



[TRADUCTION]

Citation : *ML c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1145

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : M. L.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 30 mai 2023
(GE-22-3811)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 22 août 2023

Numéro de dossier : AD-23-618

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, M. L. (prestataire), travaillait comme femme de ménage. Elle a quitté son emploi et elle a demandé des prestations d'assurance-emploi. La défenderesse (Commission de l'assurance-emploi du Canada) a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification prévue par la loi. Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser de prestations.

[3] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel devant la division générale du Tribunal, mais son appel a été rejeté. La division générale a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi quand elle l'a fait, car son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[4] La prestataire veut maintenant faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Cependant, elle doit obtenir la permission pour que son appel puisse aller de l'avant.

[5] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[6] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès?

Je n'accorde pas à la prestataire la permission de faire appel

[7] Le critère juridique que la prestataire doit remplir pour demander la permission de faire appel est peu exigeant : y a-t-il un moyen qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès¹?

[8] Pour trancher cette question, je me suis concentrée sur la question de savoir si la division générale avait peut-être fait une ou plusieurs des erreurs pertinentes (appelées « moyens d'appel ») qui figurent dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*².

[9] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. En fait, je dois plutôt décider si la division générale a commis une des erreurs suivantes :

- a) elle a mené une procédure inéquitable;
- b) elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a tranché une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher;
- c) elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;
- d) elle a commis une erreur de droit dans sa décision⁴.

[10] Avant que l'appel de la prestataire puisse passer à la prochaine étape, je dois être convaincue qu'au moins un des moyens d'appel ci-dessus donne à l'appel une

¹ Ce critère juridique est décrit, entre autres, au paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 et au paragraphe 16 de la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

² Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ En fait, le texte de l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* précise que la division générale aura commis une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La Cour fédérale a défini une « façon abusive » comme le fait « d'avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot « arbitraire » comme « qui dépend du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et qui entraîne des changements d'intérêt et d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement, une intention ou un objectif continu ». Voir la décision *Rahal c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

chance raisonnable de succès. Par « une chance raisonnable de succès », on entend qu'en faisant valoir ses arguments, la prestataire pourrait gagner sa cause. Je dois aussi tenir compte des autres moyens d'appel possibles, ceux que la prestataire n'a pas cernés avec précision⁵.

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur

[11] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire n'a soulevé aucune erreur que la division générale aurait commise. On lui a demandé de fournir plus de renseignements sur les raisons de son appel.

[12] La prestataire a écrit au Tribunal pour dire qu'elle n'était pas d'accord avec la décision de la division générale. Elle estime que la division générale a traité son cas comme un problème familial. Elle affirme qu'elle se rendait au travail pour faire le ménage, comme on lui demandait, et qu'elle travaillait quand l'employeur ne trouvait personne d'autre⁶.

[13] La prestataire soutient que, quand elle travaillait avec sa patronne, elle faisait 90 % du travail. Cette situation a duré quelques mois, jusqu'à ce qu'elle confronte l'autre propriétaire de l'entreprise et lui demande une augmentation de salaire. Le propriétaire l'a injuriée, et la prestataire a démissionné parce qu'elle sentait qu'elle n'allait nulle part⁷.

[14] La loi prévoit qu'une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, le départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Parmi les circonstances énoncées dans la loi figurent le fait d'avoir une relation conflictuelle avec un superviseur et le fait d'avoir des conditions de travail dangereuses pour la santé et la sécurité⁸.

⁵ Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Voir la page AD01B-2.

⁷ Voir la page AD01B-2.

⁸ Voir les articles 29(c)(i), 29(c)(iv) et 29(c)(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] La division générale devait décider si la prestataire avait quitté son emploi sans justification prévue par la loi. Elle a examiné s'il y avait une relation conflictuelle avec un superviseur, dont la cause n'est pas essentiellement imputable à la prestataire. Elle a conclu que cette circonstance ne s'appliquait pas⁹.

[16] La prestataire a soutenu que son travail lui causait du stress et de l'anxiété, et qu'il nuisait à sa santé mentale. La division générale a examiné si les conditions de travail constituaient un danger pour sa santé et sa sécurité. Elle a conclu qu'aucune preuve n'appuyait ces allégations¹⁰.

[17] La division générale a conclu que la prestataire était allée voir son patron au sujet d'une augmentation de salaire, car elle faisait la majorité des tâches d'entretien ménager pendant ses quarts de travail¹¹. La division générale a conclu qu'il était probable que le patron, le neveu de la prestataire, ait crié après la prestataire, et qu'il était aussi probable que la prestataire ait crié après son patron¹².

[18] La division générale a également conclu que l'emploi était susceptible de causer du stress et de l'anxiété à la prestataire, et qu'elle était frustrée par les conditions de travail. Toutefois, elle a établi que la prestataire n'avait fourni aucun certificat médical ni aucun autre élément de preuve laissant croire qu'elle devait quitter son emploi pour des raisons de santé¹³. La division générale a également tenu compte d'autres circonstances, comme les préoccupations de la prestataire au sujet de sa paye¹⁴.

[19] La division générale a ensuite examiné si le départ de la prestataire était la seule solution raisonnable dans son cas. Elle a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi, car le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle aurait pu chercher un autre emploi avant de démissionner¹⁵. Elle a conclu que la

⁹ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 29 à 35.

¹⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 40.

¹¹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 51.

¹² Voir la décision de la division générale au paragraphe 31.

¹³ Voir la décision de la division générale au paragraphe 40.

¹⁴ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 42 à 50.

¹⁵ Voir la décision de la division générale au paragraphe 55.

prestataire était malheureuse depuis des mois et qu'elle n'avait fait aucune démarche pour trouver un autre travail avant de quitter son emploi¹⁶.

[20] Les arguments de la prestataire n'ont aucune chance raisonnable de succès. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait au sujet de l'une ou l'autre de ses conclusions principales. J'ai examiné le dossier et la décision de la division générale¹⁷. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve qu'elle aurait pu ignorer ou mal interpréter.

[21] La division générale a énoncé et appliqué la loi correctement lorsqu'elle a décidé que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi.

[22] La prestataire a présenté les mêmes arguments à la division générale, qui en a tenu compte dans sa décision. Je ne peux pas réévaluer la preuve pour en arriver à une conclusion différente qui serait plus favorable à la prestataire. Le rôle de la division d'appel est limité. Je ne peux pas intervenir pour soupeser de nouveau la preuve concernant l'application de principes juridiques établis aux faits de l'affaire¹⁸.

[23] En plus des arguments de la prestataire, j'ai également examiné les autres moyens d'appel. La prestataire n'a signalé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale, et je ne vois aucune preuve que la procédure a été inéquitable. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

[24] La prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

¹⁶ Voir la décision de la division générale au paragraphe 59.

¹⁷ La Cour fédérale a déclaré qu'il est préférable de procéder à un tel examen pour les décisions semblables aux décisions *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

¹⁸ Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

Conclusion

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

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel