



Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c LV*, 2024 TSS 122

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

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

Partie défenderesse : L. V.

Représentante : L. P.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
21 novembre 2023 (GE-23-2402)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 9 février 2024

Numéro de dossier : AD-23-1120

Décision

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

Aperçu

[2] Le défendeur (prestataire) a cessé d'occuper un emploi comme employé d'entretien le 6 septembre 2023 en raison d'un manque de travail. Il a reçu des prestations régulières d'assurance-emploi jusqu'au 24 décembre 2023. Après vérification de la demanderesse (Commission), celle-ci a déterminé que le prestataire avait travaillé pour une autre compagnie d'entretien le 26 septembre, mais qu'il avait quitté son emploi la même journée, insatisfait de ses conditions de travail.

[3] La Commission a examiné les raisons du départ et statué que le prestataire n'était pas justifié au sens de la loi de quitter volontairement son emploi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations. Le prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale.

[4] La division générale a déterminé que la prestataire a volontairement quitté son emploi. Elle a déterminé que le prestataire n'avait pas d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi après seulement une journée. La division générale a conclu que le prestataire était fondé de quitter son emploi au sens de la loi.

[5] La Commission demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir que la division générale a commis une erreur de droit.

[6] Je refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevés par la Commission ne confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] Est-ce que la Commission 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?

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 Commission 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 Commission 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 demande de permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par la Commission confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Est-ce que la Commission 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 Commission fait valoir que la division générale a omis de considérer si le fait pour le prestataire de quitter volontairement son emploi par suite de modifications importantes à ses fonctions, constituait la seule solution raisonnable. Elle fait valoir que cette omission constitue une erreur de droit.

[12] La question en instance devant la division générale était de déterminer si le prestataire a quitté volontairement son emploi sans justification.¹ Ceci doit être déterminé selon les circonstances qui prévalent au moment du départ.

[13] La preuve non contestée démontre que le prestataire a volontairement quitté son emploi. La division générale a accordé foi au témoignage du prestataire. Elle a déterminé que l'entente verbale avec la nouvelle direction était à l'effet qu'il conserverait les mêmes tâches que celles effectuées pendant les 10 mois précédents soient l'entretien général du magasin de grande surface, nettoyage de plancher, vadrouille, etc. Contrairement à l'entente initiale, à sa première journée d'essai, on lui a demandé de laver la vaisselle, d'aider à la cuisine, prétextant que c'étaient des tâches connexes. La division générale a déterminé qu'il s'agissait d'une modification importante de ses fonctions.²

[14] Je constate que la division générale a considéré si le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable.

[15] Un prestataire ne doit pas démontrer qu'il n'existait aucune autre solution que de quitter son emploi. Son fardeau de preuve exige plutôt qu'il démontre qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter en tenant compte de toutes les circonstances de son cas.

¹ Conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 29(c) (ix) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] La division générale a déterminé que l'employeur ne démontrait aucune flexibilité et qu'il insistait pour que le prestataire performe les nouvelles tâches. Son poste était manifestement différent que celui entendu entre les parties au préalable. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi.

[17] Demeurer à l'emploi de l'employeur pendant la recherche d'un autre emploi, tel que proposé par la Commission, ne constituait pas une solution raisonnable alors que le prestataire avait été embauché pour faire d'autres tâches que celles prévues au départ entre les parties.

[18] 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 le prestataire, après avoir considéré toutes les circonstances, n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[19] Un appel devant la division d'appel n'est pas une occasion pour la Commission de présenter à nouveau sa position et espérer un résultat différent. Je constate que la Commission ne soulève aucune question de droit ou de fait ou de compétence concernant le départ volontaire du prestataire dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

[20] 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

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

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel