



[TRADUCTION]

Citation : *DC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1141

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. C.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 1er juin 2023
(GE-23-404)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 21 août 2023

Numéro de dossier : AD-23-653

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] D. C. est le demandeur. Étant donné qu'il a demandé des prestations d'assurance-emploi, j'appellerai le demandeur « prestataire » dans la présente décision. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a rejeté la demande de prestations du prestataire parce qu'elle a conclu qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Le prestataire a demandé une révision à la Commission, mais elle n'a pas changé sa décision.

[3] Le prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a rejeté son appel. Il demande maintenant à la division d'appel de lui accorder la permission de faire appel de la décision de la division générale.

[4] Je refuse la permission de faire appel. Le prestataire n'a soulevé aucun argument défendable permettant de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou une autre erreur révisable dont je pourrais tenir compte.

Question en litige

[5] La division générale a-t-elle appliqué le mauvais critère juridique lorsqu'elle a examiné si le prestataire avait volontairement quitté son emploi sans justification?

Je n'accorde pas au prestataire la permission de faire appel

Analyse

Principes généraux

[6] Pour qu'une demande de permission de faire appel soit accueillie, les raisons de l'appel doivent correspondre aux « moyens d'appel » possibles. Pour accueillir la demande de permission de faire appel du prestataire et permettre au processus d'appel

d'aller de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens d'appel a une chance raisonnable de succès.

[7] Les moyens d'appel sont les seuls types d'erreurs que je peux prendre en considération. Les voici :

- a) Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a tranché une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher (erreur de compétence).
- c) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- d) La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a rendu sa décision¹.

[8] Les tribunaux ont établi qu'avoir une chance raisonnable de succès est la même chose qu'avoir une « cause défendable »².

Erreur de droit

[9] Le prestataire soutient que la division générale n'aurait pas dû examiner s'il avait quitté son emploi sans justification. Il affirme que la division générale aurait plutôt dû décider s'il avait été injustement congédié.

[10] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a seulement examiné si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

[11] La Commission a rejeté la demande de prestations d'assurance-emploi du prestataire. Elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. La *Loi*

¹ Les moyens d'appel ont été reformulés en langage clair et simple. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir les décisions *Canada (Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

sur l'assurance-emploi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification³.

[12] La division générale devait décider si la Commission avait raison de dire que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. Elle n'avait pas le pouvoir de décider s'il avait été « congédié injustement ». La division générale pouvait seulement examiner les questions relatives à l'assurance-emploi découlant de la décision de révision de la Commission⁴.

[13] Une personne qui pense avoir été congédiée injustement dépose habituellement une plainte ou une poursuite contre son employeur dans le but qu'on lui accorde des dommages-intérêts. La personne ne peut pas obtenir une telle réparation par l'entremise du programme de prestations d'assurance-emploi.

[14] Si le prestataire veut faire valoir ses arguments selon lesquels il a été congédié injustement à la suite d'un différend avec son employeur au sujet de sa rémunération, il doit présenter sa cause à une autre instance, par exemple les tribunaux civils, ou dans le cadre d'une plainte relative aux normes d'emploi.

Autres erreurs

[15] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire a fait un certain nombre d'affirmations. Par exemple, il a dit que l'employeur l'a congédié lorsqu'il lui a remis un [traduction] « préavis de départ ». Il a ajouté que l'employeur avait refusé de négocier et qu'il avait menti sur ses intentions de lui payer ses heures supplémentaires et sa commission.

[16] Toutefois, le prestataire n'a pas expliqué le lien entre ces affirmations et la façon dont la division générale avait traité la preuve. Il n'a pas précisé comment la division générale avait ignoré ou mal interprété les éléments de preuve pertinents dont elle disposait pour tirer les conclusions de fait nécessaires pour rendre sa décision.

³ Voir l'article 29(c) et l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir les articles 112 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[17] Je comprends que le prestataire est non représenté. Il n'a peut-être pas bien compris ce qu'il devait avancer comme argument. Par conséquent, j'ai épluché le dossier pour trouver des éléments de preuve pertinents que la division générale aurait peut-être ignorés ou mal compris⁵. Si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait qu'elle aurait tirée en ignorant ou en interprétant incorrectement des éléments de preuve pertinents, il s'agirait d'une erreur de fait importante.

[18] Le dossier n'appuie pas l'argument voulant que la division générale ait commis une erreur de fait importante.

[19] La division générale a souligné que le prestataire a reconnu qu'il avait pris la décision de démissionner. Elle n'a trouvé aucune preuve du contraire⁶. Même si le prestataire affirme maintenant qu'il a été congédié, il est impossible de soutenir que la division générale a mal compris ou ignoré la preuve montrant qu'il a quitté volontairement son emploi.

[20] De plus, le prestataire a déclaré que l'employeur avait refusé de négocier. On ne sait pas vraiment si le prestataire dit que l'employeur a refusé de négocier avant ou après qu'il a quitté son emploi.

[21] La division générale a examiné les éléments de preuve en fonction des circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi. Elle a conclu que l'employeur n'avait pas refusé de lui payer des heures supplémentaires. Elle a dit que la question des heures supplémentaires n'était pas réglée et que les discussions étaient en cours. La division générale s'est appuyée sur les déclarations que l'employeur a adressées à la Commission. L'employeur a dit à la Commission qu'il envisageait de payer des heures supplémentaires sous forme de prime, mais il a dit plus tard qu'il était prêt à lui payer des heures additionnelles.

[22] La division générale a également examiné la structure de la prime ou commission ainsi que le moment où elle devait être versée. Elle a examiné l'offre

⁵ Je suis les directives que la Cour fédérale a données dans des décisions comme *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

⁶ Voir le paragraphe 10 de la décision de la division générale.

d'emploi et la façon dont le prestataire pouvait recevoir la prime dans le cadre de son travail. Elle a dit que l'employeur offrait toujours de verser la prime, mais qu'il refusait de verser au prestataire une prime fondée sur les « estimations » que le prestataire avait lui-même faites. Elle n'a rien dit sur la question de savoir si l'employeur était toujours disposé à négocier la prime.

[23] Cependant, peu importe si l'employeur refusait de verser la prime, de payer des heures supplémentaires au prestataire ou de négocier le montant et le calendrier des paiements, la décision de la division générale ne dépend pas de ces faits.

[24] Une personne est « fondée » à quitter son emploi si le départ est la seule solution raisonnable dans son cas. Comme l'employeur et le prestataire avaient des points de vue très différents, la division générale a dit que le prestataire aurait pu communiquer avec les autorités compétentes en matière de normes du travail pour obtenir des conseils et demander un examen. Elle a ajouté qu'il aurait pu continuer à travailler pendant qu'il cherchait un autre emploi. Ces deux solutions auraient été raisonnables, même si l'employeur avait refusé de négocier.

[25] Le prestataire soutient également que l'employeur a menti sur ses intentions de lui payer ses heures supplémentaires et sa commission. Il semble me demander de conclure que la division générale aurait dû rejeter la preuve de l'employeur et accepter la sienne. Il me demande de soupeser à nouveau la preuve présentée à la division générale.

[26] Cependant, mon rôle n'est pas de réévaluer ou de soupeser les éléments de preuve pour en arriver à une conclusion différente⁷. Je ne peux pas intervenir dans les conclusions de la division générale, à moins qu'elle ait tiré ces conclusions en ignorant ou interprétant incorrectement un ou des éléments de preuve, ou que ces conclusions ne soient pas appuyées par les éléments de preuve dont elle dispose. Le prestataire n'a

⁷ Voir les décisions *Bergeron c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 220; *Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439; et *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354.

pas précisé comment la division générale aurait pu mal traiter la preuve, et je n'ai pas non plus trouvé d'exemple où cela s'était produit.

[27] L'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[28] Je refuse la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel