



[TRADUCTION]

Citation : *OD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 756

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : O. D.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 7 juillet 2025
(GE-25-1869)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 23 juillet 2025

Numéro de dossier : AD-25-488

Décision

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

Aperçu

[2] O. D. est le prestataire dans la présente affaire. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi après avoir cessé de travailler.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a également décidé qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler¹.

[4] La division générale est arrivée aux mêmes conclusions et a rejeté l'appel du prestataire².

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel. Il affirme que la division générale a commis des erreurs de droit et des erreurs de fait importantes³.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès⁴.

Questions préliminaires

– Le prestataire a présenté de nouveaux éléments de preuve

[7] Un nouvel élément de preuve est un élément de preuve dont la division générale n'était pas saisie lorsqu'elle a rendu sa décision. La division d'appel n'accepte généralement pas de nouveaux éléments de preuve⁵. En effet, la division d'appel n'est

¹ Voir les décisions de la Commission aux pages GD3-29, GD3-30, GD3-56 et GD3-57 du dossier d'appel.

² Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-12 du dossier d'appel.

³ Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-24 du dossier d'appel.

⁴ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁵ Voir les paragraphes 29 et 34 de la décision *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300, et le paragraphe 23 de la décision *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354.

pas le juge des faits et son rôle n'est pas non plus d'instruire l'affaire de nouveau. Elle fait plutôt un examen de la décision de la division générale en se fondant sur les mêmes éléments de preuve⁶.

[8] Il y a quelques exceptions où de nouveaux éléments de preuve peuvent être permis⁷. Par exemple, je peux accepter de nouveaux éléments de preuve s'ils :

- fournissent des renseignements généraux seulement;
- mettent en lumière des conclusions tirées sans preuve à l'appui;
- démontrent que le Tribunal a agi injustement.

[9] Le prestataire a présenté une capture d'écran du portail de son collègue pour appuyer son argument selon lequel il était fondé à quitter son emploi et qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de démissionner. Il soutient que cet élément de preuve est important parce qu'il prouve qu'il suivait un programme d'études compressées de six sessions intensives consécutives⁸. Il reconnaît que le document n'était pas disponible auparavant et qu'il n'a pas été présenté à la division générale.

[10] Je conclus que l'observation du prestataire (la capture d'écran du portail de son collègue) est un nouvel élément de preuve que la division générale n'avait pas devant elle. Je reconnais que le prestataire veut fournir des renseignements supplémentaires, mais il s'agit de nouveaux éléments de preuve. Un appel à la division d'appel n'est pas une [traduction] « reprise » fondée sur les éléments de preuve mis à jour des audiences à la division générale.

[11] Je n'accepte pas le nouvel élément de preuve du prestataire parce qu'il ne s'agit pas de renseignements généraux, d'éléments qui mettent en lumière des conclusions tirées sans preuve à l'appui ou qui montrent que le Tribunal a agi injustement. Par conséquent, il ne satisfait à aucune des exceptions prévues. Je ne peux donc pas tenir

⁶ Voir le paragraphe 13 de la décision *Gittens c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 256.

⁷ Voir les décisions *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48; et les paragraphes 37 à 39 de la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

⁸ Voir les pages AD1-22 et AD1-24 du dossier d'appel.

compte des nouveaux éléments de preuve présentés par le prestataire au moment de rendre ma décision.

[12] Je note que le dossier contient l'horaire de cours du prestataire. La division générale était saisie de cette preuve. On y voit que sa première session d'études commençait en janvier 2025 et prenait fin en décembre 2026⁹.

Question en litige

[13] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de droit ou de fait lorsqu'elle a tranché la question du départ volontaire et de la disponibilité?

Analyse

[14] Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel donne la permission de faire appel¹⁰. Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès¹¹. Cela signifie qu'il doit y avoir un motif défendable grâce auquel l'appel pourrait être accueilli¹².

[15] Les moyens d'appel possibles à la division d'appel sont les suivants¹³ :

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

[16] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de droit et des erreurs de fait importantes, alors c'est sur cela que je vais me concentrer.

⁹ Voir les pages GD3-48 et GD3-49 du dossier d'appel.

¹⁰ Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹¹ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

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

¹³ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

– Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de droit et des erreurs de fait importantes

[17] Le prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation du départ volontaire au titre de l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il affirme que la division générale s'est concentrée sur d'autres solutions précises comme demander un congé de maladie et reporter ses études.

[18] Il soutient également que la division générale a mal appliqué la présomption de non-disponibilité et qu'elle l'a appliquée de façon trop rigide. Il affirme que la décision de la division générale était incompatible avec les décisions contraignantes de la Cour d'appel fédérale.

[19] Le prestataire soutient également que la division générale a commis une erreur de fait parce qu'elle a [traduction] « fondé sa décision sur des erreurs de fait graves sans tenir compte d'éléments de preuve essentiels ». Il soutient que la capture d'écran du portail du collège est importante (mais j'ai déjà décidé qu'il s'agissait d'un nouvel élément de preuve, et je ne l'ai pas acceptée).

[20] Le prestataire a appuyé sa position sur la jurisprudence suivante :

- *White c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 190¹⁴
- *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129
- *Landry c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 6 [sic]
- *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169

¹⁴ Le prestataire a cité cette affaire de façon incorrecte à la page AD1-20 du dossier d'appel. La citation correcte se trouve au paragraphe 31 de la présente décision.

– **Il est impossible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de droit ou des erreurs de fait importantes**

[21] Une erreur de droit peut survenir lorsque la division générale n'applique pas la bonne loi ou lorsqu'elle utilise la bonne loi, mais qu'elle la comprend mal ou qu'elle ne sait pas comment l'appliquer¹⁵.

[22] Il y a erreur de fait lorsque la division générale a [traduction] « fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance¹⁶ ».

[23] Il y avait deux questions juridiques en litige¹⁷.

[24] Premièrement, la division générale devait décider si le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification (ce qui a entraîné une exclusion du bénéfice des prestations¹⁸). Deuxièmement, elle devait décider si le prestataire avait prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable (ce qui a entraîné une inadmissibilité aux prestations¹⁹). Elle devait décider si le prestataire avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[25] La loi prévoit qu'une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas²⁰.

[26] Une personne qui veut recevoir des prestations régulières doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi

¹⁵ Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹⁶ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹⁷ Voir les décisions de la Commission aux pages GD3-29, GD3-30, GD3-56 et GD3-57 du dossier d'appel.

¹⁸ Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁹ Voir les articles 18(1)(a) et 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁰ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

convenable²¹. De plus, elle doit prouver que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables²².

[27] La loi ne définit pas ce qu'elle veut dire par « disponible ». Dans une décision intitulée *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, la Cour d'appel fédérale a fourni des orientations pour évaluer la disponibilité d'une personne pour le travail (c'est-à-dire qu'il y a trois facteurs à prendre en considération, qu'on appelle souvent les facteurs de la décision Faucher²³).

[28] Dans sa décision, la division générale a correctement énoncé la loi sur le départ volontaire et la question de disponibilité²⁴.

[29] Elle a fait référence à la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Page c Canada (Procureur général)*. La décision *Page* précise qu'il faut procéder à une analyse contextuelle pour établir si une personne a réfuté la présomption de non-disponibilité²⁵.

[30] La décision de la division générale montre qu'elle a tenu compte de la situation et du contexte particuliers du prestataire. Elle a accordé de l'importance à l'admission du prestataire selon laquelle il lui était [traduction] « absolument impossible d'aller à l'école et de travailler ». Elle a conclu qu'il n'avait pas réfuté la présomption de non-disponibilité²⁶.

[31] La division générale a ensuite examiné les trois facteurs de la décision *Faucher* énoncés dans la jurisprudence. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant ses études, qu'il n'avait fait aucune démarche pour trouver un emploi convenable, et qu'il avait établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner travailler. Elle a également établi

²¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²² Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²³ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

²⁴ Voir les paragraphes 17 à 22, 27, 38 à 40, 42 à 44, 52 à 54, 59, 60, 62, 63 et 66 de la décision de la division générale.

²⁵ Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169 et le paragraphe 46 de la décision de la division générale.

²⁶ Voir les paragraphes 47, 49 et 50 de la décision de la division générale.

qu'il n'avait pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail²⁷. Il était donc inadmissible au bénéfice des prestations.

[32] La division générale a également correctement cité et appliqué la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c White*, en notant qu'elle devait tenir compte de toutes les circonstances²⁸. C'est exactement ce que la division générale a fait. Elle a examiné toutes les circonstances du prestataire et n'en a ignoré aucune.

[33] Le prestataire s'appuie également sur la décision *Canada (Procureur général) c Laughland*. Selon cette décision, un « motif valable » n'est pas la même chose qu'une « justification²⁹ ». La division générale n'a pas cité cette décision en particulier, mais elle a relevé la même proposition dans une autre affaire intitulée *Imran c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 17³⁰.

[34] Je n'ai pas pu trouver la décision *Landry c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 6 citée par le prestataire. Cependant, j'ai trouvé une autre affaire portant le nom de « Landry » qui aborde les questions du départ volontaire et des prestations d'assurance-emploi. Les faits dans cette affaire étaient différents, donc ce n'était pas utile³¹.

[35] La division générale a également décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi le 31 décembre 2024. Le prestataire n'a pas contesté cette conclusion³².

[36] Elle a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi et la question de savoir si ses conditions de travail constituaient un danger pour sa santé³³.

²⁷ Voir les paragraphes 56 à 58 de la décision de la division générale.

²⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et les paragraphes 18 à 19 de la décision de la division générale.

²⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129.

³⁰ Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

³¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Landry*, A-1210-92. Il était question d'une personne qui a quitté son emploi pour déménager avec une amie dans l'intention de se marier plus tard.

³² Voir le paragraphe 15 de la décision de la division générale.

³³ Voir les paragraphes 22 à 26 de la décision de la division générale et l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Elle a établi que son horaire de travail ne nuisait pas à sa santé, mais plutôt qu'il avait quitté son emploi pour suivre un programme d'études à temps plein à compter du 6 janvier 2025³⁴.

[37] La division générale a conclu que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Elle a dit qu'il aurait pu reporter son programme d'études et parler à son employeur de la possibilité de prendre un congé de maladie ou de recevoir des prestations de maladie³⁵. Elle a jugé qu'il aurait pu continuer à travailler au lieu de faire des études³⁶. Enfin, elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. Elle a dit qu'il avait d'autres solutions raisonnables. Le prestataire a donc été exclu du bénéfice des prestations³⁷.

[38] Je ne vois pas comment il serait possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit³⁸. Elle a correctement énoncé et appliqué les dispositions pertinentes pour chaque question juridique. Elle n'a pas mal appliqué ou mal interprété la loi. Sa décision était conforme à la jurisprudence sur le départ volontaire et la disponibilité pour le travail.

[39] Bon nombre des arguments que le prestataire a présentés à la division d'appel portent sur le fait qu'il commençait un programme d'études à temps plein et qu'il lui était impossible de travailler pendant ses études. Toutefois, pour recevoir des prestations *régulières* d'assurance-emploi, il doit prouver qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. Il lui incombe également de prouver qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi.

[40] La division générale est le juge des faits et elle était libre d'évaluer la preuve et de conclure que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi et qu'il n'était pas disponible pour travailler. Cela importe peu que son programme d'études ait duré deux ans (six sessions), étant donné qu'il a admis qu'il ne cherchait pas de travail et

³⁴ Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.

³⁵ Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

³⁶ Voir le paragraphe 32 de la décision de la division générale.

³⁷ Voir les paragraphes 71 et 72 de la décision de la division générale.

³⁸ Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

qu'il n'était pas disponible pour travailler. Ses problèmes de santé ont été jugés comme ne constituant pas une justification.

[41] Les arguments du prestataire équivalent à un désaccord avec la décision et l'issue de la division générale. Cependant, je ne peux pas soupeser la preuve à nouveau pour tirer une conclusion différente qui est plus favorable pour le prestataire.

[42] Je ne vois pas non plus comment il serait possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³⁹. Selon mon examen, les principales conclusions de la division générale sur la question du départ volontaire et de la disponibilité concordent avec la preuve au dossier.

– Il n'y a aucune autre raison de donner au prestataire la permission de faire appel

[43] En plus des arguments du prestataire, j'ai aussi examiné le dossier et la décision de la division générale. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve que la division générale aurait pu ignorer ou mal interpréter⁴⁰.

Conclusion

[44] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel du prestataire n'ira pas de l'avant. Il n'a aucune chance raisonnable de succès.

Solange Losier
Membre de la division d'appel

³⁹ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴⁰ La Cour fédérale a suggéré un tel examen dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.