



[TRADUCTION]

Citation : *RS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 239

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à la permission de faire
appel**

Partie demanderesse : R. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 23 janvier 2024
(GE-23-3501)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 10 mars 2024

Numéro de dossier : AD-24-86

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, R. S. (prestataire), a cessé de travailler et a demandé des prestations d'assurance-emploi. Dans sa demande de prestations, le prestataire a déclaré qu'il avait été congédié.

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

[4] Le prestataire a fait appel de la décision de la Commission à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. Selon le prestataire, l'employeur lui a dit après une seule journée de travail qu'il ne convenait pas au poste. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification.

[5] Le prestataire veut maintenant faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Toutefois, il doit d'abord obtenir la permission de faire appel. Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur parce qu'on lui a dit après une journée de travail qu'il ne convenait pas au poste.

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

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

[8] Le critère juridique que le prestataire doit remplir pour demander la permission de faire appel est peu rigoureux : y a-t-il un moyen défendable qui permettrait d'accueillir l'appel¹?

[9] Pour trancher cette question, je me suis surtout demandé si la division générale avait 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 commis l'une des erreurs suivantes :

- a) elle n'a pas offert un processus équitable;
- b) elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;
- d) elle 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 donne 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 En fait, le texte de l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* précise que la division générale commet 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 le terme « abusive » comme étant le fait d'avoir « statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le terme « arbitraire » comme suit : « qui dépend 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 *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'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.

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

[12] La loi prévoit qu'une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances⁶. La division générale devait décider si le prestataire avait été congédié ou s'il avait quitté son emploi. Si elle a jugé que le prestataire avait quitté son emploi, elle devait décider si son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[13] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire soutient qu'on lui a dit qu'il ne convenait pas au poste qu'il occupait à son premier jour de travail. Il dit avoir reçu un texto le lendemain précisant que son poste serait pourvu et qu'il n'avait plus à se présenter au travail⁷.

[14] La division générale a reconnu l'argument du prestataire selon lequel il a été congédié lorsque son employeur lui a dit qu'il ne convenait pas au poste après une journée de travail. Elle a conclu qu'aucune preuve n'appuyait l'argument du prestataire selon lequel il avait été congédié⁸.

[15] La division générale a conclu que le gestionnaire avait demandé au superviseur de communiquer avec le prestataire lorsqu'il ne s'était pas présenté au travail⁹. On a dit au prestataire que l'employeur devrait embaucher une autre personne s'il ne se présentait plus au travail¹⁰. Selon un texto au dossier, l'employeur a envoyé un message au prestataire pour lui dire qu'il supposait que le poste ne l'intéressait pas parce qu'il ne s'était pas présenté au travail pendant deux jours¹¹.

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

⁶ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 16.

⁹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 16.

¹⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 17.

¹¹ Voir la page GD3-33.

[16] La division générale a fondé sa décision selon laquelle le prestataire avait quitté son emploi sur les éléments de preuve pertinents au dossier. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en rendant cette décision.

[17] Par la suite, la division générale a conclu que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Il aurait notamment pu demander à l'employeur pourquoi il ne convenait pas au poste, si c'était ce qu'il croyait, ou il aurait pu continuer de travailler jusqu'à ce qu'il trouve un nouvel emploi¹².

[18] Outre les arguments du prestataire, j'ai aussi examiné les autres moyens d'appel. Le prestataire n'a soulevé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale, et je ne vois aucune preuve à cet égard. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou une erreur de droit.

[19] Le prestataire n'a soulevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait permettre d'accueillir l'appel. Je refuse donc la permission de faire appel.

Conclusion

[20] 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

¹² Voir la décision de la division générale aux paragraphes 25, 27 et 32.