



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *L. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 893

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-216

ENTRE :

L. C.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

Décision relative à une demande de Stephen Bergen
permission d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 11 mai 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est accueillie.

APERÇU

[2] La demanderesse, L. C. (prestataire), comptait parmi le personnel d'une agence de placement qui la faisait travailler dans une petite entreprise familiale (client). Quand la prestataire a quitté son emploi auprès du client, l'agence n'avait pas d'autre emploi à lui offrir. Un relevé d'emploi (RE) émis en date du 23 septembre 2016 spécifiait que la prestataire avait démissionné. La prestataire a par la suite obtenu un RE modifié précisant qu'elle avait quitté son emploi en raison d'un manque de travail et de la fin de son contrat de travail.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a rejeté la demande de prestations d'assurance-emploi de la prestataire parce qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification. La Commission a maintenu sa décision après révision. La prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, mais son appel a été rejeté. La prestataire demande maintenant la permission d'en appeler à la division d'appel.

[4] L'appel de la prestataire a une chance raisonnable de succès. La division générale a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans tenir compte d'une déclaration du client, qui confirmait la preuve de la prestataire selon laquelle sa relation de travail avec le client avait pris fin d'un commun accord.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Est-il défendable que la division générale a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

[6] Est-il défendable que la division générale a conclu que la prestataire avait quitté son emploi sans justification de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

ANALYSE

Principes généraux

[7] La division générale doit examiner et apprécier les éléments de preuve portés à sa connaissance, et tirer des conclusions de fait. Elle doit également tenir compte du droit applicable, qui comprend les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) et du *Règlement sur l'assurance-emploi* qui se rapportent aux questions qu'elle doit trancher, et peut aussi comprendre des décisions judiciaires ayant interprété ces dispositions législatives. Enfin, la division générale doit appliquer le droit aux faits pour tirer ses conclusions relativement aux questions en litige.

[8] La prestataire n'a pas eu gain de cause devant la division générale, et la division d'appel est maintenant saisie de sa demande. La division d'appel ne peut infirmer une décision de la division générale que si celle-ci a commis des erreurs de types précis; ces erreurs sont appelées les « moyens d'appel ».

[9] Aux termes du paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[10] L'appel ne peut être accueilli à moins que la division générale ait commis l'une de ces erreurs, et ce, même si la division d'appel est autrement en désaccord avec la décision de la division générale et son issue.

[11] À la présente étape, pour accorder la permission d'en appeler et permettre à l'appel d'être poursuivi, il me faut conclure qu'au moins l'un des moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Il a été établi qu'une chance raisonnable de succès équivaut à une cause défendable.¹

Départ volontaire

[12] Conformément à l'article 30 de la Loi sur l'AE, un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification. Comme l'a affirmé la division générale, à juste raison, c'est à la Commission qu'il incombait de démontrer que la prestataire avait quitté volontairement son emploi.

[13] La division générale a fondé sa décision sur ce qu'elle a décrit comme un refus de la prestataire à travailler pour le client, assimilant un refus de travailler pour le client à un refus de travailler pour l'agence.

[14] La prestataire a soutenu que la division générale avait compris à tort qu'elle avait refusé de retourner travailler avec le client. Le client avait déclaré à la Commission que l'agence lui avait fait savoir que la prestataire ne prévoyait pas retourner chez lui avant qu'il l'appelle. Après son entretien téléphonique avec l'agence, le client a donc appelé la prestataire, et ils ont discuté pour la première fois de la question de savoir si la prestataire continuerait de travailler pour le client. Selon la prestataire, elle n'avait pas dit qu'elle démissionnait et le client ne l'avait pas expressément congédiée. Conformément à la preuve produite par le client ainsi que la prestataire, ils avaient mis fin à leur relation d'un commun accord.

¹ *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c. Hogervorst* 2007 CAF 41; *Ingram c. Canada (Procureur général)* 2017 CF 259.

[15] Même si la division générale a mentionné le fait que la prestataire avait affirmé que sa relation avec le client avait pris fin d'un commun accord,² la division générale n'a pas du tout traité dans son analyse de la déclaration du client figurant à GD3-29, où celui-ci confirmait que leur relation avait pris fin d'un commun accord.

[16] Il est donc défendable que la division générale a erré pour l'application de l'alinéa 58(1)c) en fondant sa décision sur la conclusion que la prestataire avait quitté son emploi, sans avoir tenu compte de la preuve du client, qui avait affirmé que cette décision avait été prise d'un commun accord.

[17] À la lumière des constatations qui précèdent, il m'est inutile de déterminer s'il serait également défendable que la division générale ait erré en maintenant que la prestataire n'avait pas été fondée à quitter son emploi ou erré conformément à un autre moyen d'appel. La Cour d'appel fédérale a statué dans *Mette*³ que le paragraphe 58(2) « n'exige pas le rejet de moyens d'appel individuels. En effet, l'étroite corrélation entre les moyens d'appel peut rendre très difficile leur analyse distincte de sorte qu'un seul moyen valable serve de justification à la permission d'en appeler. »

[18] Je conclus que l'appel de la prestataire a une chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

[19] La demande est accueillie.

[20] La prestataire peut invoquer des moyens d'appel additionnels ou différents lors de l'audience sur le fond de l'affaire.

[21] La présente décision accordant la permission d'en appeler ne présume aucunement du résultat de l'appel sur le fond.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

² Décision de la division générale, para 10.

³ *Mette c. Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 276.

REPRÉSENTANTS :	L. C., non représentée
-----------------	------------------------