



[TRADUCTION]

Citation : *TD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 440

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : T. D.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 23 mars 2022
(GE-21-1067)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 31 mai 2022

Numéro de dossier : AD-22-208

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a quitté son emploi le 18 février 2021. Par la suite, il a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi. Elle a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire choisi de démissionner) sans justification. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[3] Après avoir fait une révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a porté la décision de révision en appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a jugé que les conditions de travail du prestataire n'étaient pas à ce point intolérables que son seul choix était de partir. Elle a conclu que quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Il aurait pu s'entretenir avec l'une des personnes qui le supervisaient, chercher un autre emploi ou attendre la réponse du siège social du syndicat. La division générale a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi aux termes de la loi.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission d'appeler de la décision de la division générale à la division d'appel. Il affirme avoir quitté son emploi parce qu'il a été accusé à tort de vol de temps par une superviseure, ce qu'il a trouvé extrêmement insultant. Il fait valoir que la seule solution raisonnable dans son cas était de partir à ce moment-là parce qu'on ne pouvait pas s'attendre à ce qu'il continue de travailler dans cet environnement. Il soutient que son départ était fondé.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[7] Je refuse la permission de faire appel puisque l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Analyse

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Il s'agit des erreurs révisables que voici :

1. La procédure de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

[10] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. C'est une première étape que le prestataire doit franchir, mais où la barre est moins haute que celle qu'il faut franchir durant l'instruction de l'appel sur le fond. À l'étape de la permission de faire appel, le prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. En d'autres termes, il

doit démontrer la possibilité de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[11] Par conséquent, avant d'accorder la permission, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés plus haut et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

[12] Pour appuyer sa demande de permission de faire appel, le prestataire fait valoir qu'il a quitté son emploi parce qu'il a été accusé à tort de vol de temps par une superviseure qui s'était moquée de lui auparavant, ce qu'il a trouvé extrêmement insultant. Le prestataire soutient que quitter son emploi à ce moment-là était la seule solution raisonnable parce qu'on ne pouvait pas s'attendre à ce qu'il continue à travailler dans cet environnement. Il affirme que son départ était fondé.

[13] La division générale devait décider si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi. La décision doit porter sur le moment où il a démissionné.

[14] La question de savoir si une personne était fondée à quitter volontairement un emploi dépend de la question de savoir si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[15] La division générale a conclu que la preuve non contestée montrait que le prestataire avait démissionné¹.

[16] De plus, elle a constaté que quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait au prestataire. Il aurait aussi pu clarifier les règles

¹ Voir la page GD3-29 du dossier d'appel.

relatives aux pauses avec son employeuse, discuter des problèmes avec une ou un autre superviseur qu'il respectait ou attendre la réponse du siège social du syndicat.

[17] La division générale a aussi estimé qu'une autre solution raisonnable pour le prestataire était de continuer à travailler tout en cherchant un autre emploi, puisque les conditions de travail n'étaient pas absolument intolérables. La preuve démontre que le prestataire n'a pas rempli son obligation de chercher du travail avant de démissionner².

[18] La division générale a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi aux termes de la loi.

[19] Malheureusement, pour le prestataire, un appel à la division d'appel n'est pas l'occasion de tenir une nouvelle audience durant laquelle il peut déposer les mêmes éléments de preuve en espérant obtenir une décision favorable.

[20] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n'a relevé aucune erreur susceptible de révision comme la compétence de la division générale ou son non-respect d'un principe de justice naturelle. Il n'a cerné aucune erreur de droit ou conclusion de fait erronée, que la division générale aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, dont la décision serait entachée.

[21] Pour les motifs mentionnés plus haut et après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments que le prestataire a présentés pour appuyer sa demande de permission de faire appel, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

² Voir la page GD3-17.

Conclusion

[22] La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel