



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 878

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-405

ENTRE :

**A. M.**

Demandeur

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Défenderesse

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

Décision relative à une demande de  
permission d'en appeler rendue par : Janet Lew

Date de la décision : Le 7 septembre 2018

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

### APERÇU

[2] Le demandeur, A. M. (requérant), a accepté un emploi saisonnier de technicien en irrigation. Selon le contrat, ce poste devait prendre fin en novembre 2017. À la fin de l'été, le requérant s'est aperçu que ses gains ne seraient pas suffisants pour lui permettre d'assumer un nouvel engagement en matière de logement. Il a donc décidé de quitter son emploi avant septembre 2017 et il est retourné vivre avec sa famille à X, plutôt que de courir le risque de se retrouver sans logement à X. Il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a rejeté sa demande initialement et après révision, ayant conclu qu'il avait quitté son emploi volontairement sans une justification prévue par la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE). Le prestataire a porté en appel la décision découlant de la révision de la Commission devant la division générale.

[4] La division générale a déterminé que le requérant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi au sens de la LAE au moment où il l'a fait. La division générale a également déterminé que le requérant était exclu du bénéfice des prestations au titre des articles 29 et 30 de la LAE.

[5] La division générale a rendu sa décision le 10 mai 2018. Le requérant a présenté une demande de permission d'en appeler relativement à la décision de la division générale le 27 juin 2018, après le délai prescrit de 30 jours pour le dépôt d'une demande. Il a expliqué qu'il peut sembler que la demande a été présentée en retard, mais qu'il a reçu la décision de la division générale entre le 16 et le 18 mai 2018 et qu'il a eu besoin d'un peu de temps afin d'obtenir de l'aide pour donner suite au processus d'appel.

[6] Le requérant présente une demande de permission d'en appeler relativement à la décision de la division générale, prétendant que la division générale a commis une erreur de droit et 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] Je dois maintenant décider si la demande de permission d'en appeler est en retard et, le cas échéant, si je dois accorder une prorogation du délai de présentation. De plus, si j'accorde une prorogation, je dois déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès. Pour les motifs décrits ci-dessous, je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

[8] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Le requérant a-t-il présenté sa demande de permission d'en appeler à temps? Si tel n'est pas le cas, dois-je accorder une prorogation du délai de présentation?
- b) Si j'accorde une prorogation du délai de présentation, l'appel a-t-il une chance raisonnable de succès? Existe-t-il une cause défendable permettant de soutenir que la division générale n'a pas tenu compte de l'article 29(c)(viii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*?
- c) Existe-t-il une cause défendable permettant de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion erronée sans tenir compte de la situation financière du requérant?

### **ANALYSE**

[9] Selon l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS), 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.

[10] Avant d'accorder la permission d'en appeler, je dois avoir la certitude que les motifs de l'appel correspondent aux moyens d'appel figurant à l'article 58(1) de la LMEDS et que l'appel a une chance raisonnable de succès. Le seuil est relativement peu élevé. Le requérant n'a pas à prouver le bien-fondé de sa cause; il doit seulement établir que l'appel a une chance raisonnable de succès vu la présence d'une erreur susceptible de révision. La Cour fédérale a adopté cette approche dans l'arrêt *Joseph c Canada (Procureur général)*<sup>1</sup>.

**Question en litige n°1 : Le requérant a-t-il présenté sa demande de permission d'en appeler en retard? Si tel est le cas, dois-je accorder une prorogation du délai de présentation?**

[11] Oui, j'estime que le requérant a présenté sa demande de permission d'en appeler en retard. Toutefois, je suis prête à accorder une prorogation du délai parce que cela est dans l'intérêt de la justice<sup>2</sup> : le retard est relativement léger (un peu plus d'une semaine), il est peu probable que la défenderesse subisse un préjudice et le requérant a fourni une explication raisonnable pour justifier le retard<sup>3</sup>.

**Question en litige n°2 : Existe-t-il une cause défendable permettant de soutenir que la division générale n'a pas tenu compte de l'article 29(c)(vii) de la Loi sur l'assurance-emploi?**

[12] Le requérant soutient que la division générale n'a pas tenu compte de l'article 29(c)(vii) de la LAE ni ne l'a appliqué. Selon l'article, il existe une justification pour quitter volontairement un emploi si un requérant n'avait d'autre choix raisonnable que de le quitter ou de prendre congé, compte tenu de toutes les circonstances, y compris la « modification importante de ses conditions de rémunération ».

[13] Le requérant soutient que l'employeur s'était engagé à lui verser un salaire de base ainsi qu'une prime. Le requérant affirme que la perspective d'une prime l'a incité à accepter le poste en premier lieu. Le requérant fait remarquer qu'il a reçu des primes à partir du moment où il a commencé à travailler le 23 mai 2017 jusqu'au 22 juillet 2017, mais qu'il n'en a plus reçues

---

<sup>1</sup> *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c Larkman*, 2012 CAF 20.

<sup>3</sup> *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Gattellaro*, 2005 CF 833.

après le 22 juillet 2017. Il laisse entendre que l'omission de l'employeur de verser une prime constitue une modification importante à ses conditions d'emploi.

[14] Je n'ai pas constaté qu'il existait d'éléments de preuve présentés au cours de la procédure devant la division générale qui démontraient que le requérant avait fait valoir qu'il y avait des modifications importantes à ses conditions d'emploi concernant sa rémunération ou son salaire. En outre, bien que le relevé d'emploi indique que des primes lui ont été versées durant certaines périodes de paye, aucun élément de preuve ne démontre que le requérant avait droit à des primes ou que l'employeur garantissait qu'il allait lui en verser. Quoique le requérant ait pu s'attendre à recevoir des primes, aucun des éléments de preuve présentés à la division générale ne prouve qu'elles étaient garanties. Sans ce fondement probatoire, la division générale n'avait pas de motif de se demander si l'article 29(c)(vii) de la LAE était applicable. Par conséquent, je ne suis pas convaincue qu'il existe une cause défendable permettant de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en ne déterminant pas si l'article 29(c)(vii) de la LAE était applicable.

**Question en litige n°3 : Existe-t-il une cause défendable permettant de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée sans tenir compte de la situation financière du requérant?**

[15] Le requérant soutient que l'attention de la division générale ne s'est pas portée sur le bon aspect de la question. Il affirme que la division générale a fondé sa décision sur la question du logement du requérant, plutôt que sur sa situation financière, comme il l'a décrit dans sa demande de permission d'en appeler présentée le 27 juin 2018<sup>4</sup>.

[16] La question relative à la situation financière personnelle du requérant n'était pas pertinente pour aider à déterminer si le requérant avait une justification pour quitter volontairement son emploi au titre de l'article 29 de la LAE. La situation financière et les problèmes de logement du requérant l'ont motivé à quitter son emploi, mais ni l'un ni l'autre n'est une justification selon l'article 29. Comme l'a noté la division générale, il peut s'agir de bonnes raisons, mais [traduction] « une justification n'est pas la même chose qu'une bonne raison ». Le critère juridique que la division générale devait appliquer était celui de déterminer

---

<sup>4</sup> Lettre rédigée par M. M. datée du 15 juin 2018, AD1.

si, compte tenu des circonstances, la seule solution raisonnable qui s'offrait au requérant était celle de quitter son emploi.

[17] J'estime que la division générale a déterminé et appliqué le critère juridique convenablement et qu'elle n'a ni négligé ni mal interprété des renseignements importants. Par conséquent, je ne suis pas convaincue qu'il existe une cause défendable permettant de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée sans tenir compte des éléments qui lui ont été présentés.

## **CONCLUSION**

[18] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

COMPARUTIONS :	A. M., demandeur  S. M., représentante du demandeur
----------------	---