

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20190201**

**Dossier : T-227-18**

**Référence : 2019 CF 137**

**Ottawa (Ontario), le 1er février 2019**

**En présence de madame la juge St-Louis**

**ENTRE :**

**MARTIN BOSSÉ**

**demandeur**

**et**

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**JUGEMENT ET MOTIFS**

[1] M. Martin Bossé demande le contrôle judiciaire de la décision rendue le 23 janvier 2018 par la division d'appel du Tribunal de la Sécurité sociale (la Division d'appel) et rejetant sa demande de permission d'en appeler de la décision de la division générale du même Tribunal (la Division générale).

I. CONTEXTE

[2] Le 4 octobre 2010, M. Bossé débute un emploi au sein de la compagnie Canpar Transport. Le 5 octobre 2010, après avoir suivi deux jours de formation, il quitte l'emploi.

[3] Le 18 mai 2011, une enquêtrice des services d'intégrité de Ressources humaines et Développement des compétences Canada écrit à M. Bossé pour l'informer qu'elle croit comprendre qu'il a quitté volontairement son poste chez Canpar Transport le 5 octobre 2010, mais qu'il ne l'aurait pas signalé. En effet, dans sa déclaration téléphonique couvrant cette période, M. Bossé a confirmé ne pas avoir « cessé de travailler pour un employeur » pendant la période du 26 septembre au 9 octobre 2010 (dossier du défendeur aux pp 306-315).

[4] Le 19 mai 2011, M. Bossé signe une déclaration confirmant qu'il est exact qu'il n'a pas déclaré ce renseignement et il fournit l'explication suivante : « Après 2 jours de formation, ce n'était pas du travail à temps plein qui m'offrait alors j'ai pas apprécié. Je ne voulais pas décharger des vans, je voulais être livreur. À l'embauche, j'étais supposé être livreur et même représentant, ce qui n'était pas le cas ».

[5] Le 29 mai 2013, la Commission de l'assurance-emploi informe M. Bossé des mesures prises à l'égard de sa demande d'assurance-emploi. Ainsi, en lien avec la compagnie Canpar Transport, la Commission informe M. Bossé qu'elle ne peut verser de prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 3 octobre 2010, parce qu'il a volontairement arrêté de travailler

pour Canpar Transport le 5 octobre 2010 sans motif valable en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, LC 1996, ch 23 [la *Loi sur l'assurance-emploi*].

[6] La Division générale rejette l'appel de M. Bossé à l'encontre de la décision de la Commission et la Division d'appel refuse ensuite sa demande de permission d'en appeler. M. Bossé demande le contrôle judiciaire de ce refus à la Cour fédérale, qui accueille la demande et renvoie son dossier à la Division d'appel, jugeant que celle-ci a violé l'équité procédurale en n'informant pas M. Bossé qu'il a utilisé le mauvais formulaire dans le cadre de son appel. La Division d'appel accueille ensuite la demande de permission d'en appeler et l'appel de M. Bossé, de sorte que le dossier est retourné à la Division générale pour un nouvel examen de la décision de la Commission du 29 mai 2013.

[7] De retour devant la Division générale, M. Bossé soutient qu'il était fondé à quitter son emploi, car il y a eu une modification importante de ses conditions de rémunération (sous-alinéa 29c)vii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et de ses fonctions (sous-alinéa 29c)ix) de la *Loi sur l'assurance-emploi*). Concernant la formation d'un mois sur les camions offerte par l'employeur, M. Bossé plaide alors ne pas avoir été au courant au moment de l'embauche.

[8] Le 22 juin 2017, la Division générale rejette l'appel de M. Bossé. Elle conclut que ce dernier n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi auprès de Canpar Transport le 5 octobre 2010, puisque cette solution n'était pas la seule solution raisonnable dans ce cas. La Division générale estime qu'une solution raisonnable aurait été, pour M. Bossé, de continuer d'occuper cet emploi au sein de Canpar Transport et d'attendre de trouver un autre emploi avant

de quitter. Elle conclut que M. Bossé est conséquemment exclu du bénéfice des prestations en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[9] La Division générale note en particulier que M. Bossé (1) a quitté puisqu'il avait l'ambition d'obtenir sa classe 1 (décision de la Division général au para 25); (2) plaide les sous-alinéas 29c)vii) et 29c)ix) (para 26); (3) n'a pas démontré une modification à ses conditions de rémunération puisqu'il avait la possibilité de poursuivre sa formation à temps plein (para 30); et (4) n'a pas démontré que la modification de ses fonctions comme représentant à celles de livreur était un problème (para 30).

[10] La Division générale note aussi que l'abandon d'un emploi pour suivre une formation est une cause d'exclusion aux bénéfices des prestations (*Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40 [*Gauthier*]; *Canada (Procureur général) c Vairamuthu*, 2009 CAF 277) (décision de la Division générale aux para 33, 37).

[11] En lien avec la période de formation, la Division générale relève que M. Bossé affirme, tant dans une déclaration à la Commission que durant l'audience, que l'employeur lui a offert une formation de livreur, pour 30 jours et à temps plein (décision de la Division générale aux para 6h), 8h), 24, 27–28, 32).

[12] Le 3 juillet 2017, M. Bossé demande à la Division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la Division générale. Dans le formulaire de demande qu'il signe à cet effet le 3 juillet 2017, M. Bossé invoque un seul motif d'appel, soit que la Division générale a commis une

erreur importante reliée aux faits du dossier d'appel. Dans le même formulaire, M. Bossé précise que le passage de la décision de la Division générale à l'effet « qu'il y aurait une formation de 30 jours est erroné. Il n'y avait [sic] aucune formation assurer [sic] ou offerte d'un mois ».

[13] Le 23 janvier 2018, la Division d'appel refuse à M. Bossé sa demande de permission d'en appeler. Elle conclut que l'appel n'a pas de chance raisonnable de succès, car il n'y avait pas de fait erroné ni de conclusion tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans que la Division générale n'ait tenu compte des éléments portés à sa connaissance (alinéa 58(1)c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, LC 2005, ch 34 [la *Loi sur le ministère de l'Emploi*]).

[14] La Division d'appel constate que la Division générale a tenu compte de la preuve au dossier et qu'elle n'a pas ignoré des éléments de preuve. Elle souligne que M. Bossé a témoigné, lors de l'audience du 8 juin 2017, qu'il avait commencé une formation d'un mois et que la formation d'un mois est mentionnée dans le dossier d'appel (décision de la Division d'appel aux para 12–13).

[15] C'est cette décision qui fait l'objet du présent contrôle judiciaire.

## II. POSITION DES PARTIES

### A. *Position de M. Bossé*

[16] À l'appui de son dossier, M. Bossé dépose son propre affidavit, signé le 15 février 2018. L'affidavit semble être accompagné de deux pièces, soit la décision de la Cour fédérale rendue à

son endroit en 2015 et l'affidavit qu'il avait déposé dans ce dossier précédent. Malheureusement, M. Bossé ne fait pas référence à ces pièces dans son affidavit et elles ne sont pas identifiées avec la signature de la personne qui reçoit le serment, tel que l'exige la règle 80(3) des *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106.

[17] Dans son affidavit, M. Bossé conteste le fait que l'audience de mars 2014 devant la Division générale ait été tenue par téléconférence et énonce qu'il est en désaccord avec la décision de la Commission, puisqu'il n'avait d'autre choix que de quitter son emploi. Ensuite, il allègue qu'il y a violation des principes de justice naturelle car la Division générale a omis, à deux reprises, de traiter de son « argument principal » invoqué dans ses avis d'appel, sans toutefois préciser quel est cet argument. Finalement, il plaide qu'il a besoin de se faire comprendre et qu'il a l'impression que « tout est déjà prédéterminé » sur des faits en papier sans considérer le côté humain de sa décision de quitter son emploi.

[18] Dans son mémoire, M. Bossé ne présente pas d'arguments contestant la légalité de la décision de la Division d'appel rendue le 23 janvier 2018 ou de la décision de la Division générale du 22 juin 2017. M. Bossé affirme d'abord que la norme applicable au refus de la Division d'appel d'accorder une permission d'en appeler est celle de la décision raisonnable (*Bergeron c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 220 au para 6).

[19] M. Bossé expose ensuite le cadre législatif, citant les articles 260 et 262 de la « LECPD [sic] » et les paragraphes 58(1) et 58(2) de la « LMRHDC [sic] » et référant à des dispositions transitoires et à l'impact de l'adoption d'une nouvelle loi. La Cour peine à comprendre la nature

de la proposition de M. Bossé à cet égard et ce dernier n'a pas offert de précisions utiles en réponse aux questions soulevées par la Cour lors de l'audience.

[20] Toujours dans son mémoire, M. Bossé soutient que, dans le cadre d'un contrôle judiciaire d'une décision sur l'autorisation d'interjeter appel, la Cour doit d'abord se demander si la Division d'appel a appliqué le bon critère, c'est-à-dire le critère de la « chance raisonnable de succès ». Ensuite, la Cour doit évaluer, selon la norme de la décision raisonnable, si ce critère a été appliqué correctement (*Belo-Alves c Canada (Procureur général)*, 2014 CF 1100 aux para 55–60, 63–65). Il termine son mémoire en faisant valoir qu'il devrait avoir l'opportunité de se faire entendre « justement, et équitablement et devant jury ».

[21] Lors de l'audience, M. Bossé a invoqué le fait que le même décideur a rendu trois décisions dans son dossier et il a laissé entendre que ceci pouvait présenter un problème. Cependant, il n'a pas détaillé la nature de ses préoccupations à cet égard et il n'a pas abordé le fait que deux de ces trois décisions ont été rendues en sa faveur.

[22] Devant la Cour, M. Bossé ne présente aucun argument à l'effet qu'il était justifié de quitter son emploi pour un des motifs énumérés à l'alinéa 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

#### B. *Position du défendeur*

[23] Le défendeur affirme que la norme à appliquer aux décisions de la Division d'appel concernant une demande d'autorisation d'interjeter appel est celle de la décision raisonnable (*Canada (Procureur général) c Hines*, 2016 CF 112 au para 28; *Tracey c Canada (Procureur*

*général*), 2015 CF 1300 aux para 12–23). Le défendeur soutient que la décision de la Division générale et celle de la Division d’appel refusant sa demande de permission d’en appeler sont raisonnables.

[24] Le défendeur fait ensuite un exposé des faits et présente le cadre législatif. Ainsi, l’article 58 de la *Loi sur le ministère de l’Emploi* prévoit que la Division d’appel accorde la demande de permission d’en appeler si les motifs soulevés ont une chance raisonnable de succès. Cela consiste à « disposer de certains motifs défendables grâce auxquels l’appel proposé pourrait avoir gain de cause » (*Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au para 12 [*Osaj*]). Les articles 29 et 30 de la *Loi sur l’assurance-emploi* permettent de déterminer si un départ volontaire est justifié. Pour alléger le texte, les articles pertinents sont reproduits en entier en annexe.

[25] Le défendeur fait valoir que la décision de la Division générale est raisonnable, puisque la preuve au dossier révèle que M. Bossé aurait pu continuer sa formation en attendant de trouver un autre emploi. Il plaide également que la décision de la Division d’appel est raisonnable, car celle-ci a appliqué les bons articles de la *Loi sur le ministère de l’Emploi* et le bon test pour statuer sur la demande de permission d’en appeler. Il ajoute qu’il appartenait à M. Bossé de démontrer qu’il était fondé à quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 aux para 1–7; *Tanguay c Canada (Commission d’assurance-chômage)*, (CAF) [1985] ACF no 910 aux para 2–3), et que les motifs qu’invoque M. Bossé ne sont pas des justifications au sens de l’alinéa 29c) de la *Loi sur l’assurance-emploi* (*Gauthier* au para 2).

[26] Également, le défendeur soutient que la Division d'appel s'est conformée aux enseignements de la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 [*Karadeolian*] (au para 10) en examinant la preuve au dossier et en n'appliquant pas de façon mécanique l'article 58 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi*.

[27] Finalement, le défendeur souligne qu'il est bien établi que les demandes d'appel entendues sur dossier respectent les principes de justice naturelle (*Bossé c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1142 au para 34).

### III. DISCUSSION

#### A. *Cadre législatif*

[28] La *Loi sur l'assurance-emploi*, adoptée en 2005, a comme objectif d'assurer la sécurité des citoyens en offrant de l'assistance aux personnes qui ont perdu leur emploi et en aidant les chômeurs à retourner au travail. Par ailleurs, une personne est exclue du bénéfice des prestations notamment si, volontairement et sans justification, elle prend une période de congé ou quitte son emploi (articles 29 à 33 de la *Loi sur l'assurance-emploi*). L'alinéa 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit, quant à lui, que le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles énumérées, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Parmi les circonstances énumérées se trouvent la modification importante des conditions de rémunérations (sous-alinéa 29c)(vii)) et la modification importante des fonctions (sous-alinéa

29c)(ix)). Ainsi, le prestataire qui se trouve dans une telle situation ne sera pas exclu du bénéfice des prestations.

[29] Le Tribunal de la sécurité sociale est, quant à lui, constitué sous l'égide de la *Loi sur le ministère de l'Emploi*. Il est composé d'une Division générale et d'une Division d'appel (paragraphe 44(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi*). De façon générale, il ne peut être interjeté appel à la Division d'appel sans permission (paragraphe 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi*).

[30] Le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi* prévoit les moyens d'appel qui peuvent être invoqués auprès de la Division d'appel, dont celui prévu à l'alinéa 58(1)c), si la Division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Enfin, le paragraphe 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi* prévoit quant à lui qu'une demande de permission d'en appeler n'est accordée que si l'appel a une chance raisonnable de succès.

[31] La Cour a déterminé que « le fait d'avoir une chance raisonnable de succès consiste à disposer de certains motifs défendables grâce auxquels l'appel proposé pourrait avoir gain de cause » (*Osaj* au para 12). La permission d'en appeler est notamment accordée lorsque des éléments de preuve importants ont été ignorés ou mal interprétés (*Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 au para 20; *Karadeolian* au para 10).

B. *Norme de contrôle*

[32] La norme de contrôle applicable au refus par la Division d'appel de la permission d'en appeler est celle de la décision raisonnable (*Langlois c Canada (Procureur général)*, 2018 CF 1108 au para 4; *Lazure c Canada (Procureur général)*, 2018 CF 467 au para 18; *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 aux para 17–22).

C. *Les décisions sont raisonnables compte tenu de la preuve au dossier*

[33] La Cour a examiné la décision de la Division générale et celle de la Division d'appel, laquelle fait l'objet du présent contrôle judiciaire, et n'a pas été convaincue qu'elles sont déraisonnables.

[34] En effet, la preuve révèle que M. Bossé lui-même a confirmé que Canpar Transport offrait une formation à temps plein d'une durée de 30 jours (dossier du défendeur aux pp 333, 399) et la Division générale n'a donc pas erré à cet égard.

[35] De plus, M. Bossé n'a soulevé aucun argument à l'encontre des conclusions de la Division générale en lien avec les motifs de son départ et les sous-alinéas 29c)vii) et 29c)ix) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ni devant la Division d'appel, ni devant notre Cour. La Cour ne voit aucune raison d'intervenir à cet égard.

[36] Ainsi, puisque la preuve devant la Division d'appel indique que M. Bossé lui-même a confirmé qu'il bénéficiait d'une période de formation de 30 jours à temps plein, et qu'il s'agissait

là du seul motif d'appel, il était raisonnable pour la Division d'appel de conclure que l'appel de M. Bossé n'avait aucune chance raisonnable de succès et de refuser sa demande de permission d'en appeler.

[37] La décision de la Division d'appel fait partie des issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit (*Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 au para 47) et elle est raisonnable.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE que :**

- La demande de contrôle judiciaire est rejetée.
- Sans frais.

« Martine St-Louis »

---

Juge

## ANNEXE

### *Loi sur l'assurance-emploi, LC 1996, ch 23*

#### **Exclusion et inadmissibilité**

**29** Pour l'application des articles 30 à 33 :

- c)** le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :
- (i)** harcèlement, de nature sexuelle ou autre,
  - (ii)** nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,
  - (iii)** discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne,
  - (iv)** conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,
  - (v)** nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,
  - (vi)** assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,
  - (vii)** modification importante de ses conditions de rémunération,
  - (viii)** excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
  - (ix)** modification importante des fonctions,
  - (x)** relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
  - (xi)** pratiques de l'employeur contraires au droit,
  - (xii)** discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
  - (xiii)** incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
  - (xiv)** toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

**Exclusion : inconduite ou départ sans justification**

### *Employment Insurance Act, SC 1996, c 23*

#### **Disqualification and Disentitlement**

**29** For the purposes of sections 30 to 33,

- (c)** just cause for voluntarily leaving an employment or taking leave from an employment exists if the claimant had no reasonable alternative to leaving or taking leave, having regard to all the circumstances, including any of the following:
- (i)** sexual or other harassment,
  - (ii)** obligation to accompany a spouse, common-law partner or dependent child to another residence,
  - (iii)** discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the Canadian Human Rights Act,
  - (iv)** working conditions that constitute a danger to health or safety,
  - (v)** obligation to care for a child or a member of the immediate family,
  - (vi)** reasonable assurance of another employment in the immediate future,
  - (vii)** significant modification of terms and conditions respecting wages or salary,
  - (viii)** excessive overtime work or refusal to pay for overtime work,
  - (ix)** significant changes in work duties,
  - (x)** antagonism with a supervisor if the claimant is not primarily responsible for the antagonism,
  - (xi)** practices of an employer that are contrary to law,
  - (xii)** discrimination with regard to employment because of membership in an association, organization or union of workers,
  - (xiii)** undue pressure by an employer on the claimant to leave their employment, and
  - (xiv)** any other reasonable circumstances that are prescribed.

**Disqualification — misconduct or leaving without just cause**

**30 (1)** Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

**a)** que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

**b)** qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

*Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social, LC 2005, ch 34*

### **Autorisation du Tribunal**

**56 (1)** Il ne peut être interjeté d'appel à la division d'appel sans permission.

### **Moyens d'appel**

**58 (1)** Les seuls moyens d'appel sont les suivants :

**a)** la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;

**b)** elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;

**c)** elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

### **Critère**

**(2)** La division d'appel rejette la demande de permission d'en appeler si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

**30 (1)** A claimant is disqualified from receiving any benefits if the claimant lost any employment because of their misconduct or voluntarily left any employment without just cause, unless

**(a)** the claimant has, since losing or leaving the employment, been employed in insurable employment for the number of hours required by section 7 or 7.1 to qualify to receive benefits; or

**(b)** the claimant is disentitled under sections 31 to 33 in relation to the employment.

*Department of Employment and Social Development Act, SC 2005, c 34*

### **Leave**

**56 (1)** An appeal to the Appeal Division may only be brought if leave to appeal is granted.

### **Grounds of appeal**

**58 (1)** The only grounds of appeal are that

**(a)** the General Division failed to observe a principle of natural justice or otherwise acted beyond or refused to exercise its jurisdiction;

**(b)** the General Division erred in law in making its decision, whether or not the error appears on the face of the record; or

**(c)** the General Division based its decision on an erroneous finding of fact that it made in a perverse or capricious manner or without regard for the material before it.

### **Criteria**

**(2)** Leave to appeal is refused if the Appeal Division is satisfied that the appeal has no reasonable chance of success.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** IMM-227-18

**INTITULÉ :** MARTIN BOSSÉ ET LE PROCUREUR GÉNÉRAL  
DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** QUÉBEC (QUÉBEC)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 11 DÉCEMBRE 2018

**JUGEMENT ET MOTIFS** LA JUGE ST-LOUIS

**DATE DES MOTIFS :** LE 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019

**COMPARUTIONS :**

M. Martin Bossé SE REPRÉSENTANT SEUL

Me Philippe A. Sarrazin POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

N/A N\A

Me Philippe A. Sarrazin POUR LE DÉFENDEUR  
Procureur général du Canada  
Gatineau (Québec)