



[TRADUCTION]

Citation : *CS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 219

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

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

**Partie demanderesse :** C. S.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le  
13 décembre 2023 (GE-23-3203)

---

**Membre du Tribunal :** Melanie Petrunia

**Date de la décision :** Le 5 mars 2024

**Numéro de dossier :** AD-24-32

## Décision

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

## Aperçu

[2] Le demandeur, C. S. (prestataire), a quitté son emploi. Il a ensuite demandé des prestations d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé qu'il était exclu du bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi.

[3] Le prestataire a porté cette décision en appel à la division générale du Tribunal. Celle-ci a conclu que le départ du prestataire n'était pas fondé parce que quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable à ce moment-là. Elle a rejeté son appel.

[4] Le prestataire veut maintenant porter la décision de la division générale en appel à la division d'appel du Tribunal. Il doit cependant obtenir la permission de faire appel pour que son dossier aille de l'avant. Il soutient que la décision de la division générale contient une erreur de fait importante.

[5] Je dois décider si la division générale a fait une erreur révisable qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Question en litige

[6] Voici les questions à régler :

- a) Peut-on soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante?
- b) Le prestataire soulève-t-il d'autres erreurs révisables que la division générale aurait commises et qui pourraient donner à l'appel une chance de succès?

## Je refuse la permission de faire appel

[7] Dans le cadre d'une demande de permission de faire appel, le critère juridique que le prestataire doit remplir est peu rigoureux : y a-t-il un moyen (argument) qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès<sup>1</sup>?

[8] Pour trancher cette question, je me suis demandé si la division générale avait peut-être fait une ou plusieurs des erreurs pertinentes (appelées « moyens d'appel ») qui figurent dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*<sup>2</sup>.

[9] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. En fait, il faut plutôt que je décide :

- a) si la procédure de la division générale était inéquitable;
- b) si la division générale a oublié de trancher une question alors qu'elle aurait dû le faire ou si elle a tranché une question alors qu'elle n'aurait pas dû le faire;
- c) si elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>3</sup>;
- d) si elle a fait une erreur de droit<sup>4</sup>.

[10] Avant que l'appel du prestataire puisse passer à la prochaine étape, je dois être convaincue qu'au moins un des moyens d'appel ci-dessus lui donne une chance raisonnable de succès. Par « chance raisonnable de succès », on entend qu'en faisant valoir ses arguments, le prestataire pourrait gagner sa cause. Je dois aussi tenir

---

<sup>1</sup> Ce critère juridique est décrit, entre autres, au paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 et au paragraphe 16 de la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

<sup>2</sup> À l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>3</sup> En fait, le texte de l'article 58(1)(c) précise que la division générale aura commis 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 une façon « abusive » comme le fait d'avoir « statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot « arbitraire » comme « 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 [sic] c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

<sup>4</sup> Je paraphrase ici les moyens d'appel.

compte des autres moyens d'appel possibles, ceux que le prestataire n'a pas cernés avec précision<sup>5</sup>.

### **On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur**

[11] Selon la loi, une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas<sup>6</sup>. La division générale devait décider si le prestataire avait quitté son emploi sans justification.

[12] Le prestataire travaillait pour une entreprise de transformation de produits forestiers. Il a expliqué qu'il avait démissionné parce qu'il s'inquiétait de la sécurité sur les lieux de travail. Il travaillait dans une aire de tronçonnage où il coupait de grosses grumes. Il voulait qu'on installe une cage par-dessus la fenêtre de son poste de travail<sup>7</sup>. La division générale a admis que les conditions de travail dangereuses avaient amené le prestataire à démissionner<sup>8</sup>.

[13] Ensuite, la division générale a vérifié si quitter son emploi était la seule solution raisonnable qui s'offrait au prestataire à ce moment-là. Elle a conclu qu'il aurait pu essayer de trouver un autre emploi avant de démissionner et qu'il aurait pu faire part de ses préoccupations à l'organisme gouvernemental responsable de la sécurité<sup>9</sup>.

[14] Devant la division générale, le prestataire a fait valoir qu'il n'avait pas pu chercher un autre emploi avant de démissionner parce qu'il avait dû partir soudainement. La division générale a examiné cet argument, mais ne l'a pas jugé convaincant. Elle a conclu que le prestataire travaillait pour l'employeur depuis un certain nombre d'années. Le prestataire a dit que la sécurité le préoccupait depuis

---

<sup>5</sup> Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et la décision *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

<sup>6</sup> Selon l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>7</sup> Voir la page GD3-10.

<sup>8</sup> Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

<sup>9</sup> Voir les paragraphes 44 et 45 de la décision de la division générale.

longtemps. La division générale a jugé qu'il n'avait pas à démissionner ce jour-là et qu'il n'aurait pas pu [*sic*] essayer de trouver un emploi en premier<sup>10</sup>.

[15] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante. Ce moyen d'appel veut que la division générale ait fondé sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée après avoir ignoré ou mal interprété les éléments de preuve pertinents ou sur une conclusion sans lien rationnel avec la preuve<sup>11</sup>.

[16] Le prestataire explique qu'il croyait avoir épuisé toutes les solutions de rechange. Il fait valoir qu'il a postulé pour d'autres emplois, mais qu'en raison de son horaire, il n'était pas à la maison pour recevoir les appels<sup>12</sup>.

[17] Je conclus qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu qu'essayer de trouver un autre emploi avant de démissionner était une solution raisonnable pour le prestataire. J'ai écouté l'audience de la division générale. Elle a demandé au prestataire s'il avait posé sa candidature ailleurs avant de partir. Il a répondu qu'il aurait dû chercher du travail, mais qu'il a décidé de démissionner sur un coup de tête<sup>13</sup>.

[18] Devant la division générale, le prestataire n'a pas soutenu qu'il avait postulé pour d'autres emplois. On ne peut pas dire que la division générale se soit trompée parce qu'elle n'a pas examiné des éléments de preuve qui ne lui ont pas été présentés. La division générale a énoncé et appliqué la loi correctement lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

[19] En plus d'avoir examiné les arguments du prestataire, je me suis aussi penchée sur les autres moyens d'appel. Il n'a signalé aucune injustice procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve montrant que la procédure a été

---

<sup>10</sup> Voir le paragraphe 44 de la décision de la division générale.

<sup>11</sup> Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui prévoit que « 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 ».

<sup>12</sup> Voir la page AD1-3.

<sup>13</sup> Sur l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à partir de la 33<sup>e</sup> minute.

inéquitable. On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de compétence ou de droit.

[20] Le prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

## **Conclusion**

[21] La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l'appel.

Melanie Petrunia  
Membre de la division d'appel