



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Z. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 970

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-443

ENTRE :

Z. R.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 13 septembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelant, Z. R. (prestataire), a été suspendu de son emploi le 11 décembre 2018, et devait retourner travailler le 18 décembre 2018. Après que le prestataire a omis de se présenter au travail comme prévu, l'employeur a considéré que le prestataire avait abandonné son poste et il a émis son relevé d'emploi, inscrivant « Départ volontaire » comme raison de départ. Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi, soutenant qu'il avait été congédié, mais l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a déterminé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a également conclu que le prestataire n'était pas admissible à des prestations régulières, car il avait quitté son emploi sans justification. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais la Commission a décidé de maintenir sa décision initiale.

[3] Le prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada, affirmant qu'il n'avait pas quitté son emploi et qu'il n'était pas retourné au travail après sa suspension parce qu'il était malade. La division générale a rejeté son appel, et le prestataire demande maintenant la permission d'en appeler à la division d'appel.

[4] L'appel est rejeté. Il est possible que la division générale ait ignoré ou mal interprété certains éléments de preuve, mais ses erreurs de fait n'étaient pas significatives au point d'affecter l'une des conclusions sur lesquelles la décision a été fondée.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[5] Le prestataire a soumis un troisième billet du médecin daté du 21 juin 2019 avec sa demande de permission d'en appeler. Dans le troisième billet, le médecin a modifié les dates qu'il avait inscrites dans le précédent billet médical du prestataire daté du 28 décembre 2018. Le billet daté du 21 juin 2019 ne faisait pas partie de la preuve dont était saisie la division générale, et par conséquent, il s'agit d'un nouvel élément de preuve. La division d'appel n'est pas

autorisée à tenir compte de nouveaux éléments de preuve, et je ne le prendrai pas en considération¹.

QUESTION(S) EN LITIGE

[6] La division générale a-t-elle conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi en se fondant sur une conclusion de fait erronée selon laquelle le prestataire aurait pu retourner travailler le 27 décembre 2018?

[7] La division générale a-t-elle conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi en se fondant sur une conclusion de fait erronée selon laquelle l'employeur n'avait pas considéré que le prestataire avait quitté son emploi avant le 5 janvier 2019?

[8] La division générale a-t-elle déterminé que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables plutôt que de quitter son emploi en se fondant sur une conclusion de fait tirée après avoir mal interprété la preuve médicale ou après avoir ignoré son témoignage selon lequel l'employeur lui avait dit qu'il avait perdu son emploi le 27 ou 28 décembre 2018?

ANALYSE

Principes généraux

[9] La division d'appel ne peut intervenir à l'égard d'une décision de la division générale que si elle peut conclure que cette dernière a commis l'une des erreurs correspondant aux « moyens d'appel » prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[10] Les seuls moyens d'appel sont décrits ci-dessous :

la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;

¹ *Mette c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 276.

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.

Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi en se fondant sur une conclusion de fait erronée selon laquelle le prestataire aurait pu retourner travailler le 27 décembre 2018?

[11] Dans la décision dans laquelle j'ai accordé la permission d'en appeler, j'ai conclu que le prestataire avait une cause défendable selon laquelle la division générale avait ignoré ou mal interprété certains éléments de preuve et selon laquelle la division générale aurait peut-être fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée.

[12] La division générale a conclu que le prestataire aurait pu retourner au travail le 22 décembre 2018 et le 27 décembre 2018, affirmant qu'elle s'était [traduction] « fondée sur la preuve médicale² ». Le prestataire a insisté sur le fait qu'il n'a pas pu travailler le 22 décembre, car il s'agissait d'un samedi, et il a insisté sur le fait qu'il a dit à la division générale que son employeur n'était pas ouvert les fins de semaine, mais je n'ai rien trouvé dans la preuve au dossier permettant d'appuyer le fait que l'employeur n'était pas ouvert les samedis. Cependant, le prestataire a raison d'affirmer que son billet médical le dispense de travailler le 27 décembre. La division générale croyait à tort que la preuve médicale appuyait le fait que le prestataire était capable de travailler le 27 décembre 2018.

[13] La division générale a déterminé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. En l'espèce, le fait que le prestataire avait « quitté volontairement » son emploi avait été déduit des circonstances : le prestataire n'était pas retourné travailler à la suite de sa suspension, et il n'a pas communiqué avec son employeur et ne lui a pas fourni une copie de son billet médical. La division générale a conclu que le prestataire avait eu le choix de conserver son emploi, car il aurait vraisemblablement conservé son emploi s'il était retourné travailler ou s'il avait communiqué avec son employeur.

[14] Bien que la division générale ait commis une erreur lorsqu'elle a conclu que le prestataire aurait pu retourner travailler le 27 décembre, cette conclusion joue un rôle relativement modeste

² Décision de la division générale au para 14.

dans la conclusion plus large selon laquelle le prestataire aurait pu communiquer avec son employeur ou lui soumettre son billet médical. Cette conclusion est celle sur laquelle la division générale s'est fondée pour conclure que le prestataire avait quitté volontairement son emploi.

[15] Il ne fait aucun doute que le prestataire a été suspendu le 11 décembre 2018, que sa date de retour prévue au travail était le 18 décembre 2018 et qu'il n'est pas retourné travailler. Le prestataire a affirmé avoir laissé des messages dans lesquels il disait être malade, et ce, sur la boîte vocale générique de l'employeur ainsi que sur le téléphone cellulaire de son superviseur. Cependant, il n'a pas parlé avec son superviseur ou toute autre personne de son travail, et il n'est pas allé porter une copie du billet du médecin qu'il avait obtenu le 21 décembre 2018 et n'a pas envoyé une copie de ce billet à son employeur.

[16] La division générale a accepté les déclarations de l'employeur et du représentant syndical et s'est appuyée sur celles-ci. Selon ces déclarations, ils avaient laissé plusieurs messages au prestataire afin qu'il retourne au travail³. La division générale a fait référence aux déclarations de l'employeur ainsi qu'à une copie du message texte daté du 27 décembre qui provenait de l'employeur et qui allait comme suit : [traduction] « Sans contact immédiat avec [l'employeur], nous devons considérer que vous avez démissionné⁴ ». Le prestataire a affirmé n'avoir reçu aucun message de personne, mais il a été noté qu'il avait initialement reconnu avoir reçu ce message texte devant la Commission⁵.

[17] La division générale n'a pas été convaincue du fait que le prestataire n'a reçu aucun message texte ou message vocal de la part de l'employeur ou du représentant syndical. Elle a déterminé que le prestataire aurait pu déployer plus d'efforts pour communiquer avec l'employeur s'il n'avait reçu aucune réponse à ses messages téléphoniques⁶, et elle a accepté le fait que l'employeur avait avisé le prestataire que s'il ne communiquait pas avec lui, celui-ci présumerait qu'il avait démissionné⁷.

³ Décision de la division générale aux paras 15, 24 et 26.

⁴ GD3-48.

⁵ GD3-54.

⁶ Décision de la division générale au para 29.

⁷ Décision de la division générale au para 26.

[18] De plus, la division générale a noté que rien n'empêchait le prestataire de demander à quelqu'un d'autre de communiquer avec l'employeur en personne ou de livrer ses notes médicales à l'employeur, et le prestataire a reconnu avoir fait cela lorsqu'il a été malade dans le passé. Il n'y avait aucune preuve selon laquelle le prestataire était atteint d'une incapacité en raison de sa maladie qu'il décrit à la division générale comme étant des douleurs à l'estomac.

[19] Autrement dit, la division générale a conclu que le prestataire avait eu plusieurs occasions de s'assurer que son employeur comprenne la raison de son absence et de veiller à ce qu'il sache qu'il avait l'intention persistante de retourner travailler. Le fait que la division générale avait compris à tort que le prestataire n'avait aucun billet médical incluant le 27 décembre n'est pas un facteur important dans sa conclusion selon laquelle le prestataire a quitté volontairement son emploi.

[20] Selon l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS, la division générale commet une erreur lorsqu'elle **fonde** sa décision sur une conclusion de fait erronée. La division générale n'a pas fondé sa décision selon laquelle le prestataire avait quitté volontairement son emploi sur sa conclusion de fait selon laquelle le prestataire aurait pu retourner travailler le 27 décembre. Elle n'a donc pas commis d'erreur prévue à l'article 58(1)(c).

Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi en se fondant sur une conclusion de fait erronée selon laquelle l'employeur n'avait pas considéré que le prestataire avait quitté son emploi avant le 5 janvier 2019?

[21] La division générale a également compris que l'employeur du prestataire n'avait pas considéré que l'employeur avait quitté son emploi avant que la lettre datée du 5 janvier 2019 ne lui soit envoyée par courrier recommandé⁸. Le prestataire a affirmé avoir reçu un appel téléphonique de son superviseur le 27 ou 28 décembre 2018 l'avisant que son employeur considérait qu'il avait démissionné. Cela a été la raison qu'il a donnée pour ne pas avoir tenté à d'autres reprises de communiquer avec l'employeur. La division générale n'a fait aucune allusion à ce témoignage.

⁸ Division générale au para 20.

[22] La conclusion de la division générale selon laquelle l'employeur n'avait pas considéré que le prestataire avait quitté volontairement son emploi avant le 5 janvier 2017 [*sic*] semble accepter le fait que l'employeur ou le représentant syndical avait envoyé un message texte au prestataire et lui avait laissé des messages vocaux même après la conversation téléphonique du 27 ou du 28 décembre. Les éléments de preuve à l'appui de la volonté de l'employeur de discuter de la situation du prestataire comprenaient la déclaration de l'employeur selon laquelle [traduction] « après une semaine », il a demandé au syndicat de communiquer avec le prestataire et de veiller à ce qu'il sache qu'il n'était pas congédié⁹. Ils comprenaient également la déclaration écrite du représentant syndical selon laquelle il avait laissé un message vocal au prestataire au cours de la première semaine de janvier 2019 afin de l'aviser qu'il n'était pas dans le pétrin, mais qu'il devrait communiquer avec lui ou avec l'employeur¹⁰.

[23] J'accepte le fait que la division générale a omis de considérer la preuve du prestataire selon laquelle on lui avait dit qu'il avait quitté son emploi le 27 ou 28 décembre 2018¹¹. Cependant, même si la division générale avait préféré le témoignage du prestataire sur ce point, la preuve appuierait quand même une conclusion selon laquelle le prestataire n'a parlé à personne chez l'employeur ou du syndicat au cours de la courte période allant du 18 décembre 2018 au 27 décembre 2019 [*sic*]. De plus, aucun élément de preuve ne vient appuyer le fait que l'employeur aurait accusé réception d'un message provenant du prestataire ou qu'il savait que le prestataire ne se présentait pas au travail parce qu'il était malade. La division générale pourrait encore conclure que le prestataire n'a eu aucun contact avec l'employeur à partir de la date à laquelle il était censé retourner travailler jusqu'à la discussion du 27 ou du 28 décembre.

[24] De toute évidence, plus la période au cours de laquelle le prestataire a omis d'expliquer son absence à son employeur est longue, plus il y a une base solide à l'appui d'un cas d'abandon. Si l'employeur a conclu que le prestataire avait abandonné son poste le 27 ou 28 décembre plutôt que le 5 janvier, cela représente une période plus courte au cours de laquelle le prestataire aurait pu communiquer avec l'employeur pour s'assurer de garder son poste.

⁹ GD3-23.

¹⁰ GD3-50.

¹¹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale, à 1 h 1 min 55 s.

[25] Cependant, malgré la « période plus courte » qui aurait été appliquée si la division générale avait préféré la preuve du prestataire, j'estime que le fait que la division générale ait compris que l'employeur n'avait pas considéré que le prestataire avait quitté son emploi avant le 5 janvier 2019 plutôt que le 27 ou 28 décembre 2018 n'a pas d'incidence considérable sur la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire aurait pu trouver une façon de communiquer avec son employeur au sujet de sa maladie s'il avait voulu garder son emploi.

[26] La division générale a pris connaissance de la preuve du prestataire selon laquelle il avait laissé des messages vocaux, mais elle a noté qu'il ne pouvait pas confirmer avoir laissé ces messages et que l'employeur avait nié avoir reçu tout message¹². Elle a conclu qu'il aurait été raisonnable de la part du prestataire de faire un suivi afin de confirmer que tout message qu'il aurait laissé avait bel et bien été reçu. Elle a également accepté le fait que le prestataire savait qu'il devait fournir un billet médical à l'employeur, mais qu'il n'était pas allé le porter et ne l'avait pas fait livrer¹³. Elle a convenu que les problèmes de santé du prestataire ne l'avaient pas empêché d'aller porter son billet médical ou de prendre les dispositions nécessaires afin qu'il soit livré. Elle s'est fondée sur les éléments de preuve des messages textes selon lesquels l'employeur avait averti le prestataire le 27 décembre qu'il considérerait que celui-ci avait démissionné s'il ne répondait pas immédiatement¹⁴.

[27] Même si la division générale avait accepté le fait que l'employeur avait d'abord dit au prestataire qu'il avait perdu son emploi le 27 ou 28 décembre, la prépondérance de la preuve appuierait quand même la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Par conséquent, je conclus que la division générale n'a pas fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée concernant la preuve à l'appui du moment où l'employeur a considéré que le prestataire avait démissionné.

[28] Comme il l'a été souligné, il y avait deux erreurs de fait dans la décision de la division générale. L'une d'elles portait sur une seule journée, soit le 27 décembre 2018, pour laquelle elle avait compris à tort que le prestataire n'avait pas de billet médical. L'autre erreur portait sur le

¹² Décision de la division générale au para 16.

¹³ Décision de la division générale au para 15.

¹⁴ Décision de la division générale aux paras 29 et 30.

fait que la division générale avait omis de tenir compte du témoignage du prestataire selon lequel il avait appris qu'il avait perdu son emploi le 27 ou 28 décembre 2018.

[29] Toutefois, selon la prépondérance des probabilités, je conclus que ces erreurs n'ont pas eu d'effet important sur les conclusions ou la décision de la division générale. La décision de la division générale selon laquelle le prestataire avait quitté volontairement son emploi ne se fondait pas considérablement sur sa conclusion selon laquelle l'employeur avait considéré que le prestataire n'avait quitté son emploi que le 5 janvier 2019. La division générale n'a pas commis une erreur prévue à l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

Question en litige n° 3 : La division générale a-t-elle déterminé que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables plutôt que de quitter son emploi en se fondant sur une conclusion de fait tirée après avoir mal interprété la preuve médicale ou après avoir ignoré son témoignage selon lequel l'employeur lui avait dit qu'il avait perdu son emploi le 27 ou 28 décembre 2018?

[30] L'une des solutions raisonnables établies par la division générale est que le prestataire aurait pu se présenter au travail le 22 décembre et le 27 décembre, ainsi que tous les jours de travail prévus par la suite. Cette solution va à l'encontre de la preuve médicale, du moins en partie. Selon le billet médical du prestataire daté du 28 décembre 2018, il est exempté de travail pour une période qui comprend le 27 décembre 2018.

[31] Cependant, la décision de la division générale selon laquelle le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi ne dépend pas nécessairement de la conclusion erronée de la division générale selon laquelle il aurait pu se présenter au travail le 27 décembre 2018. L'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un prestataire est fondé à quitter son emploi si son départ « constitue la seule solution raisonnable dans son cas ». Même si le prestataire n'avait qu'une seule autre solution raisonnable, la division générale n'aurait pas pu conclure qu'il avait été fondé à quitter son emploi.

[32] La division générale a appuyé sa décision grâce à une autre solution raisonnable. Elle a dit que le prestataire avait comme solution raisonnable de rester en contact avec son employeur. Elle a suggéré que le prestataire aurait pu rappeler le représentant syndical, répondre au message texte de son employeur et demander à quelqu'un d'aller porter son billet médical en son nom à son employeur. Si la preuve appuyait l'existence de cette autre solution raisonnable, le fait que la

division générale a commis une erreur de fait au sujet de la capacité du prestataire à retourner travailler lors d'une journée donnée ne serait pas important.

[33] Lorsque la division générale a établi l'autre solution raisonnable, elle l'a fait sans tenir compte du témoignage du prestataire selon lequel l'employeur lui avait dit le 27 ou 28 décembre 2018 que son emploi avait pris fin. Cela n'aurait cependant pas affecté la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire aurait pu prendre des mesures afin de s'assurer que son employeur était au courant de sa situation en tant que solution raisonnable. Même si l'absence non justifiée du prestataire a seulement duré du 18 au 27 décembre, il aurait quand même pu veiller à ce que son employeur soit au courant du fait qu'il n'avait pas l'intention de quitter son emploi. Cela aurait aussi été une solution raisonnable plutôt que de supposer que son employeur savait qu'il était absent parce qu'il était malade, ou plutôt que d'attendre passivement que son employeur conclut qu'il ne retournerait pas travailler.

[34] L'employeur aurait prétendument perdu patience en raison du fait que le prestataire avait omis de communiquer ou de fournir un billet d'absence, et il a considéré que le prestataire avait quitté son emploi. Que l'employeur ait communiqué ou non sa décision définitive le 5 janvier lorsqu'il a envoyé la lettre recommandée au prestataire, ou que l'employeur ait avisé ou non le prestataire de sa décision le 27 ou 28 décembre lors d'un appel téléphonique selon les dires du prestataire, ce dernier avait la même « solution raisonnable » consistant à communiquer avec l'employeur et à le mettre à jour de la situation avant que l'employeur suppose qu'il a quitté son emploi. Si le prestataire ne voulait pas que l'employeur pense qu'il avait quitté son emploi, il avait la responsabilité de veiller à ce que son employeur soit au courant de la raison pour laquelle il ne se présentait pas au travail. Cela s'avère exact, peu importe si la patience de l'employeur était épuisée ou non le 27 décembre 2018 ou si elle avait duré jusqu'au 5 janvier 2019.

[35] J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que la preuve qui a été ignorée par la division générale n'aurait pas eu d'effet sur la conclusion selon laquelle le prestataire avait la solution raisonnable de rester en contact avec son employeur et de justifier son absence plutôt que de quitter son emploi. Par conséquent, je conclus que la division générale n'a pas fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée et n'a pas commis d'erreur prévue à l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

CONCLUSION

[36] L'appel est rejeté.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 10 septembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	Z. R., appellant