



[TRADUCTION]

Citation : *PB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 371

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

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

**Partie demanderesse :** P. B.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 22 mars 2024  
(GE-24-442)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 16 avril 2024

**Numéro de dossier :** AD-24-238

## Décision

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

## Aperçu

[2] Le demandeur, P. B. (prestataire), demande la permission de faire appel de la décision de la division générale. Celle-ci a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi, mais qu'il n'était pas fondé à le faire. Elle a conclu que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Il a donc été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire soutient qu'il était fondé à quitter son emploi et que le départ était la seule solution raisonnable dans son cas. Il dit qu'il avait des obligations familiales, notamment de prendre soin d'un proche malade. Il dit aussi qu'il éprouvait un stress psychologique. Selon lui, la division générale n'a pas traité adéquatement de ces raisons. Il affirme également que la membre ne l'a pas traité de façon juste, car elle [traduction] « [l'a] interrogé comme [s'il était] un criminel<sup>1</sup> ».

[4] Le prestataire affirme qu'il ne savait pas qu'il devait fournir autant de documents pour prouver ses arguments. Il dit qu'il obtiendra des documents à l'appui de son médecin.

[5] Avant que l'appel puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il faut que la cause soit défendable<sup>2</sup>. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close<sup>3</sup>.

[6] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je n'accorde pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec l'appel.

---

<sup>1</sup> Voir la demande à la division d'appel - assurance-emploi, à la page AD 1-3 du dossier d'appel.

<sup>2</sup> Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

<sup>3</sup> Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis obligée de refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

## Questions en litige

[7] Voici les questions en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la membre de la division générale a traité le prestataire de façon inéquitable?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale a ignoré les obligations familiales du prestataire et le stress psychologique auquel il faisait face lorsqu'elle a évalué si son départ était fondé?
- c) Est-il possible de soutenir que le prestataire peut se fonder sur de nouveaux éléments de preuve dans le cadre d'un appel de la décision de la division générale?

## Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[8] La permission de faire appel est refusée si la division d'appel est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès si la division générale a possiblement commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait<sup>4</sup>.

[9] En ce qui concerne ces erreurs de fait, il fallait que la division générale ait fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance<sup>5</sup>.

## Le prestataire ne peut pas soutenir que la membre de la division générale l'a traité de façon inéquitable

[10] Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale l'a traité de façon inéquitable. Il affirme que la membre a fait preuve de discrimination à son égard en l'interrogeant comme s'il était un criminel.

---

<sup>4</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>5</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[11] L'audience a duré environ 45 minutes. La membre a fait quelques remarques préliminaires, puis elle a commencé à poser des questions au prestataire. Rien ne donne à croire que l'une ou l'autre des questions était déplacée. En effet, elles se rapportaient aux questions en litige portées à la connaissance de la division générale.

[12] La membre a peut-être posé beaucoup de questions au prestataire, mais elle devait examiner les raisons pour lesquelles il a quitté son emploi et voir s'il avait des solutions autres que de quitter son emploi. Elle devait préciser la position du prestataire sur ces questions. Le fait que la membre ait pu poser beaucoup de questions au prestataire ne permet pas de soutenir qu'il y avait quelque chose d'injuste dans le processus ou que la membre a traité le prestataire de façon inéquitable.

[13] Au contraire, il aurait été injuste envers le prestataire que la membre ne lui ait pas posé de questions pour clarifier sa position.

[14] Le prestataire affirme que la membre a agi de façon regrettable, mais je ne vois aucun exemple de cela. La membre n'était ni agressive, ni menaçante, ni harcelante. Son ton et sa façon de poser des questions étaient appropriés. La membre n'a pas contre-interrogé le prestataire. Elle a posé des questions de façon uniforme et ouverte, et elle a donné au prestataire l'occasion d'y répondre.

[15] Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la membre de la division générale a traité le prestataire de façon inéquitable.

### **Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a ignoré ses obligations familiales et son stress psychologique**

[16] Le prestataire soutient qu'il était fondé à quitter son emploi parce qu'il avait des obligations familiales, notamment celle de prendre soin d'un proche malade, et qu'il faisait face à un stress psychologique. Il affirme que la division générale n'a pas traité adéquatement de ces raisons. Toutefois, la division générale a bel et bien abordé chacune d'elles.

[17] Aux paragraphes 18 à 27, la division générale a examiné les obligations qu'avait le prestataire de prendre soin d'un proche parent<sup>6</sup>. Elle a examiné la preuve. Elle a souligné que ni l'épouse du prestataire ni sa mère n'avaient besoin d'un proche aidant pour s'occuper d'elles. La division générale a souligné que la mère du prestataire demeure autonome, mais qu'elle trouvait réconfortant de savoir le prestataire à proximité lorsqu'elle avait besoin de lui. Ces conclusions concordaient avec les éléments portés à la connaissance de la division générale.

[18] Aux paragraphes 28 à 38, la division générale s'est demandé si les conditions de travail posaient un risque pour la santé ou la sécurité du prestataire<sup>7</sup>. Elle a conclu qu'il n'y avait tout simplement pas assez d'éléments de preuve pour démontrer que les conditions de travail du prestataire le touchaient dans la mesure où il le prétendait.

[19] Pour l'essentiel, le prestataire cherche à obtenir une réévaluation et me demande de tirer une conclusion différente de celle à laquelle la membre de la division est parvenue. Cependant, comme la Cour fédérale l'a déclaré dans l'affaire *Tracey*<sup>8</sup>, dans une demande de permission de faire appel (en matière d'assurance-emploi), la division d'appel a un rôle limité. Elle doit décider si l'appel a une chance raisonnable de succès. Elle ne réévalue pas la preuve et ne soupèse pas à nouveau les facteurs pris en considération par la division générale pour en arriver à une conclusion différente.

[20] Comme la Cour fédérale l'a déclaré dans une autre affaire, la possibilité que la preuve soit réévaluée en faveur du demandeur ne donne pas lieu à une cause défendable suffisante pour accorder la permission de faire appel<sup>9</sup>.

[21] La division générale a examiné tous les éléments de preuve. Elle a conclu que l'ensemble de la preuve ne démontrait pas que le prestataire avait l'obligation de

---

<sup>6</sup> Selon l'article 29(c)(v), une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment l'obligation de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

<sup>7</sup> Selon l'article 29(c)(iv), une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

<sup>8</sup> Voir la décision *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 au paragraphe 46.

<sup>9</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Tsagbey*, 2017 CF 356 au paragraphe 77.

prendre soin d'un proche parent ni que les conditions de travail posaient un risque pour sa santé ou sa sécurité.

[22] Je ne suis pas convaincue que le prestataire ait une cause défendable selon laquelle la division générale n'a pas examiné s'il était fondé à quitter volontairement son emploi pour ces raisons.

### **Le prestataire ne peut pas soutenir qu'il peut se fonder sur de nouveaux éléments de preuve dans le cadre d'un appel de la décision de la division générale**

[23] Le prestataire affirme qu'il peut demander à son médecin des documents à l'appui qui démontreraient que son travail nuisait à sa santé. Il chercherait à obtenir une réévaluation fondée sur ces nouveaux éléments de preuve.

[24] Cependant, la division d'appel n'accepte généralement pas de nouveaux éléments de preuve concernant les demandes de prestations d'assurance-emploi.

[25] Les tribunaux ont toujours indiqué que la division d'appel n'examine généralement pas les nouveaux éléments de preuve. Comme la Cour d'appel fédérale l'a déclaré dans l'affaire *Gittens* :

[13] [...] selon les règles fixées par le législateur, les audiences devant la division d'appel ne sont pas de nouvelles audiences fondées sur des éléments de preuve à jour par rapport à ceux dont disposait la division générale. La division d'appel procède au contrôle des décisions de la division générale en utilisant les mêmes éléments de preuve<sup>10</sup>.

[26] La Cour d'appel a établi les circonstances dans lesquelles la division d'appel peut accepter de nouveaux éléments de preuve. C'est le cas lorsque ces éléments de preuve fournissent des renseignements généraux ou, à titre exceptionnel, dans les cas où les deux parties ont convenu qu'un document important devrait être pris en considération<sup>11</sup>. De telles circonstances n'existent pas dans la présente affaire.

---

<sup>10</sup> Voir la décision *Gittens c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 256 au paragraphe 13.

<sup>11</sup> Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au paragraphe 39.

[27] La proposition du prestataire de déposer de nouveaux éléments de preuve à l'appui ne soulève aucun motif défendable.

## **Conclusion**

[28] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel