



[TRADUCTION]

Citation : *CR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 979

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : C. R.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 16 mai 2023
(GE-22-4171)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 25 juillet 2023

Numéro de dossier : AD-23-578

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] C. R. est le demandeur dans cette affaire. Je vais l'appeler le « prestataire ». Il a quitté son emploi le 28 juin 2022 et a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a refusé de lui verser des prestations parce qu'elle a conclu qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi.

[3] Le prestataire a d'abord demandé à la Commission de réviser sa décision, mais elle l'a maintenue. Il a ensuite fait appel de la décision devant la division générale.

[4] La division générale a rejeté son appel. Elle était d'accord avec la Commission sur le fait que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel.

[5] Je refuse la permission de faire appel. Le prestataire n'a soulevé aucun argument défendable selon lequel la division générale aurait commis une erreur de fait importante.

Questions en litige

[6] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante à propos de la condition physique du prestataire et de sa capacité de continuer à travailler?

Analyse

Principes généraux

[7] Pour qu'une demande de permission de faire appel soit accueillie, les raisons de l'appel doivent correspondre aux « moyens d'appel » possibles. Pour accueillir la demande de permission de faire appel du prestataire et poursuivre le processus

d'appel, je dois établir qu'au moins un des moyens d'appel a une chance raisonnable de succès.

[8] Les moyens d'appel, ce sont les seuls types d'erreurs que je peux prendre en considération. Les voici :

- a) La procédure de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'une question qui dépassait sa compétence (erreur de compétence).
- c) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- d) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit¹.

[9] Les tribunaux ont assimilé une chance raisonnable de succès à une « cause défendable ». ²

Erreur de fait importante

[10] Le prestataire a envoyé à la division d'appel un formulaire d'avis d'appel dans lequel il déclarait qu'il avait dû quitter son emploi en raison de problèmes de santé. Il a ajouté que l'employeur ne s'était pas adapté à ces problèmes.

[11] Le 15 juin 2023, la division d'appel a écrit au prestataire pour lui expliquer qu'il devait démontrer ce qu'était l'erreur de la division générale. La lettre de la division d'appel décrivait aussi les types d'erreurs qu'elle pouvait prendre en considération.

[12] Le 18 juin 2023, le prestataire a répondu en affirmant que la division générale [traduction] « a commis une erreur de fait importante quant à son travail et à un épisode de maladie ». Il a dit que son employeur ne se souciait pas de son état de santé et ne

¹ Il s'agit d'une version simplifiée des moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir les décisions *Canada (Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

s'était pas adapté à ses besoins. Cependant, il a également dit que ses problèmes de santé n'avaient pas d'incidence sur sa capacité à remplir ses obligations.

[13] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

[14] Le prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de fait, sans toutefois la décrire clairement.

[15] Même si le prestataire fait valoir que la division générale n'a pas tout à fait compris que son employeur avait refusé de s'adapter à ses besoins, on ne peut pas soutenir que la division générale a mal interprété la preuve.

[16] La division générale a souligné que la Commission avait mentionné que le prestataire aurait pu demander de faire d'autres tâches, mais elle n'a **pas** reconnu que l'employeur aurait pu s'adapter à ses besoins. En fait, la division générale semble avoir convenu que l'employeur ne pouvait pas lui faire faire d'autres tâches³.

[17] Je pourrais aussi considérer l'explication du prestataire comme un argument selon lequel la division générale n'avait pas compris la preuve liée à sa capacité de travailler malgré ses problèmes de santé.

[18] Je n'ai trouvé aucun élément de preuve dont disposait la division générale qui donne à penser que le prestataire croyait qu'il avait toujours les capacités physiques de travailler malgré ses problèmes de santé⁴. Cependant, même si un tel élément de preuve existait, il ne permettrait pas de démontrer que la division générale avait commis une erreur. Pour que la division générale commette une erreur de fait, sa décision doit reposer sur une mauvaise compréhension de la preuve d'une façon ou d'une autre.

[19] Le prestataire a quitté son emploi parce que ses tâches lui faisaient mal et que son employeur ne s'était pas adapté à ses besoins. La loi dit qu'une personne est

³ Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.

⁴ En fait, le prestataire a déclaré qu'il [traduction] « ne peut pas faire ce travail ». Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 13 min 10 s.

fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances⁵. Selon la division générale, le prestataire aurait pu essayer de voir une ou un médecin et de demander un diagnostic avant de démissionner, et il aurait pu demander congé.

[20] Si la division générale avait examiné un élément de preuve selon lequel le prestataire pouvait encore remplir ses fonctions habituelles, elle n'aurait peut-être pas tiré la même conclusion sur les solutions raisonnables qui s'offraient à lui.

Conclusion

[21] Je refuse la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

⁵ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.