



Citation : *VA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 770

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : V. A.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
29 juin 2022 (GE-22-1077)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 17 août 2022
Numéro de dossier : AD-22-425

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a travaillé pour son employeur pendant trois jours. Elle a décidé de quitter son emploi le 21 juin 2021. Elle a commencé un nouvel emploi le 12 juillet 2021, et a cessé d'y travailler le 14 septembre 2021.

[3] La prestataire a présenté une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi pour maladie le 14 septembre 2021. La défenderesse (Commission) lui a versé 15 semaines de prestations pour maladie. Par la suite, elle a refusé de lui verser des prestations régulières parce qu'elle a quitté volontairement son emploi le 21 juin 2021, et ce, sans justification.

[4] 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.

[5] La division générale a déterminé que la prestataire a choisi de quitter son emploi. Elle a déterminé que la prestataire n'avait pas l'assurance-raisonnable d'un autre emploi au moment où elle a décidé de quitter son emploi. La division générale a déterminé que la prestataire avait d'autres solutions raisonnable que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. Elle a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi au sens de la loi.

[6] La prestataire demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir qu'elle a été embauchée par son nouvel employeur le 24 juin 2021. La prestataire soutient qu'elle était justifiée de quitter son emploi compte tenu des agressions verbales de son employeur.

[7] 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

[8] 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

[9] 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.

[10] 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.

[11] 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.

Remarques préliminaires

[12] La prestataire a déposé des nouvelles preuves au soutien de sa demande pour permission d'en appeler.¹ Je ne tiendrai pas compte des nouvelles preuves soumises par la prestataire à l'appui de sa demande de permission d'en appeler.

[13] En effet, il est bien établi dans la jurisprudence que la division d'appel ne peut pas se pencher sur de nouveaux faits puisque ses pouvoirs sont limités par l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[14] La prestataire a été informée que la procédure à suivre pour soumettre de nouveaux faits consiste à présenter une demande d'annulation ou de modification de la décision de la division générale conformément à l'article 66 de la Loi sur le MEDS. Malgré cela, la prestataire a demandé à ce que la division d'appel rende une décision selon la preuve présentée devant la division générale.

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 qu'elle a été engagé par le nouvel employeur le 24 juin 2021. La prestataire soutient qu'elle était justifiée de quitter son emploi compte tenu des agressions verbales de son employeur.

¹ Voir les pièces AD1D-3, AD1E-5, AD1E-6.

[16] La question en instance devant la division générale était de déterminer si la prestataire a quitté volontairement son emploi sans justification.² Ceci doit être déterminé **selon les circonstances qui prévalent au moment du départ.**

[17] Devant la division générale, la prestataire a soutenu avoir l'assurance d'un autre emploi avant de quitter son employeur.

[18] La division générale a retenu que la prestataire a initialement déclaré à la Commission qu'elle n'avait pas reçu d'offre d'emploi avant de quitter son emploi.³ Elle a également retenue l'admission de la prestataire à l'effet qu'elle avait soumis sa candidature après avoir quitté son emploi.⁴ La division générale a également tenu compte du courriel du 23 juin 2021 qui mentionne que la prestataire se cherche un emploi pour arriver à la conclusion que la prestataire n'avait pas l'assurance d'un autre emploi au moment de son départ le 20 juin 2021.⁵

[19] Je constate que l'employeur a déclaré avoir embauché la prestataire que le 5 juillet 2021.⁶

[20] La notion d'«assurance raisonnable d'un autre emploi» suppose l'existence de trois éléments: une « assurance raisonnable », « un autre emploi » et un « avenir immédiat ».⁷

[21] La preuve devant la division générale démontre que la prestataire n'avait pas reçu une offre d'emploi au moment où elle a décidé de quitter, et elle ne savait pas à quel moment dans l'avenir elle aurait son emploi.

² Conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir GD3-28.

⁴ Voir GD3-28.

⁵ Voir GD3-16 et GD3-18.

⁶ Voir GD3-16.

⁷ *Canada (Procureur général) c Lessard*, 2002 CAF 469.

[22] La prestataire n'était donc pas raisonnablement assuré d'obtenir un autre emploi dans un avenir immédiat au sens de la loi. Elle n'était donc pas fondée à quitter volontairement son emploi pour ce motif.

[23] La prestataire a également fait valoir devant la division générale que son employeur tenait des propos agressifs à son égard. Elle était donc justifiée de quitter son emploi.

[24] La division générale a déterminé que la prestataire a initialement déclaré à la Commission qu'elle avait quitté son emploi pour un autre emploi. Ce n'est que par la suite qu'elle a déclaré avoir fait l'objet de propos agressifs. La division générale a accordé peu de poids à cette déclaration et aux explications fournies lors de l'audience. Elle a considéré que le témoignage de la prestataire était hésitant et que la prestataire n'était pas en mesure de donner des exemples concrets. La division générale a déterminé que la prestataire aurait pu discuter de la situation avec l'employeur avant de quitter après seulement trois jours de travail.

[25] 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.

[26] 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.

[27] Je réitère qu'un appel devant la division d'appel n'est pas une occasion de présenter à nouveau sa cause dans l'espoir d'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.

[28] 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

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

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel