



[TRADUCTION]

Citation : *JZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 166

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

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

**Partie demanderesse :** J. Z.  
**Partie défenderesse :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
21 septembre 2023  
(GE-23-1352)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier  
**Date de la décision :** Le 21 février 2024  
**Numéro de dossier :** AD-23-976

## Décision

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

## Aperçu

[2] J. Z. est la prestataire dans la présente affaire. Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire a quitté volontairement son emploi sans justification<sup>1</sup>. Pour cette raison, elle n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi<sup>2</sup>.

[4] La division générale en est arrivée à la même conclusion<sup>3</sup>. Elle a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a conclu qu'il y avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi.

[5] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision rendue par la division générale auprès de la division d'appel<sup>4</sup>. Elle soutient que la division générale a commis plusieurs erreurs, notamment qu'elle n'a pas suivi une procédure équitable, qu'elle a commis une erreur de compétence, une erreur de droit et une erreur de fait.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel de la prestataire parce qu'elle n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Question en litige

[7] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur susceptible de révision?

---

<sup>1</sup> Voir la décision de révision aux pages GD3-45 à GD3-46.

L'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* exclut la partie prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle quitte volontairement son emploi sans justification.

<sup>3</sup> Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-18.

<sup>4</sup> Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-9.

## Analyse

[8] Un appel ne peut aller de l'avant que si la division d'appel accorde d'abord la permission de faire appel<sup>5</sup>.

[9] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès<sup>6</sup>. Cela signifie qu'il doit y avoir un motif défendable sur le fondement duquel l'appel pourrait être accueilli<sup>7</sup>.

[10] Les moyens d'appel possibles devant la division d'appel sont que la division générale<sup>8</sup> :

- a agi de manière injuste,
- a excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- a commis une erreur de droit;
- a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[11] Pour passer aux étapes suivantes, l'appel du prestataire doit avoir une chance raisonnable de succès.

## **Je n'accorde pas à la prestataire la permission de faire appel**

– **La prestataire soutient que la division générale a commis plusieurs erreurs**

[12] La prestataire affirme que la division générale a commis plusieurs erreurs<sup>9</sup>. J'ai résumé ses principaux arguments au sujet des erreurs à la division d'appel de la façon suivante :

- L'audience de la division générale était plus qu'injuste.
- La division générale ne lui a pas permis de commenter la fraude, l'abus et le harcèlement de Service Canada et de témoigner à ce sujet.

---

<sup>5</sup> Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

<sup>6</sup> Voir l'article 58(2) de la Loi sur le MEDS.

<sup>7</sup> Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

<sup>8</sup> Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

<sup>9</sup> Voir les pages AD1-1 à AD1-9.

- La division générale n'a pas inspecté la qualité du travail effectué par la CAEC, même si elle a présenté des preuves de désinformation dans leurs dossiers. Elle s'est appuyée surtout sur le dossier de représentation de la Commission.
- La division générale a dit qu'elle avait fait pression sur son employeur pour qu'il modifie son *relevé d'emploi*, mais qu'elle avait le droit de le demander.
- La Commission a constitué une « démission » sur son relevé d'emploi et la division générale s'est appuyée sur cela comme preuve, malgré le fait qu'elle avait prouvé qu'elle n'avait pas quitté son emploi.
- La division générale a ébauché une théorie selon laquelle elle avait démissionné de son emploi après avoir demandé des prestations d'assurance-emploi. En ce faisant, elle a ignoré le relevé d'emploi modifié.
- La décision de la division générale était fondée sur des événements circonstanciels qu'elle avait imaginés.
- Le Tribunal de la sécurité sociale devrait examiner son cas et le travail de ses collègues.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas suivi un processus équitable**

[13] La prestataire soutient que la division générale a agi injustement. Elle ne lui a pas permis de commenter la fraude, l'abus et le harcèlement de Service Canada et de témoigner à ce sujet.

[14] Pour l'essentiel, la prestataire soutient que la division générale n'a pas suivi un processus équitable. Il s'agit d'une erreur susceptible de révision que je peux prendre en considération<sup>10</sup>.

[15] Le droit à une audience équitable devant le Tribunal est assorti de certaines protections procédurales. Cela comprend le droit à un décideur impartial et le droit

---

<sup>10</sup> Voir l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS.

d'une partie de connaître la preuve qu'elle doit réfuter et d'avoir la possibilité d'y répondre.

[16] J'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale. L'audience a duré 2 heures 53 minutes. La prestataire a reçu l'aide d'un interprète tout au long de l'audience.

[17] Au début de l'audience, la division générale a expliqué à la prestataire qu'elle ne traiterai pas de la qualité des services fournis par le personnel de Service Canada<sup>11</sup>.

[18] La prestataire a répondu en disant à la division générale que certaines des déclarations faites par du personnel de Service Canada étaient fausses. La division générale a confirmé qu'elle pouvait présenter cette preuve (c.-à-d. des déclarations mensongères) pendant l'audience. Elle a cependant réitéré qu'elle n'évaluerait pas la qualité du service que la prestataire a reçu du personnel de Service Canada.

[19] La division générale n'a pas le pouvoir de traiter les plaintes relatives au service fourni par l'effectif de Service Canada. Elle a correctement orienté l'audience vers les questions qu'elle devait trancher. Personne n'a empêché la prestataire de témoigner pendant l'audience.

[20] La prestataire a écrit dans ses formulaires de demande à la division d'appel qu'elle a déjà déposé une plainte auprès du *Bureau de la satisfaction du client* de Service Canada<sup>12</sup>. Il s'agit de l'organisme approprié qui examine la prestation des services par Service Canada et qui y réagit.

[21] On ne peut soutenir que la division générale n'a pas suivi un processus équitable. L'enregistrement révèle que la prestataire a eu une audience complète et équitable.

---

<sup>11</sup> Voir l'enregistrement de l'audience, entre 40 min 54 s et 42 min 54 s

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

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence**

[22] Une erreur de compétence signifie que la division générale n'a pas tranché une question qu'elle devait trancher ou a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire<sup>13</sup>.

[23] La prestataire n'explique pas en quoi la division générale a commis une erreur de compétence. Malgré tout, j'ai examiné la décision de la division générale pour voir si des erreurs de compétence ont été commises.

[24] La compétence de la division générale découle de la décision de révision de la Commission qui est portée en appel devant le Tribunal<sup>14</sup>.

[25] Dans cette affaire, la Commission a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification<sup>15</sup>. Ce départ a entraîné une exclusion des prestations d'assurance-emploi<sup>16</sup>.

[26] C'est donc dire que la division générale devait décider si la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification.

[27] C'est exactement ce qu'elle a fait. La division générale a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification<sup>17</sup>. Selon la division générale, elle avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi<sup>18</sup>.

[28] Rien n'indique que la division générale a commis une erreur de compétence. Elle n'a décidé que des questions qu'elle devait trancher. De plus, la division générale n'a tranché aucune question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.

---

<sup>13</sup> Voir l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS.

<sup>14</sup> Voir les articles 112 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>15</sup> Voir la décision de révision de la Commission aux pages GD3-45 à GD3-46.

<sup>16</sup> Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>17</sup> Voir la décision de la division générale aux para 2, 63, 77, 86 et 104.

<sup>18</sup> Voir la décision de la division générale aux para 93, 96, 99, 100, 101, 102 et 103.

[29] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit**

[30] Une erreur de droit peut se produire lorsque la division générale n'applique pas les bonnes dispositions législatives ou utilise les bonnes dispositions législatives, mais comprend mal ce qu'elles signifient ou la manière de les appliquer<sup>19</sup>.

[31] La prestataire n'explique pas en quoi la division générale a commis une erreur de droit. Malgré tout, j'ai examiné la décision de la division générale pour voir s'il y avait erreur de droit.

[32] Selon la loi, une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas<sup>20</sup>. L'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat constitue l'une de ces circonstances<sup>21</sup>.

[33] La division générale a énoncé et appliqué le droit approprié dans sa décision<sup>22</sup>. Elle a d'abord évalué si la prestataire a quitté volontairement son emploi. Par la suite, elle a évalué si elle était fondée à quitter son emploi compte tenu de toutes les circonstances. Elle a tenu compte de la situation particulière de la prestataire et de la question de savoir si elle avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat<sup>23</sup>.

[34] La division générale a finalement décidé qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification<sup>24</sup>. Elle a affirmé qu'il y avait des solutions de rechange raisonnables autres que de quitter son emploi<sup>25</sup>.

---

<sup>19</sup> Voir l'article 58(1)(b) de la Loi sur le MEDS.

<sup>20</sup> Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>21</sup> Voir l'article 29(c)(vi) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>22</sup> Voir la décision de la division générale aux para 65 à 68.

<sup>23</sup> Voir la décision de la division générale aux para 70, 74 et 86.

<sup>24</sup> Voir la décision de la division générale aux para 2, 63, 77, 86 et 104.

<sup>25</sup> Voir la décision de la division générale aux para 93, 96, 99, 100, 101, 102 et 103.

[35] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de droit.

– **On ne peut soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante**

[36] 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 »<sup>26</sup>.

[37] Une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire est une conclusion qui contredit carrément les éléments de preuve ou qui n'est pas étayée par ces derniers<sup>27</sup>. Pour ce faire, il faut examiner les questions suivantes :

- La preuve contredit-elle carrément l'une des principales conclusions de la division générale?
- N'y a-t-il aucun élément de preuve qui pourrait appuyer rationnellement l'une des conclusions clés de la division générale?
- La division générale a-t-elle négligé des éléments de preuve essentiels qui contredisent l'une de ses principales conclusions?

[38] Premièrement, la prestataire affirme que la division générale n'a pas tenu compte de certains éléments de preuve, en particulier le relevé d'emploi modifié. Elle affirme qu'elle avait le droit de demander à son employeur de modifier son relevé d'emploi.

[39] La division générale était au courant du relevé d'emploi modifié. Elle a reconnu l'argument de la prestataire selon lequel l'employeur avait commis une erreur dans le relevé d'emploi original lorsqu'il a écrit qu'elle avait [traduction] « démissionné ». Elle voulait que le relevé d'emploi modifié soit plutôt pris en compte parce qu'il reflétait une [traduction] « pénurie de travail/fin de contrat ou de saison »<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

<sup>27</sup> Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118 au para 6.

<sup>28</sup> Voir la décision de la division générale aux para 31-32.

[40] La division générale a trouvé une preuve que l'employeur avait dit à la Commission que le relevé d'emploi avait été modifié parce que la prestataire lui avait demandé de le modifier<sup>29</sup>.

[41] Toutefois, la division générale a décidé qu'elle n'était pas liée par la façon dont l'employeur et l'employée ont décrit la séparation<sup>30</sup>. Elle a constaté qu'il n'y avait pas de pénurie de travail et qu'elle n'avait pas été mise à pied de son emploi<sup>31</sup>. Elle a fourni les motifs de cette conclusion, notamment que l'employeur a pu, à quelques reprises par la suite, offrir du travail la fin de semaine et que c'est la prestataire qui a dit à l'employeur qu'elle ne pouvait plus travailler à temps plein<sup>32</sup>. En fin de compte, elle a décidé de démissionner et elle s'était placée volontairement dans la situation dans laquelle elle se trouvait<sup>33</sup>.

[42] La division générale n'a pas fait fi du relevé d'emploi modifié. Elle n'était tout simplement pas d'accord avec la position de la prestataire d'après son évaluation globale de la preuve.

[43] Deuxièmement, la prestataire soutient que la division générale s'est surtout fondée sur le dossier de représentation de la Commission. Elle affirme qu'elle n'a pas inspecté le travail effectué par les agents de la Commission, même si elle a présenté des preuves de désinformation dans leurs dossiers.

[44] Le prestataire peut ne pas être d'accord avec la façon dont la division générale a évalué la preuve, mais il ne s'agit pas d'un moyen d'appel autorisé par la loi<sup>34</sup>. La division générale est l'enquêteur des faits et elle était libre d'apprécier la preuve. Je ne peux donc intervenir dans la conclusion de la division générale lorsqu'elle applique le droit établi aux faits<sup>35</sup>.

---

<sup>29</sup> Voir la décision de la division générale au para 33.

<sup>30</sup> Voir la décision de la division générale au para 34.

<sup>31</sup> Voir la décision de la division générale au para 35.

<sup>32</sup> Voir la décision de la division générale aux para 36-38.

<sup>33</sup> Voir la décision de la division générale aux para 61-63.

<sup>34</sup> Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

<sup>35</sup> Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

[45] Troisièmement, la prestataire soutient que la décision de la division générale était fondée sur des événements circonstanciels qu'elle avait imaginés. Elle a fondé une théorie selon laquelle elle a quitté son emploi après avoir demandé des prestations d'assurance-emploi.

[46] La division générale a tiré la conclusion de fait que la cessation d'emploi de la prestataire ne s'est produite qu'après le 25 novembre 2022. Elle indiquait que la date de cessation d'emploi se situait après qu'elle eut demandé des prestations d'assurance-emploi le 10 décembre 2022. Elle a donc décidé qu'elle n'avait pas quitté un emploi pour aller vers un autre<sup>36</sup>.

[47] Les conclusions clés de la division générale concordent avec la preuve au dossier. Elle a expliqué pourquoi elle a tiré les conclusions qu'elle a tirées.

[48] L'appel devant la division d'appel du Tribunal n'est pas une nouvelle audience visant à obtenir une issue différente.

[49] On ne peut soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait importantes.

## Conclusion

[50] J'ai passé le dossier en revue, écouté l'enregistrement audio et examiné la décision de la division générale<sup>37</sup>. La division générale a suivi un processus équitable et n'a tranché que les questions qu'elle était autorisée à trancher. Elle a énoncé et appliqué la loi correctement. Je n'ai trouvé aucune preuve qu'elle a commis des erreurs de fait importantes. Elle n'a pas ignoré ou mal compris des éléments de preuve clés.

---

<sup>36</sup> Voir la décision de la division générale au para 77.

<sup>37</sup> La Cour fédérale a affirmé que je devrais faire un examen comme celui-ci dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

[51] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Solange Losier  
Membre de la division d'appel