



[TRADUCTION]

Citation : *FD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1019

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : F. D.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 12 juin 2023
(GE-23-727)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 31 juillet 2023

Numéro de dossier : AD-23-622

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, F. D. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. Celle-ci a rejeté l'appel du prestataire. Elle a conclu qu'il avait quitté son emploi. Elle a également conclu qu'il n'avait pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi, car d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Par conséquent, le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire soutient qu'il a été traité injustement. Il était à l'étranger et suivait un traitement médical. Cependant, son employeur a refusé de prolonger son congé, ce qui a incité le prestataire à démissionner et à demander des prestations d'assurance-emploi par la suite. Il affirme qu'il était raisonnable pour lui de terminer son traitement médical; selon lui, il faut donc en tenir compte pour décider s'il devrait avoir droit à des prestations.

[4] Avant que l'appel du prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il doit y avoir une cause défendable¹. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close².

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je ne donne pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

¹ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis obligée de refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

Question en litige

[6] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de procédure, de droit ou de fait?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[7] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès s'il est possible que la division générale ait commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait³.

[8] En ce qui concerne les erreurs de fait, il faut que la division générale ait fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance.

Est-il possible de soutenir que la division générale ait commis une erreur de procédure?

[9] Le prestataire affirme qu'il a été traité injustement. Cependant, il ne dit pas que la division générale n'a pas assuré un processus équitable ni qu'elle a violé les principes de justice naturelle.

[10] Par exemple, le prestataire n'indique pas que la membre de la division générale (ou le Tribunal de la sécurité sociale) ne lui a pas fourni de documents, qu'on lui a donné un préavis inadéquat ou qu'on l'a, d'une façon ou d'une autre, privé d'une occasion de présenter sa cause de façon équitable. Il affirme tout au plus avoir été traité injustement. Toutefois, le fait de ne pas être d'accord avec le résultat ou avec les exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne prouve aucune erreur de procédure.

[11] Sans aucune indication que la division générale a commis une erreur de procédure ou a enfreint les principes de justice naturelle, je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès sur ce point.

³ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Est-il possible de soutenir que la division générale ait commis une erreur de droit?

[12] Le prestataire indique que la division générale pourrait avoir commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de son besoin de suivre un traitement médical continu. Le prestataire affirme que ses besoins médicaux constituaient une justification pour quitter son emploi.

[13] Toutefois, la division générale a abordé les arguments du prestataire. Elle a pris note de la preuve montrant que le prestataire a subi des effets secondaires à la suite de la prise de médicaments prescrits pour traiter sa polyarthrite rhumatoïde et que, pendant son congé parental, il a décidé de chercher à obtenir un traitement homéopathique à l'étranger. Il s'est rendu en Inde et a commencé à consulter un homéopathe là-bas. Celui-ci a recommandé au prestataire de rester en Inde pour continuer le traitement. La division générale a accepté la preuve du prestataire.

[14] La division générale a également accepté que le prestataire avait choisi de rester en Inde pour terminer son traitement, même si son employeur lui avait demandé de retourner au travail. La division générale a conclu que le prestataire avait dû quitter son emploi pour pouvoir rester en Inde.

[15] La division générale a fait référence à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'article 29(c) énumère les circonstances dans lesquelles on pourrait conclure à l'existence d'une justification. Les circonstances en question comprennent des conditions de travail qui constituent un danger pour la santé ou la sécurité du prestataire. Il ne semble cependant pas y avoir d'éléments de preuve présentés à la division générale qui auraient pu appuyer une allégation selon laquelle les conditions de travail constituaient un danger pour la santé ou la sécurité du prestataire.

[16] La division générale a reconnu qu'il lui fallait examiner toutes les circonstances entourant la démission du prestataire.

[17] Cependant, comme la division générale l'a souligné, pour que l'appelant soit fondé à quitter son emploi, il faut que son départ constitue la seule solution raisonnable.

La division générale a examiné si le prestataire avait d'autres solutions raisonnables plutôt que de démissionner de son emploi. La division générale a conclu qu'il avait d'autres solutions raisonnables⁴. Le prestataire ne conteste pas l'analyse ou les conclusions de la division générale, sauf pour dire qu'on aurait dû l'autoriser à terminer le traitement médical qu'il a suivi en Inde.

[18] Il est évident que la membre de la division générale connaissait le critère juridique approprié et qu'elle l'a appliqué. La division générale a cité l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et a examiné toutes les circonstances du prestataire ainsi que la question de savoir s'il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Pour ces motifs, je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès.

Conclusion

[19] Comme l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, la permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

⁴ Voir les paragraphes 25 à 36 de la décision de la division générale.