



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *JC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 24

Numéro de dossier du Tribunal : AD-20-854

ENTRE :

J. C.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

Décision relative à une demande de
permission d'en appeler rendue par : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 28 janvier 2021

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal refuse d'accorder la permission d'en appeler devant la division d'appel.

APERÇU

[2] La demanderesse (prestataire) a travaillé dans un établissement de soins de longue durée comme préposée aux services combinés. Il s'agissait d'un poste syndiqué. La prestataire était responsable du nettoyage et de la cuisine. En novembre 2019, la prestataire a commencé à se sentir fatiguée et à avoir des douleurs au dos parce qu'elle faisait des quarts de travail de 12 heures. En février 2020, la prestataire a démissionné de son emploi parce qu'elle ne pensait plus être capable de faire des quarts de travail de 12 heures.

[3] La prestataire a présenté une demande de prestations régulières de l'assurance-emploi (AE). La Commission de l'assurance-emploi du Canada l'a exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a établi qu'elle avait quitté son emploi sans justification. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a porté en appel la décision découlant de la révision devant la division générale.

[4] La division générale a établi que le prestataire avait volontairement quitté son emploi puisqu'elle en avait démissionné. Elle a aussi établi qu'elle avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment de sa démission. La division générale a conclu que la prestataire a volontairement quitté son emploi sans justification.

[5] La prestataire souhaite maintenant obtenir la permission de porter la décision de la division générale en appel devant la division d'appel. Dans sa demande de permission d'en appeler, la prestataire a affirmé qu'elle avait dû quitter son emploi en raison de maux de dos qui l'empêchaient de travailler. Elle soutient qu'elle avait dit à son employeur qu'elle pourrait revenir travailler à titre temporaire, mais que l'état de son dos

ne s'améliorait pas. Elle soutient que son médecin l'a mise en arrêt de travail en avril 2020.

[6] J'ai envoyé une lettre à la prestataire pour lui demander d'expliquer en détail les moyens d'appel qu'elle invoquait au titre de l'article 58 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). J'ai expliqué à la prestataire que ce n'était pas suffisant de répéter le témoignage qu'elle avait livré à la division générale.

[7] Dans sa réponse, la prestataire a réitéré qu'elle avait dû quitter son emploi en raison de ses maux de dos. Elle soutient que son employeur lui avait dit qu'il ne pouvait pas lui offrir des quarts de travail de huit heures comme mesure d'adaptation. Son médecin lui a ensuite dit de démissionner. Elle affirme qu'elle devrait toucher des prestations puisqu'elle avait travaillé fort pour son employeur.

[8] La prestataire a confirmé au téléphone qu'elle n'avait pas d'autres observations à présenter à la division d'appel.

[9] Je dois établir si la prestataire a soulevé une quelconque erreur révisable que la division générale aurait commise et qui conférerait une chance de succès à l'appel.

[10] Je rejette la demande de permission d'en appeler parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

QUESTION EN LITIGE

[11] La prestataire a-t-elle soulevé une quelconque erreur révisable commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait avoir une chance de succès?

ANALYSE

[12] L'article 58(1) de la Loi sur le MEDS énonce les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale qui peuvent être invoqués. 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, que 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 de l'affaire. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui dont il devra s'acquitter à l'audience de 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.

[14] Autrement dit, avant d'accorder la permission d'en appeler, je dois être convaincu que les moyens d'appel correspondent à ceux que j'ai énumérés ci-dessus, et qu'au moins l'un d'entre eux confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

La prestataire a-t-elle soulevé une quelconque erreur révisable commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait avoir une chance de succès?

[15] Dans sa demande de permission d'en appeler, la prestataire a affirmé qu'elle avait dû quitter son emploi en raison de ces problèmes de dos. Elle soutient que son employeur lui avait dit qu'il ne pouvait pas lui offrir des quarts de travail de huit heures comme mesure d'adaptation. Son médecin lui a ensuite dit de démissionner. Elle affirme qu'elle devrait toucher des prestations puisqu'elle avait travaillé fort pour son employeur.

[16] La division générale devait établir si la prestataire était fondée à quitter son emploi **au moment de sa démission.**

[17] Une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de démissionner compte tenu de l'ensemble des circonstances.

[18] La preuve présentée à la division générale démontre que la prestataire n'a pas discuté avec son syndicat avant de démissionner. Même si elle avait consulté son médecin au sujet de ses douleurs au dos en novembre 2019, elle n'a pas obtenu de note du médecin avant le 7 avril 2020, après avoir quitté son emploi. C'est seulement après le 7 avril 2020 qu'elle a parlé avec son superviseur de la possibilité de revenir au travail si on lui donnait des quarts de travail de huit heures.

[19] La prestataire a reconnu pendant l'audience qu'elle n'avait pas discuté avec son syndicat avant de démissionner. Elle a ajouté qu'elle aurait dû demander de l'aide à son syndicat avant de démissionner.

[20] La division générale a conclu qu'avoir une discussion avec son représentant syndical au sujet de sa situation avant de remettre sa démission à son employeur aurait été une solution raisonnable. Cela lui aurait donné l'occasion d'obtenir des conseils quant aux documents nécessaires pour présenter une demande formelle pour obtenir des quarts de travail plus courts et quant à la façon de présenter une demande de mesures d'adaptation à son employeur.

[21] De plus, la division générale a tenu compte du fait que le superviseur et le représentant des ressources humaines de la prestataire avaient affirmé que la prestataire leur avait communiqué sa décision de démissionner sans évoquer au préalable la nécessité d'obtenir des mesures d'adaptation. La prestataire a confirmé avoir fait ces déclarations pendant l'audience devant la division générale.

[22] La division générale a par ailleurs estimé qu'une autre solution raisonnable aurait été d'obtenir une note médicale avant de démissionner pour appuyer sa décision. Elle a obtenu cette note seulement après avoir démissionné.

[23] La jurisprudence affirme constamment qu'une personne doit démontrer qu'elle a tenté de conclure une entente avec son employeur pour obtenir des mesures d'adaptation pour ses problèmes de santé avant de quitter son emploi¹.

[24] La preuve prépondérante présentée à la division générale démontre que la prestataire a décidé de démissionner plutôt que d'explorer d'autres solutions raisonnables.

[25] Je conclus que ni dans sa demande de permission d'en appeler ni en réponse à ma demande, la prestataire n'a soulevé d'erreur révisable comme une erreur de compétence ou une omission de la division générale d'observer un principe de justice naturelle. Elle n'a pas soulevé d'erreur de droit ni de conclusion de fait erronée que la division générale aurait pu faire de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle a rendu sa décision.

[26] Pour les motifs énoncés ci-dessus, après avoir révisé le dossier d'appel et la décision de la division générale, et en prenant en considération les arguments avancés par la prestataire pour soutenir sa demande de permission d'en appeler, je n'ai d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

[27] Le Tribunal refuse d'accorder la permission d'en appeler devant la division d'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTE :	J. A., non représentée
-----------------	------------------------

¹ SA c *Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 CanLII 73253; *Sa Majesté la Reine c Dietrich*, CAF, A-640-93.

