



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 68

Numéro de dossier du Tribunal : AD-21-42

ENTRE :

**M. S.**

Appelant/Prestataire

et

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

Intimée/Commission

---

## **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 22 février 2021

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler à la division d'appel est rejetée parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

### APERÇU

[2] Le demandeur, M. S. (prestataire), demande la permission de porter en appel la décision de la division générale. Une partie demanderesse doit obtenir la permission de la division d'appel avant de pouvoir passer à l'étape suivante du processus d'appel. Elle doit démontrer que l'appel a une chance raisonnable de succès. C'est l'équivalent d'avoir une cause défendable en droit<sup>1</sup>.

[3] L'employeur du prestataire, une entreprise d'excavation, l'a embauché pour des opérations de déneigement d'urgence. Le prestataire a quitté son emploi après une semaine. La division générale a établi que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner. En conséquence, elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. Le prestataire a donc été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

[4] Le prestataire soutient qu'il n'aurait pas dû être exclu du bénéfice des prestations d'AE. Il soutient qu'il était fondé à quitter son emploi. Il affirme que la division générale a commis plusieurs erreurs de fait.

[5] Je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès. Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Ainsi, je n'accorde pas la permission d'en appeler.

### QUESTIONS EN LITIGE

[6] La question est de savoir s'il y a une cause défendable fondée sur des erreurs factuelles qu'aurait commises la division générale à ces sujets :

---

<sup>1</sup> *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

1. si le prestataire a consulté un médecin avant de démissionner;
2. si le prestataire a cherché un autre emploi avant de démissionner;
3. s'il y avait des preuves montrant que le prestataire vivait du stress ou avait des problèmes de santé mentale;
4. si le prestataire a confirmé les renseignements qu'il avait déjà fournis;
5. si le prestataire a fait le choix personnel de quitter son emploi au moment de sa démission.

## ANALYSE

[7] Pour que le prestataire puisse passer à la prochaine étape du processus d'appel, je dois être convaincue que la division générale a commis au moins l'un des trois types d'erreurs énoncés à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). Il y a erreur dans les cas suivants :

- a) La division générale a mené une procédure inéquitable.
- b) La division générale a omis de trancher une question qu'elle aurait dû trancher, ou tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher.
- c) La division générale a commis une erreur de droit.
- d) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante (de manière abusive ou arbitraire ou sans tenir compte de la preuve).

[8] La prestataire soutient que la division générale a commis plusieurs erreurs de fait.

**1. Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle en concluant que le prestataire n'avait pas obtenu de conseils médicaux avant de quitter son emploi?**

[9] Non. Le prestataire n'a pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle en concluant qu'il n'avait pas obtenu de conseils médicaux avant de quitter son emploi.

[10] La prestataire soutient que le membre de la division générale a commis plusieurs erreurs factuelles aux paragraphes 19 et 21 de sa décision. Le membre a écrit : « En l'espèce, l'appelant n'a pas cherché d'autre emploi [...] et il n'a pas non plus obtenu de conseils médicaux avant de démissionner et de retourner chez lui. »

[11] Le 31 janvier 2020, le prestataire a vu un massothérapeute. Il a aussi démissionné cette journée-là. Le prestataire n'est pas retourné au travail après le 31 janvier 2020. Il affirme qu'il a d'abord vu son massothérapeute, puis il a démissionné. Il conteste les conclusions de la division générale, selon lesquelles il n'a pas vu son massothérapeute avant de démissionner.

[12] Le prestataire soutient que la preuve montre qu'il a obtenu des conseils médicaux avant de quitter son emploi. Il fait référence à la lettre non datée du massothérapeute, dans laquelle on peut lire :

[traduction]

[Le prestataire] est venu me voir pour un rendez-vous de massothérapie le 31 janvier 2020 en raison de douleurs aiguës aux pieds. ... Le plan de traitement recommandé pour cela est le repos, ne pas faire d'activités quotidiennes qui aggravent le problème, l'utilisation de glace sur la zone douloureuse, les étirements et les traitements de massothérapie<sup>2</sup>.

[13] La lettre et le reçu du massothérapeute<sup>3</sup> confirment que le prestataire a vu le thérapeute le 31 janvier 2020. Toutefois, aucun de ces documents ne montre à quelle heure le prestataire a vu le massothérapeute cette journée-là.

[14] Le membre de la division générale a fait référence à la preuve médicale. Le membre a conclu que le prestataire avait vu son massothérapeute APRÈS avoir démissionné, même si le membre n'a pas montré d'éléments de preuve qui détaillaient la séquence des événements du 31 janvier 2020.

[15] Le plan du massothérapeute, selon lequel le prestataire devait [traduction] « se reposer », peut indiquer deux choses : 1) que le prestataire était toujours employé à ce moment-là et 2) qu'il

---

<sup>2</sup> Lettre non datée du massothérapeute, GD2-20.

<sup>3</sup> Reçu du massothérapeute daté du 31 janvier 2020 à GD2-22.

devait prendre congé pour se reposer. Toutefois, cette interprétation de la lettre entre en conflit direct avec le reste de la preuve du prestataire.

[16] Les notes téléphoniques de la Commission datées du 6 mai 2020 indiquent que le prestataire avait signalé qu'il n'avait pas obtenu de conseils médicaux avant de quitter son emploi. Les notes indiquent aussi que le prestataire a confirmé qu'on [traduction] « ne lui avait pas prescrit de quitter son emploi pour des raisons médicales »<sup>4</sup>.

[17] Ensuite, il est important de souligner que dans sa lettre datée du 29 décembre 2020, le prestataire a écrit qu'il travaillait de nuit. Il a également écrit : [traduction] « Lorsque [le prestataire] a fini son quart de travail de 12 heures, il s'est rendu directement chez un massothérapeute agréé...<sup>5</sup> » Le prestataire n'est pas retourné au travail après le 31 janvier 2020.

[18] Selon la preuve qui lui avait été présentée, la division générale pouvait conclure que le prestataire n'avait pas obtenu de conseils médicaux avant de démissionner. La division générale avait le droit d'accepter cette preuve.

[19] Le prestataire insiste sur le fait qu'il y avait d'autres éléments de preuve montrant qu'il avait obtenu des conseils médicaux avant de quitter son emploi. Effectivement, une lettre médicale montrait que le prestataire avait consulté un médecin avant le 31 janvier 2020. Le prestataire a consulté un médecin en novembre et en décembre 2019 pour des problèmes aux deux pieds qui remontaient à il y a longtemps<sup>6</sup>. Toutefois, il a vu ce médecin avant même de commencer à travailler pour l'entreprise d'excavation. Ainsi, il est évident qu'il n'a pas consulté ce médecin pour lui demander s'il devait quitter son emploi ou continuer à travailler.

[20] Le prestataire a consulté le même médecin le 23 février 2020, mais il avait alors déjà quitté son emploi.

[21] Je ne suis pas convaincue qu'il existe une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle à ce sujet.

---

<sup>4</sup> Voir Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 6 mai 2020 à GD3-39.

<sup>5</sup> Lettre du prestataire au Tribunal de la sécurité sociale datée du 29 décembre 2020 à GD2-14.

<sup>6</sup> Lettre médicale datée du 12 août 2020 à GD2-19.

**2. Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle en concluant que le prestataire n'avait pas cherché un autre emploi avant de démissionner?**

[22] Non. Le prestataire n'a pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle en concluant qu'il n'avait pas cherché un autre emploi avant de démissionner.

[23] Le prestataire soutient que le membre de la division générale a commis une erreur factuelle au paragraphe 19 de sa décision. Le membre de la division générale a écrit :

[traduction] « [le prestataire] n'a pas cherché d'autre emploi ».

[24] Le prestataire ne nie pas qu'il n'ait pas cherché un autre emploi avant de démissionner. Cependant, il explique qu'il n'a pas cherché de travail à ce moment-là. Il prétend qu'il était impossible d'obtenir un travail adéquat. D'une part, il avait des problèmes médicaux. D'une autre, la ville était paralysée en raison de chutes de neige records et des vents. Le seul travail disponible était en déneigement, mais le prestataire affirme qu'il ne pouvait pas faire ce travail en raison de ces problèmes de santé.

[25] Il s'agit peut-être de raisons légitimes pourquoi le prestataire n'a pas cherché de travail. Toutefois, cela ne veut pas dire que le membre de la division générale a mal cité les faits lorsqu'il a conclu que le prestataire n'avait pas cherché de travail avant de quitter son emploi. Je ne suis pas convaincue qu'il y ait une cause défendable selon laquelle le membre de la division générale a commis une erreur factuelle lorsqu'il a conclu que le prestataire n'avait pas cherché de travail avant de quitter son emploi.

**3. Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle lorsqu'elle a conclu qu'il n'y avait aucune preuve que le prestataire vivait du stress ou d'autres problèmes de santé mentale?**

[26] Non. Le prestataire n'a pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle lorsqu'elle a conclu qu'il n'y avait aucune preuve que le prestataire vivait du stress ou d'autres problèmes de santé mentale.

[27] La prestataire soutient que la membre de la division générale a commis une erreur factuelle au paragraphe 30. La division générale a conclu qu'il n'y avait aucune preuve qui

permettait [traduction] « d'utiliser le stress ou un autre problème de santé mentale comme justification [...] ».

[28] Le prestataire affirme qu'il subissait en fait beaucoup de stress et que son emploi nuisait à sa santé mentale. Bien que cela soit possible, le prestataire reconnaît que la lettre de son médecin faisait uniquement mention de ses problèmes de pieds.

[29] Le prestataire ne nie pas que la division générale n'avait aucune preuve sur son état de santé mentale. Pour cette raison, je conclus que le prestataire n'a pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle lorsqu'elle a conclu qu'il n'y avait aucune preuve que le prestataire avait du stress ou d'autres problèmes de santé mentale.

**i. Les préoccupations du prestataire au sujet de la confidentialité**

[30] Le prestataire soutient que son médecin n'a pas divulgué tous les détails médicaux de ses consultations. Le médecin a fait cela pour respecter la confidentialité du prestataire. Le prestataire affirme qu'il n'aurait pas dû avoir à divulguer de renseignements sur son état de santé mentale au membre de la division générale. Le prestataire pensait que s'il divulguait ses antécédents médicaux, ses renseignements personnels deviendraient alors publics.

[31] Si le prestataire a quitté son emploi pour des raisons de santé, il aurait dû le dire à la division générale. Il aurait également dû présenter des éléments de preuve pour appuyer ses dires. Il n'avait pas à craindre que ses dossiers médicaux deviennent publics. Le Tribunal de la sécurité sociale ne rend pas les dossiers médicaux des parties prestataires publics. Le Tribunal prend beaucoup de mesures pour protéger les renseignements personnels. Par exemple, le Tribunal de la sécurité sociale caviarde les données nominatives dans les décisions qu'il publie.

**ii. Les attentes du prestataire, selon lesquelles la division générale lui dirait quels renseignements il devait fournir**

[32] Le prestataire soutient aussi que, si la division générale avait besoin de dossiers médicaux afin qu'il puisse montrer qu'il vivait du stress ou qu'il avait des problèmes de santé mentale, elle aurait dû lui dire qu'il devait les fournir.

[33] Une partie prestataire est responsable de défendre sa propre cause. Le prestataire ne peut pas se fier à la division générale et s'attendre à ce qu'elle lui dise quels documents présenter. Après tout, on ne peut s'attendre à ce que la division générale devine ou sache s'il y a d'autres raisons pour lesquelles une partie prestataire a pu quitter son emploi, si cette information n'est pas déjà au dossier. La division générale n'a aucunement l'obligation d'informer une partie prestataire du genre de preuve qu'elle doit présenter dans différents scénarios, surtout lorsqu'elle n'a pas présenté ce scénario au membre.

### **iii. Justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi***

[34] En tout cas, le fait que le prestataire vivait un stress considérable et qu'il avait des problèmes de santé mentale n'aurait pas en soi prouvé qu'il avait une justification pour quitter son emploi. L'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) énonce les circonstances qui constituent une justification, par exemple lorsque les conditions de travail représentent un danger pour la sécurité. L'existence de problèmes de santé mentale ne vient pas forcément établir que les conditions de travail représentaient un danger pour la santé et la sécurité du prestataire.

[35] Par ailleurs, le prestataire aurait eu à montrer qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi. Comme la division générale l'a conclu, le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner. Il aurait pu demander congé. Mais comme le prestataire l'a initialement déclaré, il n'a jamais pensé à demander congé<sup>7</sup>.

[36] Dans son avis d'appel à la division générale, le prestataire prétend qu'il a demandé congé<sup>8</sup>. Cela est incohérent avec ses déclarations initiales à la Commission et avec les déclarations de l'employeur<sup>9</sup>. La division générale pouvait préférer les déclarations de l'employeur et les déclarations initiales du prestataire, selon lesquelles il n'avait pas demandé congé, à ses déclarations subséquentes.

[37] De plus, même si le prestataire avait été capable d'établir qu'il avait une justification en raison du fait que les conditions de travail représentaient un danger pour sa santé ou sa sécurité,

---

<sup>7</sup> Voir Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 6 mai 2020 à GD3-39.

<sup>8</sup> Lettre du prestataire au Tribunal de la sécurité sociale datée du 29 décembre 2020 à GD2-13.

<sup>9</sup> Voir Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 5 mai 2020 à GD2-38.

cela ne signifie pas que le prestataire était également disponible au sens de l'article 18 de la Loi sur l'AE. Pour être admissible aux prestations, une partie prestataire doit être capable de travailler et disponible à cette fin et elle doit être incapable de se trouver un emploi convenable<sup>10</sup>. Comme le prestataire l'a indiqué, il était incapable de continuer à travailler pour des raisons médicales. Il a aussi déclaré qu'il avait besoin de repos.

**4. Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle lorsqu'elle a conclu que le 25 mars 2020, le prestataire a confirmé l'information qu'il avait fournie le 20 mars 2020?**

[38] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur factuelle lorsqu'elle a conclu que le 25 mars 2020, le prestataire a confirmé l'information qu'il avait fournie le 20 mars 2020<sup>11</sup>.

[39] Le prestataire ne conteste pas la conclusion de la division générale selon laquelle il a confirmé l'information qu'il avait fournie précédemment. Toutefois, il soutient que la division générale a omis de tenir compte du fait qu'il avait donné des renseignements incomplets le 20 mars 2020. Il affirme qu'il était incapable de fournir [traduction] « tous les détails sur ses problèmes<sup>12</sup> » le 20 mars 2020 en raison de son état de santé. Le prestataire ne voulait pas fournir ses renseignements personnels, comme ses problèmes médicaux, craignant d'être stigmatisé et de subir un traitement partial. Le prestataire affirme que la lettre de son médecin prouve qu'il était suivi par un médecin.

[40] Le prestataire n'a pas fourni tous les détails sur ses antécédents médicaux à la division générale. Il n'y a aucun document ou dossier présenté à la division générale qui montrait que le prestataire avait des problèmes de santé mentale. Il n'y avait aucune preuve montrant que le prestataire n'était pas en mesure de présenter ses antécédents médicaux pour des raisons de santé. La division générale n'a pas ignoré d'éléments de preuve sur la santé mentale du prestataire qui auraient pu expliquer pourquoi il a quitté son emploi. Tout simplement, la division générale n'avait aucun de ces éléments de preuve.

---

<sup>10</sup> *Canada (Procureur général) c Penney*, 2005 CAF 241.

<sup>11</sup> Décision de la division générale au para 35.

<sup>12</sup> Demande du prestataire à la division d'appel présentée le 11 février 2021 à AD1-10.

[41] La vraie question ici est de savoir si le prestataire a eu l'occasion de présenter ses arguments. Le prestataire n'était pas restreint à expliquer pourquoi il avait quitté son emploi. Il a eu plusieurs occasions d'expliquer pourquoi il avait quitté son emploi à part les 20 et 25 mars 2020.

[42] Je ne suis pas convaincue que le prestataire ait une cause défendable sur ce point.

**5. Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait choisi de quitter son emploi au moment de sa démission?**

[43] Non. Le prestataire n'a pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait fait le choix personnel de quitter son emploi.

[44] Le prestataire soutient que le membre de la division générale a commis une erreur factuelle au paragraphe 40. La division générale a écrit que le prestataire avait fait le choix personnel de quitter son emploi au moment de sa démission.

[45] Le prestataire nie qu'il avait un autre choix que de démissionner. Il affirme que ses problèmes de santé l'ont forcé à quitter son travail. Il se fonde sur les lettres du massothérapeute et du médecin pour prouver qu'il avait des problèmes médicaux.

[46] Le prestataire avait des problèmes de santé qui, selon lui, l'ont forcé à quitter son emploi. Cependant, cela ne vient pas changer le fait que c'est le prestataire qui a pris l'initiative de mettre un terme à la relation employeur-employé et non l'employeur. En effet, la division générale a indiqué que le prestataire était d'accord qu'il avait volontairement quitté son emploi le 31 janvier 2020. Dans sa demande de révision, il a écrit qu'il avait choisi de démissionner. Il a écrit qu'il avait quitté son emploi pour son bien-être physique et pour se donner la possibilité de planifier de déménager plus près de son milieu de travail<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Demande de révision à GD3-31 et GD3-32.

[47] Je ne suis pas convaincue qu'il existe une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait choisi de quitter son emploi au moment de sa démission.

## **6. Prestations de maladie de l'assurance-emploi**

[48] Compte tenu de son état de santé à ce moment-là, le prestataire demande s'il est possible qu'il fût admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi.

[49] Je n'ai pas la compétence de trancher cette question. Toutefois, le prestataire peut s'informer auprès de la Commission ou de Service Canada pour savoir s'il peut convertir sa demande de prestations régulières en prestations de maladie, ou s'il peut faire une demande de prestations de maladie antidatée. Il devrait tout de même, dans les deux cas, prouver son admissibilité.

## **CONCLUSION**

[50] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La demande de permission d'en appeler à la division d'appel est rejetée.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTE :	Elizabeth Stacey Kearley, représentante pour l'appelant
-----------------	--