



[TRADUCTION]

Citation : *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 127

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : A. L.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 28 janvier 2025
(GE-25-61)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 15 février 2025

Numéro de dossier : AD-25-102

Décision

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

Aperçu

[2] A. L. est le demandeur dans cette affaire. Je l'appellerai le prestataire parce que la présente demande concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi. La défenderesse est la Commission de l'assurance-emploi du Canada, que j'appellerai la Commission.

[3] Le prestataire a été mis à pied le 15 août 2024, car son employeur s'attendait à être touché par une grève ferroviaire. L'employeur a produit un relevé d'emploi indiquant qu'il avait été mis à pied en raison d'un manque de travail.

[4] Presque au même moment, le prestataire a demandé un congé de maladie, appuyé par un billet médical confirmant qu'il ne devait pas travailler jusqu'au 31 août 2024. Il bénéficiait d'une assurance-invalidité de courte durée, qui avait été approuvée jusqu'au 15 septembre 2024.

[5] Le 5 septembre 2024, l'employeur a demandé au prestataire de reprendre le travail, mais le prestataire a refusé, affirmant qu'il était toujours malade et qu'il n'avait pas d'argent pour se rendre au travail. Il a également annoncé sa démission, croyant que son environnement de travail nuisait à sa santé.

[6] Le 3 septembre 2024, le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi, en fonction de sa mise à pied en raison d'un manque de travail. Toutefois, la Commission a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi le 5 septembre 2024 et qu'il n'était pas fondé à le faire. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

[7] Le prestataire a demandé une révision de la décision, mais la Commission a maintenu son refus. Il a ensuite fait appel à la division générale du Tribunal de la

sécurité sociale, qui a rejeté son appel. Il demande maintenant à la division d'appel la permission de faire appel.

[8] Je refuse la permission de faire appel, car le prestataire n'a pas démontré qu'il y avait une erreur de fait importante de la part de la division générale.

Question en litige

[9] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante en admettant que le prestataire était allé chercher son relevé d'emploi?

Je refuse la permission de faire appel

Principes généraux

[10] Pour que la demande de permission de faire appel du prestataire soit accueillie, ses motifs d'appel doivent correspondre aux « moyens d'appel ». Les moyens d'appel sont les types d'erreurs que je peux prendre en considération.

[11] Je peux examiner seulement 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 elle a décidé d'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 droit¹.

[12] Pour accueillir la demande de permission de faire appel et permettre au processus d'appel d'aller de l'avant, je dois conclure que l'appel du prestataire a une chance raisonnable de succès sur la base au moins un de ces moyens d'appel. Selon

¹ 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*.

les tribunaux, avoir une chance raisonnable de succès équivaut à avoir une « cause défendable »².

Erreur de fait importante

[13] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante en ignorant ou en interprétant mal un élément de la preuve concernant le relevé d'emploi du prestataire.

[14] Le prestataire soutient qu'il a obtenu son relevé d'emploi électroniquement et que la division générale a commis une erreur en affirmant qu'il l'avait récupéré en personne.

[15] Lors de son témoignage devant la division générale, le prestataire a répété qu'il était allé chercher son talon de paie et un chèque chez son employeur. Il n'a pas mentionné avoir récupéré son relevé d'emploi à ce moment-là.

[16] Cependant, la preuve comprenait un message de l'employeur indiquant que le prestataire avait [traduction] « récupéré son relevé d'emploi et son talon de paie³ ». Lorsque la division générale a évoqué ce message lors de l'audience, le prestataire n'a pas saisi l'occasion de corriger cette affirmation en disant que le message de l'employeur était incorrect⁴.

[17] Je comprends que le prestataire tente maintenant de rectifier les faits, mais il existait des éléments de preuve permettant à la division générale de conclure qu'il avait bien récupéré son relevé d'emploi en personne.

[18] Plus important encore, la question de savoir si le prestataire a obtenu son relevé d'emploi électroniquement ou en personne n'avait pas d'incidence sur la décision de la division générale.

² Voir la décision *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

³ Voir la page GD3-30 du dossier d'appel.

⁴ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 26 min 40 s

[19] Une erreur de fait importante se produit uniquement lorsque la division générale **base sa décision** sur une conclusion qu'elle a tirée après avoir ignoré ou mal interprété des éléments de preuve **pertinents** (l'adjectif « pertinents » signifie **pertinents selon la loi**), ou sur une conclusion qui ne découle pas rationnellement des éléments de la preuve⁵.

[20] La division générale a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Après avoir révisé la preuve au dossier, elle a conclu que le prestataire avait informé son employeur de sa démission⁶. Le prestataire a également confirmé dans son témoignage qu'il avait démissionné lorsqu'on lui a demandé de reprendre son poste⁷.

[21] La façon dont le prestataire a obtenu son relevé d'emploi n'a aucune incidence sur les éléments de preuve ayant permis à la division générale de conclure qu'il avait quitté volontairement son emploi.

[22] La division générale a également décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. Autrement dit, elle a estimé qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner⁸.

[23] Cette conclusion repose sur l'ensemble des circonstances avancées par le prestataire, notamment la manque de travail initial, son congé de maladie, son état de santé et sa croyance selon laquelle l'environnement de travail aggravait son état de santé, son opinion selon laquelle le milieu de travail était [traduction] « chaotique » et ses difficultés financières pour se rendre au travail.

⁵ J'ai essayé de rendre cette erreur plus compréhensible. Ce moyen d'appel est défini à l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* : la division générale aura commis une erreur de fait lorsqu'elle « 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 ».

⁶ Voir la note de bas de page 2 du paragraphe 9 de la décision de la division générale.

⁷ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 21 min 45 s.

⁸ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] La division générale a estimé que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner. Il aurait pu faire au moins une des choses suivantes :

- consulter le personnel médical pour prolonger son congé d'invalidité de courte durée;
- discuter avec son employeur des problèmes de santé liés à son lieu de travail;
- demander des mesures d'adaptation ou un congé officiel
- chercher d'autres moyens de transport ou demander une avance sur son salaire.

[25] La question de savoir comment le prestataire a obtenu son relevé d'emploi ne constitue pas une « erreur de fait importante », car elle n'est pas pertinente pour des conclusions sur lesquelles la division générale s'est fondée. Il n'est pas pertinent de savoir si le prestataire a quitté volontairement son emploi et il n'est pas pertinent de savoir si l'une ou l'autre des solutions raisonnables que la division générale a trouvées était disponible.

[26] Je comprends que le prestataire est non représenté et que la Cour fédérale recommande d'adopter une approche prudente lorsqu'on analyse une demande de permission de faire appel, surtout si la partie demanderesse est non représentée. Mon objectif n'est pas de rejeter son appel simplement parce qu'il ne l'a pas formulé de manière optimale⁹.

[27] J'ai révisé le dossier, afin de m'assurer qu'aucun élément de preuve important n'a été ignoré ou mal compris par la division générale. Malheureusement pour le prestataire, je n'ai trouvé aucun argument défendable selon lequel la division générale aurait commis une erreur de fait importante.

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

⁹ Voir la décision de la Cour fédérale intitulée *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

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