



[TRADUCTION]

Citation : *HN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 618

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : H. N.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 6 février 2023
(GE-22-3135)

Membre du Tribunal : Neil Nawaz

Date de la décision : Le 19 mai 2023

Numéro de dossier : AD-23-264

Décision

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

Aperçu

[2] Le prestataire travaillait comme camionneur. Le 17 décembre 2021, il a quitté son emploi et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du prestataire pour avoir quitté son emploi. Elle a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification et qu'elle n'avait donc pas à lui verser des prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a tenu une audience en personne et était d'accord avec la Commission. Elle a conclu que l'employeur du prestataire ne l'avait pas mis à pied involontairement. Elle a conclu que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[4] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Il affirme qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi et soutient qu'en rendant sa décision, la division générale a commis les erreurs suivantes :

- Elle n'a pas tenu compte de la preuve montrant que son employeur avait accepté de le mettre à pied en raison d'un manque de travail.
- Elle a conclu à tort que même si l'hiver commençait, son employeur n'avait pas de pénurie de travail.
- Elle n'a pas tenu compte du fait que Service Canada l'a puni pour son honnêteté.
- Elle a ignoré le fait que son employeur avait émis son relevé d'emploi en retard.

[5] J'ai examiné la décision de la division générale, ainsi que le droit et les éléments de preuve qu'elle a utilisés pour en arriver à cette décision. J'ai conclu que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[6] Il y a quatre moyens d'appel à la division d'appel. Le prestataire doit démontrer que la division générale a commis l'une des erreurs suivantes :

- elle a agi de façon injuste;
- elle a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- elle a mal interprété la loi;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel accorde d'abord la permission de faire appel². À cette étape, la division d'appel doit être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès³. Il s'agit d'un critère relativement facile à remplir, et cela signifie qu'une partie prestataire doit présenter au moins un argument défendable⁴.

[7] Je dois décider si l'un des motifs d'appel du prestataire relève d'un ou de plusieurs des moyens d'appel mentionnés plus haut et, dans l'affirmative, s'il soulève un argument défendable.

Analyse

[8] Le prestataire présente à la division d'appel essentiellement les mêmes arguments que ceux qu'il a présentés à la division générale. Il insiste sur le fait que son employeur et lui ont convenu d'une mise à pied temporaire. Il soutient que c'est parce que son employeur avait moins d'heures de travail disponibles en hiver.

¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir les articles 56(1) et 58(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

[9] Je ne vois aucun argument défendable fondé sur ces observations.

Premièrement, la division d'appel ne réexamine pas les éléments de preuve qui ont déjà été examinés par la division générale. Deuxièmement, la division générale **a bel et bien** examiné la preuve du prestataire, mais n'a rien trouvé dans la loi qui pouvait l'aider.

La division d'appel ne réexamine pas la preuve

[10] Pour avoir gain de cause à la division d'appel, une partie prestataire ne doit pas se contenter d'exprimer son désaccord avec la décision de la division générale. Elle doit aussi relever les erreurs précises que la division générale a commises en rendant sa décision et expliquer comment ces erreurs, s'il y en a, relèvent d'au moins un des quatre moyens d'appel prévus par la loi. Un appel à la division d'appel ne sert pas à « recommencer » l'audience de la division générale. Il ne suffit pas de présenter les mêmes éléments de preuve et arguments à la division d'appel dans l'espoir qu'elle rende une décision différente.

La division générale a examiné la preuve du prestataire

[11] La question de savoir si une partie prestataire est fondée à quitter son emploi dépend de nombreux facteurs. Dans la présente affaire, la division générale a conclu que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable. Elle en est arrivée à cette conclusion parce qu'elle a conclu que le prestataire avait demandé à son employeur d'être mis à pied :

- L'employeur a inscrit [traduction] « démission » sur le relevé d'emploi du prestataire.
- L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait démissionné parce qu'il voulait retourner aux études.
- L'employeur a dit à la Commission qu'il n'y avait pas de pénurie de travail.

[12] Compte tenu de ces conclusions, la division générale a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Elle a jugé que, même si l'employeur avait accepté de procéder à la mise à pied de l'appelant, le départ de ce dernier n'était pas la

seule solution raisonnable. Il aurait pu conserver son emploi pendant l'hiver, même avec des heures réduites, jusqu'à ce qu'il soit mis à pied de façon involontaire. Ou encore, il aurait pu conserver son emploi jusqu'à ce qu'il en trouve un meilleur.

[13] Je ne vois rien qui laisse croire que la division générale a agi de façon injuste, qu'elle a ignoré la preuve ou qu'elle a mal interprété la loi en fondant sa décision sur les conclusions ci-dessus. Comme la division générale l'a souligné à juste titre, avoir une bonne raison de quitter son emploi n'est pas la même chose qu'être fondé à quitter son emploi lorsqu'il existe d'autres solutions raisonnables. Le prestataire n'est peut-être pas d'accord avec la façon dont la division générale a examiné la preuve, mais cela ne constitue pas un moyen d'appel permis par la loi.

La division générale ne pouvait pas tenir compte du retard à produire le relevé d'emploi du prestataire

[14] Le prestataire reproche à la division générale de ne pas avoir tenu compte du fait que son employeur a préparé et soumis son relevé d'emploi bien après le délai requis de cinq jours. Toutefois, comme la division générale l'a reconnu à juste titre, cette question ne relevait pas de sa compétence⁵. De plus, même si le relevé d'emploi a été déposé en retard, je ne vois pas en quoi le retard a nui à son exactitude ou l'a rendu moins pertinent pour la question essentielle de l'appel, à savoir si le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi.

La division générale a le droit de soupeser la preuve comme elle l'entend

[15] L'un des rôles de la division générale est d'établir les faits. Ce faisant, elle a droit à une certaine latitude dans la façon dont elle évalue la preuve. Le prestataire peut croire que son témoignage a prouvé ses prétentions, mais ce n'était qu'un des nombreux facteurs que la division générale devait prendre en considération.

⁵ Au paragraphe 32 de sa décision, la division générale a déclaré qu'elle n'avait pas le pouvoir d'interpréter la *Loi sur les normes d'emploi* ni aucune loi autre que la *Loi sur l'assurance-emploi* et ses règlements connexes.

[16] La Cour d'appel fédérale a abordé ce point dans la décision *Simpson*, dans laquelle la prestataire a soutenu que le Tribunal avait accordé trop d'importance à certains éléments de preuve. En rejetant la demande de contrôle judiciaire, la Cour a conclu ce qui suit :

[L]e poids accordé à la preuve, qu'elle soit orale ou écrite, relève du juge des faits. Ainsi, une cour qui entend un appel ou une demande de contrôle judiciaire ne peut pas en règle générale substituer son appréciation de la valeur probante de la preuve à celle du tribunal qui a tiré la conclusion de fait contestée⁶.

[17] Dans la présente affaire, la division générale a fait un effort véritable et complet pour trier les éléments de preuve pertinents et évaluer leur valeur. Je ne vois aucune raison de remettre en question la décision de la division générale d'accorder plus d'importance à certains éléments de preuve qu'à d'autres.

Conclusion

[18] Pour les motifs mentionnés ci-dessus, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée.

Neil Nawaz
Membre de la division d'appel

⁶ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.