



Citation : *PD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 450

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Partie demanderesse : P. D.

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
25 mars 2022 (GE-22-526)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 31 mai 2022

Numéro de dossier : AD-22-234

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) travaillait à titre de coordonnatrice pour un organisme sans but lucratif. Elle relevait des membres du conseil d'administration.

[3] La prestataire a eu des difficultés avec son employé. Elle considérait qu'il n'avait pas les compétences pour effectuer ses tâches. Elle a recommandé aux membres du conseil d'administration de le congédier. Après plusieurs semaines et quelques échanges, les membres ont refusé de suivre sa recommandation.

[4] Devant cette situation, elle a démissionné de son poste. Elle a présenté une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. La Commission a refusé de lui verser des prestations, parce qu'elle a quitté son emploi volontairement et qu'il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] La prestataire a demandé la révision de cette décision mais la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale.

[6] La division générale a déterminé que la prestataire a choisi de quitter son emploi. Elle a déterminé que la prestataire pouvait demeurer à son poste et faire la preuve que l'employé n'était pas compétent et devait être congédié. La division générale a également déterminé que la prestataire aurait pu également se chercher un autre emploi avant de quitter son emploi compte tenu que la situation n'était pas à ce point intenable.

[7] La prestataire demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir que la division générale a erré en fait et en droit en concluant qu'elle n'était pas justifiée de quitter son emploi.

[8] Je refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevés par la prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Question en litige

[9] 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

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

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question sans pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[11] 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 auquel elle devra rencontrer 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. En d'autres mots, elle doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[12] La permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis 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?

[13] Je dois décider de la demande sur permission d'en appeler selon la preuve qui a été présentée devant la division générale.

[14] La prestataire fait valoir que le lien de confiance avec son employeur a été brisé. Elle fait valoir que le conseil d'administration était parfaitement au courant de l'incompétence de l'employé et qu'ils ont ignoré le travail additionnel et les inquiétudes supplémentaires qui lui étaient imposées de par son incompétence. Elle soutient que réussir à faire avancer les choses dans un tel contexte de travail devenait un défi magistral pouvant mener à un épuisement professionnel. La prestataire fait valoir que les conséquences des décisions imposées par le conseil, le manque de soutien et de communication, rendaient la tâche insoutenable et qu'elle était dans les circonstances justifiée de quitter son emploi.

[15] La question devant la division générale était de déterminer si la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification.¹ Ceci doit être déterminé selon les circonstances qui prévalent au moment du départ.

¹ Conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] Le 3 août 2021, la prestataire a démissionné de son poste et a donné un préavis de 47 jours à son employeur. Elle était en complet désaccord avec le conseil qui ne désirait pas implanter sa recommandation de congédier l'employé.

[17] La division générale a déterminé que la prestataire avait le choix de quitter ou de rester à la suite de la décision des membres du conseil d'administration de ne pas suivre immédiatement sa recommandation. Elle a déterminé que le conseil d'administration n'avait pas l'intention de congédier la prestataire. La division générale a conclu que la prestataire a quitté volontairement son emploi.

[18] La division générale a également déterminé que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Elle a déterminé que la prestataire pouvait demeurer à son poste et faire un suivi plus serré de l'employé. La division générale a également déterminé que la prestataire aurait pu également se chercher un autre emploi avant de quitter son emploi compte tenu que la situation n'était pas à ce point intenable, ce qui est confirmé par le préavis de 47 jours donné à l'employeur.

[19] La division a également déterminé que la prestataire n'avait pas mentionné que la situation pouvait affecter sa santé avant son avis d'appel. Je note que la prestataire n'a pas consulté de médecin avant son départ pour discuter d'un départ ou possible arrêt de travail lié à un épuisement professionnel.²

[20] Je constate que la prestataire a initialement déclaré à la Commission qu'elle aurait accepté que l'employé rentre au travail et qu'elle aurait respecté la décision du conseil s'il l'avait rencontré et avait répondu à ses appels concernant sa recommandation plutôt que de l'ignorer. Cependant, tel que souligné par la division générale, il appartenait ultimement au conseil de prendre la décision de maintenir l'emploi de l'employé.

² Voir GD3-25.

[21] La division générale a conclu de la preuve présentée que la prestataire n'était pas justifiée de quitter son emploi au sens de la loi.

[22] Je suis d'avis que la division générale a correctement énoncé le critère juridique applicable en matières de départ volontaire. Elle a appliqué ce critère aux faits en l'espèce et a cherché à savoir si la prestataire, après avoir considéré toutes les circonstances, n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[23] Malheureusement pour la prestataire, un appel devant la division d'appel n'est pas une occasion de présenter à nouveau sa preuve et espérer un résultat différent. Je constate que la prestataire ne soulève aucune question de droit ou de fait ou de compétence concernant son départ volontaire dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

[24] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, je n'ai d'autres choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[25] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel