



[TRADUCTION]

Citation : *TA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1287

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

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

**Partie demanderesse :** T. A.  
**Représentante ou représentant :** E. L.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
27 août 2024 (GE-24-2444)

---

**Membre du Tribunal :** Stephen Bergen

**Date de la décision :** ~~Le 23 octobre 2024~~

**Date du corrigendum :** **Le 10 décembre 2024**

**Numéro de dossier :** AD-24-714

## Décision

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

## Aperçu

[2] T. A. est la demanderesse. Je l'appellerai la prestataire parce que la présente décision porte sur sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire a quitté son emploi le 15 avril 2024, après que son employeur a diminué son nombre de quarts de travail. Elle a demandé des prestations d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations parce qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification.

[4] La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais cette dernière ne l'a pas changée. Lorsque la prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, celle-ci a rejeté son appel. La prestataire demande maintenant à la division d'appel la permission de faire appel.

[5] Je refuse la permission de faire appel. La prestataire n'a pas démontré qu'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

## Question en litige

[6] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante en ignorant ou en interprétant mal la preuve?

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

### Principes généraux

[7] Pour que sa demande de permission de faire appel soit accueillie, la prestataire doit invoquer des motifs d'appel qui correspondent aux « moyens d'appel ». Les moyens d'appel indiquent les types d'erreurs que je peux prendre en considération.

[8] Je peux seulement examiner les erreurs suivantes :

- a) le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre;
- b) la division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire (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>.

[9] Pour accorder la permission de faire appel à la prestataire et permettre au processus d'appel d'aller de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens d'appel donne à l'appel une chance raisonnable de succès. D'autres décisions judiciaires ont assimilé une chance raisonnable de succès à une « cause défendable<sup>2</sup> ».

### **Erreur de fait importante**

[10] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

[11] Une « erreur de fait importante » survient lorsque la division générale fonde sa décision sur une conclusion de fait qui ignore ou interprète mal la preuve pertinente, ou qui ne découle pas logiquement de la preuve.

[12] La prestataire affirme que la division générale a ignoré ou mal interprété la preuve. Toutefois, elle n'a soulevé aucun élément de preuve que la division générale aurait ignoré ou mal compris en tirant les principales conclusions sur lesquelles elle a fondé sa décision.

[13] Je vais examiner les principales conclusions et les éléments de preuve sur lesquels la division générale s'est appuyée.

---

<sup>1</sup> Il s'agit d'une version en langage clair des moyens d'appel. Le texte complet 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 (Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

[14] La division générale a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi. La prestataire conteste toujours cette conclusion. Elle prétend que l'employeur l'a congédiée « de façon déguisée » lorsqu'il a commencé à l'inscrire à l'horaire en diminuant ses quarts de travail.

[15] La division générale a compris l'élément de preuve de la prestataire selon lequel on avait réduit ses quarts de travail. Elle a aussi compris que selon la lettre de démission officielle de la prestataire, celle-ci estimait que les actions de l'employeur équivalaient à un congédiement déguisé. Toutefois, la division générale devait appliquer le critère juridique lié au « départ volontaire », tiré de la jurisprudence<sup>3</sup>. La loi dit que le « départ volontaire » est déterminé par la réponse à une seule question : la personne avait-elle le choix de rester ou de quitter? Même si la prestataire estimait avoir été congédiée de façon déguisée, la division générale a conclu qu'elle avait toujours le choix de rester ou de quitter. La prestataire a choisi de quitter son emploi.

[16] Comme elle a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi, la division générale devait décider si elle était fondée à le faire. Elle a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi. La prestataire n'est toujours pas d'accord.

[17] Pour décider si la prestataire était fondée à quitter son emploi, la division générale devait examiner si son départ était la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances. La prestataire a dit à la division générale que l'employeur avait réduit ses quarts de travail en réponse aux efforts qu'elle avait déployés pour être payée pour ses congés de maladie. Elle a ajouté qu'elle ne pouvait pas se permettre de vivre seulement avec ce nombre réduit de quarts de travail. Elle a aussi parlé de la façon dont l'employeur la harcelait d'autres façons.

[18] La division générale a examiné les circonstances suggérées par la preuve. En examinant le fait que les quarts de travail de la prestataire avaient diminué, la division générale a implicitement vérifié si une modification des conditions d'emploi avait eu une

---

<sup>3</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

incidence sur son revenu<sup>4</sup>. Elle a conclu que la prestataire était une employée sur appel dont le nombre minimal de quarts de travail n'était pas garanti.

[19] La division générale a reconnu la preuve de la prestataire selon laquelle elle travaillait cinq quarts de travail par semaine depuis très longtemps. Elle a souligné que la preuve de l'employeur confirmait que la prestataire travaillait à temps plein depuis [traduction] « des mois ». Toutefois, la preuve a démontré que les conditions d'emploi de la prestataire n'avaient pas changé depuis qu'elle avait accepté le contrat de suppléance. La division générale a conclu qu'elle était une travailleuse qui pouvait être appelée à travailler à l'avance ou le jour même. Cette conclusion reposait à la fois sur le contrat de suppléance original et les déclarations de l'employeur selon lesquelles il s'agissait des conditions au titre desquelles la prestataire demeurait employée. La division générale s'est aussi appuyée sur le fait que la prestataire a elle-même admis qu'elle était sur appel lorsqu'elle a commencé à travailler en novembre 2022 et qu'elle figurait seulement à l'horaire depuis peu, soit depuis l'été 2023, même si elle a déclaré qu'on lui demandait régulièrement pendant l'été de faire ce qu'elle estimait être des heures à temps plein. La division générale a pris note du témoignage de la prestataire selon lequel l'employeur lui a dit que le contrat original était invalide. Toutefois, elle n'a pas accepté cet élément de preuve, qui était fondé sur ce que l'employeur avait dit à la Commission au sujet de la relation d'emploi et sur le fait que l'employeur avait envoyé une copie du contrat à la Commission.

[20] La division générale a aussi examiné si la prestataire était victime d'intimidation et de harcèlement<sup>5</sup>. La prestataire a affirmé que l'employeur l'a intimidée ou harcelée des trois façons suivantes :

- il a diminué ses quarts de travail;
- il lui a envoyé un courriel indiquant qu'elle devait cesser de blâmer les autres pour sa propre erreur;

---

<sup>4</sup> Une « modification importante de ses conditions de rémunération » est une circonstance pertinente prévue à l'article 29(c)(vii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> Le harcèlement est une circonstance pertinente prévue à l'article 29(c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- les propriétaires ne la saluaient pas toujours et avaient des discussions avec d'autres membres du personnel enseignant devant elle dans une langue qu'elle ne comprenait pas.

La division générale n'a pas accepté que ces événements constituaient de l'intimidation ou du harcèlement.

[21] Au moment où la division générale a examiné la question liée à l'intimidation et au harcèlement, elle avait déjà conclu que l'employeur avait diminué les quarts de travail de la prestataire pour répondre à l'évolution de ses besoins. La division générale a rejeté l'affirmation de la prestataire selon laquelle l'environnement était toxique. Elle n'a pas tenu compte du fait que le seul courriel précisant à la prestataire de ne pas blâmer les autres pour ses propres erreurs, ce que l'employeur a reconnu comme étant inapproprié, ou que la façon dont l'employeur a agi devant la prestataire était si important que cela a créé un environnement toxique. Elle a aussi mentionné que la prestataire avait dit qu'elle n'avait pas souvent affaire à la propriétaire.

[22] La prestataire n'a pas précisé de quelle façon la division générale avait mal compris l'un ou l'autre des éléments de preuve sur lesquels elle s'était fondée. Elle n'a soulevé aucun élément de preuve pertinent dont la division générale était saisie et qu'elle aurait ignoré.

[23] En fait, la prestataire est en désaccord avec toutes les conclusions de fait de la division générale. Elle cherche à présenter de nouveau les faits sur lesquels la décision est fondée. À l'appui de ses arguments, elle a fourni des éléments de preuve supplémentaires liés au moment où elle a travaillé et à son horaire<sup>6</sup>.

[24] Je comprends que la prestataire n'est pas d'accord avec les conclusions de la division générale, mais le rôle de la division d'appel n'est pas de tenir une nouvelle audience sur la preuve. Je n'ai pas le pouvoir de modifier la façon dont la division générale a soupesé ou évalué la preuve, même si j'avais pu rendre une décision

---

<sup>6</sup> Voir les nouveaux éléments de preuve aux pages AD1-11, AD1-12 et AD1-15 à AD1-43 du dossier d'appel.

différente<sup>7</sup>. Je ne peux pas non plus tenir compte de nouveaux éléments de preuve dont la division générale n'était pas saisie lorsque ceux-ci sont présentés pour aider à prouver des faits qui sont en cause<sup>8</sup>.

[25] Je peux conclure à une erreur de fait seulement si j'admets que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait qui ne tient pas compte de la preuve pertinente ou qui l'interprète mal, ou sur une conclusion qui ne découle pas logiquement de la preuve<sup>9</sup>.

[26] La prestataire n'a pas démontré qu'il est possible de soutenir que la division générale a commis une telle erreur. Son appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

~~[27] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'avait pas demandé un congé au cours de la rencontre où son père a été congédié.~~

[28] L'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Conclusion

[29] 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> Voir, par exemple, les décisions *Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439; *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354; *Johnson c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1254; et *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1367.

<sup>8</sup> Voir les décisions *Mohamed c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 482; *Mette c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 276; et *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874.

<sup>9</sup> Il s'agit d'une paraphrase. L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* précise en fait qu'une erreur de fait survient lorsque la division générale fonde « sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance ».