



[TRADUCTION]

Citation : *AV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 229

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Partie demanderesse : A. V.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 28 janvier 2022
(GE-21-2498)

Membre du Tribunal : Jude Samson

Date de la décision : Le 7 avril 2022

Numéro de dossier : AD-22-133

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Aperçu

[2] A. V. est le prestataire dans la présente affaire. Il a quitté son emploi pour suivre un cours de formation de deux mois dans son domaine. À peu près au même moment, il a également demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a rejeté sa demande de prestations¹, affirmant qu'il avait quitté son emploi sans justification et qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant ses études².

[4] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal, mais celle-ci a rejeté son appel.

[5] Le prestataire veut maintenant porter la décision de la division générale en appel à la division d'appel du Tribunal. Il doit cependant obtenir la permission d'en appeler pour que le dossier aille de l'avant.

[6] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs lorsqu'elle a conclu qu'il avait quitté son emploi sans justification. Il soutient également qu'il a démontré qu'il était disponible pour travailler parce qu'il cherchait un emploi pendant et après la fin de son cours.

[7] Malheureusement pour le prestataire, j'ai décidé que son appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Je n'ai donc d'autre choix que de lui refuser la permission d'en appeler.

¹ Service Canada administre le programme d'assurance-emploi pour la Commission.

² Dans ce contexte, le terme « justification » a un sens très précis. Il est défini à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui quitte son emploi sans justification est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. L'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise notamment quant à lui qu'une personne doit être disponible pour travailler pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

[8] La présente décision porte sur une question : l'appel du prestataire a-t-il une chance raisonnable de succès?

Analyse

[9] Une procédure à deux étapes s'applique à la plupart des dossiers de la division d'appel. Le présent appel en est à la première étape : la permission d'en appeler.

[10] Le critère juridique que le prestataire doit remplir à cette étape est peu rigoureux : existe-t-il un moyen qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès³? Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, je dois refuser la permission d'en appeler⁴.

[11] Pour trancher cette question, je me suis demandé si la division générale avait pu commettre une erreur pertinente⁵.

L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès

– **Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en concluant que le prestataire n'avait pas été dirigé vers son cours**

[12] Il aurait été plus facile pour le prestataire d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi si la Commission (ou une autorité qu'elle a désignée) l'avait dirigé vers son cours⁶. La division générale a toutefois souligné dans sa décision que les parties étaient d'accord pour dire que ce n'était pas le cas⁷.

³ Ce critère juridique est décrit, entre autres, au paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 et au paragraphe 16 de la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

⁴ Il s'agit du critère juridique décrit à l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁵ Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « motifs d'appel », figurent à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁶ Voir l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir le paragraphe 15 de la décision de la division générale.

[13] Le prestataire fait maintenant valoir que l'école qu'il fréquentait l'avait invité à suivre son cours, de sorte qu'il aurait peut-être été dirigé vers celui-ci après tout.

[14] La division générale doit rendre sa décision en fonction des informations dont elle dispose. La membre de la division générale a demandé au prestataire s'il avait été dirigé vers son cours⁸. Le prestataire a parlé de l'invitation de son école. Pour clarifier les choses, la division générale lui a demandé si la Commission (ou une autorité qu'elle a désignée) l'avait référé à son cours. Le prestataire a répondu non.

[15] Dans les circonstances, l'argument du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en concluant que les parties convenaient que le prestataire n'avait pas été référé à son cours par la Commission ou une autorité qu'elle a désignée.

– **Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en concluant que le prestataire avait quitté son emploi pour des raisons personnelles**

[16] La division générale a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi, même s'il le quittait pour suivre un cours qui allait faire progresser sa carrière⁹. La division générale a fait référence à une décision de la Cour d'appel fédérale à l'appui de sa décision¹⁰. En fait, cette question a fait l'objet de nombreuses décisions de tribunaux qui aboutissent toutes à la même conclusion.

[17] Bien que le prestataire soit en désaccord avec la conclusion de la division générale, il ne l'a pas vraiment contestée. Il répète plutôt les arguments qu'il a présentés à la division générale dans l'espoir d'obtenir un résultat différent. La division d'appel doit cependant relever une erreur avant de pouvoir intervenir dans une affaire.

[18] Indépendamment des efforts que le prestataire a déployés pour prendre un congé, ou de la valeur du cours qu'il suivait, la loi met l'accent sur le fait que le

⁸ La partie pertinente de l'enregistrement audio commence vers 6 min 10 s.

⁹ Voir le paragraphe 14 de la décision de la division générale.

¹⁰ Plus précisément, elle a cité la décision *Canada (Procureur général) c Caron*, 2007 CAF 204.

prestataire aurait pu continuer à travailler pour son ancien employeur. Il a toutefois fait le choix personnel de démissionner.

[19] Dans les circonstances, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en concluant que le prestataire avait quitté son emploi pour des raisons personnelles.

– **Les préoccupations du prestataire concernant l'analyse que la division générale a faite de sa disponibilité ne confèrent pas à son appel une chance raisonnable de succès**

[20] Dans sa décision, la division générale a conclu que le prestataire avait établi pendant qu'il était aux études des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[21] Le prestataire a clairement indiqué dans son témoignage que son cours était très exigeant et qu'il aurait eu très peu de temps pour travailler pendant celui-ci. Cependant, il a ajouté qu'il aurait abandonné son cours si on lui avait offert un emploi convenable dans son domaine.

[22] Je comprends les préoccupations du prestataire concernant cette partie de l'analyse de la division générale. Toutefois, la conclusion de la division générale au sujet de sa disponibilité pendant les deux mois d'août et octobre 2021 n'a que peu ou pas d'incidence sur l'issue de l'affaire.

[23] Le défi principal auquel le prestataire fait face est l'exclusion qui lui a été imposée au titre de la loi pour avoir quitté son emploi sans justification. L'exclusion est entrée en vigueur le 28 août 2021. Cela signifie qu'il ne pouvait pas utiliser les heures d'emploi assurable qu'il avait accumulées chez son ancien employeur pour établir une demande de prestations d'assurance-emploi.

[24] Autrement dit, le prestataire ne serait pas admissible aux prestations d'assurance-emploi même si je concluais qu'il était disponible pour travailler pendant son cours de deux mois.

[25] En plus des arguments du prestataire, j'ai examiné le dossier et la décision de la division générale¹¹. La division générale a résumé la loi et a utilisé des éléments de preuve pour appuyer sa décision. Je ne vois aucun élément de preuve que la division générale a pu ignorer ou mal interpréter.

Conclusion

[26] Je conclus que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Je n'ai donc d'autre choix que de lui refuser la permission d'en appeler. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Jude Samson
Membre de la division d'appel

¹¹ La Cour fédérale a affirmé que c'est ce que je dois faire, entre autres, dans la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.