



[TRADUCTION]

Citation : *CF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 442

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : C. F.
**Représentante ou
représentant :** R. F.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 23 mars 2022
(GE-22-378)

Membre du Tribunal : Janet Lew
Date de la décision : Le 31 mai 2022
Numéro de dossier : AD-22-214

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée, car l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le prestataire, C. R. (prestataire), porte la décision de la division générale en appel. Elle a conclu qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi quand il l'a fait. Il a quitté son emploi pour aller à l'école. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, ne l'avait pas dirigé vers un programme scolaire. La division générale a aussi conclu que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans le cas du prestataire. En conséquence, il a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a décidé qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi.

[4] Avant que l'appel du prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès¹. Une chance raisonnable de succès est l'équivalent d'une cause défendable². Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close.

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je ne donne pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

¹ Aux termes de l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je dois refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

² Selon la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

Question en litige

[6] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait au sujet du départ volontaire du prestataire?

Analyse

[7] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès s'il est possible qu'une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait ait été commise³.

[8] Après avoir obtenu la permission de la division d'appel, la partie demanderesse passe à l'appel proprement dit. À cette étape, la division d'appel décide si la division générale a commis une erreur. Si c'est le cas, la division d'appel décide ensuite de la façon de la corriger.

Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait au sujet du départ volontaire du prestataire?

[9] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait quant à la question de savoir s'il avait quitté volontairement son emploi. Il explique que son employeur l'a embauché, sachant qu'il irait à l'école à l'automne. Son employeur l'a mis à pied pour qu'il puisse retourner aux études⁴.

[10] La preuve présentée à la division générale montrait que le prestataire avait volontairement quitté son emploi. Rien dans le dossier d'appel n'indique que son employeur l'a mis à pied. En fait, le prestataire a dit à la Commission que son employeur avait encore du travail pour lui⁵.

³ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. En ce qui concerne les erreurs de fait, il faut que la division générale ait fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance.

⁴ Voir le courriel que le prestataire a rédigé le 28 avril 2022, au document AD2 du dossier d'appel.

⁵ Voir le document Renseignements supplémentaires daté du 10 novembre 2021, à la page GD3-18.

[11] Même si l'employeur du prestataire l'avait mis à pied, il existe une présomption générale voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler. Le prestataire aurait alors dû prouver qu'il était disponible pour travailler.

[12] Mais, comme l'a fait remarquer la division générale, si une personne suit un cours ou une formation vers laquelle la Commission ou une autorité désignée l'a dirigée, elle sera considérée comme étant sans emploi, capable de travailler et disponible pour travailler. Cependant, la personne doit s'assurer d'être aiguillée vers le programme ou la formation avant le début de la formation.

[13] Bref, quitter un emploi pour retourner aux études ou suivre un cours de formation n'est pas un départ fondé, à moins que la Commission autorise la formation. Le prestataire ne conteste pas le fait qu'il n'a pas été dirigé vers son programme de formation avant de commencer à le suivre.

[14] J'ai examiné le dossier sur le fond pour m'assurer que la division générale n'a pas ignoré, déformé ou mal interprété un élément de preuve important. Les conclusions de la division générale concordent avec les éléments de preuve. Je ne vois pas non plus d'erreur de droit, que ce soit à la lecture du dossier ou autrement.

[15] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. La preuve appuie les conclusions de la division générale selon lesquelles le prestataire a quitté son emploi pour suivre un programme de formation sans en avoir d'abord obtenu l'autorisation.

Conclusion

[16] Le prestataire n'a aucun argument défendable. La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel