



[TRADUCTION]

Citation : *RG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 215

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : R. G.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 5 janvier 2024
(GE-23-3159)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 5 mars 2024

Numéro de dossier : AD-24-106

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur R. G. (prestataire), demande la permission de faire appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu qu'il avait volontairement quitté son emploi (démissionné) sans justification. Elle a jugé que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Le prestataire a donc été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante. Plus précisément, il affirme que la division générale a commis une erreur en concluant qu'il aurait dû demander un congé à son employeur. Il dit que son employeur lui avait déjà accordé un congé et qu'il est retourné au travail une fois qu'il était en mesure de travailler. Le prestataire affirme que si la division générale n'avait pas commis cette erreur, elle aurait conclu qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[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 a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je refuse au prestataire la permission d'aller de l'avant avec l'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 une erreur en concluant que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi?

Je refuse au prestataire la permission de faire appel

[7] La division d'appel rejette la demande de permission de faire appel si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Un appel a une chance raisonnable de succès si la division générale peut avoir commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait³.

[8] Pour ce type d'erreur de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance⁴.

Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée

[9] Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance. Les conclusions de la division générale sont cohérentes avec la preuve dont elle disposait.

[10] Le prestataire fait valoir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée tirée de façon abusive ou arbitraire. Il dit que la preuve démontre clairement que son employeur lui a offert un congé, mais qu'il ne pouvait pas l'accepter. Il ne savait pas quand il pourrait travailler. Il est retourné au travail lorsqu'il a été en mesure de le faire.

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

⁴ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[11] En effet, la division générale a noté et accepté cet élément de preuve. Elle a écrit ce qui suit :

Après que l'appelant a envoyé sa lettre de démission, son employeur a communiqué avec lui pour savoir si le fait qu'il ne disposait pas de la connexion Internet requise était temporaire. Il s'est dit prêt à discuter des options possibles pour éviter que l'appelant ne démissionne. [renvoi omis]

L'appelant a simplement répondu par écrit qu'il ne savait pas quand il serait en mesure d'obtenir la connexion Internet requise [renvoi omis]. Il n'a pas cherché à s'arranger avec son employeur pour éviter de devoir démissionner, bien qu'il ait été invité à le faire⁵.

[12] La preuve contenue dans le dossier d'audience soutient les conclusions de la division générale. Elle montre que le prestataire a démissionné parce qu'il ne s'attendait pas à pouvoir respecter les conditions d'emploi, à savoir travailler à distance en utilisant une connexion Internet sécurisé. La preuve est la suivante :

- L'échange de courriels en août 2023 entre le prestataire et son employeur : Le 9 août 2023, le prestataire a présenté sa démission⁶. L'employeur a répondu ce qui suit : [traduction] « Si tu as une idée de la date à laquelle tu pourrais recommencer à travailler, nous pourrions examiner toutes les options possibles pour éviter que tu démissionnes⁷. » Le prestataire a répondu le lendemain qu'il ne pourrait pas accepter l'offre de son employeur en raison de sa situation personnelle⁸.
- L'employeur a déclaré dans le relevé d'emploi que le prestataire avait démissionné⁹.
- Dans son avis d'appel, le prestataire a déclaré que sa demande de prestations avait été rejetée [traduction] « parce qu'[il] aurait dû demander un congé jusqu'à ce qu'[il] puisse trouver un endroit [où il avait une

⁵ Voir les paragraphes 21 et 22 de la décision de la division générale.

⁶ Voir le courriel du prestataire daté du 9 août 2023 à la page GD3-24 du dossier d'appel.

⁷ Voir le courriel de l'employeur daté du 9 août 2023 aux pages GD3-23, GD3-27 ainsi que GD3-36 et GD3-37.

⁸ Voir le courriel du prestataire daté du 10 août 2023 aux pages GD3-22 et GD3-28.

⁹ Voir le relevé d'emploi à la page GD3-17.

connexion Internet sécurisée]. [Il n'avait] pas demandé de congé parce [qu'il] n'avait pas d'endroit où aller à court terme¹⁰ ».

- L'employeur a dit à la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, qu'il avait offert des mesures d'adaptation au prestataire pour éviter qu'il ne démissionne. Le prestataire avait refusé cette offre parce qu'il ne serait pas disponible pendant un certain temps. L'employeur a dit à la Commission ce qui suit : [traduction] « Nous aurions certainement collaboré avec lui, nous lui aurions accordé un congé personnel ou nous aurions organisé quelque chose pour qu'il puisse continuer à travailler. Nous l'avons inscrit sur la liste des personnes à réengager si jamais il souhaite revenir¹¹ ». L'employeur a par la suite confirmé cet avis¹².
- Le prestataire a déclaré à la Commission qu'il supposait que son employeur ne lui accorderait pas de congé pour une période indéterminée et qu'il pensait donc qu'il n'avait pas d'autre choix que de démissionner. Cependant, il n'avait pas appelé son employeur pour discuter de l'offre de congé¹³.

[13] L'employeur du prestataire lui a offert la possibilité de prendre un congé plutôt que de démissionner, mais le prestataire a refusé cette offre.

[14] Le prestataire et son employeur n'ont pas discuté de la durée du congé qu'il aurait pu prendre. Le prestataire aurait pu en discuter avec son employeur, au lieu de supposer qu'il s'agissait d'un congé de courte durée. Comme il ne l'a pas fait, on ne peut pas dire qu'il ait épuisé toutes les solutions raisonnables qui s'offraient à lui.

¹⁰ Voir l'avis d'appel à la page GD2-5.

¹¹ Voir le document intitulé Renseignements supplémentaires daté du 31 août 2023 à la page GD3-20.

¹² Voir le document intitulé Renseignements supplémentaires daté du 17 octobre 2023 à la page GD3-32.

¹³ Voir le document intitulé Renseignements supplémentaires daté du 20 octobre 2023 à la page GD3-38.

[15] Dans l'ensemble, la preuve laisse croire que le prestataire aurait pu accepter l'offre de son employeur de prendre un congé, quelle qu'en soit la durée, au lieu de démissionner.

[16] Enfin, je remarque que le dossier d'audience contient des éléments de preuve contradictoires. Par exemple, le prestataire a d'abord dit à la Commission que son employeur l'avait congédié et qu'il ne lui avait pas donné la possibilité de rester¹⁴. La division générale n'a pas abordé cet élément de preuve contradictoire. Toutefois, cet élément de preuve est contredit par le témoignage du prestataire lui-même, qui ne prétend plus que son employeur l'a congédié ou qu'il ne lui a pas donné la possibilité de rester.

[17] Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée. La preuve appuyait la conclusion de la division générale selon laquelle il aurait pu choisir de prendre un congé plutôt que de démissionner.

Conclusion

[18] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Je refuse la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

¹⁴ Voir le document intitulé Renseignements supplémentaires daté du 31 août 2023 à la page GD3-19 et le document intitulé Renseignements supplémentaires daté du 17 octobre 2023 à la page GD3-31.