



[TRADUCTION]

Citation : *BH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1671

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Demandeur : B. H.

Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 24 août 2023
(GE-23-1414)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 23 novembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-862

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a quitté son emploi et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La défenderesse (Commission) a examiné les raisons pour lesquelles il a quitté son emploi. Elle a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi (ou avait choisi de démissionner) sans justification, de sorte qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel de la décision en révision auprès de la division générale.

[3] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a conclu que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables. Il aurait pu tenter de discuter de ses conditions de travail avec son employeur et chercher du travail avant de partir. La division générale a conclu qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[4] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Il soutient que la division générale n'a pas répondu à ses préoccupations. Son gestionnaire, les propriétaires de l'entreprise, les Ressources humaines et Service Canada ont fait tout ce qu'ils pouvaient pour s'assurer qu'il ne touche pas de prestations d'assurance-emploi. Il soutient que l'audience de la division générale a été retardée sans explication raisonnable.

[5] Je dois décider s'il existe une erreur susceptible de révision commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli.

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

Question en litige

[7] Le prestataire soulève-t-il une erreur susceptible de révision commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

Analyse

[8] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* énonce les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Les erreurs susceptibles de révision 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 ne s'est pas prononcée sur une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.
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 audition sur le fond de l'affaire. Il s'agit de la première étape que le prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui dont il devra s'acquitter à l'audience relative à l'appel sur le fond. À l'étape de la permission de faire appel, le prestataire n'est pas tenu de prouver le bien-fondé de ses prétentions. Il doit cependant établir que l'appel a une chance raisonnable de succès compte tenu d'une erreur susceptible de révision. En d'autres termes, il doit établir que l'on peut soutenir qu'il existe une erreur susceptible de révision sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli.

[10] Par conséquent, avant que je puisse accorder la permission, je dois être convaincu que les motifs d'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel

mentionnés précédemment et qu'au moins l'un des motifs a une chance raisonnable de succès.

Le prestataire soulève-t-il une erreur susceptible de révision de la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

[11] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas répondu à ses préoccupations. Son gestionnaire, les propriétaires de l'entreprise, les Ressources humaines et Service Canada ont fait tout ce qu'ils pouvaient pour s'assurer qu'il ne touche pas de prestations d'assurance-emploi. Il soutient que l'audience de la division générale a été retardée sans explication raisonnable.

[12] La preuve démontre que le prestataire n'a pas discuté de la pression qu'il ressentait pour quitter son emploi chez son employeur avant de quitter effectivement son emploi¹. Il a reconnu que les conditions de travail n'étaient pas intolérables au point où il devait partir quand il l'a fait. Il a simplement trouvé le gestionnaire trop contrôlant et il n'était plus heureux de travailler pour l'employeur². Le prestataire n'a pas non plus cherché de travail avant de quitter son emploi³.

[13] La division générale devait décider si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi au moment de son départ.

[14] La question de savoir si une personne était fondée à quitter volontairement son emploi est fonction de l'existence d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi compte tenu de toutes les circonstances.

[15] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a conclu que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables. Il aurait pu tenter de discuter avec son employeur de la pression qu'il ressentait et chercher du

¹ Voir la page GD3-12.

² Voir les pages GD3-12, GD3-28, GD3-43.

³ Voir la page GD3-14.

travail avant de quitter son emploi. La division générale a conclu qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[16] La preuve ne permet pas de conclure que l'employeur a exercé des pressions sur le prestataire pour qu'il quitte son emploi. Elle démontre plutôt que le prestataire ne voulait plus travailler pour l'employeur. De plus, de nombreuses décisions de jurisprudence ont établi qu'un prestataire a l'obligation de discuter de ses problèmes avec son employeur et de chercher du travail avant de quitter son emploi. Le prestataire ne l'a pas fait.

[17] Je ne constate pas non plus de violation d'un principe de justice naturelle simplement parce que le début de l'audience a été retardé. Le prestataire a tout de même eu l'occasion de présenter sa preuve et de répondre aux allégations de la Commission.

[18] Malheureusement pour le prestataire, l'appel devant la division d'appel du Tribunal n'est pas une audience de novo au cours de laquelle une partie peut présenter sa preuve à nouveau et espérer une nouvelle issue favorable.

[19] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n'a soulevé aucune erreur susceptible de révision, comme la compétence ou le défaut de la division générale d'observer un principe de justice naturelle. Il n'a relevé aucune erreur de droit ni aucune conclusion de fait erronée que la division générale aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance en rendant sa décision.

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

Conclusion

[21] 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