



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c EP*, 2024 TSS 1210

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant : Adam Forsyth
Partie intimée : E. P.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
21 mai 2024 (GE-24-1059)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 12 septembre 2024
Personnes présentes à l'audience : Représentant de l'appelante
Intimée
Date de la décision : Le 9 octobre 2024
Numéro de dossier : AD-24-396

Décision

[1] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit. Je rends la décision qu'elle aurait dû rendre. La personne dans cette affaire n'était pas fondée à prendre congé à partir du 27 novembre 2023.

Aperçu

[2] E. P. est la prestataire dans cette affaire. Ma décision concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] Dans le cadre de son travail, elle fournissait des services d'aide à domicile. Elle devait se rendre en voiture chez sa clientèle et parcourir de grandes distances. En novembre 2023, elle a reçu une infraction de conduite avec facultés affaiblies. Elle s'est donc fait suspendre son permis de conduire et avait une audience prévue à ce sujet pour janvier 2024. Par conséquent, elle ne pouvait plus se rendre chez sa clientèle. Elle a donc pris un congé temporaire dans l'espoir de récupérer son permis assez rapidement.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations parce que le congé était volontaire et non fondé. La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais cette dernière ne l'a pas modifiée.

[5] La prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a accueilli son appel. La division générale a conclu que prendre congé était la seule solution raisonnable qui s'offrait à la prestataire, car ce n'était pas possible pour elle de « remonter le temps » pour éviter de se faire suspendre son permis pour infraction de conduite avec facultés affaiblies.

[6] La Commission fait appel de la décision de la division générale à la division d'appel.

[7] J'accueille l'appel. J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre et j'ai conclu que la prestataire n'était pas fondée à prendre congé.

Question en litige

[8] Voici les questions à trancher :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de fait parce qu'elle aurait omis d'examiner la preuve qui montre que la prestataire a démissionné après son congé?
- b) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit?
 - 1) A-t-elle confondu « motif valable » et « justification »?
 - 2) A-t-elle mal appliqué la jurisprudence?

Analyse

Principes généraux

[9] La division d'appel peut seulement tenir compte des erreurs qui correspondent aux moyens d'appel suivants :

- a) La procédure de la division générale n'était pas équitable 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 rendu une décision entachée d'une erreur de droit.
- d) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

¹ Il s'agit d'une version simplifiée des 3 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*.

Erreur de fait

[10] À l'audience de la division générale en mai 2024, la prestataire a informé le membre que son permis de conduire avait été suspendu 3 ans et qu'elle avait dû finalement démissionner². Elle a donné sa démission le 15 avril 2024³.

[11] Dans sa décision, la division générale n'a pas abordé cette preuve ni tranché la question de savoir si la prestataire avait quitté volontairement son emploi de façon permanente ou si elle devait être exclue du bénéfice des prestations. Elle n'a pas non plus donné de directives à la Commission.

[12] La Commission affirme que la division générale a commis une erreur de fait parce qu'elle aurait dû tenir compte de cette preuve. Si elle en avait tenu compte, elle aurait pu décider si la prestataire était exclue du bénéfice des prestations lorsque celle-ci avait démissionné, ou elle aurait pu ordonner à la Commission de rendre une décision sur la question.

[13] Je ne suis pas d'accord avec la Commission. La division générale n'a pas commis d'erreur de fait.

[14] La division générale tire sa compétence de la décision de révision⁴. Les questions examinées dans le processus de révision établissent les limites de la compétence de la division générale.

[15] La Commission a refusé de verser des prestations parce que la prestataire n'était pas fondée à prendre congé. Après avoir reçu la demande de révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. Pendant ce temps, la prestataire – tout comme la Commission et l'employeur – croyait qu'elle retournerait au travail après la fin de la suspension de son permis.

[16] La démission tardive de la prestataire n'aurait pas pu être prise en compte dans la décision de révision de la Commission. La division générale doit souvent voir sa

² Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 28 min 40 s.

³ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 34 min 34 s.

⁴ Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

compétence comme un « concept englobant » qui lui permet d'examiner toutes les questions qu'une partie avait l'intention de soulever dans le processus de révision. Toutefois, la Commission laisse entendre que la division générale aurait dû examiner une nouvelle question qui a découlé d'événements survenus après la décision portée en appel et qui ne change pas la compréhension des circonstances présentes au moment de cette décision. La compétence de la division générale n'est pas si vaste.

[17] La division générale n'avait pas compétence pour décider si la prestataire avait quitté volontairement son emploi à une date ultérieure ou si elle aurait dû être exclue du bénéfice des prestations. La preuve qui montre qu'elle a démissionné plus tard n'était pas pertinente dans le cadre des questions que la division générale devait trancher.

[18] Je peux seulement examiner les erreurs de fait en lien avec les conclusions à la base de la décision de la division générale. La démission tardive de la prestataire n'était pas pertinente pour les conclusions de la division générale. Celle-ci n'a pas commis d'erreur de fait parce qu'elle aurait omis d'examiner ou de mentionner une preuve non pertinente.

[19] Pour ce qui est de « donner des directives à la Commission », la division générale peut en donner ou non. Et la division d'appel n'a pas à intervenir à moins que les directives de la division générale excèdent sa compétence. La division générale devait décider si la prestataire était fondée à prendre congé le 27 novembre 2023. Rien dans la décision de la division générale n'empêchait la Commission de rendre sa propre décision sur la question de savoir si la prestataire avait finalement quitté son emploi ou si elle devait être exclue du bénéfice des prestations à partir de ce moment-là.

Erreur de droit

– « Motif valable » et « justification »

[20] La division générale n'a pas commis d'erreur parce qu'elle aurait confondu « motif valable » et « justification ».

[21] La division générale a utilisé « motif valable » une seule fois⁵. Elle a utilisé la tournure « être fondé à » ou le concept de « justification » toutes les autres fois où elle a fait référence à la norme juridique, comme dans sa définition de la question en litige et dans ses conclusions. La division générale s'est demandé si le congé était la seule solution raisonnable qui s'offrait à la prestataire. C'est une question dérivée du critère relatif à la « justification » énoncé à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] Je conclus que la seule occurrence de l'expression « motif valable » est un lapsus, et non une erreur de droit.

– Interprétation et application de la jurisprudence

[23] Je suis d'accord avec la Commission pour dire que la division générale a commis une erreur de droit.

[24] La Commission n'est pas d'accord avec le choix de la division générale de ne pas suivre la décision de la Cour d'appel fédérale intitulée *Canada (Procureur général) c Ahmat Djalabi*. Elle soutient aussi que la division générale a omis d'appliquer la décision intitulée *Canada (Procureur général) c Cooper*, une autre décision de la Cour d'appel fédérale dont les faits, selon elle, ressemblent à ceux de la présente affaire⁶.

[25] La division générale a décidé qu'elle n'avait pas à suivre la décision *Ahmat Djalabi* parce que la situation était différente. Elle a écrit que le prestataire dans l'affaire *Ahmat Djalabi* avait démissionné, alors que la prestataire dans la présente affaire avait pris congé.

[26] La division générale a écrit qu'il était insensé de dire qu'au lieu de prendre congé, la prestataire aurait eu l'option raisonnable d'éviter dès le départ la suspension de son permis pour conduite avec facultés affaiblies. Elle a expliqué que la prestataire ne pouvait pas remonter le temps. Elle a aussi déclaré qu'un congé volontaire sera

⁵ Voir le paragraphe 39 de la décision de la division générale.

⁶ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Ahmat Djalabi*, 2013 CAF 213 et *Canada (Procureur général) c Cooper*, 2003 CAF 389.

toujours le résultat des gestes de la personne, puisque ce congé sera aussi le résultat de sa demande.

[27] Cependant, ce n'est pas la bonne façon de voir les choses. Il ne fallait pas examiner si le congé de la prestataire était volontaire parce qu'elle l'avait demandé. Il fallait voir si elle avait demandé un congé parce qu'elle en était obligée en raison de son infraction de conduite avec facultés affaiblies. Autrement dit, prendre congé n'aurait pas été la seule solution raisonnable si elle n'avait pas eu cette infraction et la suspension de son permis.

[28] Je suis d'accord avec la Commission pour dire que la division générale n'a pas donné de bonnes raisons pour laisser de côté la décision *Ahmat Djalabi*.

[29] Dans l'affaire *Ahmat Djalabi*, le prestataire a commis des gestes qui ont mené à son incarcération, alors il a démissionné de son emploi. Lorsque le prestataire a fait appel devant le juge-arbitre, celui-ci a établi qu'il avait reçu une ordonnance d'engagement et que ce n'était pas comme une « condamnation »⁷. Le juge-arbitre n'était pas prêt à dire que le prestataire avait commis volontairement les gestes qui avaient entraîné son incarcération. Il a conclu que l'incarcération qui l'empêchait de travailler était une condition involontaire. Toutefois, lorsque la Commission a porté cette décision en appel à la Cour d'appel fédérale, la Cour n'était pas d'accord. Elle a déclaré que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification parce que sa propre conduite avait entraîné son incarcération et la perte de son emploi.

[30] Peu importe si une personne démissionne ou prend congé volontairement, elle doit démontrer qu'elle était fondée à le faire si elle veut recevoir des prestations. On dit qu'un départ ou un congé est fondé si c'était la seule solution raisonnable compte tenu de toutes les circonstances⁸. Si une personne démissionne et ne peut pas démontrer qu'elle a une autre solution raisonnable, elle sera exclue du bénéfice des prestations⁹.

⁷ La personne ayant le titre de « juge-arbitre » était autrefois responsable du plus haut niveau d'appel de l'ancienne structure d'appel administratif en assurance-emploi.

⁸ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

De même, une personne sera exclue si elle prend congé volontairement, mais qu'elle avait d'autres solutions raisonnables qui s'offraient à elle¹⁰.

[31] Dans l'affaire *Ahmat Djalabi*, la Cour a conclu que la démission du prestataire n'était pas fondée parce qu'il avait dû démissionner en raison de ses propres gestes. Rien n'empêche d'appliquer le même principe à une personne qui a pris congé au lieu de démissionner.

[32] De plus, la division générale a omis d'appliquer la décision intitulée *Cooper*. Dans l'affaire *Cooper*, le prestataire a volontairement pris congé. Comme la prestataire du présent appel, le prestataire de l'affaire *Cooper* a demandé congé parce qu'il avait perdu son permis de conduire et ne pouvait plus accomplir ses tâches habituelles. La Cour a conclu que le prestataire avait perdu son permis en raison de son propre comportement. Elle était d'accord avec la Commission que ces circonstances « ne pouvai[ent] d'aucune façon mener à la conclusion, dans n'importe quelle situation, qu'il était fondé de prendre un congé non payé ».

[33] La prestataire a fait valoir que la décision sous-jacente du juge-arbitre révèle que le prestataire de l'affaire *Cooper* avait perdu son permis de conduire pendant qu'il faisait son travail. Je n'ai pas besoin de décider si c'est une raison suffisante pour dire que l'affaire *Cooper* est différente, parce que la décision du juge-arbitre n'indique pas que le prestataire avait perdu son permis pendant qu'il exerçait ses fonctions¹¹. Pour ce qui compte dans l'appel, on ne peut pas faire de distinction entre les faits de l'affaire *Cooper* et ceux de la présente affaire.

[34] Dans une décision intitulée *Tanguay c Commission d'assurance-chômage*, la Cour a cité ce qui suit en anglais seulement : [traduction] « [L]a question est de savoir si le comportement volontaire de la partie prestataire était tel qu'il a entraîné un risque

¹⁰ C'est vrai à moins que l'employeur ait autorisé le congé et qu'il ait établi avec la personne une date de reprise d'emploi. Si la personne peut démontrer ces 2 éléments, elle sera inadmissible aux prestations (au lieu d'être exclue) jusqu'à ce qu'elle retourne au travail ou que son emploi prenne fin (voir l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi*).

¹¹ Voir la décision CUB 56270 dans la Bibliothèque de la jurisprudence du Canada à l'adresse <https://jurisprudence.service.canada.ca/recherche/file.html?id=fra/politique/appels/juge-arbitre/50000-60000/56000-56999/56270>.

déraisonnable de chômage. Si c'est le cas, la partie prestataire n'était pas fondée à agir comme elle l'a fait¹². » La décision *Tanguay* a été rendue en 1985, avant que l'expression « être fondé à » ne soit définie à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* actuelle. Toutefois, le concept exprimé dans la décision *Tanguay* est encore très présent dans les décisions plus récentes de la Cour d'appel fédérale.

[35] La division générale a ignoré ou mal interprété les décisions de la Cour d'appel fédérale, comme celles des affaires *Ahmat Djalabi* et *Cooper*, et n'a pas suivi leur exemple. Ainsi, elle a commis une erreur. Je dois maintenant décider la façon de corriger cette erreur.

Réparation

[36] J'ai le pouvoir de renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen ou de rendre la décision qu'elle aurait dû rendre¹³.

[37] La prestataire et la Commission ont laissé entendre que le dossier était complet. Elles m'ont donc recommandé de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[38] Je conviens que le dossier est complet et je vais remplacer la décision de la division générale par la mienne.

[39] J'ai conclu que la division générale a commis une erreur de droit parce qu'elle a omis d'appliquer les décisions contraignantes de la Cour d'appel fédérale.

[40] Les faits essentiels ne sont pas contestés. La prestataire a conduit un véhicule en état d'ébriété. Ses gestes ont entraîné une infraction de conduite avec facultés affaiblies et la suspension de son permis de conduire. Elle avait besoin de son permis pour se rendre chez sa clientèle et offrir les services requis dans le cadre de son travail. Elle a été incapable de trouver un autre moyen de transport pour faire ses visites à

¹² Voir la décision *Tanguay c Commission d'assurance-chômage*, A-1458-84.

¹³ Voir les articles 59(1) et 64 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

domicile. À la suite de la suspension de son permis, elle a donc pris un congé volontaire.

[41] Je conclus qu'elle a pris congé volontairement en raison de ses propres gestes. Si ce congé était la seule solution raisonnable, c'était à cause de ses gestes et du fait qu'ils avaient entraîné la suspension de son permis.

[42] Lorsque j'applique les décisions contraignantes de la Cour d'appel fédérale aux faits de la présente affaire, j'arrive à une seule conclusion : la prestataire a quitté volontairement son emploi sans justification. Sa propre conduite a mené à sa demande de congé.

Conclusion

[43] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit et j'ai rendu la décision qu'elle aurait dû rendre. J'ai conclu que la prestataire a volontairement pris congé sans justification.

[44] La Commission ne semble pas avoir décidé des répercussions de cette conclusion sur les prestations. Je ne vois aucune décision à savoir si la prestataire est exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a pris un congé volontaire le 27 novembre 2023 ou si elle répond aux critères d'inadmissibilité prévus à l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. J'invite la Commission à trancher la question.

[45] La Commission a probablement d'autres décisions à rendre à la suite des circonstances récentes liées à la situation d'emploi de la prestataire.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel