



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *R. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 690

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-887

ENTRE :

R. D.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 22 juin 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelant, R. D. (prestataire), a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi. Après étude de la demande, la Commission de l'assurance-emploi du Canada l'a informé qu'il n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait quitté son emploi sans justification. La Commission a conclu que le prestataire n'avait pas l'assurance raisonnable d'un autre emploi lorsqu'il a quitté son emploi. Le prestataire a demandé la révision de cette décision. La Commission a informé le prestataire qu'elle maintenait sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel de la décision auprès de la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a déterminé, d'après la preuve, que le prestataire n'avait pas l'assurance raisonnable d'un autre emploi lorsqu'il a quitté son emploi, malgré que certains employeurs aient démontré un intérêt évident envers lui. Elle a conclu que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi.

[4] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal. Le prestataire soutient que la division générale a ignoré la preuve portée à sa connaissance, notamment sur l'embauche qui a eu lieu après avoir reçu l'assurance raisonnable d'obtenir un autre emploi, et qu'elle a erré dans son interprétation de la jurisprudence sur la notion d'assurance raisonnable.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que le prestataire avait quitté son emploi sans justification au titre du sous-alinéa 29c)(vi) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[6] Le Tribunal rejette l'appel du prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] Est-ce que la division générale a ignoré la preuve portée à sa connaissance, notamment sur l'embauche qui a eu lieu après avoir reçu l'assurance raisonnable d'obtenir un autre emploi?

[8] Est-ce que la division générale a erré en dans son interprétation de la jurisprudence sur la notion d'assurance raisonnable?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[9] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*¹.

[10] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[11] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait 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, le Tribunal doit rejeter l'appel.

Question en litige n° 1 : est-ce que la division générale a ignoré la preuve portée à sa connaissance, notamment sur l'embauche qui a eu lieu après avoir reçu l'assurance raisonnable d'obtenir un autre emploi?

[12] Ce moyen d'appel est sans fondement.

¹ *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[13] Le Tribunal a écouté l'enregistrement de l'audience devant la division générale. Les faits retenus par la division générale au soutien de sa décision sont simples et ont été confirmés par le prestataire lors de son témoignage.

[14] Le prestataire a effectué une prospection d'emploi à X au début du mois de novembre 2016, soit avant de quitter son emploi à X. Deux entreprises se seraient montrées particulièrement intéressées par sa candidature, et l'une de ces entreprises, X, lui aurait mentionné avoir justement besoin de nouveaux chauffeurs. Après sa démission et son déménagement qui ont eu lieu vers la fin novembre, le prestataire est allé voir X une deuxième fois. On l'aurait alors avisé de prendre le temps de s'installer et de recontacter l'entreprise après la période de congé des fêtes. Il a recontacté l'entreprise en janvier, et il a été embauché par X à partir du 2 février 2017.

[15] Le Tribunal est d'avis que la division générale n'a pas ignoré la preuve portée à sa connaissance, et que ce moyen d'appel du prestataire doit être rejeté.

Question en litige n° 2 : est-ce que la division générale a erré dans son interprétation de la jurisprudence sur la notion d'assurance raisonnable?

[16] La Cour d'appel fédérale a établi que la notion d'« assurance raisonnable d'un autre emploi », décrite au sous-alinéa 29c)(vi) de la Loi sur l'AE, suppose l'existence de trois éléments : une « assurance raisonnable », un « autre emploi » et un « avenir immédiat »².

[17] Le prestataire fait valoir qu'il avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi au moment où il a quitté son emploi puisque, à la suite de sa prospection d'emploi effectuée avant son départ, des employeurs se seraient montrés particulièrement intéressés par sa candidature, et l'un d'entre eux, X, lui aurait mentionné avoir justement besoin de nouveaux chauffeurs. Il a effectivement été embauché en février 2017 par X.

² *Canada (Procureur général) c. Lessard*, 2002 CAF 469.

[18] Le Tribunal doit se reporter au moment où le prestataire décide de quitter son emploi à X.

[19] Il ressort de la preuve qu'au moment où il choisit de devenir chômeur vers la fin novembre 2016, le prestataire ne sait pas s'il aura un emploi, ni auprès de quel employeur, et il ne sait pas à quel moment, dans l'avenir, il aura un emploi³.

[20] D'ailleurs, le 13 janvier 2017, soit environ six semaines après avoir quitté son emploi à X, le prestataire a déclaré à la Commission qu'il était toujours à la recherche d'un emploi⁴.

[21] Bien que le prestataire ait réussi à trouver un emploi comme chauffeur rapidement après avoir quitté son travail, au moment où il l'a quitté, on ne peut pas affirmer qu'il savait quel emploi il obtiendrait ni qu'il connaissait l'identité de son futur employeur. Au mieux, il savait qu'il était probable qu'il soit embauché par l'un des employeurs potentiels.⁵

[22] Le Tribunal est d'avis qu'il était loisible à la division générale de conclure que le prestataire n'avait pas établi qu'il était fondé à quitter son emploi pour le motif prévu au sous-alinéa 29c)(vi) de la Loi sur l'AE. Elle a rendu une décision qui est conforme à la loi et à la jurisprudence.

[23] Ce moyen d'appel est rejeté.

CONCLUSION

[24] Le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

³ *Canada (Procureur général) c. Sacrey*, (2004) 1 CF 733; *Canada (Procureur général) c. Laughland*, (2003) 301 NR 331 (C.A.F.); *Canada (Procureur général) c. Bédard*, (2004) 2004 CAF 21, 241 D.L.R. (4th) 763 (C.A.F.); *Canada c. Wall*, (2002) 293 NR 338 (C.A.F.); *Canada (Procureur général) c. Lessard*, 2002 CAF 469.

⁴ GD3-17.

⁵ *Canada (Procureur général) c. Muhammad Imran*, 2008 CAF 17.

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 14 juin 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	R. D., appellant Réal Labarre, représentant de l'appellant Manon Richardson, représentante de l'intimée