



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. H. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 24

Date : Le 19 janvier, 2016

Numéro de dossier : AD-15-1301

DIVISION D'APPEL

Entre :

S. H.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

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

MOTIFS ET DÉCISION

INTRODUCTION

[1] Le 26 octobre 2015, la division générale (DG) du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a rejeté l'appel de la demanderesse relatif à son exclusion pour une durée indéterminée du bénéfice des prestations en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). La demanderesse a souhaité obtenir une révision auprès de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), sans succès.

[2] La demanderesse a déposé une demande de permission d'en appeler (Demande) à la division d'appel (DA) du Tribunal le 3 décembre 2015. Dans la demande, il est indiqué que la demanderesse a reçu la décision de la DG le 2 novembre 2015.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] La demande a-t-elle été reçue dans le délai de 30 jours prévu ?

[4] Sinon, une prorogation du délai doit-elle être accordée ?

[5] La DA doit ensuite déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès.

DROIT APPLICABLE ET ANALYSE

[6] Aux termes des paragraphes 57(1) et (2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), la demande de permission d'en appeler doit être présentée à la DA dans les trente jours suivant la date où l'appelant reçoit communication de la décision qu'il entend contester. En outre, la DA peut accorder un délai additionnel pour faire une demande de permission, mais en aucun cas celui-ci ne peut-il dépasser un an après le jour où l'appelant reçoit communication de la décision.

La demande a-t-elle été déposée dans le délai de 30 jours ?

[7] Le 3 décembre 2015, la demande a été estampillée et considérée comme complète.

[8] La décision de la DG a été envoyée au demandeur par lettre datée le 26 octobre 2015. Dans la demande, il est indiqué que la demanderesse a reçu la décision le 2 novembre 2015.

[9] Trente (30) jours à partir du 2 novembre 2015, donnent le 2 décembre 2015. Le délai de 30 jours se terminait donc le 2 décembre 2015. La demande a été présentée le 3 décembre 2015. À ce titre, la demande n'a pas été déposée dans le délai de 30 jours. Elle était en retard d'une journée.

[10] Pour que la demande soit prise en considération, une prorogation du délai doit être accordée.

[11] Dans l'affaire X, (2014) CAF 249, la Cour d'appel fédérale, au paragraphe 26, a énoncé comme suit le critère applicable afin d'accorder une prorogation du délai :

Lorsqu'il s'agit de décider s'il convient d'accorder une prorogation de délai pour déposer un avis d'appel, le critère le plus important est celui qui consiste à rechercher s'il est dans l'intérêt de la justice d'accorder la prorogation. Les facteurs à considérer sont les suivants :

- a) s'il y a des questions défendables dans l'appel;
- b) s'il existe des circonstances particulières justifiant le non-respect du délai prévu pour déposer l'avis d'appel;
- c) si le retard est excessif;
- d) si la prorogation du délai imparti causera un préjudice à l'intimé.

[12] Étant donné la courte durée du retard et dans l'intérêt de la justice, j'accorde une prorogation du délai pour déposer une demande.

[13] Comme il s'agit d'un retard de courte durée et dans l'intérêt de la justice, j'accorde une prorogation de délai pour permettre le dépôt de la demande.

La permission d'en appeler

[14] Aux termes des paragraphes 56(1) et 58(3) de la Loi sur le MEDS, « il ne peut être interjeté d'appel à la division d'appel sans permission » et " La division d'appel accorde ou refuse cette permission ».

[15] Le paragraphe 58(2) de la Loi sur le MEDS indique 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. »

[16] Le paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS indique que 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) Elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) Elle 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.

[17] La demande ne précise pas sur quel paragraphe de la Loi sur le MEDS 58(1) se fonde la demanderesse. Elle comprend plutôt un récit qui répète les affirmations de la demanderesse devant la DG. Elle souligne aussi le paragraphe [26] de la décision de la DG en déclarant qu'il s'agit là d'une fausse accusation.

[18] Avant qu'une permission d'en appeler puisse être accordée, le Tribunal doit être convaincu que les motifs d'appel se rattachent à l'un ou l'autre des moyens d'appel admissibles et que l'un de ces motifs au moins confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[19] Les questions en litige devant la DG étaient à savoir si la demanderesse avait quitté son emploi volontairement, si elle présentait une justification pour son départ et si elle avait d'autres solutions raisonnables à sa disposition, conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[20] La DG s'en est tenu aux dispositions de législation pertinente et à la jurisprudence applicable et en a déduit que :

- a) La demanderesse avait quitté son emploi volontairement : paragraphe [24];
- b) Les raisons invoquées par la demanderesse ne constituent pas une justification pour quitter son emploi : paragraphe [34];
- c) Il existait d'autres solutions raisonnables à son départ, notamment :
 - i) Discuter avec son employeur de ses problèmes de santé et des solutions possibles;
 - ii) Chercher et s'assurer d'un autre emploi avant de démissionner;
 - iii) Se prévaloir d'un congé autorisé ou obtenir un billet de son médecin qui lui recommande de quitter l'emploi avant de le faire : paragraphe [35].

[21] Dans les paragraphes [6] à [9], [21],[22], [29], [37] et [38] de sa décision, la DG s'en est tenue aux dispositions de législation pertinente et à la jurisprudence applicable.

[22] La décision de la DG résume la preuve et les observations de la demanderesse devant la DG; ce sont les mêmes qui figurent dans la demande. Notamment ses déclarations selon lesquelles elle a été forcée de quitter son emploi parce qu'elle souffrait d'allergies dans son milieu de travail, qu'elle était harcelée au travail, parce que son gérant lui réservait un traitement injuste, enfin, parce qu'elle avait une promesse de travail ailleurs. Les éléments de preuve ainsi que les observations de la demanderesse à ce sujet sont inclus dans la décision de la DG aux pages 5 à 9.

[23] À ce titre, les motifs de l'appel de la demanderesse se résument en gros à une tentative de plaider à nouveau sa cause devant la DA.

[24] Pour ce qui est de la " fausse accusation " qu'elle évoque au paragraphe [26] de la décision de la DG — qu'une autre solution aurait été de demander un transfert vers un autre service ou un autre lieu — elle est fausse parce que la demanderesse a effectivement tenté de

travailler dans un autre service où elle souffrait quand même d'allergies; ce motif d'appel semble être l'assertion d'une conclusion fautive de la part de la DG.

[25] Le paragraphe [26] de la décision de la DG précise :

[26] [Traduction] Comme l'a soutenu l'intimée, si la demanderesse avait des problèmes face à son gérant et qu'elle souffrait d'allergies, une solution raisonnable aurait été de demander un transfert vers un autre service ou de se trouver un nouvel emploi avant de démissionner.

Ce paragraphe résume les observations de la Commission sur une alternative possible à sa démission : (1) le transfert dans un autre service, et (2) l'assurance d'un autre emploi avant de démissionner.

[26] Le paragraphe [27] de la décision de la DG traite des observations de la demanderesse au sujet de l'assurance d'un nouvel emploi; elle conclut qu'un délai d'environ quatre mois entre les périodes de travail ne constitue pas une assurance raisonnable d'un nouvel emploi dans un avenir immédiat. Ceci ayant trait à l'alternative de se trouver un emploi avant de démissionner.

[27] La DG a conclu ce qui suit aux paragraphes [34] et [35] de sa décision :

[34] [Traduction] Le Tribunal conclut que les raisons invoquées par la demanderesse ne constituent pas une justification pour démissionner de son emploi.

[35] [Traduction] Le Tribunal est d'avis que la demanderesse n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables qui s'offraient à elle avant de quitter son emploi. Elle aurait pu chercher et trouver un emploi avant de quitter celui qu'elle occupait si elle n'aimait pas l'environnement où elle travaillait. Surtout, elle aurait pu faire part de ses préoccupations à son employeur et au représentant de la santé-sécurité pour discuter de solutions possibles. Elle aurait aussi pu se prévaloir d'un congé autorisé ou obtenir un billet de son médecin lui recommandant de quitter son emploi pour des raisons médicales.

[28] Par conséquent, la DG n'a pas conclu qu'une solution de rechange raisonnable aurait été de demander un transfert dans un autre service ou dans un autre lieu de travail. La conclusion de la DG sur les solutions de rechange est clairement énoncée au paragraphe [35] de sa décision.

[29] De plus, les conclusions de fait erronées ne se rattachent pas nécessairement toutes au moyen d'appel prévu à l'alinéa 58(1)c) de la Loi sur le MEDS. Par exemple, une conclusion de fait erronée sur laquelle la DG ne fonde pas sa décision ne serait pas relevée, pas plus que le serait une conclusion de fait erronée que la DG aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, mais sur laquelle elle n'aurait pas fondé sa décision.

[30] La DG n'a pas conclu qu'une solution de rechange raisonnable aurait été de demander un transfert dans un autre service ou dans un autre lieu de travail. Ses conclusions au sujet de solutions de rechange raisonnables sont énoncées dans sa décision au paragraphe [35].

[31] Une fois que la permission d'en appeler a été accordée, le rôle de la DA consiste à déterminer si une erreur susceptible de contrôle prévue au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le MEDS* a été commise par la DG et, si c'est le cas, de fournir un redressement pour corriger cette erreur. En l'absence d'une telle erreur susceptible de contrôle, la loi ne permet pas à la DA d'intervenir. Le rôle de la DA n'est pas de reprendre *de novo* l'instruction de l'affaire. C'est dans ce contexte que la DA doit déterminer, au stade de la permission d'en appeler, si l'appel a une chance raisonnable de succès.

[32] J'ai lu et examiné soigneusement la décision de la DG et le dossier. Il n'est aucunement prétendu par le demandeur que la DG n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence en rendant sa décision. Le demandeur n'a relevé aucune erreur de droit, pas plus qu'il n'a signalé de conclusions de fait erronées que la DG aurait tirées de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle en est arrivée à sa décision.

[33] Pour avoir une chance raisonnable de succès, le demandeur doit expliquer comment au moins une erreur susceptible de révision a été commise par la DG. Bien que le demandeur a affirmé qu'il y avait présence d'erreurs, et que ces affirmations ont été dûment étudiées, elles n'atteignent pas le seuil requis pour qu'un moyen d'appel présente une chance raisonnable de succès.

[34] Après révision, je suis convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

[35] La demande est rejetée.

Shu-Tai Cheng
Membre de la division d'appel