



[TRADUCTION]

Citation : *PA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1227

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division d'appel**

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

**Partie demanderesse :** P. A.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 8 août 2023  
(GE-23-165)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 15 novembre 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-798

## Décision

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

## Aperçu

[2] Le demandeur, le prestataire, a quitté son emploi et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a examiné les raisons du prestataire pour quitter son emploi. Elle a conclu que ce dernier avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a fait appel de la décision de révision devant la division générale.

[3] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a conclu que le prestataire avait lui-même pris la décision de déménager à St. Catharines, puis de quitter son emploi parce que le trajet jusqu'à son lieu de travail était trop long. La division générale a conclu que le prestataire aurait pu tenter de faire du covoiturage ou trouver un autre emploi avant de démissionner. Elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi au sens de la loi.

[4] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale devant la division d'appel. Il affirme que son représentant et lui ne savaient pas que l'audience avait lieu le 31 juillet 2023. Le prestataire soutient que c'est leur faute et qu'ils le regrettent. Ils demandent une autre audience avec des services d'interprétation.

[5] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait permettre d'accueillir l'appel.

[6] Je refuse 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 permettre d'accueillir l'appel?

## Analyse

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

- a) le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable 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 sans avoir le pouvoir de le faire;
- c) la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante;
- d) la division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision.

[9] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à une audience sur le fond. Le prestataire doit franchir cette première étape, mais celle-ci est moins exigeante que celle de l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de 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 révisable. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est possible de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable qui pourrait permettre d'accueillir l'appel.

[10] Par conséquent, pour accorder la permission, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés plus haut et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

**Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait permettre d'accueillir l'appel?**

[11] Le prestataire affirme que son représentant et lui ne savaient pas que l'audience avait eu lieu le 31 juillet 2023. Le prestataire soutient que c'est leur faute et qu'ils le regrettent. Ils demandent une autre audience avec des services d'interprétation.

**Date de l'audience**

[12] La division générale a abordé la question de l'absence du prestataire et de son représentant à l'audience. Elle a souligné que le 19 juillet 2023, un avis avait été envoyé à l'adresse courriel du représentant du prestataire. Cet avis précisait que la nouvelle audience devait avoir lieu le 31 juillet 2023 à 10 h.

[13] Le 24 juillet 2023, la division générale a appelé le prestataire au numéro de téléphone du représentant désigné. Le Tribunal de la sécurité sociale a passé six minutes au téléphone pour confirmer l'heure, la date et la façon de participer à l'audience par téléconférence. Selon le représentant du Tribunal, [traduction] « ils » n'avaient pas de questions et avaient confirmé [traduction] « leur » intention d'assister à l'audience.

[14] Le jour de l'audience, la division générale a tenté en vain de joindre le prestataire et son représentant par téléphone. Elle a tenu l'audience en leur absence.

[15] La loi prévoit qu'une audience orale peut avoir lieu en l'absence d'une partie si le Tribunal est d'avis que la partie a reçu l'avis d'audience<sup>1</sup>.

[16] Dans la présente affaire, le prestataire et son représentant étaient parfaitement au courant de la date de l'audience. Ils avaient reçu un avis d'audience et avaient confirmé leur présence lors du rappel par téléphone. Le prestataire et son représentant ont manqué l'audience par leur propre faute.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 58 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

[17] Selon moi, la division générale n'a pas manqué à un principe de justice naturelle en tenant l'audience sans le prestataire et son représentant.

[18] Ce moyen d'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

### **Départ volontaire**

[19] La division générale devait décider si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[20] Pour savoir si une personne était fondée à quitter volontairement son emploi, il faut savoir si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[21] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a jugé que le prestataire avait lui-même pris la décision de déménager à St. Catharines, puis de quitter son emploi parce qu'il était trop loin du travail. La division générale a conclu que le prestataire aurait pu tenter de faire du covoiturage ou trouver un autre emploi dans sa nouvelle région de résidence avant de démissionner. Elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi au sens de la loi.

[22] La preuve démontre que le prestataire a quitté son emploi. Il a déménagé de Mississauga à St. Catharines, en Ontario, le 1er août 2022. Il pouvait se rendre au travail en voiture à partir de son nouveau lieu de résidence, mais les 60 kilomètres supplémentaires qu'il faisait pour y arriver l'épuisaient.

[23] Comme l'a déclaré la division générale, la preuve médicale au dossier ne permet pas de conclure que le prestataire a dû quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. Même si ce n'était pas facile, le prestataire aurait pu rester à Mississauga ou dans les environs jusqu'à ce qu'il vende sa maison, ou il aurait pu continuer de faire le trajet en voiture à partir de son nouveau lieu de résidence. Il aurait ainsi eu le temps de trouver un autre emploi plus près de sa nouvelle résidence.

[24] Le prestataire a lui-même pris la décision de déménager loin de son lieu de travail en sachant que cela créerait des problèmes de transport. De nombreuses

décisions de jurisprudence ont établi que les problèmes de transport ne constituent pas une justification pour quitter un emploi<sup>2</sup>.

[25] Comme l'a conclu la division générale, le prestataire n'a pas démontré qu'il avait exploré d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[26] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire aimerait essentiellement présenter de nouveau sa preuve. Malheureusement pour le prestataire, un appel à la division d'appel du Tribunal n'est pas une nouvelle audience où une partie peut présenter de nouveau sa preuve et espérer une nouvelle issue favorable.

[27] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n'a relevé aucune erreur révisable, comme une erreur de compétence ou un manquement à un principe de justice naturelle de la part de la division générale. Il n'a cerné aucune erreur de droit ni conclusion de fait erronée que la division générale aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance au moment de rendre sa décision.

[28] Pour les motifs mentionnés précédemment et 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**

[29] 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

---

<sup>2</sup> Voir les décisions *MU c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 39 (CanLII); *CB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 CanLII 91800 (TSS); CUB 16658A; CUB 26708; CUB 40246; CUB 58249A; CUB 64665; et CUB 72413.