



[TRADUCTION]

Citation : *DD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 735

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision relative à une prolongation de délai et à une demande de permission de faire appel

Partie demanderesse : D. D.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 13 avril 2022
(GE-22-707)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 8 juin 2023

Numéro de dossier : AD-23-315

Décision

[1] Je prolonge le délai pour le dépôt de la demande. Cependant, la permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a quitté son emploi de dépeceur-découpeur de viande dans une épicerie le 28 août 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire avait quitté son emploi. Elle a décidé qu'il l'avait fait volontairement (c'est-à-dire qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Après une révision défavorable à son égard, le prestataire a fait appel à la division générale.

[3] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. La division générale a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi quand il l'a fait.

[4] Le prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Il soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante.

[5] Je dois décider si la demande du prestataire a été présentée en retard à la division d'appel. Dans l'affirmative, je dois décider si je prolonge le délai pour déposer la demande. Si je le fais, je dois examiner si le prestataire a soulevé une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès.

[6] Je prolonge le délai pour le dépôt de la demande. Cependant, la permission de faire appel est refusée parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

[7] Je prolonge le délai pour le dépôt de la demande. Cependant, la permission de faire appel est refusée parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[8] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- La demande a-t-elle été présentée en retard à la division d'appel?
- Est-ce que je dois prolonger le délai pour le dépôt de la demande?
- Le prestataire soulève-t-il une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès?

Analyse

La demande a été présentée en retard

[9] Le délai pour déposer une demande de permission de faire appel est de 30 jours suivant la date à laquelle la décision et les motifs sont communiqués par écrit à la partie prestataire.

[10] La division générale a rendu une décision le 13 avril 2022. La décision a été communiquée au prestataire le 14 avril 2022. Celui-ci a présenté une demande de permission de faire appel le 27 mars 2023. La demande est en retard.

Je prolonge le délai pour le dépôt de la demande

[11] Pour décider s'il y a lieu d'accorder une prolongation du délai, je dois vérifier si le prestataire a une explication raisonnable justifiant son retard.

[12] Le prestataire explique qu'il a essayé d'obtenir du soutien de l'aide juridique et qu'il est allé voir son député. On ne l'a pas aidé. Personne ne voulait l'aider à aller de l'avant dans le processus d'appel.

[13] Je suis convaincu qu'une prolongation du délai pour déposer une demande de permission de faire appel est justifiée dans la présente affaire. Le prestataire a une explication raisonnable justifiant son retard.

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[14] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs susceptibles de révision sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision.

[15] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais où le fardeau est inférieur à celui dont il devra s'acquitter durant l'instruction de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission de faire appel, le prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de

succès en raison d'une erreur susceptible de révision. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est possible de soutenir qu'il y a eu erreur susceptible de révision pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[16] Par conséquent, pour accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés ci-dessus et qu'au moins un des motifs donne à l'appel une chance raisonnable de succès.

Le prestataire soulève-t-il une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès?

[17] Le prestataire soutient qu'il vivait dans un motel et qu'il a décidé d'emménager dans une maison plus près de son travail. Le loyer était bon marché, mais il devait faire quelques rénovations. Il a demandé un congé à son employeur, mais celui-ci a refusé. L'employeur a dit qu'il le réembaucherait. Il a décidé de démissionner. Pendant le déménagement, il s'est blessé. Lorsqu'il est retourné voir son employeur, on l'avait remplacé.

[18] La question de savoir si une personne était fondée à quitter volontairement son emploi dépend de celle de savoir si, compte tenu de toutes les circonstances, le départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[19] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Il aurait pu faire les rénovations en dehors de ses heures de travail. Il lui aurait fallu beaucoup plus de temps, mais il aurait conservé son emploi. La division générale a également conclu qu'il aurait pu parler à son employeur des questions relatives à la COVID-19 avant de quitter son emploi. Elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi quand il l'a fait.

[20] La preuve prépondérante montre que le prestataire a lui-même décidé de mettre fin à son emploi, ce qui était peut-être un bon choix pour lui à ce moment-là. Cependant, un bon choix personnel ne justifie pas d'avoir quitté un emploi selon la loi.

[21] Je ne vois aucune erreur susceptible de révision commise par la division générale. Sa conclusion est appuyée par la preuve et la jurisprudence. Malheureusement pour le prestataire, un appel à la division d'appel n'est pas l'occasion de présenter la preuve de nouveau et d'espérer obtenir un résultat différent.

[22] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale, et les arguments du prestataire à l'appui de sa demande de permission de faire appel, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[23] Je prolonge le délai pour le dépôt de la demande. Cependant, la permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel