



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. S. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1325

Numéro de dossier du tribunal : AD-19-655

ENTRE :

J. S.

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 : Janet Lew

Date de la décision : Le 5 novembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La permission d'en appeler est refusée.

APERÇU

[2] Le demandeur, J. S. (le prestataire), demande la permission d'en appeler de la décision de la division générale. La permission d'en appeler signifie qu'un demandeur doit obtenir la permission de la division d'appel avant de passer à l'étape suivante du processus d'appel.

[3] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi au sein d'une entreprise de déménagement et d'entreposage. Elle a également conclu qu'outre son départ, le prestataire disposait de solutions de rechange raisonnables. La division générale a dès lors conclu que le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. Le prestataire soutient qu'il y a eu manquement à un principe de justice naturelle de la part de la division générale.

[4] L'ancien employeur du prestataire lui a récemment fait parvenir un chèque pour une paye qui ne lui avait pas été versée, après plus d'un an, uniquement en raison d'une plainte adressée au ministère du Travail par le prestataire. Celui-ci prétend que le fait que son employeur ait été contraint de le payer prouve que son employeur l'a traité de façon incorrecte. Il soutient qu'il était ainsi fondé à quitter son emploi.

[5] Je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès. Pour les motifs qui suivent, je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès et je rejette donc la demande de permission d'en appeler.

QUESTION EN LITIGE

[6] Y a-t-il des moyens d'appel?

ANALYSE

[7] Avant que le prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue que ses motifs 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* (LMEDS). L'appel doit également avoir une chance raisonnable de succès.

[8] Les trois seuls moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la LMEDS 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.

[9] Une chance raisonnable de succès est assimilée à une cause défendable en droit.¹ Le seuil est relativement bas parce que les prestataires n'ont pas à prouver le bien-fondé de leur cause; ils doivent simplement démontrer qu'il y a une cause défendable. À l'étape de l'appel en tant que tel, le seuil est beaucoup plus élevé.

[10] Le prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur au titre de l'article 58(1)a) de la LMEDS. Les 8 et 16 octobre 2019, le Tribunal de la sécurité sociale a demandé au prestataire de fournir des détails sur son appel. Le prestataire a souligné que son ancien employeur lui a récemment fait parvenir un chèque pour une paye qui ne lui avait pas été versée.² Il prétend que son employeur ne l'aurait pas payé s'il n'avait pas adressé une plainte au ministère du Travail. Il soutient que cela démontre que son employeur l'a traité de façon incorrecte et que cela démontre également que son employeur l'a congédié.

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

² Se référer au courriel du 27 octobre 2019 du prestataire, à AD1B-1.

[11] Le prestataire a reçu le chèque de son employeur après que la division générale ait rendu sa décision. La division générale ne pouvait pas savoir que son employeur lui ferait parvenir un chèque de paie. Il s'agit d'un renseignement nouveau.

[12] Règle générale, la division d'appel ne prend pas en compte de nouveaux éléments de preuve. Il existe des exceptions;³ toutefois, ces nouveaux éléments de preuve ne font pas partie des exceptions à la règle générale interdisant l'admission de nouveaux éléments de preuve.

[13] Quoiqu'il en soit, la division générale était au courant des arguments du prestataire voulant que son employeur l'avait traité de façon incorrecte et du différend au sujet du paiement de son salaire. La division générale a statué qu'une [traduction] « question de salaire rétroactif non résolue ne constitue pas en tant que tel un traitement incorrect ».⁴ La division générale s'est penchée sur les conditions de travail du prestataire. Elle a conclu que si le prestataire avait été en mesure de travailler aussi longtemps pour cette entreprise, c'est que les conditions de travail ne devaient pas être si mauvaises que cela.

[14] Je ne peux reconsidérer l'évaluation de la division générale. La LMEDS limite mon intervention. Rien dans les dispositions de l'article 58(1) de la LMEDS ne prévoit un nouvel examen de la preuve ou la tenue d'une nouvelle audience. La division d'appel peut infirmer une décision de la division générale [traduction] « uniquement lorsqu'une personne démontre que la division générale a commis une erreur du même type que celles prévues à l'article 58(1) de la LMEDS ».⁵ Ce n'est pas le cas en l'espèce, même si le prestataire soutient que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle aux termes de l'article 58(1)a) de la LMEDS.

[15] Je ne vois pas en quoi la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle. Rien n'indique que le commissaire de la division générale n'a pas donné au prestataire un préavis suffisant de la tenue de l'audience ou qu'il y avait des questions en litige quant à la divulgation des documents, à la façon dont la division générale a mené l'audience ou à toute

³ Arrêt *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48, et arrêt *Perez c Hull et Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 238. La Cour d'appel fédérale a énuméré les exceptions selon lesquelles la division d'appel peut étudier de nouveaux éléments de preuve.

⁴ Décision de la division générale au para 15.

⁵ Arrêt *Gittens v Canada (Procureur générale)*, 2019 CAF 256.

autre procédure, qui a porté atteinte au droit du prestataire d'être entendu ou de présenter sa preuve. Je n'ai pas relevé non plus de question en litige quant au fait que le commissaire de la division générale était partial ou avait préjugé l'appel.

[16] Aucun des arguments du prestataire dont je suis saisie ne porte sur la question de savoir si le processus de la division générale a été équitable ou mené en respect des principes de justice naturelle.

[17] Enfin, même si l'employeur du prestataire l'avait traité de façon incorrecte, il incombait quand même au prestataire de démontrer qu'il ne disposait pas de solution de rechange raisonnable à celle de quitter son emploi.⁶ La division générale a bien interprété et appliqué la *Loi sur l'assurance-emploi* à cet égard. La division générale a souligné que le prestataire devait tenter de résoudre les problèmes qu'il éprouvait avec son employeur ou de démontrer qu'il avait tenté de trouver un autre emploi avant de démissionner. La division générale n'a pas constaté que le prestataire avait entrepris des démarches pour tenter de résoudre ses problèmes ou de trouver un autre emploi. La division générale a conclu que le prestataire disposait de solutions de rechange raisonnables à celle de quitter son emploi.

[18] Étant donné que la division générale a conclu que le prestataire disposait de solutions de rechange raisonnables à celle de quitter son emploi, il n'était pas fondé à quitter son emploi. Il a donc été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

CONCLUSION

[19] J'estime que l'appel n'a pas de chance raisonnable de succès. Par conséquent, je rejette la demande de permission d'en appeler.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

⁶ Se référer à l'article 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

DEMANDEUR :	J. S., non représenté
-------------	-----------------------