



[TRADUCTION]

Citation : *MJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 764

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : M. J.

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 20 mars 2023
(GE-22-1840)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 14 juin 2023

Numéro de dossier : AD-23-333

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] L'emploi du demandeur (prestataire) a pris fin. Le 7 décembre 2021, il a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

[3] La Commission a également décidé que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler à partir du 6 décembre 2021 parce qu'il suivait un cours de formation de sa propre initiative. Après une révision infructueuse, le prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a conclu que l'employeur voulait que le prestataire retourne au travail, mais que le prestataire avait agi de façon à mettre fin à son emploi. La division générale a conclu que le prestataire était insatisfait de son milieu de travail. Elle a conclu que le prestataire aurait pu se présenter au travail pour discuter de la situation avec son employeur. Il aurait pu fixer une date pour son retour au travail. Il aurait pu répondre à son employeur en lui fournissant des détails sur les situations qu'il estimait devoir être traitées par sa gestionnaire mais ne l'avait pas été. La division générale a conclu que le prestataire n'était pas intéressé par ces solutions de rechange. Elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

[5] La division générale a aussi conclu que le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il ne faisait pas assez de démarches pour trouver un emploi convenable et qu'il limitait sa recherche d'emploi à un travail à temps partiel, qui pouvait

être effectué en même temps que ses obligations scolaires et qui était lié à son domaine d'études.

[6] Le prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Il soutient qu'il n'a jamais quitté son emploi. Il affirme que la division générale ne peut pas considérer qu'il avait d'autres solutions raisonnables pour que d'agir comme il l'a fait parce qu'elle n'a pas connu, et ne connaîtra jamais, les mêmes circonstances que lui. Il travaillait et cherchait du travail pendant la période qui a suivi la décision de l'employeur de le congédier.

[7] Je dois décider si le prestataire a soulevé une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[8] Je refuse d'accorder la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[9] Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Analyse

[10] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou bien, elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

4. La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

[11] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à une audience sur le fond. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais où le fardeau est inférieur à celui dont il devra s'acquitter à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission de faire appel, le prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, on peut soutenir qu'il y a eu une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[12] Par conséquent, avant d'accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel susmentionnés et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Congé volontaire

[13] Le prestataire soutient qu'il n'a jamais quitté son emploi. Il affirme que la division générale ne peut pas considérer qu'il avait d'autres solutions raisonnables que d'agir comme il l'a fait parce qu'elle n'a pas connu, et ne connaîtra jamais, les mêmes circonstances que lui.

[14] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a conclu que l'employeur voulait que le prestataire retourne au travail, mais que le prestataire avait agi de façon à mettre fin à son emploi. La division générale a conclu que le prestataire était insatisfait de son milieu de travail.

[15] La division générale a conclu que le prestataire aurait pu se présenter au travail pour discuter de la situation avec son employeur. Il aurait pu fixer une date pour son retour au travail. Il aurait pu répondre à son employeur en lui fournissant des détails sur les situations qu'il estimait devoir être traitées par sa gestionnaire mais ne l'avait pas été. La division générale a conclu que le prestataire n'était pas intéressé par ces

solutions de rechange. Elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

[16] Comme l'a déclaré la division générale, et même si le prestataire n'est pas d'accord, la preuve appuie le fait qu'il a initié la rupture de la relation employé-employeur lorsqu'il a refusé de retourner au travail après un congé autorisé.

[17] Le prestataire voulait prolonger son congé autorisé pour se concentrer sur sa thèse, mais il n'a pas donné de date de retour à l'employeur¹. S'il était retourné au travail à la demande de l'employeur, le prestataire aurait toujours son emploi.

[18] Une solution raisonnable aurait été que le prestataire fournisse une date de retour à l'employeur et retourne au travail après la fin de son congé autorisé.

[19] Je ne vois aucune erreur révisable commise par la division générale. La conclusion de la division générale est appuyée par la preuve et la jurisprudence. Je n'ai d'autre choix que de conclure que l'appel sur cette question n'a aucune chance raisonnable de succès.

Disponibilité

[20] Le prestataire soutient qu'il travaillait et cherchait du travail pendant la période qui a suivi la décision de l'employeur de le congédier.

[21] Pour être considérée comme disponible pour travailler, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler, disponible pour le faire et incapable d'obtenir un emploi convenable.

[22] La disponibilité doit être déterminée en analysant trois éléments :

- (1) désirer retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert;
- (2) exprimer ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;

¹ Voir la page GD2-38 du dossier d'appel.

- (3) ne pas établir de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail².

[23] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit clairement que pour être admissible à des prestations, une partie prestataire doit établir qu'elle est disponible pour travailler et, pour ce faire, elle doit chercher du travail. La partie prestataire doit établir sa disponibilité pour le travail pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations, et cette disponibilité ne doit pas être indûment limitée.

[24] Il est également bien établi que la disponibilité doit être démontrée pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable et ne peut pas se limiter à des heures irrégulières résultant d'un horaire scolaire qui limite considérablement la disponibilité.

[25] La division générale a conclu que le prestataire ne voulait pas retourner travailler et qu'il n'avait pas fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable. Elle a conclu que le prestataire limitait ses chances de retourner sur le marché du travail parce qu'il cherchait seulement un travail à temps partiel qui pouvait être fait en dehors de ses obligations scolaires, et qu'il limitait sa recherche d'emploi aux emplois liés à son domaine d'études.

[26] Dans sa réponse à la lettre de l'employeur lui demandant de retourner au travail, le prestataire a indiqué que toute son attention était consacrée à la rédaction de sa thèse³. Lors d'un entretien avec la Commission le 24 mars 2022, le prestataire a déclaré qu'il avait demandé à son employeur de travailler une journée par semaine et il a répété qu'il se concentrait sur son travail scolaire. Il a ajouté qu'il ne serait disponible pour travailler à temps plein qu'après avoir terminé son doctorat⁴.

² Voir la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 1997 CanLII 4856 (CAF) (A-56-96).

³ Voir la page GD2-38.

⁴ Voir la page GD3-30.

[27] La preuve appuie la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[28] Je ne vois aucune erreur révisable commise par la division générale. Le prestataire ne répond pas aux critères pertinents pour déterminer sa disponibilité. Bien que les efforts scolaires du prestataire méritent des éloges, cela n'élimine pas l'obligation de démontrer qu'il était disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[29] Je conclus que la division générale a tenu compte de la preuve dont elle disposait et qu'elle a correctement appliqué les éléments énoncés dans la décision *Faucher* pour déterminer la disponibilité du prestataire. Je n'ai d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès sur cette question.

Conclusion

[30] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel