



[TRADUCTION]

Citation : *DC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1064

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. C.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 3 octobre 2022
(GE-22-2390)

Membre du Tribunal : Neil Nawaz

Date de la décision : Le 20 octobre 2022

Numéro de dossier : AD-22-717

Décision

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

Aperçu

[2] Le prestataire a postulé pour ce qu'il croyait être un poste de supervision à rémunération annuelle dans une nouvelle installation de fabrication. La construction de l'installation a été retardée et, une fois terminée, on a plutôt proposé au prestataire un contrat de travail général dont le taux horaire n'était pas beaucoup plus élevé que le salaire minimum. Il a néanmoins accepté l'offre pour commencer et s'attendait à être muté à un poste à rémunération annuelle. Il a démissionné six semaines après son entrée en fonction, lorsqu'il est devenu évident qu'une promotion n'arriverait pas à court terme.

[3] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi a décidé qu'il n'avait pas droit aux prestations parce qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification.

[4] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel au Tribunal de la sécurité sociale. La division générale du Tribunal a tenu une audience par téléconférence, puis a rejeté l'appel. Elle s'entendait avec la Commission sur le fait que le prestataire avait volontairement quitté son emploi sans justification. Elle a également conclu que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas : le prestataire aurait pu continuer à travailler avec le même employeur jusqu'à ce qu'une promotion lui soit offerte ou jusqu'à ce qu'il obtienne un autre emploi ailleurs.

[5] Le prestataire a demandé la permission de faire appel de la décision de la division générale. Il affirme que la division générale n'a pas tenu compte du fait que les prestations en question ont été gagnées dans le cadre de son emploi précédent d'ingénieur, qui lui permettait de travailler à partir de son domicile. Il a dit qu'il a été licencié lorsque son employeur a mis fin à sa politique de télétravail. Par conséquent, il

devait chercher un nouvel emploi dans une province où il y avait peu de débouchés pour une personne ayant ses qualifications.

[6] J'ai décidé de refuser au prestataire la permission de faire appel parce que son appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] Il y a quatre moyens d'appel à la division d'appel. La partie prestataire doit démontrer l'une des choses suivantes :

- la division générale a agi de façon injuste;
- elle a outrepassé ses pouvoirs ou refusé de les exercer;
- elle a mal interprété la loi;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

Un appel peut aller de l'avant seulement avec la permission de la division d'appel². À cette étape, la division d'appel doit être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès³. Il s'agit d'un critère relativement facile à satisfaire, car il faut présenter au moins un argument défendable⁴.

[8] Je devais décider si un des motifs d'appel du prestataire relevait d'un ou de plusieurs des moyens d'appel mentionnés au paragraphe 7 et, dans l'affirmative, s'il y avait un argument défendable.

Analyse

[9] Le prestataire soutient que la division générale aurait dû lui accorder des prestations d'assurance-emploi en fonction de la fin de son emploi précédent d'ingénieur en télétravail. Toutefois, le Tribunal n'a pas le pouvoir de tenir compte des motifs pour lesquels le prestataire a quitté cet emploi. Il en est ainsi parce que sa

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

² Voir les articles 56(1) et 58(3) de la Loi sur le MEDS.

³ Voir l'article 58(2) de la Loi sur le MEDS.

⁴ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

demande d'assurance-emploi, et par conséquent le présent appel, découle du départ de son emploi de production à salaire horaire.

[10] Le prestataire conteste la décision de la division générale, mais ce n'est pas suffisant pour obtenir gain de cause à la division d'appel. La partie prestataire doit aussi relever les erreurs précises que la division générale a commises en rendant sa décision et expliquer comment elles s'inscrivent dans au moins un des quatre moyens d'appel.

[11] Un appel à la division d'appel ne sert pas à « recommencer » l'audience de la division générale. Il ne suffit pas de présenter les mêmes éléments de preuve et les mêmes arguments devant la division d'appel dans l'espoir qu'elle tranchera l'affaire différemment.

[12] L'un des rôles de la division générale est d'établir les faits. Ce faisant, elle a droit à une certaine latitude dans l'évaluation de la preuve⁵. Dans les motifs de sa décision, la division générale a évalué les éléments de preuve dont elle disposait et a décidé que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[13] La question de savoir si une personne est fondée à quitter son emploi dépend de nombreux facteurs. Dans le cas du prestataire, il ne fait aucun doute que son départ était volontaire. La division générale a examiné les renseignements au dossier, de même que le témoignage du prestataire, et a conclu qu'il n'avait pas à quitter son emploi quand il l'a fait. La division générale a fondé cette conclusion sur les facteurs suivants :

- Le prestataire a accepté un emploi de production à faible salaire horaire en sachant qu'il n'aurait pas droit à une promotion avant d'avoir terminé une période d'essai de six mois et que, même à ce moment-là, il n'y avait aucune garantie de promotion.
- Le prestataire a peut-être reçu de fausses promesses verbales selon lesquelles il obtiendrait un poste de supervision à rémunération annuelle. Il

⁵ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

est néanmoins vrai qu'il a quitté son emploi volontairement, alors que ce départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

- Même s'il était difficile de trouver un emploi convenable, le prestataire aurait pu éviter raisonnablement le risque financier associé au départ de son emploi.
- Le prestataire aurait pu continuer à occuper son emploi, même celui-ci était loin d'être idéal, jusqu'à ce qu'il en trouve un meilleur ou qu'il ait droit à une promotion.
- Le prestataire a travaillé à son poste moins de deux mois, ce qui était insuffisant pour que son employeur puisse évaluer son attitude et son rendement.

[14] Rien ne me permet de penser que la division générale a agi de façon injuste, a ignoré certains éléments de preuve ou a mal interprété la loi en fondant sa décision sur les facteurs ci-dessus. Comme la division générale l'a souligné à juste titre, une personne peut avoir une bonne raison de quitter un emploi sans toutefois être fondée à quitter cet emploi.

Conclusion

[15] Pour les raisons que j'ai mentionnées, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée.

Neil Nawaz
Membre de la division d'appel