



[TRADUCTION]

Citation : *RB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1420

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Demanderesse : R. B.
Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
11 septembre 2023
(GE-23-1487)

Membre du Tribunal : Solange Losier
Date de la décision : Le 30 octobre 2023
Numéro de dossier : AD-23-863

Décision

[1] L'autorisation (permission) d'interjeter appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] R. B. est la prestataire dans la présente affaire. Elle travaillait dans une banque. Lorsqu'elle a cessé de travailler, elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification¹. Parallèlement, la Commission a également décidé qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler².

[4] La division générale en est arrivée à la même conclusion³. Elle a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification lorsqu'elle a pris sa retraite le 30 décembre 2022. De plus, elle a conclu qu'elle n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler du 2 janvier 2023 au 31 mars 2023. Pour cette raison, elle ne pouvait pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi.

[5] La prestataire demande maintenant la permission d'en appeler de la décision de la division générale auprès de la division d'appel⁴. La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante parce qu'elle ne pouvait pas chercher d'autres possibilités d'emploi, car elle était trop occupée à exécuter ses tâches actuelles en même temps.

¹ Voir la décision initiale à la page GD3-30 et la décision de révision aux pages GD3-40 à GD3-41 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

² Voir les articles 18(1)(a) et 50 de la *Loi*.

³ Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-21.

⁴ Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-7.

[6] Je rejette la demande de permission d'interjeter appel de la prestataire parce qu'il n'y a aucune chance raisonnable de succès⁵.

Question en litige

[7] Peut-on soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification?

Analyse

[8] Un appel ne peut être instruit que si la division d'appel accorde d'abord la permission d'en appeler⁶.

[9] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁷. Cela signifie qu'il doit y avoir un motif défendable sur le fondement duquel l'appel pourrait être accueilli⁸.

[10] Les moyens d'appel possibles devant la division d'appel sont les suivants :⁹

- La division générale a agi de manière injuste.
- Elle a excédé ou refusé d'exercer sa compétence.
- La division générale a commis une erreur de droit.
- Elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[11] Pour que l'appel de la prestataire passe aux étapes suivantes, je dois conclure qu'il a une chance raisonnable de succès fondée sur l'un des moyens d'appel¹⁰.

⁵ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

⁶ Voir l'article 56(1) de la Loi sur le MEDS.

⁷ Voir l'article 58(2) de la Loi sur le MEDS.

⁸ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁹ Les erreurs pertinentes sont officiellement appelées « moyens d'appel ». L'article 58(1) de la Loi sur le MEDS en fait l'énumération. Ces erreurs sont également expliquées dans l'avis d'appel à la division d'appel. Voir la page ADN1-3.

¹⁰ Voir l'article 58(2) de la Loi sur le MEDS.

[12] Il y a erreur de fait lorsque la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance¹¹.

[13] Cela signifie que je peux intervenir si la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire. Toutefois, toutes les erreurs de fait ne me permettront pas d'intervenir. Une erreur de fait doit être assez importante pour que la division générale se soit appuyée sur elle pour tirer une conclusion qui a eu une incidence sur l'issue de la décision.

[14] Pour ce faire, il faut examiner certaines des questions suivantes :¹²

- La preuve contredit-elle carrément l'une des principales conclusions de la division générale?
- N'y a-t-il aucun élément de preuve qui pourrait appuyer rationnellement l'une des conclusions clés de la division générale?
- La division générale a-t-elle négligé des éléments de preuve essentiels qui contredisent l'une de ses principales conclusions?

Je n'accorde pas à la prestataire la permission d'interjeter appel

- **La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante.**

[15] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante. Plus précisément, elle fait valoir qu'elle ne pouvait pas chercher d'autres possibilités d'emploi parce qu'elle était trop occupée à exécuter son emploi actuel en même temps¹³.

¹¹ Voir l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

¹² Voici un résumé de l'arrêt de la Cour d'appel fédérale intitulé *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47 au paragraphe 41.

¹³ Voir la page AD1-3.

– **On ne peut soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.**

[16] La division générale a pris deux décisions.

[17] La division générale a d'abord décidé que la prestataire n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi, de sorte qu'elle était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹⁴. Cela a été suivi par sa décision sur la disponibilité de la prestataire. Selon cette décision, elle n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler, de sorte qu'elle était également inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi¹⁵.

[18] La demande de la prestataire à la division d'appel ne porte que sur la décision de départ volontaire; je vais donc me concentrer sur cette question¹⁶.

[19] La loi prévoit qu'une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi¹⁷.

[20] Il existe une liste de circonstances pertinentes à prendre en considération, comme un changement important des fonctions et des conditions de travail qui constitue un danger pour la santé ou la sécurité¹⁸.

[21] Dans la présente affaire, la division générale devait décider si la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification¹⁹.

[22] La division générale a décidé que la prestataire avait pris personnellement la décision de prendre sa retraite et, ce faisant, elle avait quitté volontairement son emploi

¹⁴ Voir l'article 29(c) de la *Loi*.

¹⁵ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

¹⁶ Voir la page AD1-3.

¹⁷ Voir l'article 29(c) de la *Loi*.

¹⁸ Voir les articles 29(c)(ix) et 29(c)(iv) de la *Loi*.

¹⁹ Voir l'article 29(c) de la *Loi*.

le 30 décembre 2022²⁰. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas de justification et qu'elle avait d'autres solutions raisonnables²¹.

[23] La division générale a examiné les arguments précis de la prestataire au sujet de sa situation²². Plus précisément, elle s'est penchée sur la question de savoir s'il y avait des changements importants dans ses tâches, son stress en milieu de travail et ses conditions de travail intolérables.

[24] La division générale a décidé qu'aucun changement important n'avait été apporté à ses fonctions²³. Elle a conclu que, bien qu'elle ait pu être dépassée et stressée lorsqu'elle a quitté son emploi, elle n'avait aucune preuve médicale à l'appui démontrant que son emploi mettait sa santé en danger ou qu'elle devait quitter son emploi pour des raisons de santé²⁴. Elle a également décidé que ses conditions de travail n'étaient pas manifestement intolérables, mais qu'elle a pris personnellement la décision de quitter son emploi²⁵.

[25] La division générale a conclu que la prestataire avait les solutions de rechange raisonnables suivantes au départ de son emploi :²⁶

- Parler à son employeur lorsqu'elle éprouvait des difficultés avec la technologie et les nouvelles procédures pour demander une formation et un soutien supplémentaires.
- Parler à l'employeur si sa charge de travail était trop lourde après les nouvelles embauches et demander de l'aide.
- Demander à l'employeur de la muter à un autre poste.
- Continuer de travailler jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi convenable ailleurs.

²⁰ Voir les paragraphes 2, 5, 17, 18 et 21 de la décision de la division générale.

²¹ Voir les paragraphes 22, 51, 60 et 74 de la décision de la division générale.

²² Voir le paragraphe 34 de la décision de la division générale.

²³ Voir les paragraphes 36 et 43 de la décision de la division générale.

²⁴ Voir les paragraphes 53 et 55 de la décision de la division générale.

²⁵ Voir les paragraphes 70 et 74 de la décision de la division générale.

²⁶ Voir les paragraphes 32, 33, 46, 47, 48 et 58 de la décision de la division générale.

- Consulter son médecin au sujet de la nécessité éventuelle d'un congé ou de quitter son emploi pour des raisons médicales.
- Parler à l'employeur et l'informer du niveau de stress ressenti et lui donner l'occasion de résoudre ses préoccupations en matière de dotation et de technologie.

[26] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a décidé que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi pour les motifs suivants.

[27] La prestataire n'a pas signalé d'erreur de fait particulière que la division générale a commise. Au lieu de cela, ses arguments à la division d'appel réitèrent simplement son désaccord avec l'une des solutions de rechange raisonnables. C'est-à-dire qu'elle était incapable de trouver un emploi moins stressant parce qu'elle était trop occupée à s'acquitter de ses fonctions actuelles en même temps.

[28] La prestataire plaide de nouveau sa cause parce qu'elle n'est pas d'accord avec la conclusion de la division générale au sujet des solutions de rechange raisonnables à sa disposition²⁷. Toutefois, le mandat de la division d'appel se limite à décider si la division générale a commis un type particulier d'erreur²⁸.

[29] Un appel devant la division d'appel n'est pas une nouvelle audience. Je ne peux soupeser à nouveau la preuve pour en arriver à une conclusion plus favorable à la prestataire²⁹.

[30] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait au sujet de l'une ou l'autre de ses principales conclusions³⁰. J'ai examiné le dossier et écouté l'enregistrement de l'audience de la division générale. La preuve appuie la décision et

²⁷ Voir la page AD1-3.

²⁸ Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

²⁹ Voir l'arrêt *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

³⁰ Voir l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

les conclusions de la division générale. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve clé que la division générale aurait pu ignorer ou mal interpréter³¹.

Conclusion

[31] La permission d'en appeler est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Solange Losier
Membre de la division d'appel

³¹ Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615, dans laquelle il est recommandé de procéder à un tel contrôle.