[TRADUCTION]

Citation : *FG c Commission de l’assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 432

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d’appel

Décision relative à une demande de permission de faire appel

Partie demanderesse :	F. G.
Partie défenderesse :	Commission de l’assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du 7 avril 2024 (GE-24-328)

Membre du Tribunal :	Pierre Lafontaine
Date de la décision :	Le 25 avril 2024
Numéro de dossier :	AD-24-272

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a présenté une demande initiale de prestations régulières d’assurance-emploi. Il a indiqué qu’il avait quitté son emploi le 17 novembre 2023 et qu’il n’était pas disponible pour travailler à temps plein parce qu’il commençait des études en janvier 2024. Il a déclaré qu’il était seulement disponible pour travailler à temps partiel.

[3] La Commission a jugé que le prestataire était inadmissible aux prestations à compter du 19 novembre 2023 parce qu’il n’était pas disponible pour travailler. Compte tenu de son relevé d’emploi, son inadmissibilité a ensuite été reportée au 18 décembre 2023. La Commission a établi qu’il n’était pas disponible pour travailler pendant ses études parce qu’il se limitait à un travail à temps partiel.

[4] La Commission a également examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a cessé de travailler. Elle a estimé qu’il avait quitté volontairement son emploi sans justification et l’a exclu du bénéfice des prestations à compter du 17 décembre 2023, soit la date du début de sa période de prestations.

[5] Le prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal.

[6] La division générale a conclu que le prestataire avait décidé de ne pas retourner aux études et qu’il avait commencé à chercher un emploi à temps plein. Elle a estimé qu’il n’avait pas prouvé qu’il était disponible pour travailler du 20 novembre 2023 au 9 janvier 2024. La division générale a également estimé qu’il avait quitté volontairement son emploi, qu’il avait d’autres solutions raisonnables que de démissionner quand il l’a fait et qu’il n’était pas fondé à quitter son emploi au sens de la loi.

[7] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d’appel. Il soutient que la division générale a

commis des erreurs de fait et de droit lorsqu'elle a conclu qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi.

[8] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

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

Question en litige

[10] 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

[11] La loi énonce les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale[1]. Ces erreurs révisables sont les suivantes :

> 1. Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
>
> 2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou 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.

[12] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à une audience sur le fond. C'est 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

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

succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, il doit démontrer qu'on peut soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[13] 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?

[14] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas expliqué pourquoi elle n'a pas pris en compte le fait qu'il a été puni pour avoir voulu aller dîner alors qu'il était retenu en raison d'erreurs opérationnelles commises par le répartiteur. Il soutient que cette pratique est contraire à la loi.

[15] Le prestataire prétend que la division générale a commis une erreur en jugeant qu'il avait quitté son emploi parce que sa demande de changement de quarts de travail avait été rejetée et non pas en raison du règlement de son grief et de la lettre de démission qu'il avait signée après ce règlement. Le prestataire soutient que presque rien au sujet de ses allégations concernant le répartiteur ou le fait qu'il ait été puni pour avoir voulu aller dîner n'a été abordé pendant l'audience.

[16] La division générale devait décider si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi **au moment où il l'a fait.**

[17] Une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[18] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi.

[19] La division générale a estimé que le prestataire avait demandé à changer son horaire de travail le 15 novembre 2023. La demande indique qu'il souhaitait modifier ses jours de travail parce qu'il travaillait ailleurs et suivait des cours[2].

[20] La division générale a considéré que dans ses observations au Tribunal, le prestataire a dit qu'il avait demandé un changement d'horaire pour ne pas avoir à travailler avec le répartiteur qui lui avait dit qu'il ne pouvait pas aller dîner.

[21] La division générale a pris en compte les éléments de preuve du prestataire, mais elle a accordé plus d'importance à sa déclaration écrite initiale dans sa demande de changement d'horaire.

[22] L'employeur a également confirmé que le prestataire avait démissionné parce qu'il avait rejeté sa demande de travailler à temps partiel certains jours. Pour prouver cela, l'employeur a fourni une copie des messages textes qu'il a envoyés à l'appelant qui montrent qu'à 11 h 39, il lui a dit qu'il ne pouvait pas accéder à sa demande de changements de quarts de travail. Plus tard dans la journée, à 14 h 44, le prestataire a répondu qu'il allait rédiger sa lettre de démission[3]. Le fait que le prestataire ait négocié par la suite les modalités de sa lettre de démission ne change rien au fait qu'il a démissionné après que l'employeur a refusé de modifier son horaire de travail.

[23] Je note également que le 14 décembre 2023, après avoir quitté son emploi, le prestataire a déclaré à la Commission qu'il ne cherchait qu'un emploi à temps partiel parce qu'il commençait ses études en janvier[4].

[24] Le prestataire soutient que lorsqu'il a présenté sa demande, il n'avait pas d'autre emploi et ne suivait pas de cours. Par conséquent, la division générale a commis une erreur en jugeant qu'il s'agissait de la raison pour laquelle il avait démissionné. Cependant, le prestataire a déclaré à la division générale que **lorsqu'il a quitté** son emploi le 17 novembre 2023, **il pensait retourner aux études** en janvier 2024. Puis, le

---

[2] Voir la page GD3B-33 du dossier d'appel.
[3] Voir la page GD3B-39.
[4] Voir la page GD3A-16.

27 décembre 2023, il a appris que sa demande de prestations d'assurance-emploi avait été rejetée et a donc décidé de ne pas retourner aux études.

[25] Il est établi en droit qu'une personne n'est pas « fondée » à quitter volontairement son emploi pour entreprendre des études au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*[5].

[26] La division générale n'a pas été convaincue que le prestataire a eu une relation conflictuelle avec une ou un superviseur. Elle a conclu que c'était son comportement qui était principalement responsable de la façon dont son superviseur et son gestionnaire ont réagi. Elle a fondé cette conclusion sur le comportement du prestataire qui a admis qu'il était en retard, qu'il avait demandé à partir plus tôt et qu'il n'avait pas suivi les procédures et les protocoles de sécurité appropriés.

[27] La division générale a estimé que le prestataire ne répondait pas au critère juridique du harcèlement.

[28] Devant la division générale, le prestataire a déclaré qu'il était harcelé parce que son employeur lui donnait des avertissements et des suspensions. Il n'aimait pas non plus que son collègue lui dise qu'il était susceptible ou que le répartiteur lui assigne du travail au moment où il voulait aller dîner.

[29] Le fait pour l'employeur d'exercer ses droits de gestion et de demander au prestataire de cesser de se disputer avec son collègue, d'effectuer une nouvelle tâche pendant qu'il était sur son téléphone avant sa pause dîner et d'appliquer ses procédures disciplinaires, ne constitue pas une pratique contraire au droit ou du harcèlement au sens de la loi[6].

---

[5] Voir la décision *Canada (Procureur général) c King*, 2011 CAF 29, la décision *Canada (Procureur général) c Macleod*, 2010 CAF 301, la décision *Canada (Procureur général) c Beaulieu*, 2008 CAF 133, la décision *Canada (Procureur général) c Caron*, 2007 CAF 204, la décision *Canada (Procureur général) c Côté*, 2006 CAF 219 et la décision *Canada (Procureur général) c Bois*, 2001 CAF 175.

[6] Voir les pages GD3-B-27 et GD3B-55. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'avait pas accepté le travail et ne l'avait pas terminé après sa pause, le prestataire a répondu qu'il était déjà en train de faire quelque chose. L'employeur a confirmé que le prestataire a dit à son répartiteur qu'il faisait déjà quelque chose alors qu'il était sur son téléphone dans le bureau du quai.

[30] La division générale a conclu que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[31] La division générale a estimé qu'une solution raisonnable aurait été pour le prestataire de changer son propre comportement et de suivre les politiques et procédures de l'employeur pour éliminer les conflits et éviter d'autres avertissements ou suspensions.

[32] La division générale a jugé que le prestataire aurait aussi pu rester employé le temps que le syndicat l'aide à régler ses problèmes au travail. La preuve présentée ne permet pas de conclure que les conditions de travail du prestataire étaient intolérables au point qu'il était obligé de démissionner quand il l'a fait.

[33] Les conclusions de fait de la division générale sont appuyées par la preuve. Je ne vois aucune erreur révisable commise par la division générale dans son application de la loi et de la jurisprudence relatives au départ volontaire.

[34] Je ne vois pas non plus de violation d'un principe de justice naturelle. Le prestataire a présenté son dossier en détail à la division générale, par écrit et oralement. À la fin de l'audience qui a duré une heure et demie, le prestataire a eu une dernière occasion de conclure son témoignage. Il a déclaré qu'il ne voulait pas répéter ce qu'il avait déjà dit dans ses observations écrites[7].

[35] Je suis d'avis que la demande de permission de faire appel du prestataire s'apparente davantage à une demande de réévaluation de la preuve. Ce n'est pas le rôle de la division d'appel de réévaluer la preuve.

[36] Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a choisi de quitter son emploi. Il avait la possibilité de le conserver et de contester ses conditions de travail avec l'aide de son syndicat. Il faut garder à l'esprit que l'objectif premier de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'indemniser les personnes qui ont perdu involontairement leur emploi.

---

[7] Se reporter à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 1 h 17 min 52 s.

[37] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n’a relevé aucune erreur révisable de la part de la division générale comme une erreur de compétence ou un manquement à un principe de justice naturelle. Il n’a pas non plus cerné d’erreur de droit que la division générale aurait commise ni de conclusion de fait erronée qu’elle aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance au moment de rendre sa décision.

[38] Pour les raisons susmentionnées et après avoir examiné le dossier d’appel, la décision de la division générale et les arguments du prestataire à l’appui de sa demande de permission de faire appel, je conclus que l’appel n’a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

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

Pierre Lafontaine
Membre de la division d’appel