



Citation : *C. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 605

Numéro de dossier du Tribunal : AD-20-571

ENTRE :

C. M.

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 Pierre Lafontaine
permission d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 1^{er} avril 2020

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler de la décision de la division générale rendue le 4 mars 2020, rejetant la demande d'annulation ou de modification.

APERÇU

[2] La demanderesse, C. M. (prestataire), occupait un emploi permanent à temps partiel. En juin 2019, elle a décidé d'aller étudier à l'université à partir du mois de septembre 2019. La prestataire a appliqué et a été acceptée au programme postsecondaire « Formation et Travail » afin que son année scolaire universitaire soit considérée comme étant une formation dirigée.

[3] La prestataire désirait également se trouver un emploi à temps plein pour améliorer sa situation, car son emploi à temps partiel ne lui permettait pas de subvenir à ses besoins et à ses dépenses universitaires. Elle a trouvé un emploi à titre de coordonnatrice dans un camp d'été pour une période de huit semaines. Cet emploi lui a permis d'avoir un meilleur salaire et de l'expérience dans son champ d'études.

[4] La prestataire a donc quitté son emploi à temps partiel le 18 juin 2019. Elle a commencé à travailler à temps plein le 25 juin 2019 jusqu'au 16 août 2019. La prestataire a par la suite déposé une demande initiale de prestations régulières le 18 août 2019. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a refusé de verser des prestations à la prestataire. Elle a décidé que la prestataire avait volontairement quitté son emploi le 18 juin 2019, et ce, sans justification. La prestataire a interjeté appel de la décision de la Commission devant la division générale.

[5] La division générale a déterminé que la prestataire avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat. Elle a cependant jugé que la prestataire n'était pas justifiée de quitter son emploi car elle a provoqué sa situation de chômage en quittant son emploi permanent pour un emploi saisonnier.

[6] De plus, la division générale a déterminé que le désir de vouloir améliorer sa situation n'est pas une justification pour quitter son emploi. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas démontré que son départ était la seule solution raisonnable.

[7] La prestataire a par la suite déposé une demande d'annulation ou de modification de la décision de la division générale. La division générale a rejeté la demande de la prestataire.

[8] La prestataire désire maintenant la permission d'en appeler de la décision de la division générale rejetant sa demande d'annulation ou de modification.

[9] Le Tribunal doit décider si l'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[10] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler de la décision de la division générale rendue le 4 mars 2020, rejetant la demande d'annulation ou de modification.

QUESTION EN LITIGE

[11] Est-ce que la prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès ?

ANALYSE

[12] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont les suivantes :

- (a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- (b) la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier ;

(c) 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 portés à sa connaissance.

[13] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui dont elle devra s'acquitter à l'audience relative à l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver sa thèse mais, elle doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En d'autres mots, elle doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable pouvant donner gain de cause à l'appel.

[14] La permission d'en appeler sera en effet accordée par le Tribunal s'il est convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par la prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Est-ce que la prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès ?

[15] La prestataire fait valoir que la preuve déposée devant la division générale au soutien de sa demande d'annulation ou de modification démontre qu'elle a quitté son emploi parce que ses conditions de travail étaient intolérables. Elle fait valoir qu'elle n'a pas soumise cette preuve devant la division générale dès le départ par crainte de représailles de son ancien superviseur.

[16] La division générale a conclu que rien ne justifiait qu'elle annule ou modifie la décision initiale en vertu de l'article 66 de la Loi sur le MEDS.

[17] L'article 66 de la Loi sur le MEDS prévoit ce qui suit :

66 (1) Le Tribunal peut annuler ou modifier toute décision qu'il a rendue relativement à une demande particulière :

a) dans le cas d'une décision visant la *Loi sur l'assurance-emploi*, si des faits nouveaux lui sont présentés ou s'il est convaincu que la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou a été fondée sur une erreur relative à un tel fait[.]

[18] Le critère pour déterminer si des « faits nouveaux » ont été présentés à la division générale au sens de cette disposition est établi depuis longtemps. Les « faits nouveaux », aux fins du réexamen de la décision de la division générale, sont des faits qui se sont produits après que la décision a été rendue ou qui ont eu lieu avant la décision mais n'auraient pu être découverts par une prestataire diligente et, dans les deux cas, les faits allégués doivent avoir décidé de la question soumise à la division générale.

[19] La prestataire avait le fardeau de démontrer qu'elle était justifiée à quitter son emploi. Il lui incombait de présenter tous les éléments en sa possession supportant sa décision de quitter son emploi au moment où son appel a été entendu par la division générale.

[20] Tel que décidé par la division générale, les explications de la demanderesse, ainsi que les autres documents qu'elle a soumis avec sa demande d'annulation ou de modification ne constituent pas des faits nouveaux. Les faits soulevés se sont produits et étaient connus de la demanderesse bien avant la décision de la division générale.

[21] Le Tribunal constate que la prestataire a déclaré à plus d'une reprise qu'elle a accepté un emploi à temps plein pour une durée de huit semaines car elle débutait l'école au mois de septembre et ne désirait pas travailler durant la période scolaire. La prestataire a également déclaré que les raisons primaires de son départ volontaire étaient un meilleur salaire, le nombre d'heures de travail plus élevé, l'obtention d'un poste de responsabilité relié à son domaine d'étude et une distance moindre à parcourir pour se rendre au travail.

[22] La prestataire fait valoir qu'elle n'a pas soulevé les faits concernant ses conditions de travail devant la division générale par crainte de représailles de son superviseur. Or, la prestataire avait déjà fait part à la Commission de certaines conditions de travail qu'elle

jugeait intolérables. Elle aurait pu compléter sa preuve devant la division générale au moment opportun et non après une décision défavorable.

[23] Le Tribunal constate également que la prestataire a indiqué dans son avis d'appel à la division générale qu'elle avait quitté son emploi afin d'améliorer ses conditions de vie et son sort et non en raison de ses conditions de travail.

[24] La division générale n'a donc pas rendu sa décision initiale sans avoir connaissance d'un fait essentiel, et cette décision n'était pas fondée sur une erreur qui s'y rapporte.

[25] Par sa demande d'annulation ou de modification, la prestataire tente de présenter à nouveau son appel devant la division générale. L'objectif de l'article 66 de la Loi sur le MEDS n'est certainement pas de permettre à une partie prestataire de recommencer son appel alors que la division générale a déjà rendu une décision relativement à cet appel.

[26] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale relative à la demande d'annulation ou de modification de sa décision initiale, et les arguments de la prestataire au soutien de sa demande de permission d'en appeler, le Tribunal conclut que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La prestataire n'a invoqué aucun motif d'appel qui se rattache à l'un des moyens d'appel susmentionnés et qui pourrait éventuellement entraîner l'annulation de la décision attaquée.

CONCLUSION

[27] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler à la division d'appel de la décision de la division générale rendue le 4 mars 2020, rejetant la demande d'annulation ou de modification.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTE :	C. M., non représentée
-----------------	------------------------