



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 387

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-902

ENTRE :

B. B.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Amanda Pezzutto

DATE DE LA DÉCISION : Le 21 avril 2020

DÉCISION

[1] Le prestataire a prouvé qu'il y avait une raison de revenir sur la décision initiale du Tribunal et de la modifier. Cela signifie que j'ai le pouvoir d'annuler la décision initiale et de la remplacer par une nouvelle décision.

[2] J'estime qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve qui démontrent que le prestataire a choisi de démissionner. La Commission ne s'est pas acquittée de son fardeau consistant à démontrer que le prestataire avait volontairement quitté son emploi. J'accueille donc l'appel du prestataire.

APERÇU

[3] Une partie peut demander au Tribunal de revenir sur une décision et de la modifier¹. Le prestataire est la partie qui a demandé que la décision du Tribunal soit modifiée.

[4] Le Tribunal avait initialement décidé que le prestataire avait volontairement quitté son emploi sans justification. Le prestataire a présenté de nouvelles informations et a demandé au Tribunal de modifier sa décision. Le Tribunal n'a pas modifié sa décision, alors le prestataire a interjeté appel devant la division d'appel. Celle-ci a décidé que la décision de la division générale n'était pas équitable. La division d'appel a renvoyé la demande d'annulation ou de modification à la division générale afin qu'une nouvelle décision soit rendue. Cela signifie que je dois rendre une nouvelle décision par rapport à la demande du prestataire concernant l'annulation ou la modification de la décision initiale.

[5] Le prestataire estime que le Tribunal devrait modifier sa décision, car il dit ne pas avoir démissionné. Il soutient qu'il était en arrêt maladie, mais qu'il n'avait pas pu retourner au travail une fois rétabli. L'employeur a embauché quelqu'un pour le remplacer pendant qu'il était en arrêt maladie. Il souhaite que le Tribunal modifie sa décision et lui permette de recevoir des prestations.

¹ L'article 66 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) permet d'annuler ou de modifier des décisions.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[6] Après que la division d'appel a renvoyé la demande d'annulation ou de modification à la division générale, j'ai donné 30 jours aux deux parties pour présenter des documents ou des observations supplémentaires. La Commission et le prestataire ont tous deux présenté de nouvelles observations.

[7] J'ai décidé qu'il ne sera pas nécessaire de tenir une audience. J'estime qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve au dossier d'appel pour que je rende une décision sur la foi du dossier.

QUESTION EN LITIGE

[8] Je dois décider si je devrais annuler ou modifier la décision initiale du Tribunal rendue dans le dossier GE-19-2876. Cela signifie que je dois me pencher sur les questions suivantes :

- De nouveaux faits ont-ils été présentés?
- Le Tribunal a-t-il rendu sa décision avant qu'un fait essentiel soit connu? A-t-il commis une erreur concernant un fait essentiel?

ANALYSE

[9] Le Tribunal ne peut pas simplement revenir sur une décision parce qu'une partie demanderesse lui en fait la demande. Il peut seulement modifier ou annuler une décision dans des situations bien précises. La partie prestataire doit démontrer que :

- de nouveaux faits ont été présentés;
- le Tribunal a rendu une décision avant qu'un fait essentiel soit connu, ou a fondé sa décision sur une erreur relative à un tel fait².

² Article 66 de la Loi sur le MEDS.

[10] Pour que quelque chose soit considéré comme un « fait nouveau », il doit répondre aux conditions suivantes :

- cela a eu lieu après que le Tribunal ait pris sa décision;
- cela a eu lieu avant que le Tribunal prenne sa décision, mais les faits nouveaux n'auraient pas pu être connus de la partie prestataire malgré sa diligence.

[11] Les faits nouveaux doivent aussi être déterminants par rapport à la question en litige³. Cela signifie qu'il doit y avoir une possibilité réelle que les faits nouveaux changent la décision.

[12] Même s'il n'y a pas de faits nouveaux, la partie prestataire peut quand même demander au Tribunal d'annuler ou de modifier une décision si celui-ci a rendu sa décision avant qu'un fait essentiel soit connu, ou commis une erreur relativement à un tel fait⁴.

[13] Pour rendre une décision, je vais d'abord décider si des faits nouveaux ont été présentés. Je vais ensuite décider si le prestataire a démontré que le Tribunal avait rendu sa décision avant qu'un fait essentiel soit connu, ou commis une erreur relativement à un tel fait.

Des faits nouveaux ont-ils été présentés?

[14] Le prestataire n'a pas prouvé que ses éléments de preuve sont nouveaux. Il n'a pas fourni de faits nouveaux.

[15] Après que le Tribunal a rendu sa décision, le prestataire a fourni un autre élément de preuve. Il a fourni un courriel qu'il avait envoyé à son employeur lors de sa dernière journée de travail. Dans son courriel, il parle de partir en arrêt maladie.

³ La décision *Canada (Procureur général) c Chan*, A-185-94 établit le critère juridique pour les faits nouveaux.

⁴ Dans *Badra c Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 140, la Cour d'appel fédérale explique qu'il y a une différence entre des « faits nouveaux » et commettre une erreur par rapport à un fait essentiel. Dans *GC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1234, la division d'appel déclare que la loi permet à la division générale d'annuler ou de modifier sa décision initiale si des faits nouveaux sont présentés **ou** si la décision a été rendue sans que soit connu un fait essentiel, ou si une erreur a été commise par rapport à un tel fait. Je ne suis pas contrainte de suivre les décisions de la division d'appel, mais je choisis de m'appuyer sur la décision de la division d'appel, car elle m'est utile dans ce cas.

[16] Le prestataire a envoyé le courriel à son employeur le 29 juin 2018. Il s'agissait de sa dernière journée de travail. Le Tribunal a rendu sa décision initiale le 18 septembre 2019.

[17] Le courriel existait avant que le Tribunal rende sa décision initiale. Le prestataire n'a pas rédigé et envoyé ce courriel après que le Tribunal a rendu sa décision. Cela signifie que l'existence du courriel n'a pas seulement été connue après que le Tribunal a rendu sa décision.

[18] Le prestataire n'a pas expliqué pourquoi il n'avait pas fourni ce courriel au Tribunal plus tôt. Il a rédigé le courriel, alors je crois qu'il aurait probablement pu fournir cette information au Tribunal avant que celui-ci rende sa décision initiale.

[19] Le courriel n'est pas un fait nouveau. Le prestataire a envoyé le courriel à son employeur avant que le Tribunal rende sa décision initiale. Si le prestataire avait agi diligemment, il aurait pu remettre au Tribunal le courriel avant que celui-ci ne rende sa décision initiale.

Le Tribunal a-t-il rendu sa décision avant qu'un fait essentiel soit connu, ou a-t-il commis une erreur par rapport à un tel fait?

[20] J'estime que le Tribunal a rendu sa décision initiale avant qu'un fait essentiel soit connu.

[21] Avec sa demande d'annulation ou de modification de la décision initiale, le prestataire a fourni une copie d'un courriel qu'il avait envoyé à son employeur lors de sa dernière journée de travail. Dans son courriel, le prestataire dit qu'il confirme qu'il part en arrêt maladie. Il dit qu'il a besoin de temps pour s'occuper de sa santé et qu'il espère retourner au travail l'année suivante si son poste est toujours disponible.

[22] Dans sa décision initiale, le Tribunal a décidé que le prestataire avait volontairement quitté son emploi. Le Tribunal s'est appuyé sur les déclarations de l'employeur dans le relevé d'emploi (RE) pour tirer ses conclusions. Le Tribunal n'avait pas le courriel du prestataire qui faisait référence à son arrêt maladie au moment où il a rendu sa décision initiale.

[23] Le courriel du prestataire contredit directement les déclarations de l'employeur. L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait démissionné en juin 2018, mais le courriel du prestataire de juin 2018 précise que le prestataire confirme qu'il part en arrêt maladie.

[24] Le Tribunal ne savait pas que le prestataire avait envoyé un courriel à son employeur pour l'avertir qu'il partait en arrêt maladie lorsqu'il a rendu la décision initiale. Cela signifie que le Tribunal a rendu sa décision initiale avant que ce fait soit connu.

[25] Le prestataire et la Commission ne s'entendent pas sur la question à savoir si le prestataire a volontairement quitté son emploi. Le Tribunal devait donc décider si le prestataire avait volontairement quitté son emploi. Par conséquent, tout élément de preuve permettant de déterminer pourquoi le prestataire avait cessé de travailler était essentiel pour trancher cette question. J'estime que le courriel du prestataire est un fait essentiel, car le prestataire l'a envoyé lors de sa dernière journée de travail et il explique pourquoi il a cessé de travailler.

[26] Le Tribunal a rendu sa décision initiale sans savoir que le prestataire avait envoyé un courriel à son employeur au sujet de son arrêt maladie lors de sa dernière journée de travail. Je considère que le Tribunal a rendu sa décision initiale avant qu'un fait essentiel soit connu.

Est-ce que je devrais annuler ou modifier la décision initiale?

[27] Je vais annuler la décision initiale et rendre une nouvelle décision.

[28] La loi me donne le pouvoir d'annuler ou de modifier la décision. La loi ne précise pas quand annuler ou modifier une décision. Je crois que je peux choisir d'annuler ou de modifier une décision en fonction des circonstances particulières d'un cas.

[29] Dans la décision initiale, le Tribunal a conclu que le prestataire avait volontairement quitté son emploi sans justification. Cela signifiait que le prestataire était indéfiniment exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Je ne peux pas modifier cette décision. Une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations ou elle ne l'est pas.

[30] Plutôt que de modifier la décision initiale du Tribunal, j'ai choisi de l'annuler. Cela signifie que je vais rendre une nouvelle décision par rapport à la question à savoir si le prestataire a volontairement quitté son emploi. Si j'arrive à la conclusion qu'il a volontairement quitté son emploi, je vais vérifier s'il était fondé à le faire.

Le prestataire a-t-il volontairement quitté son emploi?

[31] Je juge que le prestataire n'a pas volontairement quitté son emploi. La Commission n'a pas démontré qu'il avait choisi de quitter son emploi.

[32] Il n'est parfois pas facile de savoir si une partie prestataire a démissionné ou si elle a cessé de travailler pour une autre raison. Pour décider si le prestataire a démissionné, je dois me poser une question bien simple : avait-il le choix de conserver ou de quitter son emploi? S'il avait le choix et qu'il a choisi de quitter son emploi, il a démissionné. C'est ce que la *Loi sur l'assurance-emploi* appelle un « départ volontaire⁵ ».

[33] Il incombe à la Commission de prouver que le prestataire a démissionné⁶. Cela signifie qu'elle doit fournir une preuve suffisante pour démontrer qu'il a volontairement quitté son emploi.

[34] Le prestataire et l'employeur ne s'entendent pas sur la raison pour laquelle le prestataire a cessé de travailler. Le prestataire a dit à maintes reprises à la Commission et au Tribunal qu'il n'avait pas démissionné. Il soutient qu'il est parti en arrêt de travail pour cause médicale.

[35] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait démissionné pour des raisons médicales en juin 2018.

[36] La Commission soutient que le prestataire n'était pas en arrêt maladie, car il n'avait pas fixé de date pour son retour au travail. Elle soutient également que le prestataire a seulement parlé à l'employeur de son retour au travail 10 mois après sa dernière journée de travail.

[37] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait démissionné en juin 2018. Toutefois, la Commission n'a pas demandé à l'employeur comment il l'avait fait. La Commission n'a pas demandé à l'employeur de lui fournir une copie de la lettre de démission du prestataire. Elle ne lui a pas non plus demandé s'il avait rejeté la demande d'arrêt de travail pour cause médicale du prestataire.

⁵ Dans *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56, la Cour d'appel fédérale affirme qu'une personne a volontairement quitté son emploi si elle avait un choix et qu'elle a choisi de quitter son emploi.

⁶ *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313.

[38] De plus, la Commission n'a pas présenté d'élément de preuve pour expliquer ce qui avait changé entre le 29 juin 2018 (moment où le prestataire a envoyé le courriel concernant son arrêt maladie) et le 10 juillet 2018 (moment où l'employeur a produit le RE précisant que le prestataire avait démissionné). Il est difficile de comprendre pourquoi l'employeur a produit un RE précisant que le prestataire avait démissionné moins de deux semaines après que le prestataire lui a envoyé un courriel au sujet de son arrêt de travail.

[39] Je crois que le courriel du prestataire est un élément de preuve important et fiable. J'estime qu'il prouve que le prestataire a demandé à son employeur de partir en arrêt de travail pour cause médicale avant sa dernière journée de travail. J'estime aussi que le courriel montre que le prestataire croyait qu'il quittait son travail afin d'entamer un arrêt de travail pour cause médicale. Je reconnais que le prestataire n'avait pas proposé de date ferme pour son retour au travail dans son courriel, mais il parle de retourner au travail dès qu'il sera rétabli. Je crois qu'il est probable que le prestataire croyait qu'il commençait son arrêt de travail pour cause médicale lorsqu'il a cessé de travailler.

[40] Il incombe à la Commission de prouver que, selon la prépondérance des probabilités, le prestataire a cessé de travailler parce qu'il a démissionné. Le prestataire a affirmé à maintes reprises qu'il avait cessé de travailler parce qu'il était parti en arrêt de travail pour cause médicale. Il a aussi fourni une copie d'un courriel qu'il avait envoyé à son employeur dans lequel il aborde son arrêt de travail pour cause médicale.

[41] La Commission a un témoignage de l'employeur selon lequel le prestataire a démissionné. Toutefois, la Commission n'a fourni aucune preuve documentaire de l'employeur qui démontre que le prestataire a démissionné. Il n'y a aucune lettre de démission. La Commission n'a pas fourni d'élément de preuve pour expliquer ce qui s'est passé après que le prestataire a envoyé le courriel à son employeur. La Commission n'a pas demandé à l'employeur pourquoi le prestataire croyait qu'il partait en arrêt de travail lorsqu'il a cessé de travailler.

[42] Je juge que, selon la prépondérance des probabilités, la preuve du prestataire est plus fiable. J'estime qu'il est probable que le prestataire a effectivement demandé à son employeur de partir en arrêt de travail pour cause médicale. J'estime aussi qu'il est probable que le prestataire

croyait que l'employeur lui avait accordé son arrêt de travail pour cause médicale lorsqu'il a cessé de travailler.

[43] La Commission ne s'est pas acquittée de son fardeau de prouver que le prestataire avait volontairement quitté son emploi. Je ne crois pas que le prestataire a choisi de quitter son emploi.

CONCLUSION

[44] J'annule la décision initiale. Je conclus que le prestataire n'a pas volontairement quitté son emploi.

Amanda Pezzutto

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

MODE D'INSTRUCTION :	Sur la foi du dossier
COMPARUTION :	Aucune