



[TRADUCTION]

Citation : *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 134

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : S. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 7 janvier 2025
(GE-24-4019)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Date de la décision : Le 18 février 2025

Numéro de dossier : AD-25-69

Décision

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

Aperçu

[2] S. S. est le prestataire. Il a quitté son emploi d'ingénieur et a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada l'a exclu du bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi¹. Le prestataire a demandé une révision, mais la Commission a maintenu sa décision initiale.

[4] La division générale a rejeté l'appel du prestataire. Elle a conclu que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi étant donné les circonstances qui existaient au moment de son départ (paragraphe 35 à 38). Il aurait pu signaler le problème de sécurité à une autorité externe. Il aurait également pu continuer à travailler pendant qu'il cherchait un autre emploi ou demander un congé à son employeur.

[5] Pour obtenir la permission de faire appel de la décision de la division générale, le prestataire doit démontrer que son appel a une chance raisonnable de succès. Malheureusement, il ne l'a pas fait.

Remarque préliminaire : l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale est incomplet, mais cela ne cause pas préjudice au prestataire

[6] Dans sa demande d'appel, le prestataire a soutenu que la division générale avait commis des erreurs de fait importantes. Il n'a pas fait référence à des éléments de preuve précis que la division générale aurait ignorés ou mal compris, comme des documents ou son témoignage à l'audience. Il s'appuie plutôt sur ses connaissances et

¹ Voir les articles 29(c) et 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

son opinion sur la responsabilité juridique et les normes de santé et de sécurité au travail.

[7] Dans sa demande, il a écrit : [traduction] « on aurait dit que la dernière juge était à l'audience de quelqu'un d'autre et qu'elle ignorait ou ne comprenait pas grand-chose de ce que je disais² ». J'ai donc écouté l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale. Malheureusement, l'enregistrement se termine soudainement à 32 min 53 s, alors que l'audience n'était pas terminée.

[8] J'ai examiné si l'enregistrement incomplet de l'audience portait préjudice au prestataire dans le cadre de sa demande de permission de faire appel. J'ai gardé en tête que, selon la loi, je peux présumer que la division générale a examiné tous les éléments de preuve, sans qu'elle soit obligée de les mentionner un à un³.

[9] Je conclus que le prestataire ne subit aucun préjudice parce que je peux réparer tout préjudice potentiel en appliquant le critère de la « chance raisonnable de succès », et ce, de deux façons différentes :

- Premièrement, je vais examiner les arguments du prestataire en fonction du dossier de la division générale et de l'enregistrement partiel de l'audience. Je vais ensuite vérifier si la division générale a ignoré ou mal compris les éléments de preuve provenant de ces deux sources.
- Deuxièmement, je vais supposer que le prestataire a prouvé que la division générale a commis les deux erreurs de fait qu'il estime qu'elle a commises en ayant ignoré ou mal compris sa preuve. Je vais ensuite examiner si son appel a une chance raisonnable de succès.

[10] C'est donc ce que je vais faire afin que le prestataire ne subisse aucun préjudice ou aucune injustice.

² Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

³ Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au paragraphe 46.

Questions en litige

[11] Je dois trancher trois questions.

- Peut-on soutenir que la division générale a commis l'erreur de fait importante que le prestataire prétend qu'elle a commise?
- En supposant que la situation « compromettait la responsabilité » du prestataire et que ses fonctions d'agent de conformité en matière de sécurité concernaient exclusivement les camions, son appel a-t-il une chance raisonnable de succès?
- Peut-on soutenir que la division générale a commis l'un des autres types d'erreurs que la loi me permet d'examiner?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[12] J'ai lu la demande de permission de faire appel du prestataire⁴. J'ai lu la décision de la division générale et examiné les documents au dossier⁵. J'ai aussi écouté l'enregistrement partiel de l'audience.

[13] Je n'ai aucun doute que le prestataire était profondément préoccupé par la sécurité de ses collègues et par sa responsabilité juridique potentielle. Il est également clair qu'il n'est pas d'accord avec la décision de la division générale. Cependant, on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur qui pourrait changer l'issue de son appel. Autrement dit, son appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

[14] Pour ces motifs et les motifs qui suivent, je refuse au prestataire la permission de faire appel.

⁴ Voir le document AD1 dans le dossier d'appel.

⁵ Voir les documents GD2, GD3 et GD4 dans le dossier d'appel.

Critère pour obtenir la permission de faire appel

[15] Pour obtenir la permission de faire appel, le prestataire doit montrer que son appel a une chance raisonnable de succès⁶. Autrement dit, il doit démontrer qu'il existe un argument défendable selon lequel la division générale a commis l'une des erreurs que la loi me permet de prendre en considération⁷ :

- elle a suivi un processus injuste ou a fait preuve de partialité⁸;
- elle a mal exercé son pouvoir décisionnel (erreur de compétence);
- elle a commis une erreur de fait importante;
- elle a commis une erreur de droit.

[16] Je dois d'abord examiner les erreurs que le prestataire a présentées dans sa demande⁹. Le prestataire n'est pas représenté. Par conséquent, je ne dois pas appliquer le critère de la permission de faire appel de façon mécanique¹⁰.

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

– Arguments du prestataire et droit applicable

[17] Le prestataire a coché la case qui indique que la division générale a commis une erreur de fait importante¹¹. Il a ensuite présenté trois arguments :

⁶ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁷ La Cour fédérale a déclaré qu'un appel a une chance raisonnable de succès lorsqu'il existe un argument défendable grâce auquel la partie appelante pourrait avoir gain de cause. Voir la décision *Brown c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 1544 au paragraphe 41, citant le paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁸ Il s'agit des moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Je les appelle des erreurs.

⁹ Voir la décision *Twardowski v Canada (Attorney General)*, 2024 FC 1326 [en anglais seulement] au paragraphe 26.

¹⁰ C'est ce que la Cour fédérale a affirmé dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874, *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

¹¹ Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

- La division générale n'a pas reconnu que sa responsabilité était compromise en raison du retrait illégal par son employeur d'un rideau lumineux de sécurité approuvé par la CSA pour une machine dont il était responsable en tant qu'ingénieur d'entretien.
- La division générale a mal compris qu'en tant qu'agent de en sécurité, il était responsable des machines. Il était plutôt responsable de la sécurité des camions.
- La division générale a ignoré ses éléments de preuve et ses arguments au sujet du changement unilatéral de sa description d'emploi.

[18] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée en ignorant ou en interprétant de façon erronée des éléments de preuve pertinents¹² (autrement dit, s'il y a des éléments de preuve qui contredisent carrément ou qui n'appuient pas une conclusion de fait que la division générale a tirée pour rendre sa décision).

[19] Il incombe à la division générale d'examiner et de soupeser la preuve¹³. Je ne peux pas réévaluer la preuve ni substituer mon opinion sur les faits à celle de la division générale. Je peux présumer que la division générale a examiné tous les éléments de preuve, sans qu'elle soit obligée de les mentionner un à un¹⁴.

[20] Je vais maintenant examiner chacun des trois arguments du prestataire.

– **La division générale n'a pas ignoré la preuve du prestataire au sujet de sa responsabilité potentielle**

[21] Le prestataire a envoyé à la division d'appel de nouveaux éléments de preuve que la division générale n'avait pas. Cependant, je ne peux pas tenir compte de ses

¹² Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, si 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, il y a un moyen d'appel. Je l'ai présenté en langage clair et simple, d'après les termes qui figurent dans la *Loi* et dans les décisions où la *Loi* est interprétée.

¹³ Voir la décision *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 au paragraphe 33.

¹⁴ Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au paragraphe 46.

éléments de preuve sur les pénalités ou les amendes prévues par la loi provinciale sur la santé et la sécurité au travail¹⁵. En effet, ils ne correspondent à aucune des exceptions à la règle générale selon laquelle la division d'appel ne peut pas examiner de nouveaux éléments de preuve¹⁶.

[22] La division générale a examiné la preuve du prestataire (et les arguments des parties) concernant la responsabilité juridique potentielle de ce dernier (paragraphe 6, 24, 32 et 33). Elle a aussi examiné si le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi en raison de sa responsabilité potentielle (paragraphe 37).

[23] La division générale n'avait pas à accepter l'opinion du prestataire sur sa propre responsabilité juridique telle qu'il l'interprétait d'après les lois qu'il a citées.. Elle n'avait pas non plus à accepter son argument selon lequel il était fondé à quitter son emploi. Elle n'avait pas non plus à accepter son argument selon lequel il était fondé à quitter son emploi, c'est-à-dire que la seule solution raisonnable était de démissionner, à la lumière de l'évaluation du prestataire sur sa propre responsabilité potentielle.

[24] Cela me montre que la division générale n'a pas ignoré sa preuve selon laquelle la situation, comme il le dit, compromettait sa responsabilité. De plus, elle n'a pas ignoré son argument selon lequel il devait démissionner puisque sa responsabilité était compromise.

– **La division générale n'a pas mal compris le rôle du prestataire comme agent de conformité en matière de sécurité des camions**

[25] Le prestataire ne fait référence à aucun paragraphe de la décision lorsqu'il soutient que la division générale [traduction] « a compris à tort que, comme agent de conformité en matière de sécurité, je m'occupais des machines¹⁷ ».

¹⁵ Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

¹⁶ Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 aux paragraphes 37 à 40.

¹⁷ Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

[26] La division générale a écrit « agent de conformité en matière de sécurité des camions » et « agent de la sécurité et de la conformité des camions » dans sa décision (paragraphe 3 et 21).

[27] La division générale semble comprendre la preuve du prestataire selon laquelle il avait des responsabilités en matière de sécurité des machines dans ses deux rôles d'ingénieur de fabrication et d'ingénieur d'entretien (paragraphe 6, 20, 23 à 27, 33 et 34).

[28] La division générale a fait référence au rôle d'agent de conformité en matière de sécurité lorsqu'elle a évalué les arguments de la Commission concernant les solutions raisonnables (paragraphe 34). La Commission a soutenu que le prestataire aurait pu communiquer avec les autorités réglementaires responsables de la sécurité au travail. Ensuite, la division générale a examiné la preuve du prestataire selon laquelle il n'a pensé à cette solution que des mois après avoir démissionné (paragraphe 28, point 4).

[29] La division générale a ensuite tiré une conclusion de fait sur la capacité du prestataire à s'informer au sujet des lois sur la santé et la sécurité au travail et à déposer une plainte au titre de ces lois. Elle a examiné les arguments des parties à la lumière de la preuve. Elle a ensuite conclu qu'en tant qu'agent de conformité en matière de sécurité, il était raisonnable de [traduction] « s'attendre à ce qu'il [le prestataire] puisse obtenir des renseignements sur les règles et les procédures de sécurité » (paragraphe 34).

[30] Je comprends que la division générale voulait dire que, comme le prestataire était agent de conformité en matière de sécurité des camions, il était raisonnable de s'attendre à ce qu'il soit en mesure de signaler un incident de santé et de sécurité au travail après avoir constaté le retrait du rideau lumineux de sécurité par son employeur.

[31] Lorsque la division générale évalue la preuve, elle peut tirer des conclusions, à condition que la preuve appuie ces conclusions de façon logique et raisonnable. Dans la présente affaire, la preuve appuie la conclusion de la division générale. Le prestataire

n'a donc pas démontré que la division générale a mal compris sa preuve concernant son rôle d'agent de conformité en matière de sécurité des camions.

– **La division générale n'a pas ignoré la preuve du prestataire au sujet des changements unilatéraux qui ont été apportés à la description de son poste**

[32] La division générale a examiné si l'employeur avait apporté des changements importants (unilatéraux) aux fonctions du prestataire (paragraphe 7 et 18 à 21). La division générale a soupesé la preuve et a conclu qu'il n'y avait pas eu de changements importants dans ses fonctions (paragraphe 18).

[33] La division générale n'a pas ignoré ou mal compris les éléments de preuve pertinents aux termes de la loi.

[34] En vertu de l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la division générale devait examiner si les changements importants étaient survenus **au moment où le prestataire a démissionné**. La division générale a conclu que le changement relatif aux fonctions d'ingénieur d'entretien n'était pas survenu à sa démission, mais plutôt **lorsque le prestataire a été embauché**. De plus, le prestataire avait accepté le changement à ce moment-là (paragraphe 18 et 19). La division générale a également tenu compte du fait que le prestataire avait seulement laissé entendre que les changements étaient survenus plus proche du moment où il a démissionné, mais qu'il n'avait pas fourni de preuve à cet égard (paragraphe 20 et 21).

[35] Cela me montre que la division générale n'a pas ignoré ou mal compris la preuve du prestataire concernant la façon dont le changement dans ses fonctions a mené à son départ.

[36] Je ne vais pas supposer que le prestataire a prouvé ce fait dans la section suivante de mon analyse, après le résumé. Je peux supposer que la division générale a examiné tous les éléments de preuve. Les motifs de la division générale sont également très précis : [traduction] « a laissé entendre, mais n'a pas fourni de preuves ». De plus, le fait que le prestataire a accepté les changements lorsqu'il a

commencé à travailler signifie que ces changements ne peuvent pas être considérés comme une des circonstances prévues à l'article 29(c).

Résumé : selon les documents et l'enregistrement partiel de l'audience, on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante

[37] Le prestataire n'a pas démontré que la division générale a ignoré ou mal compris des éléments de preuve pertinents.

[38] J'ai examiné les documents au dossier de la division générale et écouté l'enregistrement partiel de l'audience. Mon examen me montre que la preuve pertinente appuie la décision de la division générale.

[39] Par conséquent, on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

En supposant que la division générale a commis les deux erreurs de fait que le prestataire affirme qu'elle a commises, ce dernier avait-il une autre solution raisonnable que de quitter son emploi?

[40] L'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès, même si je suppose qu'il a prouvé les deux circonstances suivantes :

- La situation « compromettait » sa responsabilité. Autrement dit, s'il ne démissionnait pas, il aurait pu être tenu personnellement responsable si un accident survenait à la suite du retrait illégal du rideau de sécurité par son employeur.
- À titre d'agent de conformité en matière de sécurité, il était responsable des camions, et non des machines.

[41] Malgré ces circonstances, le prestataire avait au moins une autre solution raisonnable que de quitter son emploi. En effet, il aurait pu signaler l'infraction à un organisme de réglementation ayant le pouvoir de répondre à ses préoccupations (paragraphe 35 et 37).

[42] Cela signifie que même si l'on supposait que la division générale a commis les erreurs de fait que le prestataire affirme qu'elle a commises, ces erreurs n'auraient pas changé l'issue de son appel. En effet, le prestataire n'a pas prouvé au titre de l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* qu'il était fondé à quitter son emploi compte tenu des circonstances qui existaient au moment de son départ.

Il n'y a aucune autre raison pour laquelle je peux accorder au prestataire la permission de faire appel

[43] Le prestataire n'est pas représenté. J'ai donc examiné s'il y avait une cause défendable selon laquelle la division générale aurait utilisé un processus injuste ou commis une erreur de compétence ou une erreur de droit.

[44] Le prestataire n'a pas soutenu que l'audience ou le processus de la division générale était injuste, du moins pas précisément. J'ai examiné son argument selon lequel la membre [traduction] « était à l'audience de quelqu'un d'autre et qu'elle ignorait ou ne comprenait pas grand-chose », dans la section concernant les erreurs de fait importantes, ci-dessus.

[45] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. La division générale a correctement cerné la question qu'elle devait trancher et l'approche en deux étapes qu'elle devait adopter pour trancher cette question (paragraphe 8 et 9). Ensuite, elle a tranché seulement cette question, en utilisant la bonne approche.

[46] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit.

[47] Elle a établi le bon critère juridique pour décider si le départ du prestataire était fondé au titre de l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (paragraphe 12 à 16). Elle a ensuite utilisé ce critère. Elle s'est penchée sur les arguments du prestataire au

sujet de la justification et des circonstances de son départ. De plus, les motifs de la division générale sont suffisants et intelligibles compte tenu des faits et du droit¹⁸.

– **La décision de la division générale est conforme à l'objectif des prestations régulières d'assurance-emploi**

[48] La décision de la division générale est conforme à l'objet de la *Loi sur l'assurance-emploi* et au critère juridique permettant de décider si le départ était fondé au titre de l'article 29(c).

[49] Le prestataire a soutenu qu'il avait une justification légale pour quitter son emploi parce que son employeur l'avait mis dans une situation impossible sur le plan juridique. Autrement dit, il a été forcé de démissionner en raison des actions de son employeur. Cet argument semble avancer qu'il a fait l'objet d'un congédiement déguisé au sens du droit du travail.

[50] Malheureusement pour le prestataire, le congédiement déguisé n'est pas le critère juridique permettant de prouver que son départ était fondé au sens de l'article de la *Loi sur l'assurance-emploi* sur le départ volontaire¹⁹. Le critère juridique permettant de prouver qu'un départ est fondé met plutôt l'accent sur des solutions concrètes et raisonnables. Il est établi ainsi afin de gérer un régime public d'assurance qui verse des prestations aux personnes qui sont involontairement au chômage²⁰. Autrement dit, les personnes qui n'ont pas provoqué leur chômage.

[51] Les tribunaux ont déclaré que les personnes qui transforment un simple risque en une certitude de chômage ne doivent pas recevoir de prestations d'assurance-emploi²¹. Malheureusement pour le prestataire, c'est ce qu'il a fait en quittant son

¹⁸ Voir la décision *Lalonde c Canada (Ministre du Développement des ressources humaines)*, 2002 CAF 211. Voir aussi la décision *Sennikova c Canada (Procureur général)*, 2021 CF 982 aux paragraphes 62 et 63, où la Cour dit que le Tribunal doit s'attaquer aux bonnes questions et que sa décision doit se tenir.

¹⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

²⁰ Voir la décision *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c Gagnon*, [1988] 2 RCS 29.

²¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Langlois*, 2008 CAF 18 et la décision *Canada (Procureur général) c Marier*, 2013 CAF 39.

emploi au lieu d'explorer les solutions raisonnables qui s'offraient à lui au moment de son départ.

Conclusion

[52] Le prestataire n'a pas démontré que son appel a une chance raisonnable de succès.

[53] Par conséquent, je ne peux pas lui accorder la permission de faire appel.

Glenn Betteridge
Membre de la division d'appel