de la division générale aurait dû lui expliquer entièrement la notion de « justification » ou qu'il aurait dû avoir l'occasion de lui poser plus de questions. Il nie avoir quitté son emploi et soutient que son employeur l'a congédié. Il affirme aussi qu'il a des lettres de médecins qui prouvent qu'il était stressé sur le lieu de travail. Le prestataire ne laisse pas entendre autrement qu'il avait besoin de plus de temps pour défendre sa cause.

(a) L'audience aurait-elle dû être tenue en personne?

[10] Lorsque le prestataire a déposé son avis d'appel à la division générale, il a indiqué qu'il préférerait une audience tenue en personne ou une audience tenue par vidéoconférence.

[11] Le prestataire n'explique pas pourquoi l'audience tenue par vidéoconférence était injuste pour lui, si ce n'est pour dire qu'il n'y avait pas assez de temps pour l'audience. Toutefois, la nature même de l'audience n'a pas limité la durée de l'audience. Autrement dit, la durée de l'audience n'aurait pas eu d'importance, que ce soit en personne ou par vidéoconférence.

[12] Plus important encore, le prestataire n'a pas démontré qu'il était désavantagé du tout par le fait qu'il a témoigné par vidéoconférence plutôt qu'en personne. Par exemple, il n'allègue pas que l'audience tenue par vidéoconférence comportait des lacunes techniques.

[13] De plus, la division générale a le pouvoir discrétionnaire de tenir des audiences par vidéoconférence ou par tout autre moyen prévu par le *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*⁴. D'ailleurs, les tribunaux ont déclaré que la division générale peut à sa discrétion déterminer le mode des audiences⁵.

³ Voir la Demande à la division d'appel – Assurance-emploi, à AD1B-2.

⁴ Voir l'article 21 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

⁵ C'est ce que la Cour a déclaré dans *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354.

[14] Pour ces motifs, je ne suis pas convaincue que l'on peut soutenir que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle du fait que le prestataire n'a pas bénéficié d'une audience en personne.

(b) Y avait-il suffisamment de temps accordé pour l'audience?

[15] Le prestataire laisse entendre qu'il n'a pas eu suffisamment de temps pour poser des questions. Il aurait souhaité poser davantage de questions sur notion de « justification » parce qu'il conteste le fait qu'il a quitté son emploi et il soutient que son employeur l'a congédié.

[16] Le prestataire soutient que son employeur l'a congédié de son emploi. Il nie avoir démissionné. La division générale a reconnu les arguments du prestataire à cet égard, mais a finalement conclu que, même si l'employeur lui avait dit de partir, c'était seulement après que le prestataire lui avait donné un avis de cessation d'emploi. La division générale a également souligné que le prestataire a déclaré avoir démissionné dans sa demande de prestations d'assurance-emploi⁶. Il y avait des éléments de preuve sur lesquels la division générale pouvait tirer cette conclusion selon laquelle le prestataire avait volontairement quitté son emploi. Il était donc approprié qu'elle se penche sur la question de savoir si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi.

[17] L'audience devant la division générale n'était pas la première où la question de la « justification » a été soulevée. Lorsque le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi, la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), lui a écrit le 4 octobre 2018. La Commission a rejeté sa demande à ce moment-là, en expliquant qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations parce qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification et que son départ volontaire n'était pas sa seule solution raisonnable⁷. La Commission n'a pas changé d'avis lors de la révision et a soutenu que le prestataire avait volontairement quitté son emploi⁸.

⁶ Voir la Demande de prestations d'assurance-emploi, à GD3-9.

⁷ Voir la lettre de la Commission du 4 octobre 2018, à GD3-29 et GD3-30.

⁸ Voir la lettre relative à la révision de la Commission du 18 octobre 2018, à GD3-35 et GD3-36.

[18] La Commission a de nouveau soulevé la question de la justification dans ses observations à la division générale⁹. Notamment, la Commission a fourni une copie de l'article 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'article énonce les cas où il « est fondé » de quitter volontairement un emploi. Le paragraphe est libellé en partie comme suit : « le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi [...] si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ [...] constitue la seule solution raisonnable dans son cas, [...] ».

[19] Ensuite, dans ses remarques préliminaires, la membre de la division générale a examiné à nouveau les questions relatives au « départ volontaire » et de « justification » et a expliqué que « fondé à » (la justification) signifie que le prestataire n'avait aucune solution raisonnable que de quitter¹⁰. La division générale a également souligné les arguments de la Commission (à GD4-2). Il est clair que la membre de la division générale a expliqué ce que signifie « fondé à » et la cause que le prestataire devait défendre.

[20] La Commission a informé le prestataire bien avant l'audience de la cause qu'il devait défendre. Il lui incombait de bien se préparer à son appel. Il n'était pas justifié qu'il s'en remette à la division générale à cet égard, car un membre de la division générale n'agit pas en tant que représentant légal d'un prestataire et il ne fournit aucune aide juridique afin qu'un prestataire sache comment prouver sa cause. La division générale est un organisme décisionnel indépendant et impartial et n'a aucune obligation de fournir de l'aide juridique¹¹.

[21] Bien que le prestataire fasse valoir qu'il avait davantage de questions au sujet du « fondé à », la membre de la division générale s'est acquittée de son devoir en expliquant la cause que le prestataire devait défendre, notamment les exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi* et ce que signifie « fondé à ». Le prestataire ne laisse pas entendre autrement qu'il n'a pas eu suffisamment de temps pour défendre sa cause ou témoigner.

[22] Compte tenu de ces considérations, je ne suis pas convaincue que l'on peut soutenir que la division générale n'a pas donné au prestataire une chance équitable de défendre sa cause.

⁹ Voir les observations de la Commission auprès du Tribunal de la sécurité sociale – Section de l'assurance-emploi, du 19 mars 2019, à GD4.

¹⁰ Vers 5 min, de la première partie de l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale.

¹¹ C'est ce que la Cour a déclaré dans *Papouchine c Canada (Procureur général)*, 2018 CF 1138.

Question en litige n° 2 : Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en omettant de considérer si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi en raison de conditions de travail qui constituaient un danger pour la santé ou la sécurité?

[23] Le prestataire fait valoir qu'il ne pouvait pas continuer à travailler parce qu'il était stressé. Il affirme avoir des preuves médicales à l'appui. La division générale a reconnu qu'il y avait des notes du médecin dans le dossier et que la Commission avait pris note des affirmations du prestataire concernant ses préoccupations médicales. La membre a invité le prestataire à expliquer si des questions médicales étaient pertinentes quant à la raison pour laquelle il avait quitté son emploi¹².

[24] En fin de compte, la division générale a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves médicales à l'appui des allégations du prestataire selon lesquelles il devait quitter son emploi en raison de conditions de travail qui constituaient un danger pour sa santé ou sa sécurité. La décision de la division générale ne s'est pas attachée en détail sur la preuve, mais je constate qu'il y avait des notes médicales du 29 novembre 2018 et du 13 décembre 2018¹³. Le médecin a écrit que le prestataire était incapable de travailler depuis le 6 août pour des raisons de santé. En décembre, le médecin était d'avis que le prestataire pouvait maintenant retourner au travail, mais pas avec son employeur précédent pour des raisons de santé.

[25] La division générale a déclaré qu'elle a examiné la question de la santé ou des préoccupations médicales du prestataire. Rien n'indique que la division générale a négligé ou mal interprété des éléments de preuve clés, y compris des éléments de preuve médicale.

[26] Comme je l'ai dit précédemment, il y a des moyens d'appel limités en vertu de la Loi sur le MEDS qui ne me permettent pas d'effectuer une nouvelle évaluation. Cela dit, je ne crois pas que les notes médicales dont disposait la division générale auraient été d'une quelconque utilité parce qu'elles n'abordaient pas la question de savoir si les conditions de travail dans l'emploi du prestataire constituaient un danger pour son la santé ou la sécurité. Le prestataire n'a produit

¹² Vers 6 min 38 s, de la partie 1 de l'audience devant la division générale.

¹³ Notes médicales à GD2-8.

aucun autre élément de preuve médicale; il était donc loisible à la division générale de conclure qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves médicales.

[27] Je ne suis pas convaincue que l'on peut soutenir que la division générale a omis de considérer si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi en raison de conditions de travail qui constituaient un danger pour la santé ou la sécurité.

CONCLUSION

[28] Je rejette la demande de permission d'en appeler.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

DEMANDEUR :	K. G., non représenté
-------------	-----------------------