



[TRADUCTION]

Citation : *NS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 746

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division d'appel**

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

**Partie demanderesse :** N. S.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 2 juin 2025  
(GE-25-1490)

---

**Membre du Tribunal :** Stephen Bergen

**Date de la décision :** Le 22 juillet 2025

**Numéro de dossier :** AD-25-471

## Décision

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

## Aperçu

[2] N. S. est la demanderesse dans la présente affaire. Je l'appellerai la « prestataire » parce que la présente demande concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi. L'intimée est la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

[3] L'appelante travaillait comme réceptionniste dans une clinique. Elle a été embauchée en novembre 2023 et avait une période d'essai de six mois. En mai 2024, elle a eu une évaluation du rendement, et c'est à ce moment que l'employeur a établi que son rendement n'était pas satisfaisant. Ce dernier a décidé de prolonger sa période d'essai jusqu'en août 2024.

[4] La gestionnaire de la prestataire l'a rencontrée à nouveau le 21 août 2024 pour discuter de son rendement. Elle avait encore des préoccupations à ce sujet, mais elle lui a dit qu'elle n'avait pas le pouvoir de prendre la décision définitive de la maintenir en poste ou de la renvoyer. Le gestionnaire a dit que la directrice générale allait devoir prendre cette décision, mais qu'elle était absente du bureau.

[5] La prestataire a compris de cette discussion qu'elle avait été congédiée. Elle a quitté son emploi le 23 août 2024, avant qu'une décision soit prise par rapport à son maintien en poste.

[6] La Commission a décidé qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations parce qu'elle a conclu qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification.

[7] La prestataire n'était pas d'accord et a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais cette dernière a refusé de la modifier. Lorsqu'elle a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, celle-ci a rejeté son appel.

[8] Elle demande maintenant à la division d'appel la permission de faire appel.

[9] Je refuse la permission de faire appel. La prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale avait agi de façon injuste ou qu'elle avait commis une erreur de fait importante.

## Questions en litige

[10] La division générale a-t-elle commis une erreur d'équité procédurale en ne donnant pas à la prestataire la possibilité de contester la preuve du relevé d'emploi?

[11] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait en concluant que la prestataire était demeurée sur la liste de paie jusqu'en octobre?

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

### Principes généraux applicables aux demandes de permission de faire appel

[12] Pour que la demande de permission de faire appel de la 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 examiner.

[13] 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 décidé d'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 droit<sup>1</sup>.

[14] Pour accueillir la demande de permission de faire appel et permettre au processus d'appel d'aller de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens

---

<sup>1</sup> Il s'agit d'une version en langage clair des moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

d'appel donne à l'appel une chance raisonnable de succès. D'autres décisions judiciaires ont assimilé une chance raisonnable de succès à une « cause défendable<sup>2</sup> ».

[15] En remplissant sa demande à la division d'appel, le seul moyen d'appel que la prestataire a sélectionné était celui concernant l'équité procédurale.

## Équité procédurale

### – Que signifie l'équité procédurale?

[16] L'équité procédurale concerne l'équité du processus. Il ne s'agit pas de savoir si une partie estime que le résultat de la décision est équitable.

[17] Les parties devant la division générale ont droit à certaines protections procédurales comme le droit d'être entendues et de connaître les arguments avancés contre elles, et le droit à un décideur impartial. C'est à cela qu'on fait référence lorsqu'on parle d'équité procédurale.

### – Il est impossible de soutenir que la division générale a agi injustement en ne donnant pas à la prestataire la possibilité de contester le relevé d'emploi

[18] La prestataire a soutenu que la division générale avait agi injustement parce qu'elle ne lui avait pas donné l'occasion de prouver que le relevé d'emploi était inexact.

[19] Le relevé d'emploi de la prestataire montre que le 13 septembre 2024 était le dernier jour pour lequel elle avait été payée. (Elle n'a pas conclu que la prestataire était demeurée sur la liste de paie jusqu'en octobre. Le relevé d'emploi a été **produit** en octobre.) À la division générale, la prestataire a déclaré que le relevé d'emploi était erroné et que sa dernière paie remontait au 5 septembre 2024.

[20] La division générale a reconnu que le relevé d'emploi reflétait fidèlement la rémunération de la prestataire et les périodes pour lesquelles un salaire lui avait été versé. Elle a donc conclu qu'elle avait été payée jusqu'au 13 septembre et choisi

---

<sup>2</sup> Voir les décisions *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41; et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

d'accorder plus d'importance au relevé d'emploi qu'au témoignage de la prestataire, parce que celle-ci n'avait pas appuyé son affirmation sur des preuves documentaires.

[21] La division générale n'est pas chargée d'enquêter sur les circonstances d'une demande de prestations. Elle rend sa décision en se fondant sur la preuve au dossier, qui comprend des témoignages, des éléments de preuve tirés du dossier de révision et toute autre preuve documentaire que l'une ou l'autre des parties choisit de présenter.

[22] Il appartenait à la prestataire de présenter ses arguments les plus solides à la division générale et de lui soumettre les éléments de preuve qui appuieraient ces derniers. Le relevé d'emploi a été communiqué à la prestataire avant l'audience. Si elle croyait qu'il était inexact, elle aurait pu chercher des preuves documentaires pour le réfuter.

[23] De plus, la division générale a soulevé la question auprès de la prestataire. Elle a souligné l'argument de la Commission selon lequel elle n'aurait pas été payée jusqu'au 13 septembre 2024 (selon le relevé d'emploi) si elle avait été congédiée ou si son contrat avait pris fin en août 2024. Elle a demandé à la prestataire si elle voulait répondre à cet argument.

[24] La prestataire aurait pu savoir, d'après les questions de la division générale, comment elle pourrait éventuellement utiliser le relevé d'emploi. Si elle pensait pouvoir obtenir des éléments de preuve supplémentaires qui l'aideraient à contester les renseignements figurant dans le relevé d'emploi, elle aurait pu demander un ajournement ou demander à la membre la permission de présenter des documents supplémentaires après l'audience.

[25] La division générale n'a pas agi injustement lorsqu'elle a rendu sa décision en se fondant sur la preuve dont elle disposait. L'équité n'exige pas que la division générale explique l'importance qu'elle décide d'accorder à un élément de preuve ni comment elle soupèsera ces éléments de preuve lorsqu'elle tranchera l'appel.

## Erreur de fait importante

[26] La prestataire n'a pas choisi le moyen d'appel qui concerne une erreur de fait, mais elle a contesté la preuve du relevé d'emploi que la division générale a acceptée comme étant correcte.

[27] Je comprends que la prestataire n'était pas représentée. Par conséquent, il est possible qu'elle n'ait pas compris précisément ce qu'elle devrait soutenir. Je vais donc examiner s'il est possible que la division générale ait commis une erreur de fait importante<sup>3</sup>.

[28] La division d'appel peut intervenir seulement si la division générale a commis une erreur de fait importante. Ce type d'erreur se produit lorsque la division générale fonde sa décision sur une conclusion de fait qui ignore ou interprète mal une preuve pertinente, ou sur une conclusion qui ne découle pas rationnellement de la preuve<sup>4</sup>.

[29] La division générale a examiné la preuve du relevé d'emploi, qui montrait que la prestataire avait été payée jusqu'au 13 septembre. Elle a également reconnu le témoignage de la prestataire selon lequel le relevé d'emploi était erroné et qu'elle avait reçu sa dernière paie le 5 septembre 2024, mais elle a choisi d'accepter que le relevé d'emploi était exact<sup>5</sup>. Elle a jugé que le relevé d'emploi appuyait la déclaration de l'employeur selon laquelle il avait gardé la prestataire sur la liste de paie pendant qu'il consultait l'équipe des services juridiques.

[30] Je comprends que la prestataire n'est pas d'accord avec la conclusion de la division générale selon laquelle elle a été payée jusqu'au 13 septembre. Toutefois, elle n'a soulevé aucun élément de preuve que la division générale pourrait avoir ignoré ou mal compris. Elle n'est simplement pas d'accord avec le fait que la division générale a accordé plus de poids au relevé d'emploi qu'à son témoignage. Toutefois, ce n'est pas

---

<sup>3</sup> Je suis l'exemple de la Cour fédérale dans une décision comme *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

<sup>4</sup> Il s'agit d'une paraphrase. Une « erreur de fait importante » est l'erreur décrite à l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>5</sup> Voir les paragraphes 25 et 27 de la décision de la division générale.

le rôle de la division d'appel de soupeser ou d'évaluer de nouveau la preuve pour en arriver à une conclusion différente<sup>6</sup>.

[31] En fin de compte, la division générale a conclu que la prestataire avait choisi de partir avant que l'employeur ne décide s'il fallait la maintenir en poste ou la congédier. Cela signifie qu'elle n'avait pas à partir quand elle l'a fait.

[32] Je note que la division générale aurait pu arriver à la même décision même si elle avait accepté que la prestataire avait reçu sa dernière paie le 5 septembre. Elle s'est également appuyée sur le courriel que l'employeur lui a envoyé le 26 août, qui portait à croire que la prestataire pouvait quand même choisir d'attendre la décision de la directrice générale. La division générale a déclaré que le courriel démontrait que la prestataire avait le choix de retourner au travail même à ce moment-là.

[33] Je comprends que la prestataire n'est pas d'accord et qu'elle croit que l'employeur a effectivement mis fin à son emploi le 21 août ou qu'il ne renouvellerait pas son contrat.

[34] Cependant, elle n'a pas démontré qu'il serait possible de soutenir que la division générale avait commis une erreur dont je peux tenir compte. L'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Conclusion**

[35] 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

---

<sup>6</sup>Voir, par exemple, les décisions *Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439; *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354; *Johnson c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1254; et *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1367.