



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 204

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : M. M.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 3 janvier 2025
(GE-24-3727)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 10 mars 2025

Numéro de dossier : AD-25-80

Décision

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

Aperçu

[2] M. M. est la prestataire dans cette décision. Elle a quitté son emploi et a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas fondée à quitter son emploi.

[3] La prestataire a porté cette décision en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a estimé que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi quand elle l'a fait parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à elle. La division générale a donc rejeté son appel.

[4] La prestataire demande maintenant de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Cependant, elle a besoin de la permission pour que son appel puisse aller de l'avant. Elle soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante dans sa décision.

[5] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[6] Voici les questions en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante?
- b) La prestataire soulève-t-elle une autre erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel

[7] Le critère juridique que la prestataire doit remplir pour une demande de permission de faire appel est peu exigeant : y a-t-il un motif défendable qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès¹?

[8] Pour trancher cette question, je me suis surtout demandé si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (aussi appelées les moyens d'appel) énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*².

[9] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande initiale. Je dois plutôt décider si la division générale a commis l'une des erreurs suivantes :

- a) elle n'a pas offert une procédure équitable;
- b) elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;
- d) elle a commis une erreur de droit⁴.

[10] Avant que la prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire

¹ Ce critère juridique est décrit, entre autres, au paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 et au paragraphe 16 de la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

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

³ Le texte de l'article 58(1)(c) précise que la division générale commet une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La Cour fédérale a défini le terme « abusif » comme suit : le fait d'avoir « statué sciemment à l'opposé de la preuve », et le terme « arbitraire » comme suit : « qui dépend du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et entraîne des changements d'intérêt et d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement, une intention ou un objectif continu ». Voir la décision *Rahal c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que la prestataire n'a pas cernés avec précision⁵.

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

[11] La loi prévoit qu'une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, d'après l'ensemble des circonstances, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas⁶. La division générale devait donc décider si la prestataire avait quitté son emploi sans justification.

[12] La prestataire travaillait dans un dépanneur. Elle a fait valoir qu'elle avait démissionné parce qu'elle était maltraitée par son employeuse et que cela nuisait à sa santé physique et mentale⁷. La division générale a reconnu qu'il existait une hostilité de la part de l'employeuse et que l'environnement de travail avait un effet négatif sur la santé de la prestataire. Ces facteurs ont été pris en compte dans sa décision de quitter son emploi⁸.

[13] La division générale a ensuite examiné si la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. Elle a conclu que la prestataire aurait pu chercher un autre emploi avant de démissionner⁹.

[14] La prestataire a fait valoir devant la division générale qu'elle ne pouvait pas continuer à travailler pour l'employeuse en raison du traitement qu'elle subissait. Elle a dit qu'elle ne pouvait pas se concentrer sur la recherche d'un autre emploi avant de partir¹⁰. La division générale a pris cet argument en considération, mais elle n'a pas été convaincue par celui-ci. Elle a estimé que la prestataire n'avait fait aucune démarche

⁵ Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir la page GD2-8 du dossier d'appel.

⁸ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 36 à 42.

⁹ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 48 à 52.

¹⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 47.

pour trouver un autre emploi avant de démissionner ou même pendant sa période de préavis¹¹.

[15] La division générale a examiné l'argument de la prestataire selon lequel elle ne pouvait pas continuer à travailler en raison de la façon dont elle était traitée. Elle a estimé que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle avait un besoin urgent de quitter son emploi et de continuer à travailler après avoir donné sa démission. Cela a appuyé la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire aurait pu d'abord chercher un emploi¹².

[16] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante. Pour que ce moyen d'appel soit retenu, la division générale doit avoir basé sa décision sur une conclusion de fait qu'elle aurait tirée après avoir ignoré ou mal interprété des éléments de preuve pertinents, ou sur une conclusion qui ne découle pas raisonnablement des éléments de preuve¹³.

[17] La prestataire affirme qu'elle n'est pas d'accord avec la décision selon laquelle elle a quitté son emploi sans raison. Elle fait valoir que sa santé physique et mentale était compromise, et qu'elle a maintenant deux témoins qui peuvent confirmer qu'elle a été maltraitée par son employeuse¹⁴.

[18] Je suis d'avis qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en concluant que la prestataire avait une solution raisonnable : essayer de trouver un autre emploi avant de démissionner. La division générale a reconnu et examiné la preuve de la prestataire selon laquelle elle avait quitté son

¹¹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 50.

¹² Voir la décision de la division générale au paragraphe 51.

¹³ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui prévoit que « 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 ».

¹⁴ Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

emploi en raison de problèmes de santé et de mauvais traitement infligés par son employeuse¹⁵. Ce n'est pas le rôle de la division d'appel de réévaluer la preuve.

[19] La prestataire affirme qu'elle a maintenant deux témoins qui peuvent confirmer qu'elle n'a pas été bien traitée¹⁶. Ces témoins n'ont pas témoigné à l'audience de la division générale et celle-ci n'a donc pas commis d'erreur en ne tenant pas compte d'éléments de preuve dont elle n'était pas saisie. La division générale a correctement énoncé et appliqué la loi lorsqu'elle a décidé que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi.

[20] La prestataire affirme qu'elle n'est pas d'accord avec la décision de la division générale selon laquelle elle a démissionné sans raison. Je remarque que la division générale a pris en compte toutes les raisons que la prestataire a fournies pour avoir quitté son emploi au moment où elle l'a fait. Elle a déclaré à juste titre que le fait d'avoir une bonne raison de quitter son emploi ne suffit pas à prouver que la prestataire était fondée à le faire¹⁷.

[21] En plus des arguments de la prestataire, j'ai également examiné les autres moyens d'appel. La prestataire n'a signalé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale, et je ne vois aucune preuve d'iniquité procédurale. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou une erreur de droit.

[22] La prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

¹⁵ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 47 à 52.

¹⁶ Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

¹⁷ Voir la décision de la division générale au paragraphe 13.

Conclusion

[23] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel