

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada v. M. B.*, 2015 TSSDA 739

Date: 16 juin 2015

Dossier : AD-13-1141

DIVISION D'APPEL

Entre:

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Demanderesse

et

M. B.

Intimé

Décision rendue par : Shu-Tai Cheng, Membre, Division d'appel

MOTIFS ET DÉCISION

INTRODUCTION

[1] Le 30 avril 2013, le conseil arbitral a accueilli l'appel du prestataire concernant la perte de son emploi (en raison de sa propre inconduite aux termes des articles 19 et 20 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et sa disponibilité pour le travail pendant qu'il suivait un cours de formation (aux termes de l'article 18(a) de la *Loi*).

[2] La demanderesse (la Commission) a déposé une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel le 21 mai 2013, dans les délais prescrits.

QUESTION EN LITIGE

[3] Le Tribunal doit décider si l'appel a une chance raisonnable de succès.

LA LOI ET L'ANALYSE

[4] Tel qu'il est stipulé aux paragraphes 56(1) et 58(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, «il ne peut être interjeté d'appel à la division d'appel sans permission» et la division d'appel «accorde ou refuse cette permission».

[5] Le paragraphe 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* stipule que «la division d'appel rejette la demande de permission d'en appeler si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès».

[6] Conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- (a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- (b) la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;

- (c) la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[7] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience au fond de l'affaire. C'est un premier obstacle qu'un demandeur doit franchir, mais celui-ci est inférieur à celui auquel il devra faire face à l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission d'en appeler, le demandeur n'a pas à prouver ses arguments.

[8] La permission d'en appeler sera en effet accordée par le Tribunal si le demandeur démontre qu'il y a au moins un des moyens d'appel ci-dessus mentionnés et le Tribunal est satisfait qu'un des moyens ait une chance raisonnable de succès.

[9] Pour ce faire, le Tribunal doit être en mesure de déterminer, conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, s'il existe une question de droit ou de fait ou de compétence dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision attaquée.

[10] Dans sa demande de permission d'en appeler la demanderesse souligne que:

- a) Le conseil arbitral a erré en fait et en droit en accueillant l'appel sur les deux litiges qui étaient devant lui et en omettant d'appliquer les bons tests légaux;
- b) Le prestataire a demandé que son horaire de travail soit modifié en raison d'un cours qu'il suivait; il avait un emploi à temps plein de jour et il a demandé un congé le mercredi afin de se consacrer à ses études;
- c) L'employeur l'a offert un emploi le soir à 32 heures par semaine et le prestataire a refusé l'emploi, puisqu'il suivait sa formation le soir; et
- d) Le prestataire a favorisé ses cours au détriment de son emploi ce qui est certes au choix personnel judiciaire, mais la Commission soutient que le prestataire ne satisfait pas aux exigences législatives de disponibilité prévue à l'article 18 de la Loi.

[11] La demanderesse soutient, dans sa demande pour permission d'en appeler, que le conseil arbitral a mal interprété la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale qui indique qu'un employé qui informe son employeur qu'il est moins disponible qu'auparavant invite à toutes fins utiles l'employeur à mettre fin au contrat si l'employeur ne peut s'accommoder de la disponibilité réduite de l'employé (A- 562-04).

[12] La demanderesse plaide également que le Conseil a rendu une décision entaché d'une erreur de faits et de droit puisque la preuve au dossier confirme que le prestataire a quitté son emploi afin de ne pas compromettre ses études. La disponibilité est déterminée par les trois facteurs énoncés dans l'affaire *Faucher* (Cour d'appel fédérale : A-56-96), et la demanderesse soutient que le prestataire ne pouvait pas satisfaire à ces exigences.

[13] Après révision du dossier d'appel, de la décision du conseil arbitral et des arguments au soutien de la demande pour permission d'en appeler, le Tribunal conclut que l'appel a une chance raisonnable de succès. La demanderesse a soulevé plusieurs questions de fait et de droit concernant l'interprétation et l'application par le conseil arbitral des articles 18, 29 et 30 de la Loi dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision attaquée.

CONCLUSION

[14] La permission d'en appeler est accordée.

[15] Cette décision sur la permission d'interjeter appel ne présume pas le résultat de l'appel sur le fond de l'affaire.

[16] J'invite les parties à présenter des observations sur les questions suivantes : si une audience est appropriée; si oui, le mode de l'audience; ainsi que des observations sur le fond de l'appel.

Shu-Tai Cheng
Membre de la division d'appel