



[TRADUCTION]

Citation : *CS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2026 TSS 151

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

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

**Partie demanderesse :** C. S.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 15 janvier 2026  
(GE-25-3527)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier

**Date de la décision :** Le 4 mars 2026

**Numéro de dossier :** AD-26-99

## Décision

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

## Aperçu

[2] C. S. est le prestataire. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification. Elle a conclu que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Il était donc exclu du bénéfice des prestations<sup>1</sup>.

[4] La division générale est arrivée à la même conclusion. Elle a donc rejeté son appel<sup>2</sup>.

[5] Je refuse la permission de faire appel, car le prestataire n'a pas démontré qu'il peut soutenir un argument qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Je ne peux donc pas lui donner la permission de faire appel<sup>3</sup>.

## Question en litige

[6] Peut-on soutenir que la division générale a fait des erreurs de droit ou des erreurs de fait importantes quand elle a tranché la question du départ volontaire?

## Question préliminaire

### J'écarte les nouveaux éléments de preuve du prestataire

[7] Avec sa demande à la division d'appel, le prestataire a déposé une feuille d'information provenant du Worker Advisers Office [Bureau-conseil pour les travailleurs] de la Colombie-Britannique. La feuille d'information s'intitule [traduction] « La santé et la sécurité au travail : Connaissez vos droits et vos responsabilités ». Le prestataire a

---

<sup>1</sup> Voir la décision initiale et la décision de révision rendues par la Commission, aux pages GD3-46, GD3-47 et GD3-55 du dossier d'appel, et l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> Voir la décision de la division générale, aux pages AD1A-1 à AD1A-10.

<sup>3</sup> Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

surligné certains passages qui abordent ses droits en tant qu'employé, car il les trouvait pertinents pour son dossier<sup>4</sup>.

[8] En général, la division d'appel n'accepte pas les nouveaux éléments de preuve<sup>5</sup>, car elle n'est pas la juge des faits et son rôle n'est pas de juger l'affaire une nouvelle fois. Son rôle est plutôt de réviser la décision de la division générale en examinant les mêmes éléments de preuve<sup>6</sup>.

[9] Il y a quelques exceptions qui permettent l'examen de nouveaux éléments de preuve. Par exemple, je peux accepter les nouveaux éléments qui présentent l'une des caractéristiques suivantes : ils contiennent seulement des renseignements d'ordre général, ils mettent en lumière des conclusions tirées en l'absence de preuve ou ils démontrent que le Tribunal a agi de façon injuste<sup>7</sup>.

[10] Je juge que la feuille d'information déposée par le prestataire est un nouvel élément de preuve qui n'a pas été présenté à la division générale. J'ai examiné le dossier de la division générale et aucun des renseignements que contient la feuille ne s'y trouve. Ils ne figurent pas non plus dans l'enregistrement audio de l'audience de la division générale. La division générale ne disposait pas de cet élément de preuve lorsqu'elle a rendu sa décision.

[11] Un appel devant la division d'appel ne sert pas à « recommencer » l'audience de la division générale avec de nouveaux éléments de preuve. C'est plutôt un examen de la division générale [*sic*] en fonction des **mêmes éléments de preuve**.

[12] J'écarte le nouvel élément de preuve parce qu'il ne contient pas de renseignements généraux et qu'il ne remplit pas non plus les autres conditions pour

---

<sup>4</sup> Voir les pages AD1-10 à AD1-12.

<sup>5</sup> 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.

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

<sup>7</sup> Voir la décision *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.

faire exception. Par conséquent, je rendrai ma décision sans tenir compte du nouvel élément déposé par le prestataire.

## Analyse

[13] Je peux me pencher sur quatre types d'erreurs : une procédure inéquitable, les erreurs de compétence, les erreurs de droit et les erreurs de fait importantes<sup>8</sup>.

[14] Je peux donner au prestataire la permission de faire appel seulement s'il existe un argument « défendable » voulant que la division générale ait fait une erreur révisable qui donne à l'appel une chance raisonnable de succès<sup>9</sup>.

[15] Le prestataire a expliqué pourquoi il faisait appel. Je me suis penchée sur ses motifs<sup>10</sup>. Avant de rendre ma décision, j'ai aussi lu la décision de la division générale, examiné les documents au dossier et écouté l'enregistrement audio.

## Je refuse la permission de faire appel

### Arguments présentés à la division d'appel par le prestataire

[16] Selon le prestataire, voici pourquoi la division générale a fait des erreurs de droit et des erreurs de fait importantes<sup>11</sup> :

- Ses conditions de travail étaient dangereuses en raison de son camion et de l'échelle.
- De plus, l'environnement de travail était hostile, car la directrice des services administratifs le harcelait.
- Il n'a pas pu se rendre à l'endroit où il devait travailler parce que l'employeur n'a pas réglé les problèmes qui l'inquiétaient.

---

<sup>8</sup> Selon l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>9</sup> Voir le paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 11[5] et les articles 56(1) et 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>10</sup> Voir les pages AD1-1 à AD1-3 et AD1-5 du dossier d'appel.

<sup>11</sup> Je résume les principaux arguments du prestataire, qui se trouvent aux pages AD1-2, AD1-3 et AD1-5.

- Personne ne s'attendait à ce qu'il soit là pour les quarts de travail du mardi et du mercredi.
- Il y a eu une rupture de contrat en raison des normes de santé et de sécurité au travail.
- Il a parlé de ses préoccupations au sujet d'une foule de choses durant les 13 mois où il a travaillé à cet endroit. Il n'était donc pas raisonnable de s'attendre à ce qu'il aille travailler dans des conditions dangereuses.

**La division générale a décidé que le prestataire avait quitté son emploi de façon volontaire et que son départ n'était pas fondé**

[17] Selon la loi, 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 cas. Il y a une liste de circonstances à prendre en considération<sup>12</sup>.

[18] Dans la présente affaire, la division générale a conclu que le prestataire avait fait le choix personnel de ne pas aller travailler et que c'est lui qui était à l'origine de la cessation d'emploi. Elle a décidé qu'il avait quitté son emploi de façon volontaire le 12 mai 2025<sup>13</sup>.

[19] La division générale a vérifié pourquoi le prestataire n'était pas rentré travailler<sup>14</sup>. Elle a admis que les conditions de travail étaient dangereuses pendant toute la période où le prestataire était en poste. Elle a remarqué qu'il a continué de se présenter au travail pendant toute cette période, et ce, même si l'employeur n'a pas réglé les problèmes qui l'inquiétaient. Elle a toutefois conclu que les conditions de travail n'avaient pas empiré et n'étaient pas devenues intolérables juste avant qu'il abandonne son emploi<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> À l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>13</sup> Voir les paragraphes 28 et 32 de la décision de la division générale.

<sup>14</sup> Voir les paragraphes 12 et 38 à 41 de la décision de la division générale.

<sup>15</sup> Voir le paragraphe 38 de la décision de la division générale. Voir aussi l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[20] La division générale a constaté que l'employeur avait déjà rencontré le prestataire pour parler d'autres préoccupations concernant la directrice des services administratifs. Elle a aussi jugé que les rencontres avaient eu lieu dans un délai raisonnable<sup>16</sup>. Enfin, elle a conclu que l'employeur avait tenté de rencontrer le prestataire le 9 mai 2025, mais que ce dernier avait refusé de participer à la rencontre parce qu'il avait fait un long quart de travail ce jour-là et qu'il aurait voulu le savoir d'avance<sup>17</sup>.

[21] La division générale a accordé de l'importance au fait que le prestataire avait parlé à trois reprises de son insatisfaction à l'égard de son salaire au cours du mois précédant son départ. Elle a jugé qu'il était plus probable qu'improbable (il y avait plus de chances) qu'il avait quitté son emploi parce qu'il était déçu de son salaire et de son augmentation de salaire<sup>18</sup>. Elle a cité une décision de jurisprudence qui dit que le fait qu'une personne soit insatisfaite de ne pas pouvoir obtenir une augmentation de salaire ne constitue pas une justification<sup>19</sup>.

[22] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté son emploi de façon volontaire et que son départ n'était pas fondé. Elle a décidé que quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas : il aurait pu, par exemple, continuer à se présenter au travail, d'autant plus qu'une rencontre avec son employeur était prévue pour discuter de ce qui dérangeait le prestataire<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> Voir les paragraphes 14 et 40 de la décision de la division générale. Voir aussi l'article 29(c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>17</sup> Voir le paragraphe 40 de la décision de la division générale. Écouter l'enregistrement audio de la division générale, à partir de 40 min jusqu'à 41 min 49 s.

<sup>18</sup> Voir le paragraphe 39 de la décision de la division générale.

<sup>19</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Tremblay*, A-50-94.

<sup>20</sup> Voir le paragraphe 42 de la décision de la division générale. Voir aussi le paragraphe 5 de la décision *Canada (Procureur général) c Hernandez*, 2007 CAF 320. Il précise qu'une solution raisonnable est de [discuter] des conditions de travail avec l'employeur.

**On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de droit ni qu'elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante**

[23] Il y a une erreur de droit si la division générale n'applique pas la bonne loi ou si elle se réfère à la bonne loi, mais l'interprète mal ou ne comprend pas comment l'appliquer.

[24] Il y a une erreur de fait si 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<sup>21</sup> ». Autrement dit, la division générale commet une erreur de fait importante si elle ignore ou interprète mal des éléments de preuve pertinents avant de prendre sa décision.

[25] La division générale est la juge des faits. Elle a donc le droit de soupeser la preuve. Dans la présente affaire, elle s'est penchée sur les motifs du prestataire. Elle a toutefois conclu qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi. Elle a expliqué en détail pourquoi elle a tiré ses conclusions.

[26] Le prestataire soutient que l'employeur a enfreint le contrat de travail. Le Tribunal n'est cependant pas le bon endroit pour régler cette question. Il y a d'autres autorités qui peuvent le faire.

[27] Le prestataire semble vouloir présenter ses arguments une nouvelle fois parce qu'il n'est pas satisfait du résultat. Malheureusement, cette raison ne me permet pas de modifier la décision. Le mandat de la division d'appel est limité. Je ne peux pas soupeser à nouveau la preuve dans le but d'arriver à un résultat différent pour le prestataire<sup>22</sup>.

[28] On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de droit. Elle a bien énoncé le droit dans sa décision. Elle a aussi mentionné et utilisé la jurisprudence pertinente<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>22</sup> Voir le paragraphe 11 de la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

<sup>23</sup> Voir les paragraphes 10 et 33 à 37 de la décision de la division générale.

[29] On ne peut pas non plus soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. Ses principales conclusions sur la question du départ volontaire concordaient avec la preuve.

[30] J'ai lu les documents au dossier, écouté l'enregistrement audio et examiné la décision portée en appel<sup>24</sup>. Je suis convaincue que la division générale a examiné et bien interprété tous les éléments de preuve pertinents. Il n'y a aucune autre raison de donner au prestataire la permission de faire appel.

## **Conclusion**

[31] La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l'appel.

Solange Losier  
Membre de la division d'appel

---

<sup>24</sup> Voir le paragraphe 10 de la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 165, qui recommande de faire un tel examen.