



[TRADUCTION]

Citation : *TR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 515

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : T. R.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 6 mars 2023
(GE-22-3708)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 25 avril 2023

Numéro de dossier : AD-23-249

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur, T. R. (prestataire), est parti en vacances et n'est pas retourné à son travail à la date convenue avec son employeur. L'employeur a congédié le prestataire, et celui-ci a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification et l'a exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté son appel. Elle a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire veut maintenant faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Toutefois, il a besoin de la permission pour que son appel aille de l'avant.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Je refuse d'accorder la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[8] Le critère juridique que le prestataire doit remplir lors d'une demande de permission de faire appel est peu rigoureux : y a-t-il un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli¹?

[9] Pour trancher cette question, je me suis surtout demandé si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (moyens d'appel) énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*².

[10] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. Je dois plutôt décider si la division générale :

- a) n'a pas offert une procédure équitable;
- b) n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;
- d) a commis une erreur de droit⁴.

[11] Avant que le prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que le prestataire

¹ Ce critère juridique est décrit dans des décisions comme *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115, au paragraphe 12 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259, au paragraphe 16.

² Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Le texte de l'article 58(1)(c) précise en fait que la division générale aurait commis une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La Cour fédérale a défini l'adjectif « abusive » comme étant le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et l'adjectif « arbitraire » comme « dépend[ant] du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et entraîne des changements d'intérêt et d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement, une intention ou un objectif continu ». Voir la décision *Rahal c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que le prestataire n'a pas cernés avec précision⁵.

– **La décision de la division générale**

[12] La division générale a examiné ce qui a entraîné la perte d'emploi du prestataire. Elle a conclu que le prestataire avait été autorisé par son employeur à prendre des vacances pendant trois semaines. Le prestataire devait retourner au travail le 30 mai 2022⁶.

[13] Le prestataire s'est rendu au Sri Lanka. Son vol de retour était initialement prévu pour le 26 mai 2022. Le prestataire a développé une éruption cutanée et n'était pas à l'aise de voyager, alors il a reporté son vol au 6 juin 2022. Il n'a pas informé son employeur qu'il avait modifié son vol et qu'il ne retournerait pas au travail le 30 mai 2022⁷.

[14] L'employeur a tenté de communiquer avec le prestataire lorsqu'il n'était pas de retour le 30 mai, mais il n'a pas été en mesure de le joindre. Il lui a envoyé une lettre datée du 6 juin 2022 indiquant que son emploi prenait fin immédiatement.

[15] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas quitté volontairement son emploi. Elle a conclu que c'est le congédiement par l'employeur qui a entraîné la perte d'emploi⁸.

[16] La division générale a ensuite examiné les principes juridiques clés concernant l'inconduite⁹. Elle a conclu que la décision du prestataire de ne pas retourner au travail ou de ne pas aviser son employeur constitue une inconduite. Elle a fondé cette conclusion sur les faits suivants :

⁵ Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Voir la décision de la division générale au paragraphe 25.

⁷ Voir la décision de la division générale au paragraphe 28.

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 19.

⁹ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 22 et 23.

- a) Le prestataire devait obtenir l'autorisation de prendre des vacances et devait revenir le 30 mai 1997.
- b) La date de retour du prestataire était importante pour l'employeur.
- c) Le prestataire avait un rôle clé au sein de l'entreprise et devait former des gens pour s'acquitter de ses tâches pendant son absence.
- d) Le prestataire a modifié son vol de retour au Canada et n'a pas informé son employeur.
- e) Le prestataire n'a pas communiqué avec son employeur avant le 12 juin 2022, après avoir appris que son employeur lui avait envoyé une lettre de congédiement¹⁰.

[17] La division générale a conclu que le prestataire aurait dû savoir que sa conduite l'empêcherait de s'acquitter de ses obligations envers son employeur et qu'il était possible qu'il se fasse congédier¹¹.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur**

[18] Le prestataire a coché tous les moyens d'appel possibles dans sa demande de permission de faire appel. Dans ses motifs d'appel, il affirme qu'il n'est pas d'accord sur le fait qu'il a quitté volontairement son emploi¹². Cela concorde avec la conclusion de la division générale selon laquelle il a été congédié et ne constitue pas un moyen d'appel potentiel.

[19] Le prestataire répète en grande partie les arguments qu'il a présentés à la division générale et explique pourquoi il n'est pas revenu au Canada à la date prévue initialement. Le prestataire n'a relevé aucune erreur de fait dans la décision de la division générale. La division générale a accepté les raisons pour lesquelles le

¹⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 25.

¹¹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 29.

¹² Voir le document AD1-9 du dossier d'appel.

prestataire n'est pas revenu, mais elle a conclu qu'il s'agissait d'une inconduite. Je ne vois aucune erreur dans la décision de la division générale.

[20] Le prestataire soutient qu'il croit avoir été congédié injustement par son employeur. Il s'appuie sur le Code canadien du travail¹³. La division générale a abordé cet argument dans sa décision. Elle a conclu qu'il n'appartient pas au Tribunal d'examiner si le prestataire a été congédié à tort ou s'il a un recours en vertu d'autres lois. Le Tribunal peut seulement examiner ce que le prestataire a fait et si cela constitue une inconduite¹⁴.

[21] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a rendu cette décision. Il s'agit d'un principe bien établi dans la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale¹⁵.

[22] En plus des arguments du prestataire, j'ai aussi examiné les moyens d'appel. Le prestataire n'a signalé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'iniquité procédurale. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

[23] Le prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse d'accorder la permission de faire appel.

Conclusion

[24] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel

¹³ Voir la page AD1-14 du dossier d'appel.

¹⁴ Voir la décision de la division générale au paragraphe 30.

¹⁵ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185, *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 et *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.