



[TRADUCTION]

Citation : *DK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1405

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. K.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 12 juillet 2023
(GE-22-4123)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 25 octobre 2023

Numéro de dossier : AD-23-768

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, 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 son départ. Elle a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait choisi de quitter son emploi) sans justification. La Commission ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a porté la décision de révision en appel à la division générale.

[3] La division générale a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a conclu que la prestataire aurait pu tenter d'utiliser les transports en commun. Elle aurait aussi pu demander à son médecin de lui proposer d'autres traitements, sans médicaments. Elle a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi quand elle l'a fait.

[4] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Elle soutient que son employeur l'a forcée à démissionner en lui imposant des conditions de travail qui nuisaient à sa santé mentale et physique. Elle soutient qu'on lui a donné seulement 30 jours pour trouver un autre emploi. Elle a cherché frénétiquement. La prestataire soutient que la Commission ne peut pas la forcer à prendre des médicaments pour une situation qu'elle gère depuis des décennies.

[5] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait donner à l'appel une chance de succès.

[6] Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] 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?

Analyse

[8] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* précise les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou bien, elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

[9] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à une audience sur le fond. Il s'agit d'une première étape que la prestataire doit franchir, mais où le fardeau est inférieur à celui dont elle devra se charger à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission, la prestataire n'a pas à prouver ce qu'elle avance. Elle doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, on peut soutenir qu'il existe une erreur révisable qui pourrait donner à l'appel une chance de succès.

[10] Par conséquent, avant d'accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés plus haut et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

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?

[11] La prestataire soutient que son employeur l'a forcée à démissionner en lui imposant des conditions de travail qui nuisaient à sa santé mentale et physique. Elle soutient qu'on lui a donné seulement 30 jours pour trouver un autre emploi. Elle a cherché frénétiquement. La prestataire soutient que la Commission ne peut pas la forcer à prendre des médicaments pour une situation qu'elle gère depuis des décennies.

[12] La division générale devait décider si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi. Il faut considérer cette question pour le moment où la prestataire est partie.

[13] Pour savoir si une personne était fondée à quitter volontairement son emploi, il faut décider si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[14] La division générale a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a conclu que la prestataire se rendait en voiture au bureau depuis sept ans, mais qu'elle ne pouvait pas composer avec le déménagement du bureau. La division générale a conclu que la prestataire aurait pu tenter d'utiliser les transports en commun ou demander à son médecin de lui proposer d'autres traitements, sans médicaments. Elle a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi quand elle l'a fait.

[15] La preuve appuie la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. Elle aurait pu essayer le transport en commun, soit un trajet de 40 minutes en autobus. Elle aurait pu accepter l'offre de l'employeur de faire du covoiturage ou de se faire reconduire. La prestataire a pris la décision personnelle de ne pas accepter ces solutions de transport raisonnables qui lui auraient donné le temps de trouver un autre emploi plus près de chez elle.

[16] La preuve ne permet pas de conclure que la prestataire a été forcée de démissionner. L'employeur a essayé de la garder à son emploi en lui offrant des solutions de transport pour se rendre au nouveau bureau, mais elle les a refusées. La preuve médicale déposée par la prestataire ne permet pas de conclure qu'elle ne pouvait pas adopter ces autres moyens de transport.

[17] De plus, une jurisprudence abondante a établi que les problèmes de transport ne constituent pas une justification pour quitter un emploi¹.

[18] Comme l'a conclu la division générale, la prestataire n'a pas démontré qu'elle avait exploré toutes les solutions raisonnables au lieu de démissionner au moment où elle l'a fait.

[19] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire semble vouloir essentiellement présenter à nouveau ses arguments. Malheureusement pour la prestataire, un appel à la division d'appel n'est pas une nouvelle audience où une partie peut présenter de nouveau sa preuve et espérer un résultat favorable.

[20] Dans sa demande, la prestataire n'a relevé aucune erreur révisable, comme une erreur de compétence ou un manquement à un principe de justice naturelle de la part de la division générale. Elle n'a cerné aucune erreur de droit ni conclusion de fait erronée que la division générale aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance au moment de rendre sa décision.

[21] Pour ces motifs et après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments de la prestataire à l'appui de sa demande de permission de faire appel, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

¹ Voir les décisions *CB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 CanLII 91800 (TSS), CUB 16658A, CUB 26708, CUB 40246, CUB 58249A, CUB 64665 et CUB 72413.

Conclusion

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

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel