



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. H. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1280

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-610

ENTRE :

M. H.

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
permission d'en appeler rendue par : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 2 octobre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

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

APERÇU

[2] Le demandeur, M. H. (requérant), n'a pas été en mesure d'obtenir l'approbation de son employeur pour prendre congé afin de visiter son pays d'origine avec sa femme, alors il a réservé le voyage et a quitté sans approbation. L'employeur a fourni un relevé d'emploi selon lequel le requérant avait démissionné, et le requérant a confirmé qu'il avait démissionné dans sa demande de prestations d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a rejeté sa demande après avoir conclu que le requérant avait quitté volontairement son emploi sans justification. La Commission a maintenu sa décision lorsque le requérant a demandé une révision.

[3] Le requérant a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, mais son appel a été rejeté. Il demande maintenant la permission d'en appeler à la division générale [*sic*].

[4] L'appel du requérant n'a aucune chance raisonnable de succès. Le requérant n'a pas démontré qu'il est défendable d'affirmer que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle et n'a relevé aucune erreur, et je n'ai découvert aucun élément de preuve qui a été ignoré ou mal interprété.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Est-il défendable de soutenir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle?

[6] Est-il défendable d'affirmer que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée?

ANALYSE

Principes généraux

[7] La division d'appel ne peut intervenir à l'égard d'une décision de la division générale que si elle peut conclure que cette dernière a commis l'une des erreurs correspondant aux « moyens d'appel » prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[8] Les seuls moyens d'appel sont décrits ci-dessous :

- 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.

[9] Pour accueillir cette demande de permission d'en appeler et permettre à l'appel d'aller de l'avant, je dois déterminer qu'au moins l'un des moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès a été assimilée à une cause défendable¹.

Question en litige n° 1 : Est-il défendable de soutenir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle?

[10] Le requérant n'a sélectionné aucun moyen d'appel dans sa demande de permission d'en appeler. Dans la section de sa demande dans laquelle il doit expliquer en détail comment il croit que la division générale aurait commis une erreur, il fait valoir qu'il veut réviser certains documents ou éléments de preuve, et il demande à la vision d'appel d'exiger que l'employeur compare et fournisse des documents.

¹ *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41; *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

[11] J'ai écrit au requérant le 13 septembre 2019 afin de lui expliquer les moyens d'appel et de lui demander à nouveau qu'il explique de quelle façon il estime que la division générale a commis une erreur. Le requérant a répondu le 19 septembre 2019. Il a affirmé qu'il n'était pas satisfait de l'audience devant la division générale, car l'audience a eu lieu par vidéoconférence et non en personne, et qu'il n'y avait pas les deux « cotés » de présents.

[12] Après avoir lu la demande de permission d'en appeler du requérant conjointement avec les renseignements supplémentaires, je crois comprendre que la principale ou seule préoccupation du requérant est que l'audience par vidéoconférence ne lui a pas donné la chance de contester la position de l'employeur concernant les renseignements qu'il a fournis à la Commission. Je vais présumer qu'il soutient que la division générale a enfreint son droit de justice naturelle d'être entendu, ce qui constituerait une erreur au titre de l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS.

[13] Le requérant a demandé une audience en personne à la division générale, mais cette dernière a procédé par vidéoconférence. L'article 21 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* (Règlement sur le TSS) donne au Tribunal le pouvoir de déterminer s'il accordera une audience en personne, par téléconférence ou par vidéoconférence, ou s'il prendra sa décision en se fondant sur des questions et réponses écrites.

[14] Puisque le Règlement sur le TSS approuve les audiences par vidéoconférence comme mode d'audience, l'on présume généralement que ce mode d'audience offre aux parties une occasion réelle d'être entendues. Le requérant n'a pas expliqué de quelle façon ses circonstances étaient à tel point exceptionnelles qu'il aurait été injuste envers lui si la division générale tenait l'audience par vidéoconférence plutôt qu'en personne, ou que cela aurait enfreint son droit de justice naturelle d'être entendu.

[15] Rien ne permet de soutenir que la division générale a enfreint le droit de justice naturelle d'être entendu de l'employeur au titre de l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS en tenant l'audience par téléconférence.

[16] Le requérant semblait préoccupé par le fait qu'il n'a pas eu l'occasion de remettre en question la preuve de l'employeur. La division générale n'a pas le pouvoir d'assigner des

témoins ou d'exiger que les tierces parties comme l'employeur produisent des documents, peu importe si l'employeur avait été en mesure de présenter d'autres éléments de preuve pertinents qui ne faisaient pas partie des documents dont la division générale était saisie. La division générale a divulgué au requérant l'ensemble du dossier et de la preuve sur lesquels il s'est fondé avant la tenue de l'audience. Le requérant avait la capacité de contester la véracité de toute information contenue dans le dossier au cours de l'audience.

[17] Rien ne permet de soutenir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle au titre de l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS au motif que le requérant n'a pas été en mesure de contre-interroger l'employeur ou d'obtenir des documents supplémentaires de la part de l'employeur.

Question en litige n° 2 : Est-il défendable d'affirmer que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée?

[18] Le requérant n'a invoqué aucun élément de preuve précis qui aurait été ignoré ou qui, selon lui, aurait été mal interprété. Cependant, la Cour fédérale prescrit à la division d'appel de chercher au-delà des moyens d'appel établis². Par conséquent, j'ai examiné le dossier afin de déterminer si un élément de preuve significatif aurait été ignoré ou négligé et qui pourrait permettre de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée.

[19] Comme je l'ai précisé précédemment, le requérant avait été préoccupé par le fait qu'il n'a pas été en mesure de tester la preuve de l'employeur. Cependant, le seul élément de preuve de l'employeur se trouve dans les notes de la conversation qu'il a eue avec « S. », une agente de l'employeur³. S. a affirmé que le « processus normal » de l'employeur était de faire une demande de vacances 30 jours avant. Elle a dit que les employés avaient droit à deux semaines de vacances, et qu'elle ne se souvenait pas d'avoir reçu des courriels de la part du requérant. S. a soutenu que le requérant avait démissionné lorsqu'il avait appris que l'employeur n'approuvait pas des vacances de plus d'un mois.

² *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

³ GD3-25.

[20] Le requérant a dit à la Commission qu'il avait réservé un voyage le 26 février 2019, qu'il partait le 28 mars 2019 et qu'il revenait le 25 avril 2019. Il a dit qu'il avait envoyé un courriel à S., mais qu'elle n'y avait pas répondu. Il n'a pas nié le fait qu'il avait réservé le voyage sans approbation, mais il a affirmé qu'il avait fait des demandes de congés dans le passé avec seulement une semaine d'avis et que cela n'avait jamais été un problème⁴. Le requérant a donné à la Commission des copies des trois courriels envoyés à S., datés du 20 mars, du 25 mars et du 26 avril. Dans les deux premiers, il fait une demande de congé pour qu'il puisse faire son voyage. Dans le dernier, il demande l'autorisation de retourner travailler⁵. Dans son témoignage, le requérant a nié avoir démissionné.

[21] Après avoir examiné le dossier, je suis incapable de trouver une cause défendable selon laquelle l'une des conclusions de la division générale avait été tirée de façon abusive ou arbitraire, ou que les conclusions ignoraient ou interprétaient incorrectement tout élément de preuve pertinent.

[22] Le requérant n'était pas d'accord avec tous les éléments de preuve de l'employeur, mais la division générale ne s'est fondée sur aucun point de divergence. L'employeur avait dit que le requérant n'avait pas envoyé de courriel pour demander congé, et la division générale a convenu que les courriels faisant partie de la preuve et qui avaient été fournis par le requérant appuyaient sa position selon laquelle il avait demandé congé. Cependant, la division générale a conclu que l'employeur n'avait pas approuvé le congé du requérant. Le requérant n'a pas réfuté cela.

[23] Le requérant a cependant contesté la preuve de l'employeur selon laquelle le requérant a démissionné lorsqu'il a appris que l'employeur ne pouvait pas lui accorder un mois de congé. Encore une fois, la division générale ne s'est pas fondée sur cette preuve afin de conclure que le requérant avait démissionné. Plutôt, elle a conclu que le requérant avait abandonné son poste lorsqu'il avait quitté son emploi pendant près d'un mois sans approbation.

[24] La division générale a ensuite conclu que le requérant n'avait pas été fondé à quitter son emploi, car il n'avait pas épuisé toutes les solutions raisonnables qui s'offraient à lui avant de

⁴ GD3-26.

⁵ GD3-28-30.

quitter son emploi. La division générale a fait remarquer qu'il n'y avait aucun élément de preuve à l'appui du fait que l'épouse du requérant était malade ou qu'il avait besoin de l'accompagner afin qu'elle retourne dans son pays d'origine⁶. Elle a déterminé que des solutions raisonnables plutôt que de prendre congé sans l'approbation de son employeur auraient par exemple été d'obtenir l'approbation avant de réserver son vol, de demander et de prendre les deux semaines de congé auxquelles il avait droit ou de tout simplement continuer à travailler.

[25] Je comprends que le requérant ne soit pas d'accord avec la décision de la division générale et qu'il ne soit peut-être pas non plus d'accord avec la façon dont elle a apprécié et analysé la preuve, et avec ses conclusions. Cependant, il ne peut pas soulever un moyen d'appel prévu à l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS en signifiant simplement son désaccord avec les conclusions⁷. Il n'est pas défendable de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée au titre de l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

[26] L'appel du requérant n'a aucune chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

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

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANT :	M. H., non représenté
----------------	-----------------------

⁶ Voir GD3-31.

⁷ *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874.