



[TRADUCTION]

Citation : *MF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1011

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : M. F.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 5 juin 2023
(GE-23-813)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 31 juillet 2023

Numéro de dossier : AD-23-606

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, M. F. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale, qui a rejeté son appel. La division générale a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi au moment où elle l'a fait. La division générale a conclu que quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. La prestataire a donc été exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de droit et de fait. Elle fait valoir que la division générale a négligé le fait qu'elle occupait un autre emploi. C'était son emploi principal. La prestataire avait été mise à pied de cet autre emploi. Elle fait valoir que si la division générale avait également tenu compte de ces faits, elle aurait conclu qu'elle avait droit aux prestations d'assurance-emploi.

[4] Avant que l'appel de la prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il doit y avoir une cause défendable¹. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close².

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

¹ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² Aux termes de 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 ».

Question en litige

[6] Voici les questions en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a ignoré le fait que la prestataire avait été mise à pied de son emploi principal?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale aurait dû tenir compte de la mise à pied de la prestataire pour décider si celle-ci avait droit aux prestations d'assurance-emploi?

Je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel

[7] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès si la division générale peut avoir commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait³.

[8] Pour ce qui est des erreurs de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

La prestataire a été mise à pied de son emploi principal

[9] La prestataire occupait deux emplois. Son emploi principal en était un d'emballeuse dans une entreprise de déménagement. Elle a été mise à pied en octobre 2022 en raison d'un manque de travail. Son dernier jour payé était le 21 octobre 2022⁴.

[10] La prestataire travaillait aussi comme personne soignante. Elle travaillait à peine trois heures par semaine pour cet employeur. Elle a démissionné de cet emploi le 26 octobre 2022⁵.

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

⁴ Voir le relevé d'emploi daté du 5 décembre 2022, à la page GD 3-18 du dossier d'appel.

⁵ Voir le relevé d'emploi daté du 5 décembre 2022, à la page GD 3-20.

La division générale savait que la prestataire avait été mise à pied de son emploi principal

[11] Dans son avis d'appel en assurance-emploi à la division générale, la prestataire a souligné que la majeure partie de sa rémunération assurable provenait de son emploi principal dans l'entreprise de déménagement. Cela aurait donc dû indiquer à la division générale que la prestataire pouvait soutenir qu'il fallait accorder plus d'importance ou prendre davantage en considération sa mise à pied de son emploi principal.

[12] La division générale a souligné que la prestataire occupait deux emplois⁶. Elle avait été mise à pied de l'un de ses emplois. La division générale a également souligné que la prestataire avait travaillé seulement trois heures par semaine à l'emploi à temps partiel qu'elle a quitté. La division générale a écrit : « Après avoir été mise à pied de l'un d'entre eux, elle a décidé de quitter le deuxième emploi. . .⁷ ».

[13] La division générale était manifestement consciente de la preuve de la prestataire, selon laquelle elle avait occupé deux emplois et avait été mise à pied de son emploi principal.

La prestataire affirme que la division générale aurait dû tenir compte de la mise à pied

[14] La prestataire indique que l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi devrait être associée à son emploi principal. Elle soutient que la division générale aurait dû tenir compte du fait qu'elle avait été mise à pied de son emploi principal pour décider si elle était admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Elle soutient qu'il aurait fallu accorder plus d'importance à la mise à pied qu'au fait qu'elle a quitté son deuxième emploi, car la majeure partie de sa rémunération assurable provenait de son emploi principal.

⁶ Voir les paragraphes 6 et 18 de la décision de la division générale.

⁷ Voir le paragraphe 18 de la décision de la division générale.

La division générale n'avait pas d'autre choix que d'examiner le deuxième emploi de la prestataire

[15] Malgré les arguments de celle-ci, la division générale n'avait d'autre choix que d'examiner le deuxième emploi de la prestataire, même si elle ne travaillait que trois heures par semaine pour cet employeur. La *Loi sur l'assurance-emploi* précise qu'il faut se demander si une personne est fondée à quitter volontairement **un emploi**.

[16] Selon la partie « Interprétation » de l'article 29(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, « emploi » s'entend de « l'emploi exercé par le prestataire immédiatement avant sa demande initiale de prestations ou de tout emploi exercé par lui au cours de sa période de prestations ».

[17] De toute évidence, l'emploi à temps partiel correspondait à cette définition d'un emploi. La division générale devait donc tenir compte des circonstances qui ont mené à la cessation d'emploi de la prestataire. Elle devait examiner si la prestataire avait quitté volontairement son emploi et si son départ était fondé.

[18] La prestataire fait valoir qu'elle n'avait d'autre choix que de quitter son dernier emploi et de retourner chez elle (dans une autre province). Il coûtait trop cher de continuer à travailler dans la province et d'essayer de joindre les deux bouts. La division générale a accepté cet élément de preuve.

[19] La division générale a conclu que ces motifs n'étaient pas considérés comme une justification pour un départ volontaire au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La division générale a conclu que quitter son dernier emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans le cas de la prestataire. Par exemple, la division générale a conclu que la prestataire aurait pu accepter une plus grande charge de travail chez son deuxième employeur. La prestataire ne conteste pas ces conclusions.

[20] Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale aurait dû tenir compte de la mise à pied plutôt que du fait que la prestataire a quitté son deuxième emploi ou qu'elle aurait dû accorder plus d'importance à certains éléments de preuve. La division générale n'avait d'autre choix que de tenir compte du deuxième

emploi de la prestataire et d'examiner pourquoi elle avait quitté cet emploi. Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de fait en tenant compte du fait que la prestataire a quitté son emploi.

[21] Il ne fait aucun doute que ce résultat semblera indûment sévère. Si la prestataire n'avait pas occupé ce deuxième emploi et si elle avait été mise à pied de son emploi principal, elle aurait probablement eu droit à des prestations d'assurance-emploi. Toutefois, je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès. La question n'a pas été élucidée.

Conclusion

[22] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel