



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *L. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 108

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-33

ENTRE :

**L. G.**

Demandeur

et

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

Défenderesse

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

Décision sur permission d'en appeler rendue par : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 16 mars 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### DÉCISION

[1] Le Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) refuse la permission d'interjeter appel devant la division d'appel du Tribunal.

### INTRODUCTION

[2] En date du 2 décembre 2016, la division générale du Tribunal a conclu que le demandeur avait quitté volontairement son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[3] Le demandeur a déposé une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel en date du 11 janvier 2017 après avoir reçu communication de la décision de la division générale le 11 décembre 2016.

### QUESTION EN LITIGE

[4] Le Tribunal doit décider si l'appel a une chance raisonnable de succès.

### DROIT APPLICABLE

[5] Tel qu'il est prévu aux paragraphes 56(1) et 58(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), « il ne peut être interjeté d'appel à la division d'appel sans permission » et la division d'appel « accorde ou refuse cette permission ».

[6] Le paragraphe 58(2) de la Loi sur le MEDS prévoit que « la division d'appel rejette la demande de permission d'en appeler si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

### ANALYSE

[7] Conformément au paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS, les seuls moyens d'appel 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.

[8] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est un premier obstacle que le demandeur doit franchir, mais celui-ci est inférieur à celui auquel il devra faire face à l'audience relative à l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission d'en appeler, le demandeur n'a pas à prouver sa thèse.

[9] La permission d'en appeler sera en effet accordée par le Tribunal s'il est convaincu qu'un seul des moyens d'appel mentionnés ci-dessus a une chance raisonnable de succès.

[10] Pour ce faire, le Tribunal doit être en mesure de déterminer, conformément à l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS, s'il existe une question de droit ou de fait ou de compétence dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision attaquée.

[11] Considérant ce qui précède, est-ce que l'appel du demandeur a une chance raisonnable de succès?

[12] Le demandeur, dans sa demande de permission d'en appeler, soutient que la division générale n'a pas tenu compte du fait que l'employeur considérait qu'il ne convenait pas aux exigences du poste pour lequel il avait été embauché. Il considère que l'employeur s'est contredit relativement à ses qualifications et à ses possibilités d'avancement au sein de l'entreprise. Il reproche à la division générale de ne pas avoir tenu compte de son argumentation selon laquelle il était prêt à demeurer en poste pour permettre d'assurer une période de transition, le temps de trouver une autre personne qui allait le remplacer, mais que l'employeur avait refusé cette offre.

[13] Il plaide également que la division générale n'a pas tenu compte de son argument et de la jurisprudence soumise qui lui accorde un délai pour déterminer si un emploi accepté est convenable ou non.

[14] Lorsqu'elle a rejeté l'appel du demandeur, la division générale a conclu que :

[24] Le Tribunal estime que dans le cas présent, la fin de l'emploi de l'appelant représente bien un départ volontaire, au sens de la Loi, même si celui-ci a soutenu, lors de l'audience, qu'il s'agissait d'une période d'essai, qu'il considérait ne pas avoir véritablement travaillé et qu'il s'agissait d'un « demi-congédiement » dans son cas.

[25] Le Tribunal trouve contradictoires les affirmations de l'appelant au sujet des circonstances ayant mené à la fin de son emploi.

[26] Dans plusieurs de ses déclarations, l'appelant a clairement indiqué qu'il avait quitté volontairement l'emploi qu'il a occupé chez l'employeur Alutrec inc. parce que cet emploi ne correspondait pas à ses compétences ou à l'expertise qu'il avait développée au fil des ans et qu'il avait pris sa décision après mûre réflexion (pièces GD3-21, GD3-22, GD3-28 et GD3-32).

[27] L'appelant a également déclaré à plusieurs reprises qu'il avait quitté son emploi en raison de son choix de carrière et qu'il avait bon espoir de se trouver un autre emploi (pièces GD3-16, GD3-28 et GD3-32).

[28] Dans la lettre qu'il a fait parvenir à l'employeur, en date du 15 mars 2016, intitulée « Démission », l'appelant a précisé avoir démissionné du poste de concepteur pour les équipements de production qu'il occupait (pièce GD3-33).

[29] Dans cette lettre, l'appelant a expliqué que le poste qu'il a occupé était orienté vers la production et qu'il était moins en lien avec ses habiletés et l'expérience qu'il avait acquise au cours des 15 dernières années en recherche et développement (pièce GD3-33).

[30] Dans ce contexte, le Tribunal considère que l'appelant avait la possibilité de poursuivre l'emploi qu'il avait chez l'employeur Alutrec inc., mais qu'il a lui-même pris l'initiative de mettre fin à cet emploi le 15 mars 2016, en effectuant un départ volontaire.

[31] Le Tribunal ne retient pas l'argument de l'appelant voulant que l'employeur considérait qu'il ne convenait pas aux exigences du poste pour lequel il a été embauché (pièces GD3-12 et GD3-14).

[32] L'employeur a expliqué que la fin de l'emploi de l'appelant ne s'est pas faite d'un commun accord, mais que celui-ci avait choisi de partir (pièces GD3-15 et GD3-29).

[33] Il a précisé que l'appelant avait les qualifications nécessaires pour effectuer le travail demandé et pour obtenir de l'avancement au sein de l'entreprise (pièces GD3-15 et GD3-29).

[34] Sur cet aspect, le Tribunal souligne que l'appelant a déclaré que même si ses compétences se situaient davantage en recherche et développement, il avait les qualifications requises pour effectuer le travail demandé.

[35] L'employeur a spécifié qu'il ne voulait aucunement se départir des services de l'appelant et qu'il voyait ce dernier à long terme dans l'entreprise (pièces GD3-15 et GD3-29).

[36] Même si l'appelant a fait valoir qu'il appréhendait une mise à pied étant donné son expérience de travail, la nature du poste qu'il avait accepté d'occuper et les orientations prises par l'entreprise, rien dans la preuve au dossier ne permet de faire une telle démonstration. L'employeur n'a donné aucune indication qu'il allait licencier l'appelant.

[mis en évidence par le soussigné]

[15] Tel qu'il appert de la décision de la division générale, celle-ci a effectivement considéré l'argument du demandeur selon lequel l'employeur considérait qu'il ne convenait pas aux exigences du poste pour lequel il avait été embauché, mais ne l'a manifestement pas retenu. La preuve devant la division générale démontre plutôt que l'employeur n'a donné aucune indication qu'il allait licencier le demandeur. Ce dernier a lui-même pris l'initiative de mettre fin à son emploi.

[16] La jurisprudence de la Cour d'appel fédérale prévoit clairement qu'un employé qui informe son employeur qu'il ne sera plus disponible éventuellement invite à toutes fins utiles l'employeur à mettre fin au contrat si l'employeur ne peut s'accommoder de la non-disponibilité éventuelle de l'employé – *Canada (P.G.) c. Côté*, 2006 CAF 219.

[17] De plus, il est de l'essence même du régime d'assurance-emploi « que l'assuré ne crée pas ou n'accroisse pas délibérément le risque » – *Tanguay c. La Commission d'assurance-chômage*, A-1458-84.

[18] Le Tribunal est également d'avis que la division générale a appliqué, à bon droit, la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale selon laquelle la convenance d'un emploi ne constitue pas une justification de le quitter au sens de l'article 30 de la Loi. Ainsi, le motif valable auquel réfère l'article 27 de la Loi pour refuser d'accepter un emploi convenable n'est pas nécessairement une justification au sens de l'article 30 pour quitter celui que l'on occupe – *Campeau c. Canada (P.G.)*, 2006 CAF 376.

[19] Après révision du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments à l'appui de la demande de permission d'en appeler, le Tribunal conclut que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **CONCLUSION**

[20] Le Tribunal refuse la permission d'interjeter appel devant la division d'appel du Tribunal.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel