



[TRADUCTION]

Citation : *Tl c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 380

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

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

**Partie demanderesse :** T. I.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 1<sup>er</sup> février 2024  
(GE-23-3599)

---

**Membre du Tribunal :** Stephen Bergen

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

**Numéro de dossier :** AD-24-181

## Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. L'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] T. I. est la demanderesse. Je l'appellerai la prestataire parce que cette demande concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire a accepté un poste occasionnel de chauffeuse-livreuse. Après une journée de formation, elle a quitté son emploi parce qu'elle craignait de ne pas être en mesure d'exécuter les fonctions du poste. Elle craignait aussi que l'employeur ne lui donne pas un horaire de quarts de travail défini pour qu'elle puisse prendre des dispositions relatives à la garde des enfants. Elle a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission a refusé de lui en verser. Elle a décidé qu'elle n'était pas disponible pour travailler en raison de ses obligations en matière de garde d'enfants. Elle a aussi fait valoir qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification. Lorsque la prestataire lui a demandé de procéder à une révision, la Commission a infirmé sa décision selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler, mais n'a pas modifié sa décision selon laquelle elle avait quitté son emploi sans justification. Cela signifiait qu'elle demeurait exclue du bénéfice des prestations.

[5] La prestataire a fait appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a rejeté sa demande. Elle demande maintenant la permission de faire appel auprès de la division d'appel.

[6] Je refuse la permission de faire appel. La prestataire n'a pas démontré que l'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

## Question en litige

[7] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante en négligeant ou en comprenant mal que la prestataire ne se considérait pas comme employée?

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

### Principes généraux

[8] Pour que la demande de permission de faire appel de la prestataire soit accueillie, les motifs de son appel devraient correspondre aux « moyens d'appel ». Les moyens d'appel établissent les types d'erreurs que je peux prendre en considération.

[9] Je ne peux tenir compte que des erreurs suivantes :

- a) Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale ne s'est pas prononcée sur une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher (erreur de compétence).
- c) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- d) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit<sup>1</sup>.

[10] Pour accueillir cette demande de permission et permettre à la procédure d'appel d'aller de l'avant, je dois conclure qu'il y a une chance raisonnable de succès sur le fondement d'un ou de plusieurs moyens d'appel. D'autres décisions judiciaires ont assimilé une chance raisonnable de succès à une « cause défendable<sup>2</sup> ».

---

<sup>1</sup> Il s'agit d'une version en langage simple des moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>2</sup> Voir les décisions *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

## Erreur de fait importante

[11] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante. Elle affirme que la division générale a conclu qu'elle aurait pu demander d'autres options d'emploi, mais qu'elle ne se considérait pas comme employée.

[12] Il y a une erreur de fait importante lorsque la division générale fonde sa décision sur une conclusion de fait qui néglige ou comprend mal la preuve pertinente, ou lorsque sa conclusion ne découle pas rationnellement de la preuve<sup>3</sup>.

[13] La question de savoir si la prestataire savait qu'elle démissionnait lorsqu'elle a quitté l'employeur est pertinente pour établir si elle a quitté volontairement son emploi. Elle l'est également pour établir si elle avait d'autres solutions raisonnables que son départ parce que la division générale a décidé qu'elle avait la solution raisonnable de discuter des mesures d'adaptation du travail et de l'horaire avec son employeur. Je comprends pourquoi elle n'aurait peut-être pas discuté de cela avec son « employeur » si elle n'avait pas compris qu'elle avait été embauchée.

[14] Toutefois, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a mal compris ou ignoré la preuve selon laquelle elle ne se considérait pas comme employée lorsqu'elle a quitté son emploi. La division générale a expressément mentionné son argument selon lequel elle ne se considérait pas comme une employée à part entière<sup>4</sup>.

[15] La division générale a également fait référence à des éléments de preuve selon lesquels elle savait qu'elle démissionnait. Elle a indiqué qu'elle a témoigné (à l'audience dans le dossier GE-23-2694) qu'elle avait quitté son emploi après une journée<sup>5</sup>. Le relevé d'emploi de la prestataire mentionnait également qu'elle avait « démissionné » et qu'elle avait dit à la Commission qu'elle [traduction] « devait quitter cet emploi »<sup>6</sup>. Elle a déclaré qu'elle avait « quitté » le travail de chauffeuse-livreuse parce que c'était un

---

<sup>3</sup> L'article 58(1)(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* décrit plus précisément l'erreur. Il prévoit qu'il s'agit d'une telle erreur 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>4</sup> Voir la décision de la division générale au para 20.

<sup>5</sup> Voir la décision de la division générale au para 16.

<sup>6</sup> Voir les pages GD3-15 et GD3-17, respectivement.

poste sur appel, qu'elle devait soulever des boîtes « massives » et qu'elle avait peur des camions<sup>7</sup>.

[16] La prestataire n'aurait pas pu savoir qu'elle avait démissionné si elle ne savait pas qu'elle avait un emploi. Bien qu'elle ait témoigné au sujet des motifs de son départ, elle n'a pas mentionné qu'elle ignorait qu'elle occupait un emploi.

– **Autres erreurs de fait**

[17] Je suis conscient que la prestataire n'est pas représentée. Elle n'a peut-être pas compris exactement ce qu'elle devrait faire valoir. Par conséquent, j'ai effectué une recherche au dossier (y compris l'enregistrement audio de l'audience pour le dossier GE-23-2694 mentionné dans la décision de la division générale) pour trouver des éléments de preuve pertinents que la division générale aurait pu ignorer ou mal comprendre<sup>8</sup>.

[18] Malheureusement pour la prestataire, le dossier ne renferme aucun argument selon lequel la division générale a pu commettre une erreur de fait importante. La division générale a tenu compte des circonstances qui ressortent de la preuve et n'a pas négligé ou mal interprété la preuve relative à ces circonstances.

## **Conclusion**

[19] Je refuse la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel

---

<sup>7</sup> Écoute de l'enregistrement audio du dossier GE-23-2694 à 16 min 10 s.

<sup>8</sup> J'emboîte le pas à la Cour fédérale qui a rendu une décision comme *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.