



Citation : *SG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 999

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : S. G.
Représentante ou représentant : Jérémie Dhavernas

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
26 avril 2023 (GE-22-4117)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 28 juillet 2023

Numéro de dossier : AD-23-558

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a quitté son emploi et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La défenderesse (Commission) a examiné les raisons de la prestataire pour quitter son emploi. Elle a conclu que cette dernière a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[3] 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.

[4] La division générale a déterminé que la prestataire a choisi de quitter son emploi parce qu'elle n'était pas en mesure d'aller chercher son enfant à la garderie les soirs de la semaine. La division générale a déterminé que la prestataire aurait pu se chercher un autre emploi avant de quitter son emploi. Elle a déterminé que la prestataire aurait pu également chercher à être transférée dans un autre poste chez son employeur, ou chercher une autre garderie ou gardienne, ou aurait pu prendre un congé sans solde afin de repenser son organisation familiale.

[5] 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.

[6] 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

[7] 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

[8] 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.

[9] 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.

[10] 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?

[11] La prestataire fait valoir qu'il y a eu modifications de ses fonctions même si elle a accepté le changement de poste offert par l'employeur. L'employeur a par la suite refusé les accommodements proposés afin de lui permettre de s'acquitter de ses obligations familiales.

[12] La prestataire soutient que la division générale se devait d'analyser cet élément dans le cadre de la recherche d'une solution raisonnable par la prestataire afin d'éviter un départ volontaire. De plus, elle soutient que la division générale a ignoré son témoignage à l'effet que son nouvel horaire était incompatible avec les solutions de gardiennage qui lui étaient accessibles. Elle soutient qu'un congé sans solde n'aurait rien changé à sa situation.

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

[14] La division générale a déterminé que la prestataire a quitté volontairement son emploi. Elle a déterminé que la prestataire a accepté l'offre de son employeur de revenir à son ancien poste d'agente de qualité, de 9h à 17h, le tout assorti d'une augmentation salariale de 25%. Après avoir accepté l'offre, la prestataire a par la suite demandé à l'employeur de travailler de 8h à 4h afin d'aller chercher son enfant à la garderie avant la fermeture. L'employeur a refusé compte tenu des besoins du poste. Elle a remis sa démission par courriel le 7 juin 2022, deux jours après le début du nouveau poste.

[15] La division générale a déterminé que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. La division générale a déterminé que la prestataire aurait pu se chercher un autre emploi avant de quitter son emploi.

[16] L'employeur a déclaré à la Commission avoir avisé la prestataire deux semaines avant le changement de poste afin que celle-ci puisse s'organiser avant le début du nouvel horaire.¹ La prestataire a confirmé ne pas avoir cherché un emploi qui lui convenait avant de quitter.²

[17] 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.

[18] Je suis d'avis que la division générale a correctement énoncé le critère juridique applicable en matière 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.

[19] La prestataire a accepté de retourner à son ancien poste d'agente de qualité, de 9h à 17h, le tout assorti d'une augmentation salariale de 25%, et ses nouvelles heures de travail ont empiété sur ses engagements familiaux. Aux yeux de la prestataire, cela a pu constituer une justification pour démissionner. Toutefois, la loi et la jurisprudence qui en découle exigent davantage.

[20] La prestataire, qui a accepté ou acquiescé au changement de ses fonctions de travail alors qu'elle connaissait ses obligations familiales, et décidé ensuite de partir, ne peut invoquer un changement de ses fonctions de travail et le refus de son employeur de l'accommoder pour justifier son départ. De plus, la prestataire se devait, à tout le moins, de tenter de trouver un autre emploi avant le début de son nouveau poste, ce qu'elle n'a pas fait.

[21] 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.

¹ Voir GD3-20.

² Voir GD3-33.

Conclusion

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

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel