



Citation : *CC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 629

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
17 mai 2024 (GE-24-518)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 3 juin 2024
Numéro de dossier : AD-24-362

Décision

[1] La permission de faire appel n'est pas accordée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a cessé de travailler pour son employeur. Elle a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi prenant effet le 29 octobre 2023.

[3] La défenderesse (Commission) l'a avisé qu'elle n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a volontairement quitté son emploi sans motif valable au sens de la loi. La prestataire a demandé la révision de cette décision. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel devant la division générale.

[4] La division générale a déterminé que la prestataire a volontairement quitté son emploi. Elle a déterminé que la prestataire a quitté son emploi afin de prendre sa retraite. La division générale a déterminé qu'elle avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, notamment de chercher un emploi répondant mieux à ses attentes ou obtenir une preuve médicale indiquant qu'elle devait quitter son emploi en raison de sa santé. La division générale a conclu que le départ volontaire de la prestataire n'était pas fondé au sens de la loi.

[5] La prestataire demande maintenant à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte de la preuve qui lui a été présentée et qu'elle a conclu à tort que son départ n'était pas justifié.

Question en litige

[6] La loi 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.

[7] 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.

[8] 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.

Je n'accorde pas la permission de faire appel au prestataire

[9] La prestataire fait valoir que si son employeur l'avait avisé que les semaines du 29 octobre au 11 novembre étaient les deux dernières semaines à faire de l'inspection, elle serait restée à l'emploi de son employeur. Elle soutient qu'elle n'avait plus les capacités physiques exigées par l'emploi. Elle fait valoir effectuer des recherches afin de se trouver un travail qui lui convient mieux. La prestataire fait valoir que son conjoint a besoin d'assistance vu qu'il a été diagnostiqué avec un cancer. Elle estime avoir droit aux prestations comptées tenues des primes qu'elle a payé sur ses paies.

[10] La division générale a déterminé que la prestataire a volontairement quitté son emploi. Elle a déterminé que la prestataire a quitté son emploi afin de prendre sa

retraite. La division générale a déterminé qu'elle avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, notamment de chercher un emploi répondant mieux à ses attentes ou obtenir une preuve médicale indiquant qu'elle devait quitter son emploi en raison de sa santé. La division générale a conclu que le départ volontaire de la prestataire n'était pas fondé au sens de la loi.

[11] La question dont était saisie la division générale était de savoir si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi au sens de la loi.¹ Ceci doit être déterminé au moment où la prestataire a quitté son emploi.

[12] Pour décider si une personne était fondée à quitter volontairement un emploi, il faut décider si elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances.

[13] En d'autres mots, est-ce que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait?

[14] La preuve incontestée devant la division générale démontre que la prestataire a fait le choix personnel de quitter son emploi afin de prendre sa retraite. Au cours de l'été 2023, la prestataire a avisé l'employeur qu'elle allait prendre sa retraite en septembre 2023. À la demande de l'employeur, la prestataire a accepté de continuer de travailler en septembre 2023, étant donné les besoins de l'entreprise. Elle a volontairement pris sa retraite le 27 octobre 2023. L'employeur a émis un relevé d'emploi qui confirme que la prestataire a quitté son emploi afin de prendre sa retraite.

[15] Aucune preuve médicale ne démontre que la prestataire devait quitter son emploi en raison de sa santé.² Dans sa demande de prestations, la prestataire a indiqué ne pas avoir fait de recherche d'emploi avant de quitter car elle a atteint l'âge de la retraite.³

¹ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² La prestataire a déclaré que ses problèmes de santé n'ont pas influencé sa décision de prendre sa retraite.

³ Voir GD3-8.

[16] J'estime que la division générale n'a pas commis d'erreur révisable lorsqu'elle a conclu que la prestataire a volontairement quitté son emploi et qu'ils existaient d'autres solutions raisonnables que de quitter au moment où elle l'a fait. Elle aurait pu continuer à travailler pendant sa recherche d'un autre emploi convenable ou consulter un médecin afin d'obtenir la preuve médicale nécessaire justifiant son départ.

[17] Il est malheureux que son employeur ne l'ait pas informé d'une éventuelle mise à pied et que son conjoint doit présentement suivre des traitements contre le cancer. Cependant, cela ne change pas le fait qu'au moment où la prestataire a quitté son emploi, il existait d'autres solutions raisonnables que de quitter.

[18] Je sympathise avec la prestataire lorsqu'elle souligne avoir payé des primes d'assurance-emploi sur ses paies. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que l'objectif premier de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'indemniser les prestataires ayant involontairement perdu leur emploi.

[19] Je dois également réitérer qu'un appel devant la division d'appel n'est pas une occasion de présenter à nouveau sa position et espérer un résultat différent que celui obtenu devant la division générale. Je constate que la prestataire ne soulève aucune question de droit ou de fait ou de compétence 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 de faire appel n'est pas accordée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel