



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2019 TSS 1382

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-589

ENTRE :

R. B.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

X

Partie mise en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Valerie Hazlett Parker

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 novembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] R. B. (prestataire) a travaillé pour X (employeur). Il a pris congé du travail à cause d'une intervention chirurgicale. Le prestataire n'est pas retourné au travail après son opération. Le prestataire affirme qu'il a été victime d'un congédiement déguisé, car l'employeur lui a seulement offert un emploi à temps partiel au retour de son congé médical. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'AE parce qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification en refusant l'offre de l'employeur de reprendre le travail.

[3] Le prestataire a interjeté appel de cette décision devant le Tribunal. La division générale du Tribunal a rejeté l'appel pour le même motif. J'ai accordé la permission d'interjeter appel de cette décision devant la division d'appel du Tribunal, car l'appel avait une chance raisonnable de succès sur le motif que la division générale avait commis une erreur de droit. Après examen de la demande à la division d'appel, des observations écrites des parties et des documents déposés auprès du Tribunal, l'appel est rejeté. La division générale a fait des erreurs de sorte que la division d'appel devrait intervenir. Je rends toutefois la même décision que la division générale a rendue parce que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables à sa disposition que de quitter son emploi.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[4] La décision a été rendue en fonction des documents déposés auprès du Tribunal, après examen des éléments suivants :

- a) les parties s'accordent sur le fait que la division générale a erré;
- b) les questions juridiques à trancher sont claires;

- c) les parties ont déposé des observations écrites sur les questions juridiques qui sont claires;
- d) au titre du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, l'instance doit se dérouler de la manière la plus expéditive et efficace que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent¹.

MOYENS D'APPEL

[5] La *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (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 portant sur la demande originale. Je dois plutôt déterminer si la division générale a :

- a) omis d'offrir un processus équitable;
- b) omis de trancher une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) commis une erreur de droit;
- d) fondé sa décision sur une erreur factuelle importante².

Si la division générale a commis l'une de ces erreurs, la division d'appel peut intervenir.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] Les questions en litige dans le présent appel sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit parce qu'elle a omis d'examiner si le changement des heures de travail proposé constituait pour le prestataire un motif valable pour quitter volontairement son emploi?

¹ *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, art 3(1).

² Il s'agit d'une paraphrase des moyens d'appels énoncés à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

- b) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée relativement à la façon dont le prestataire a communiqué à l'employeur les renseignements médicaux?

ANALYSE

Défaut d'examiner le changement dans les heures de travail

[7] Un des moyens d'appel prévus par la Loi sur le MEDS est celui selon lequel la division générale a commis une erreur de droit. La *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE si elle a quitté volontairement son emploi sans justification³. Le refus de reprendre son emploi constitue un départ volontaire⁴. La Loi sur l'AE prévoit aussi qu'une partie prestataire est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue pour elle la solution raisonnable. Elle fournit également une liste de facteurs pouvant être pris en considération⁵. L'un de ces facteurs est la modification importante des fonctions⁶.

[8] Le prestataire travaillait à temps plein avant de quitter son emploi pour son opération. À la fin de son congé médical, l'employeur a offert au prestataire de travailler à temps partiel (20 heures par semaine). La décision de la division générale n'aborde pas si ce changement aux heures de travail était significatif. Elle n'examine pas non plus si cela constitue un motif valable pour quitter volontairement son emploi compte tenu de toutes les circonstances du prestataire.

[9] Il s'agit d'une erreur de droit. La division d'appel doit intervenir sur ce motif.

[10] La Commission prétend que la division générale a commis une autre erreur de droit, car elle a accordé de l'importance à ses observations. Elle soutient que la division générale se doit d'apprécier la preuve et non des observations. Il peut s'agir d'une erreur. Cependant, la division générale n'a pas expliqué comment elle a apprécié la preuve ou les observations. Par conséquent, je ne peux pleinement évaluer cela.

³ *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), arts 29 et 30.

⁴ *Loi sur l'AE*, art 29(b.1)(ii).

⁵ *Ibid*, art 29(c).

⁶ *Ibid*, art 29(c)(ix).

[11] De plus, la Commission prétend que la division générale n'a aucunement expliqué pourquoi elle avait accordé davantage de poids à sa cause qu'à celle du prestataire, et l'appel doit être accueilli pour ce motif également. La Cour suprême du Canada prévoit qu'une décideuse ou un décideur doit fournir ses motifs de décision pour que la lectrice ou le lecteur puisse comprendre quelle décision a été prise et pourquoi elle a été prise⁷. C'est ce qu'elle a fait. Selon la décision, le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi volontairement parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Les solutions raisonnables incluaient notamment que le prestataire accepte l'offre de travailler à temps partiel et qu'il travaille de pair avec l'employeur et son médecin pour communiquer suffisamment de renseignements afin qu'il puisse retourner au travail⁸. Par conséquent, la division générale n'a pas commis d'erreur à cet égard.

Divulgence de l'information médicale

[12] Un autre moyen d'appel est celui selon lequel la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée. Pour obtenir gain de cause sur ce fondement, le prestataire doit prouver trois choses :

- a) qu'une conclusion de fait était erronée;
- b) que cette conclusion a été tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance;
- c) que la décision a été fondée sur cette conclusion de fait⁹.

[13] Le prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, car elle n'a pas tenu compte de la façon habituelle de communiquer des documents à l'employeur. Il fait valoir que la façon habituelle de fournir des documents à l'employeur était de les laisser auprès des services de sécurité, et ce, à n'importe lequel des chantiers. Le superviseur de patrouille livrait ensuite de tels articles au bureau principal de l'employeur. Le prestataire

⁷ *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62.

⁸ Décision de la division générale au para 16.

⁹ *Rahal c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2012 CF 319.

affirme qu'il a laissé des documents médicaux auprès des services de sécurité et qu'il a alors communiqué adéquatement cette information à l'employeur.

[14] La division générale n'a pas tenu compte de cela dans sa décision. Dans sa décision, la division générale dit qu'il aurait été raisonnable que le prestataire s'assure que toute information médicale avait été fournie directement aux Ressources humaines ou à un superviseur¹⁰. Cette conclusion de fait a été tirée sans tenir compte de la preuve sur les pratiques en milieu de travail pour la livraison des documents. La décision selon laquelle le prestataire a quitté son emploi volontairement sans justification était fondée, du moins en partie, sur des conclusions de fait soutenant qu'il aurait été raisonnable pour le prestataire de livrer l'information médicale directement à l'employeur.

[15] Par conséquent, la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée aux termes de la Loi sur le MEDS. La division d'appel devrait aussi intervenir sur ce motif.

RÉPARATION

[16] La Loi sur le MEDS prévoit les mesures correctives que la division d'appel peut prendre lorsqu'elle intervient. Les mesures comprennent : rendre la décision que la division générale aurait dû rendre¹¹. De plus, la Loi sur le MEDS prévoit que le Tribunal peut trancher toute question de droit ou de fait pour rendre une décision relativement à un appel¹², et le *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* exige que l'appel se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

[17] Cet appel est en instance depuis un bon moment. Un délai supplémentaire s'ajouterait si l'appel était renvoyé à la division générale pour réexamen. De plus, le dossier dont je dispose est complet et ni l'une ni l'autre des parties n'a réclamé une audience orale. Par conséquent, je vais rendre ci-dessous la décision que la division générale aurait dû rendre.

¹⁰ Décision de la division générale au para 8.

¹¹ Loi sur le MEDS, art 59(1).

¹² Loi sur le MEDS, art 64.

[18] Les faits incontestés se résument comme suit :

- Le prestataire a commencé à travailler en 2016 pour l'employeur.
- Il a pris un congé médical en mai 2017 pour se rétablir de son opération.
- Le 24 octobre 2017, le médecin du prestataire a écrit que le prestataire pouvait retourner au travail avec des tâches modifiées pendant deux mois.
- L'employeur n'a pas reçu l'information médicale transmise par le prestataire lorsqu'il l'a remise aux services de sécurité d'un chantier de travail.
- L'employeur a offert au prestataire un poste où il travaillerait 20 heures par semaine. Le prestataire n'a jamais répondu à cette offre¹³.

[19] Le prestataire affirme qu'il a déposé l'information médicale aux services de sécurité de l'un des chantiers de travail de l'employeur conformément aux pratiques de l'entreprise. Il affirme aussi qu'il a ensuite reçu un message vocal précisant que l'employeur n'avait que du travail à temps partiel à lui offrir et que l'employeur ne prévoirait pas du travail pour lui jusqu'à ce qu'il reçoive l'autorisation du médecin. Il croit qu'il s'agissait d'un congédiement déguisé alors il n'est pas retourné au travail.

[20] L'employeur affirme qu'il avait des tâches modifiées pour le prestataire au moment de son retour, mais qu'il n'avait pas reçu l'information médicale alors il ne pouvait pas lui donner du travail. Il lui avait offert moins d'heures de travail pour tenter de répondre à ses besoins dans le cadre des tâches modifiées.

[21] La preuve démontre que l'employeur a tenté de répondre aux besoins médicaux du prestataire. Le 6 novembre 2017, l'employeur a envoyé au prestataire un courriel faisant état qu'il tenterait de trouver les documents médicaux que le prestataire avait déposés au chantier de travail, et a demandé des précisions visant à savoir si le médecin l'autorisait à retourner à ses fonctions normales ou à effectuer des tâches modifiées¹⁴. Le 30 novembre 2017, l'employeur a offert au prestataire un poste de fin de semaine (20 heures par semaine) qui [traduction] « correspondrait à [sa] demande actuelle »¹⁵. Comme le prestataire n'a pas répondu à sa

¹³ GD3-43.

¹⁴ GD9-9.

¹⁵ GD9-10.

préposition, l'employeur lui a offert d'autres horaires de travail léger¹⁶. Le prestataire n'a jamais répondu à ces offres.

[22] Le prestataire a quitté volontairement son emploi en refusant de revenir à l'emploi après son congé médical¹⁷.

[23] La Loi sur l'AE établit qu'une personne est justifiée de quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, le départ était la seule solution raisonnable. Le prestataire avait des solutions de rechange raisonnables autres que le départ. Il aurait pu répondre aux offres de l'employeur à propos des différents horaires de travail et expliquer pourquoi ces offres lui paraissaient inacceptables. Il aurait également pu demander un congé de maladie prolongé jusqu'à ce qu'il puisse reprendre ses tâches régulières.

[24] Par conséquent, le prestataire a volontairement quitté son emploi sans justification lorsqu'il a refusé de reprendre son emploi. Il est exclu du bénéfice des prestations d'AE.

CONCLUSION

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

Valerie Hazlett Parker
Membre de la division d'appel

| | |
|----------------------|--|
| | |
| MODE D'INSTRUCTION : | Sur la foi du dossier |
| OBSERVATIONS : | R. B., appellant Lisa Partap, représentante de l'appellant M. Allen, représentant de l'intimée |

¹⁶ GD9-11.

¹⁷ Loi sur l'AE, art 29(b.1)(ii).