



Citation : *DC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 125

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. C.
Représentant : Sylvain Bergeron

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
6 novembre 2023 (GE-23-2255)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 12 février 2024
Numéro de dossier : AD-23-1066

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. 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 la prestataire pour quitter son emploi. Elle a conclu que cette dernière a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[3] La prestataire a demandé la révision de cette décision mais la Commission a maintenu sa décision initiale. La 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 choisi de quitter son emploi à la suite d'une rencontre avec son supérieur et la représentante des ressources humaines. La prestataire était en désaccord avec la formulation d'une question dans son évaluation puisqu'elle considérait que celle-ci contrevenait à la *Charte des droits de la personne* (Charte). La division générale a déterminé que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Elle aurait pu attendre de voir si son employeur avait une autre solution à lui proposer avant de quitter.

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

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

Question en litige

[7] Est-ce que la prestataire 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 prestataire 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 prestataire 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 permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par la prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Est-ce que la prestataire 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 prestataire fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte de l'effet combiné des raisons invoquées par la prestataire pour justifier son départ. Elle soutient également que la division générale ne s'est pas prononcée sur la question comprise dans l'évaluation du personnel qui, à son avis, est contraire à la Charte.

[12] La question devant la division générale était de déterminer si la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.¹ Ceci doit être déterminé selon les circonstances qui prévalent au moment du départ.

[13] La division générale a déterminé que la prestataire a choisi de quitter son emploi car le formulaire d'évaluation du personnel préparé par la responsable des ressources humaines, contenait une question sur la diversité à laquelle la prestataire ne souhaitait pas répondre. Le directeur a convoqué les parties afin de discuter de la situation. La prestataire a reconnu avoir décidé de démissionner de son emploi à la suite de cette rencontre au sujet de la question prévue au formulaire.²

[14] Lors de cette même rencontre, la prestataire a reconnu n'avoir aucune animosité envers la représentante des ressources humaines au sujet de l'équité salariale.³

[15] Il ressort clairement de la preuve que la prestataire a quitté son emploi en raison de la question du formulaire d'évaluation qu'elle jugeait inappropriée ou inacceptable.

[16] Même si je devais en venir à la conclusion que la division générale aurait dû se prononcer sur la Charte, et que la question mentionnée au formulaire était effectivement

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

² Voir GD3-24.

³ Voir GD3-25.

contraire à la Charte, la prestataire se devait d'explorer d'autres solutions raisonnables avant de quitter son emploi.

[17] La division générale a déterminé que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Elle a déterminé que la prestataire aurait pu attendre la décision de son supérieur à la suite de leur rencontre du 8 mars 2023. La division générale a considéré que l'employeur cherchait une solution au problème. Il aurait pu dispenser la prestataire de répondre à la question contestée.⁴

[18] Le directeur a mentionné à la Commission qu'il aurait été possible de changer de bureau, de faire du télétravail et qu'il aurait également été possible pour les deux employées de limiter leurs contacts car elles ne faisaient pas le même travail. La prestataire aurait pu également se chercher un autre emploi qui lui convenait davantage.

[19] La situation de la prestataire n'était pas intolérable au point de justifier son départ immédiat au lieu d'attendre la décision de son employeur. La prestataire a d'ailleurs donné un préavis d'une semaine à son employeur.

[20] La division générale a conclu que la prestataire n'était pas justifiée de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

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

[22] La prestataire était manifestement en désaccord avec la question prévue au formulaire et sa relation avec la représentante des ressources humaines était certes tendues. Cependant, il existait d'autres solutions raisonnables pour la prestataire que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

⁴ Voir GD3-26.

[23] 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

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

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel