



Citation : *IM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1025

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : I. M.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
5 mai 2023 (GE-22-4299)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 1 août 2023

Numéro de dossier : AD-23-588

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 après révision 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 division générale a déterminé que la prestataire a choisi de quitter son emploi car elle craignait le retour d'un ancien employé (P. B.) qui avait déjà été violent envers un collègue de travail (M. M.). La division générale a déterminé que la santé et la sécurité de la prestataire n'était pas en danger. Elle a déterminé que la prestataire aurait pu discuter de la situation avec son employeur et se chercher un autre emploi avant de quitter son emploi. La division générale a conclu que la prestataire n'était pas fondée de quitter son emploi.

[4] La prestataire demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. La prestataire fait valoir qu'elle n'est pas d'accord avec l'interprétation de la loi par la division générale. L'embauche de l'ancien employé P. B. constituait une condition de travail dangereuse pour sa santé et sa sécurité. La prestataire fait valoir que les solutions raisonnables retenues par la division générale n'étaient pas possibles. Elle ne pouvait pas travailler avec l'employé en attendant de se chercher un emploi et rien ne servait de discuter avec l'employeur qui avait déjà décidé de l'embaucher.

[5] 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

[6] 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?

Remarques préliminaires

[7] Il est bien établi que je dois prendre en considération que la preuve qui a été présentée à la division générale afin de décider de la demande pour permission d'en appeler. En effet, un appel devant la division d'appel n'est pas une nouvelle opportunité de présenter sa preuve. Les pouvoirs de la division d'appel sont limités par la loi.¹

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

¹ *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

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'elle n'est pas d'accord avec l'interprétation de la loi par la division générale. L'embauche de l'ancien employé constituait une condition de travail dangereuse pour sa santé et sa sécurité. La prestataire fait valoir que les solutions raisonnables retenues par la division générale n'étaient pas possibles. Elle ne pouvait pas travailler avec l'employé P. B. en attendant de se chercher un emploi et rien ne servait de discuter avec l'employeur qui avait déjà décidé de l'embaucher.

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

[13] La division générale a déterminé que la santé et la sécurité de la prestataire n'était pas en danger. Elle a déterminé que la prestataire aurait pu discuter de la situation avec son employeur et se chercher un autre emploi avant de quitter son emploi. La division générale a conclu que la prestataire n'était pas fondée de quitter son emploi.

[14] La prestataire s'est basée sur un évènement qui a eu lieu il y a 16 ans et qui concernait un autre employé M. M. pour quitter son emploi. La preuve démontre que l'incident ne la concernait pas et que l'employé concerné M. M. est demeuré au travail

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

malgré le retour de P. B. La preuve n'appuie pas la position de la prestataire à l'effet que l'embauche de l'ancien employé P. B. constituait une condition de travail dangereuse pour sa santé et sa sécurité.

[15] Tel que souligné par la division générale, la prestataire se devait d'essayer de discuter de la situation avec son employeur et se chercher un autre emploi avant de quitter.

[16] La division générale a conclu de la preuve présentée que la prestataire n'était pas fondée de quitter son emploi au sens de la loi.

[17] 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.

[18] La prestataire était manifestement en désaccord avec la réembauche de P. B. par son employeur. Cependant, il existait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[19] 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

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

Pierre Lafontaine
Membre, Division d'appel