



[TRADUCTION]

Citation : *ZM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 615

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : Z. M.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 21 mars 2022
(GE-22-483)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 8 juillet 2022

Numéro de dossier : AD-22-267

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse, Z. M. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi. La division générale a également conclu que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle avait été fondée à quitter son emploi parce qu'elle avait d'autres solutions raisonnables. La division générale a conclu que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante. Plus précisément, elle nie avoir déjà demandé un congé. Elle affirme que la division générale n'a pas reconnu cette preuve. Elle dit que la division générale a accepté les déclarations de son employeur selon lesquelles elle avait demandé un congé. Selon elle, la division générale n'a pas examiné minutieusement les déclarations de l'employeur ni pris en compte le contexte global et les circonstances dans lesquelles son départ s'est produit.

[4] Avant que la prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès¹. Une chance raisonnable de succès signifie avoir une cause défendable². Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire prend fin.

¹ Conformément à l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je dois refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

² Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je n'accorde pas la permission à la prestataire d'aller de l'avant avec son appel.

Question en litige

[6] Peut-on soutenir que la division générale a ignoré certains éléments de preuve?

Analyse

[7] La division d'appel doit accorder la permission de faire appel sauf si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès existe s'il y a une possible erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait³.

[8] Pour les erreurs de fait, la division générale devait avoir fondé sa décision sur une erreur qu'elle a commise de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[9] Une fois qu'une partie demanderesse obtient la permission de la division d'appel, elle passe alors à l'appel en tant que tel. À cette étape, la division d'appel décide si la division générale a commis une erreur. Si elle décide que la division générale a commis une erreur, elle établit comment réparer cette erreur.

Peut-on soutenir que la division générale a ignoré certains éléments de preuve?

[10] La prestataire fait valoir que la division générale a ignoré : 1) son refus de reconnaître qu'elle avait pris un congé volontaire, et 2) le contexte global et les circonstances dans lesquelles son départ s'était produit.

[11] La prestataire fait valoir que la division générale aurait dû tenir compte des éléments suivants :

³ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

- Son employeur l'a traitée différemment. Il lui a demandé d'effectuer des tâches qui ne faisaient pas partie de sa description de poste.
- L'employeur n'a demandé à aucun de ses collègues de travail de faire un autre travail. Il a mis à pied ses collègues.
- La prestataire a reproché à son superviseur qu'on s'attendait à ce qu'elle travaille dans un domaine ne correspondant pas à sa description de poste. Aucun de ses collègues n'a eu à faire des tâches qui ne faisaient pas partie de leur description de poste. En réponse, l'employeur lui a demandé d'arrêter de travailler.
- La prestataire croyait que tous ses collègues de travail avaient été mis à pied. Ainsi, lorsque l'employeur lui a demandé d'arrêter de travailler, elle a compris que cela signifiait que l'employeur lui accordait un congé.
- La prestataire n'a pas demandé à prendre un congé, de sorte que l'employeur n'a aucune raison de penser qu'elle avait demandé un congé. Elle affirme que son employeur s'est trompé ou qu'il [traduction] « a quelque chose contre [elle] en particulier » lorsqu'il a signalé qu'elle avait demandé à être mise en congé.

[12] La prestataire fait valoir que si la division générale avait tenu compte de cette preuve, elle aurait accepté le fait qu'elle n'avait pas quitté volontairement son emploi.

[13] Il existe une présomption générale en droit selon laquelle un décideur tient compte de l'ensemble de la preuve qui lui est présentée. Ainsi, les décideurs ne doivent pas faire référence à tous les éléments de preuve dont ils disposent. Cependant, ils doivent discuter des éléments de preuve et les analyser s'ils sont d'une importance telle qu'ils pourraient avoir une incidence sur le résultat de l'affaire.

[14] Cependant, la membre de la division générale a bel et bien examiné cette preuve. La division générale a reconnu que la prestataire a dit qu'elle n'avait pas pris volontairement un congé. Elle a également noté que la prestataire a dit que son

employeur lui avait dit qu'elle pouvait arrêter de travailler et revenir à la réouverture de l'école⁴. La division générale a également noté que toutes les enseignantes et tous les enseignants pour enfants d'âge scolaire de son école ont été mis à pied, sauf elle⁵.

[15] Même si la prestataire n'avait pas demandé de congé, la division générale a jugé que la preuve montrait quand même que la prestataire avait décidé de ne pas continuer à travailler⁶ :

- Il est possible que la prestataire ait simplement mal compris son employeur. La division générale a noté que la prestataire a supposé qu'elle était mise à pied. Son employeur l'avait mise à pied les étés précédents⁷.
- Bien qu'il n'y ait peut-être pas eu assez de travail pour la prestataire à la garderie, son employeur avait du travail à offrir. L'employeur a dit qu'il était prêt à employer la prestataire pour l'été⁸.
- L'employeur a également nié avoir mis à pied la prestataire. En effet, l'employeur a affirmé que la prestataire avait demandé un congé sans en donner la raison⁹.
- La prestataire a reconnu que du travail lui était offert. Cependant, elle a déclaré que cela ne faisait pas partie de sa description de poste¹⁰. L'employeur a affirmé que le poste impliquait des enfants d'âges différents, mais que [traduction] « c'était le même rôle¹¹ ».

⁴ Voir la décision de la division générale au paragraphe 15.

⁵ Voir la décision de la division générale au paragraphe 35.

⁶ Voir la décision de la division générale au paragraphe 24.

⁷ Voir la décision de la division générale au paragraphe 23, qui fait référence à l'avis d'appel de la prestataire, à la page GD2-9.

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 21.

⁹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 19. Voir également les formulaires de renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 20 octobre 2021 et du 17 décembre 2021, aux pages GD3-19 et GD3-25, respectivement.

¹⁰ Voir la demande de la prestataire à la division d'appel, section de l'assurance-emploi, à la page AD1-9.

¹¹ Voir le formulaire de renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations daté du 17 décembre 2021, à la page GD3-25.

- La prestataire a confirmé qu'elle avait demandé un congé, car elle avait compris que l'employeur n'avait pas de travail à lui offrir¹².

[16] Il est clair que la division générale disposait d'éléments de preuve contradictoires. D'une part, la prestataire a nié avoir demandé à être mise à pied. D'autre part, son employeur a déclaré qu'elle avait demandé un congé. Son employeur a également déclaré que le même type de travail était disponible, ce que la prestataire a contesté.

[17] La division générale disposait d'éléments de preuve qui pouvaient raisonnablement appuyer sa conclusion. La division générale avait le droit d'évaluer la preuve et d'accepter la preuve qui montrait que du travail était disponible et que la prestataire aurait pu continuer à travailler, même si c'était dans un domaine qui ne faisait pas partie de sa description de poste ou qui concernait des enfants d'un âge différent. (Il s'agissait de savoir si elle avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi.)

[18] La prestataire demande essentiellement qu'il y ait une réévaluation et qu'on accorde plus de poids à son témoignage qu'à celui de son employeur. Or, une évaluation n'est pas un fondement pour faire appel. À moins que la division générale ait fondé sa décision sur une erreur de fait qu'elle a commise de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments qui lui ont été présentés, je dois m'en remettre à ses conclusions¹³.

[19] Pour cette raison, je ne suis pas convaincue que la prestataire a une cause défendable selon laquelle la division générale a ignoré ses éléments de preuve.

¹² Voir le formulaire de renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations daté du 22 octobre 2021, à la page GD3-18.

¹³ Voir, par exemple, la décision *Bose c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 220, au paragraphe 6.

Conclusion

[20] La permission d'en appeler est refusée parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel