



[TRADUCTION]

Citation : *NT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 244

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : N. T.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 27 février 2025
(GE-25-442)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 17 mars 2025

Numéro de dossier : AD-25-181

Décision

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

Aperçu

[2] N. T. est la prestataire dans cette affaire. Elle a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification¹. Son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Pour cette raison, la prestataire a été exclue du bénéfice des prestations².

[4] La division générale a tiré la même conclusion³. Elle a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi et que d'autres solutions raisonnables s'offraient à elle.

[5] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel⁴. Elle affirme que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait dans sa décision.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès⁵.

Question en litige

[7] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou qu'elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a tranché la question du départ volontaire?

¹ Voir la décision de révision de la Commission à la page GD3-44 du dossier d'appel.

² Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-6 du dossier d'appel.

⁴ Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-8 du dossier d'appel.

⁵ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Analyse

[8] Un appel peut aller de l'avant seulement avec la permission de la division d'appel⁶.

[9] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁷. Autrement dit, il doit y avoir un motif défendable selon lequel l'appel a une chance d'être accueilli⁸.

[10] Je peux seulement tenir compte de certains types d'erreurs. Je dois vérifier si la division générale a commis au moins une des erreurs pertinentes (que l'on appelle des « moyens d'appel »).

[11] À la division d'appel, voici les moyens d'appel que l'on peut invoquer⁹ :

- la division générale a agi de façon inéquitable;
- elle a agi au-delà de ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- elle a commis une erreur de droit;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[12] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait. Je vais donc me concentrer sur ces moyens d'appel précis.

Je refuse la permission de faire appel

– Arguments de la prestataire à la division d'appel

[13] La prestataire affirme que le manque de propreté à son travail l'a exposée à des problèmes de santé potentiellement graves. Elle explique que ses conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, comme l'énonce l'article 29(c)(iv) de

⁶ Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁷ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁸ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12.

⁹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁰. Elle soutient qu'il était déraisonnable de lui refuser des prestations.

[14] Plus précisément, la prestataire s'appuie sur le chapitre 6 du Guide de la détermination de l'admissibilité. Elle fait remarquer qu'elle n'avait [traduction] « aucune autre solution raisonnable que de démissionner » et qu'elle [traduction] « avait épuisé toutes les solutions raisonnables ». Pour appuyer sa position, elle fournit aussi une définition du terme « raisonnable » et réaffirme qu'elle n'avait pas d'autres solutions raisonnables.

[15] De plus, la prestataire fait valoir que puisqu'elle est âgée, elle doit prendre beaucoup de précautions pour préserver sa santé. Le manque de propreté au travail était problématique. Personne n'était responsable de nettoyer les lieux, rien n'était désinfecté, les sièges de toilette étaient tachés d'urine et d'excréments, et le lavabo était sale. La prestataire dit qu'elle a agi de façon raisonnable et que démissionner était la chose à faire pour sa santé.

– **Départ volontaire sans justification**

[16] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹¹. Il en résulte une « exclusion » du bénéfice des prestations.

[17] Une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances présentes, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas¹². La loi fournit une liste de circonstances, parmi lesquelles on trouve des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité¹³.

[18] Pour démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi, la prestataire doit donc prouver que, compte tenu de toutes les circonstances présentes, son départ était la

¹⁰ Voir les pages AD1-7 et AD1-8 du dossier d'appel.

¹¹ Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

seule solution raisonnable dans son cas. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités.

– **La division générale a décidé que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi et qu'elle était donc exclue du bénéfice des prestations**

[19] La Commission a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations à compter du 6 octobre 2019¹⁴. C'est la décision que la prestataire a portée en appel à la division générale.

[20] La division générale devait d'abord décider si la prestataire avait quitté volontairement son emploi. Ensuite, elle devait décider si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi et s'il y avait d'autres solutions raisonnables à sa disposition, compte tenu de toutes les circonstances.

[21] La division générale a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi le 9 octobre 2024. Ce point n'a pas été contesté par les parties¹⁵.

[22] La division générale a examiné la situation de la prestataire, plus précisément si ses conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé et sa sécurité (voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*). Elle était d'accord avec la prestataire : la salle de bain à son travail était insalubre, ce qui constituait un risque pour sa sécurité¹⁶.

[23] Malgré l'insalubrité de la salle de bain, la division générale a établi que la prestataire aurait eu une solution raisonnable, car elle aurait pu communiquer avec le ministère de la Santé ou avec Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick¹⁷.

[24] La division générale a expliqué que « l'appelante devait essayer de faire tout ce qui était raisonnable. Puisqu'elle a simplement présumé que ni l'un ni l'autre des

¹⁴ Voir les pages GD3-32, GD3-33 et GD3-44 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir le paragraphe 10 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir les paragraphes 17 et 18 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir le paragraphe 22 de la décision de la division générale.

organismes n'agirait et qu'elle n'a communiqué avec ni l'un ni l'autre pour faire la lumière sur la question, elle n'a pas essayé toutes les solutions raisonnables¹⁸. »

[25] La division générale a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi, puisque son départ n'était pas la seule solution raisonnable¹⁹. Pour cette raison, la prestataire a été exclue du bénéfice des prestations.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit**

[26] Il peut y avoir erreur de droit lorsque la division générale n'applique pas la bonne loi ou lorsqu'elle fait référence à la bonne loi, mais qu'elle ne l'interprète ou ne l'applique pas bien²⁰.

[27] La division générale a bien cité la loi et la jurisprudence pertinente concernant le départ volontaire d'un emploi²¹. Elle s'est surtout penchée sur l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, pour savoir si les conditions de travail de la prestataire étaient dangereuses pour sa santé et sa sécurité. Elle a fait référence à une décision intitulée *White*, qui définit le critère juridique relatif aux départs volontaires²².

[28] La division générale est tenue de suivre la *Loi sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence pertinente. C'est exactement ce qu'elle a fait. Le Guide de la détermination de l'admissibilité est un outil administratif que la Commission utilise pour assurer l'uniformité de ses décisions et éviter toute conclusion arbitraire. Toutefois, le Guide n'est pas une loi. La division générale n'a pas à le suivre.

[29] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit²³. Elle a fait référence à la bonne loi, au bon critère juridique et à la jurisprudence pertinente.

¹⁸ Voir le paragraphe 23 de la décision de la division générale.

¹⁹ Voir les paragraphes 2 et 27 à 29 de la décision de la division générale.

²⁰ Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²¹ Voir les paragraphes 11 à 16 de la décision de la division générale.

²² Voir les paragraphes 14 et 15 de la décision de la division générale.

²³ Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante**

[30] Il peut y avoir erreur de fait lorsque 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 connaissance²⁴ ».

[31] Autrement dit, si la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire, je peux intervenir.

[32] La division générale a fait une petite erreur administrative dans sa décision. Bien qu'elle ait rejeté l'appel et exclu la prestataire du bénéfice des prestations, elle a écrit à un endroit : « l'appel est accueilli²⁵ ». Sa décision montre clairement que l'appel de la prestataire était rejeté. Il s'agissait donc seulement d'une erreur d'inattention mineure.

[33] Les autres arguments que la prestataire a présentés à la division d'appel montrent simplement son désaccord avec l'issue de l'affaire. Et ce type de désaccord n'est pas une erreur révisable.

[34] En tant que juge des faits, la division générale a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi. Elle a établi que la prestataire aurait eu une solution raisonnable, car elle aurait pu signaler l'insalubrité de la salle de bain au ministère de la Santé ou à Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick. Mais elle ne l'a pas fait.

[35] Le mandat de la division d'appel est limité²⁶. Je ne peux pas intervenir pour régler un désaccord sur la façon d'appliquer des principes juridiques établis aux faits d'une affaire²⁷. Par conséquent, je ne peux pas soupeser de nouveau la preuve pour en arriver à une conclusion différente ou favorable pour la prestataire.

²⁴ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²⁵ Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale.

²⁶ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* et la décision *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 16 au paragraphe 34.

²⁷ Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118 aux paragraphes 7 à 11 et la décision *Quadir c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 21 au paragraphe 14.

[36] On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a tranché la question du départ volontaire²⁸. Ses principales conclusions sont appuyées par la preuve au dossier.

Conclusion

[37] J'ai examiné le dossier pour voir si la division générale avait commis une autre erreur révisable. J'ai consulté les documents au dossier, j'ai lu la décision portée en appel et j'ai écouté l'enregistrement audio. Je suis convaincue que la division générale n'a pas mal interprété ou omis d'examiner un élément de preuve pertinent²⁹.

[38] La permission de faire appel est refusée. L'appel de la prestataire n'ira pas plus loin, car il n'a aucune chance raisonnable de succès.

Solange Losier
Membre de la division d'appel

²⁸ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²⁹ La Cour fédérale recommande un tel examen dans la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 165 au paragraphe 10.