



[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et NH*, 2024 TSS 241

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : X

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

Partie mise en cause : N. H.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée
du 29 décembre 2023 (GE-23-3048)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 10 mars 2024

Numéro de dossier : AD-24-43

Décision

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

Aperçu

[2] La mise en cause, N. H. (prestataire), travaillait pour le demandeur, X (employeur). Elle a cessé de travailler le 27 avril 2023 et a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi et qu'elle était fondée à le faire parce qu'il s'agissait de la seule solution raisonnable. L'employeur a fait appel de cette décision à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[4] La division générale a rejeté l'appel de l'employeur. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas quitté volontairement son emploi parce qu'elle n'avait pas le choix de rester ou de partir. Elle était d'accord avec la Commission pour dire que la prestataire n'était pas exclue du bénéfice des prestations.

[5] L'employeur 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. L'employeur soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[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 de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[7] Voici les questions en litige :

- a) Peut-on soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que l'employeur n'avait pas reçu de démission officielle?
- b) L'employeur soulève-t-il d'autres erreurs révisables que la division générale aurait commises et qui pourraient permettre d'accueillir l'appel?

Je n'accorde pas à l'employeur la permission de faire appel

[8] Le critère juridique que l'employeur 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;

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 ».

d) elle a commis une erreur de droit⁴.

[11] Avant que l'employeur 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 l'employeur pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que l'employeur n'a pas cernés avec précision⁵.

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

[12] L'employeur avait demandé que l'appel soit tranché en fonction des observations écrites. La division générale a décidé de tenir une audience et a dit à l'employeur qu'elle lui enverrait l'enregistrement de l'audience pour qu'il ait la possibilité de répondre par écrit⁶.

[13] La prestataire n'a pas assisté à l'audience. La division générale a tranché l'appel en se fondant sur les éléments dont elle disposait. Elle a tenu compte du dossier de la Commission et de l'avis d'appel de l'employeur.

[14] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas le choix de garder ou de quitter son emploi. Elle a conclu qu'elle s'était renseignée au sujet de son horaire et qu'on lui avait dit de ne pas se présenter au travail⁷. La division générale a déclaré qu'il n'y avait pas de lettre de démission au dossier et que la prestataire avait dit à la Commission qu'elle avait été forcée de démissionner. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas quitté volontairement son emploi⁸.

[15] L'employeur affirme que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'avait pas quitté son emploi parce qu'il n'y avait

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.

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

⁶ Voir les documents GD6 et GD7 du dossier d'appel.

⁷ Voir la décision de la division générale au paragraphe 14.

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 15.

pas de lettre de démission au dossier⁹. Pour ce moyen d'appel, la division générale doit avoir 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 preuve¹⁰.

[16] L'employeur soutient que la prestataire lui a dit qu'elle démissionnait et qu'il a la confirmation par courriel¹¹. L'employeur a joint à sa demande de permission de faire appel des documents qui n'avaient pas été soumis auparavant.

[17] Je ne suis pas en mesure d'examiner de nouveaux éléments de preuve à la division d'appel. Il y a quelques exceptions à cette règle, mais aucune ne s'applique dans le cas présent¹². Les tribunaux ont toujours dit que la division d'appel n'accepte pas de nouveaux éléments de preuve. Un appel n'est pas un nouvel appel fondé sur de nouveaux éléments de preuve, mais une révision de la décision de la division générale fondée sur la preuve dont elle disposait¹³.

[18] Les documents sur lesquels l'employeur s'appuie ne se trouvent pas dans le dossier qui a été présenté à la division générale. La division générale n'a pas commis d'erreur en omettant d'examiner des éléments de preuve qui n'avaient pas été portés à sa connaissance. Elle a expliqué les motifs de ses conclusions tout en faisant référence à la preuve. Je ne peux pas apprécier la preuve de nouveau et tirer une conclusion différente. La division générale a fondé sa décision sur des éléments de preuve pertinents.

[19] L'employeur soutient aussi qu'il n'était pas nécessaire de discuter de l'horaire à venir de la prestataire parce qu'elle avait déjà démissionné. Il affirme que personne ne

⁹ Voir le document AD1.

¹⁰ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, 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 ».

¹¹ Voir la page AD1-8.

¹² Bien que le contexte soit quelque peu différent, la division d'appel applique normalement les exceptions relatives à l'examen de nouveaux éléments de preuve que la Cour d'appel fédérale a décrites dans la décision *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48 au paragraphe 8.

¹³ Voir la décision *Gittens c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 256 au paragraphe 13.

l'a forcée à démissionner¹⁴. J'estime que ces arguments ne soulignent aucune erreur de fait de la part de la division générale. Comme je l'ai déjà mentionné, la division générale a fondé sa décision sur la preuve dont elle disposait et a expliqué les motifs de sa décision en faisant référence à cette preuve.

[20] Outre les arguments de l'employeur, j'ai aussi examiné les autres moyens d'appel. L'employeur 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.

[21] L'employeur 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

[22] 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

¹⁴ Voir la page AD1-8.