



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *DA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 205

Numéro de dossier du Tribunal : AD-21-157

ENTRE :

D. A.

Demandeur

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

Décision relative à la demande de permission

d'en appeler : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 17 mai 2021

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

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

APERÇU

[2] Le demandeur, D. A. (prestataire), a commencé à travailler en maçonnerie chez M le 13 décembre 2017 et a quitté M le même jour. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) à la fin de 2018.

[3] L'admissibilité du prestataire à des prestations dépendait en partie du nombre d'heures d'emploi assurable qu'il avait. Lorsque la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a calculé les prestations du prestataire, elle n'a utilisé aucune des heures d'emploi assurable du prestataire accumulées avant qu'il quitte M, parce qu'elle a décidé que le prestataire avait choisi de quitter M sans « motif valable ». Le prestataire n'était pas d'accord avec cette décision et il a demandé à la Commission de la réviser.

[4] La Commission n'a pas voulu modifier sa décision, alors le prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a rejeté l'appel du prestataire et celui-ci demande maintenant la permission de faire appel à la division d'appel.

[5] Je refuse d'accorder au prestataire la permission d'en appeler parce qu'il n'a pas une chance raisonnable d'obtenir gain de cause. Il n'a pas présenté un argument défendable selon lequel la division générale a agi injustement ou excédé sa compétence, ou a commis tout autre type d'erreur.

QUELS MOYENS D'APPEL PUIS-JE EXAMINER?

[6] Pour que le processus d'appel puisse aller de l'avant, je dois décider que l'appel a une « chance raisonnable de succès » sur le fondement d'au moins un des « moyens d'appel » prévus

par la loi. Une chance raisonnable de succès signifie qu'il existe une cause défendable. Il s'agit d'un argument que le prestataire pourrait présenter et qui pourrait lui donner gain de cause¹.

[7] « Moyens d'appel » désigne les raisons de faire appel. Je peux examiner une seule chose, soit si la division générale a commis un des types d'erreurs suivants² :

1. La procédure de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision.

QUESTIONS EN LITIGE

[8] Existe-t-il un argument défendable selon lequel la division générale a omis de respecter un principe de justice naturelle (a agi injustement)?

[9] Existe-t-il un argument défendable selon lequel la division générale a commis une erreur de compétence?

[10] Existe-t-il une preuve défendable selon laquelle la division générale aurait commis une erreur de fait ou de droit?

ANALYSE

Question en litige n° 1 : Justice naturelle

[11] Il n'existe pas d'argument défendable selon lequel la division générale a commis une erreur en ne respectant pas un principe de justice naturelle.

¹ Ce principe est expliqué dans les arrêts intitulés *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

² Il s'agit de la version claire et simple des trois moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[12] La justice naturelle fait référence à l'équité du *processus*. Elle comprend des protections procédurales comme le droit d'une personne d'être entendue et de connaître les faits qui pèsent contre elle, et le droit d'avoir un décideur impartial.

[13] Le prestataire a dit que la division générale n'avait pas rendu un jugement juste. Je comprends qu'il est en désaccord avec la décision de la division générale et qu'il trouve que le résultat est injuste. Toutefois, il n'a pas précisé comment il a été traité de façon injuste dans le cadre du processus d'appel.

[14] Le demandeur n'a pas affirmé qu'il n'avait pas reçu un avis suffisant de l'audience de la division générale ou qu'il avait un problème avec la communication ou l'échange de documents avant l'audience. Il ne s'est pas plaint de la façon dont la division générale a mené l'audience, et il n'a pas dit qu'il ne comprenait pas le processus. Le prestataire n'a pas non plus soulevé de préoccupation particulière à l'égard de toute autre mesure ou procédure qui aurait pu avoir une incidence sur son droit d'être entendu ou de répondre à la preuve présentée.

[15] Enfin, le prestataire n'a pas laissé entendre que la membre de la division générale avait fait ou dit quoi que ce soit qui l'amènerait à croire qu'elle était partielle ou qu'elle avait préjugé de l'affaire.

Question en litige n° 2 : Compétence

[16] Il n'existe pas de cause défendable selon laquelle la division générale aurait commis une erreur en refusant d'exercer sa compétence ou en agissant au-delà de celle-ci.

[17] La division générale devait trancher deux questions. Premièrement, elle devait décider si le prestataire avait quitté volontairement son emploi. La division générale a décidé que le prestataire avait quitté son emploi.

[18] Deuxièmement, elle devait décider si le prestataire avait un motif valable de quitter son emploi. Selon la loi, une partie prestataire peut seulement avoir un « motif valable » de quitter un emploi si elle n'a pas d'autre solution raisonnable que celle de partir. La division générale a

décidé que le prestataire n'avait pas de motif valable parce que d'autres solutions de rechange raisonnables s'offraient à lui.

[19] La division générale a examiné les seules questions qu'elle devait trancher, et a rendu une décision par rapport à celles-ci. Elle n'a donc pas refusé d'exercer sa compétence.

[20] La division générale n'a pas tenté de trancher d'autres questions que les deux qui émanaient de la décision découlant d'une révision. Par conséquent, elle n'a pas excédé sa compétence.

Question en litige n° 3 : Erreur de fait importante ou erreur de droit

[21] Le seul moyen d'appel choisi par le prestataire est son affirmation qu'une erreur de justice naturelle ou de compétence a été commise. Il n'a pas soutenu que la division générale avait commis une erreur de fait importante ou une erreur de droit.

[22] Toutefois, la Cour fédérale a ordonné à la division d'appel de regarder au-delà des moyens d'appel énoncés au moment d'examiner les demandes de permission d'en appeler de parties non représentées comme le prestataire³. Conformément à la directive de la Cour fédérale, j'ai examiné le dossier d'appel pour toute conclusion qui aurait pu ignorer ou mal comprendre des éléments de preuve importants. J'ai également vérifié si une erreur de droit sautait facilement aux yeux.

[23] Il n'y a aucune cause défendable selon laquelle la division générale aurait commis une erreur de fait importante ou une erreur de droit. Après avoir soupesé la preuve, la division générale a conclu que le prestataire n'avait pas de motif valable pour avoir quitté son emploi.

[24] La loi dit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans motif valable. Un « motif valable » peut seulement exister si la partie prestataire n'a pas d'autre choix raisonnable que de partir. Pour décider si une partie prestataire n'a pas de solution de rechange raisonnable, la division générale doit tenir compte de toutes les circonstances pertinentes⁴.

³ Voir par exemple la décision dans *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

⁴ *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 29(c).

[25] Lorsqu'une partie prestataire est exclue parce qu'elle a quitté son emploi sans motif valable, elle ne peut pas utiliser les heures d'emploi assurable accumulées avant son départ afin d'être admissible plus tard aux prestations⁵. De même, la Commission ne peut utiliser ces heures pour établir le nombre maximal de semaines de prestations ou le taux de prestations⁶.

[26] Lorsque la division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi, elle a noté que le prestataire avait reconnu avoir démissionné. Elle a aussi dit qu'il n'y avait aucune preuve du contraire. La division générale a fait référence au relevé d'emploi, qui précise que le prestataire a démissionné⁷. Elle aurait aussi pu faire référence à son formulaire d'explication⁸, à ses déclarations des 23 et 28 novembre⁹ et à sa déclaration finale concernant sa demande de révision¹⁰. Dans chacune de ces déclarations, le prestataire a dit qu'il avait démissionné.

[27] Toutefois, le prestataire a également dit qu'il avait été [traduction] « mis à pied » dans sa demande de révision et dans sa première déclaration à la Commission qui a suivi sa demande de révision¹¹. Cela semblerait être une preuve du contraire. Toutefois, à l'audience du prestataire, la membre de la division générale lui a demandé ce qu'il entendait par « mis à pied ». Le prestataire a répondu que son employeur ne l'avait pas congédié, mais que cela l'avait encouragé à trouver un emploi plus facile s'il ne pouvait pas répondre aux exigences de cet emploi¹².

[28] À la lumière de cette explication, la division générale n'a pas commis d'erreur en disant qu'il n'y avait aucune preuve que le prestataire n'avait pas démissionné.

[29] Ensuite, la division générale a examiné les circonstances dans lesquelles le prestataire a démissionné. La division générale a reconnu que le prestataire avait démissionné parce qu'il estimait que le travail était trop dur et que ses collègues le ridiculisaient parce qu'il n'arrivait pas à travailler plus vite. Il s'agit de conclusions de fait fondées sur les déclarations et témoignages

⁵ Loi sur l'AE, art 30(5).

⁶ Loi sur l'AE, paragraphe 30(6).

⁷ Page GD3-22, à la case 16 du relevé d'emploi.

⁸ Page GD3-26.

⁹ Pages GD3-30 et GD3-31.

¹⁰ Page GD3-43.

¹¹ Pages GD3-35 et GD3-40.

¹² Enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 6 min 22 s.

du prestataire. Le prestataire n'a pas dit que d'autres circonstances pertinentes avaient influencé sa décision. Il n'y a aucune cause défendable selon laquelle la division générale aurait mal compris ou ignoré la preuve concernant la situation du prestataire.

[30] Il n'y a pas non plus d'argument défendable selon lequel la division générale aurait commis une erreur de fait liée aux solutions de rechange raisonnables au départ du prestataire. La division générale a conclu que le prestataire avait la solution de rechange raisonnable de parler à l'employeur et de lui faire part de ses préoccupations au sujet des tâches ou du milieu de travail.

[31] Les éléments de preuve présentés par le prestataire concernant la question de savoir s'il avait parlé à l'employeur des raisons de sa démission avant son départ n'étaient pas cohérents. Toutefois, la division générale n'a pas ignoré ou mal compris les éléments de preuve du prestataire. Elle a simplement accordé plus de poids aux déclarations antérieures du prestataire lorsqu'elle a jugé qu'il n'avait pas parlé à l'employeur. La division générale a justifié cette conclusion en disant que ces déclarations avaient été faites plus près du moment où le prestataire a démissionné et qu'il se souvenait donc probablement mieux des événements ayant eu lieu. La division générale avait le droit de soupeser la preuve comme bon lui semblait. Il s'agit du rôle de la division générale. Il ne m'appartient pas de réévaluer ou de soupeser de nouveau la preuve¹³.

Résumé

[32] La division générale a conclu que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations régulières d'AE parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans motif valable. Cela signifie que les heures d'emploi assurable qu'il a accumulées avant de partir ne peuvent pas servir à calculer ses prestations.

[33] Le prestataire peut être en désaccord avec la façon dont la division générale a évalué la preuve ou avec ses conclusions, mais je peux seulement vérifier si la division générale a commis une erreur correspondant à l'un des moyens d'appel. La division générale a examiné et bien compris la preuve, et elle a appliqué la loi correctement.

[34] L'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

¹³ *Bergeron c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 220. *Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439.

CONCLUSION

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

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANT :	D. A., non représenté
----------------	-----------------------