



[TRADUCTION]

Citation : *OO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2026 TSS 239

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

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

Partie demanderesse : O. O.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 26 février 2026
(GE-26-387)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 25 mars 2026

Numéro de dossier : AD-26-239

Décision

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

Aperçu

[2] O. O. est le prestataire. Il a commencé à travailler, puis a démissionné quelques jours plus tard. Il a fourni les raisons de son départ.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a estimé que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Il a donc été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

[4] La division générale est parvenue à la même conclusion et a rejeté son appel².

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel. Il soutient que la procédure de la division générale n'était pas équitable et qu'elle a commis une erreur de compétence et une erreur de droit³.

[6] Je refuse la permission de faire appel parce que 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.

Question en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la procédure de la division générale n'était pas équitable, et qu'elle a commis une erreur de compétence, une erreur de droit et une erreur de fait importante lorsqu'elle a tranché la question du départ volontaire?

¹ Voir la décision initiale et la décision de révision de la Commission, aux pages GD3-19, GD3-20 et GD3-38 du dossier d'appel.

² Voir la décision de la division générale, aux pages AD1A-1 à AD1A-7 du dossier d'appel.

³ Voir la demande à la division d'appel, aux pages AD1-1 à AD1-17 du dossier d'appel.

Analyse

[8] Selon la loi, je peux tenir compte de quatre types d'erreurs : l'omission d'assurer l'équité du processus, une erreur de compétence, une erreur de droit et une erreur de fait importante⁴.

[9] Je peux seulement accorder au prestataire la permission de faire appel s'il y a une « cause défendable » selon laquelle la division générale a commis une erreur susceptible de révision, qui donne à son appel une chance raisonnable de succès⁵.

[10] Dans ses formulaires de demande, le prestataire a indiqué que la division générale n'avait pas suivi une procédure équitable et avait commis une erreur de compétence et une erreur de droit⁶. Cependant, lorsque j'examine ses arguments écrits, je constate qu'ils recourent également un autre moyen d'appel : les erreurs de fait⁷. Je vais donc aussi examiner s'il est possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait importantes.

[11] J'ai examiné la décision de la division générale, la demande du prestataire auprès de la division d'appel et tous les documents du dossier avant de rendre ma décision.

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

Arguments du prestataire devant la division d'appel

[12] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en concluant qu'il ne disposait d'aucune solution raisonnable, sans avoir dûment examiné si le fait de rester dans un milieu de travail sans outils, sans structure et sans rôle clairement défini était objectivement raisonnable.

⁴ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

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

⁶ Voir la page AD1-6 du dossier d'appel.

⁷ Voir les pages AD1-1 et AD1-6 du dossier d'appel.

[13] Il ajoute que la division générale a ignoré des éléments de preuve pertinents et essentiels, car il n'a pas été payé pour le travail qu'il a effectué dans cette entreprise. Il estime que ces éléments de preuve démontrent que la relation d'emploi était dysfonctionnelle et peu fiable⁸.

Il n'est pas possible de soutenir que la procédure de la division générale était inéquitable

[14] L'équité procédurale concerne l'équité de la procédure. Le prestataire a le droit d'être entendu et de connaître les arguments avancés contre lui. Il a également le droit de pouvoir répondre au moyen de ses arguments et de voir son dossier examiné de manière approfondie et équitable par une instance impartiale.

[15] Dans sa décision, la division générale a souligné que le prestataire avait transmis un courriel, un dimanche, avant l'audience⁹. Dans ce courriel, le prestataire contestait certaines des notes téléphoniques de la Commission figurant dans le dossier.

[16] La division générale a indiqué que [traduction] « le prestataire aurait dû présenter ce document plus tôt¹⁰ ». Elle a accepté son courriel parce qu'elle estimait que le prestataire en avait expliqué le contenu et qu'elle pouvait lui poser des questions à ce sujet.

[17] Les audiences devant la division générale sont nouvelles, c'est-à-dire ce qu'il s'agit d'un nouvel examen de l'ensemble des éléments de preuve. Cela signifie que toute partie peut présenter des éléments de preuve ou des arguments avant l'audience, et même pendant celle-ci. Aucune règle n'impose que les éléments de preuve ou les arguments écrits soient présentés *avant* l'audience devant la division générale¹¹.

⁸ Voir les pages AD1-1 à AD1-7 du dossier d'appel.

⁹ Voir les paragraphes 8 à 10 de la décision de la division générale.

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

¹¹ Il existe une autre règle qui porte sur le traitement des éléments de preuve ou des arguments écrits présentés *après* la date limite fixée par le Tribunal; voir l'article 42 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*. Cette règle ne s'applique pas à cette affaire parce que la division générale n'avait fixé aucune date limite; le prestataire n'avait donc pas besoin d'une permission pour présenter ses arguments avant l'audience.

[18] La division générale a commis une erreur en affirmant que le courriel du prestataire (c'est-à-dire son argument) aurait dû être [traduction] « présenté plus tôt ». Cette erreur n'a toutefois pas eu d'incidence sur l'issue de l'affaire parce que la division générale a accepté et examiné son courriel. Ainsi, cette erreur ne donne pas à l'appel du prestataire une chance raisonnable de succès.

[19] Je ne vois pas d'argument permettant de soutenir que la procédure de la division générale était inéquitable¹². L'audience s'est déroulée par vidéoconférence. Le prestataire y a assisté et a eu une occasion équitable et entière de plaider sa cause. Il comprenait également les arguments auxquels il devait répondre.

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de compétence ou de droit

[20] Une erreur de compétence signifie que la division générale n'a pas tranché une question qu'elle devait trancher ou qu'elle a décidé d'une question sans avoir le pouvoir de le faire.

[21] La compétence de la division générale pour trancher une question découle d'une décision de révision qui a été portée en appel au Tribunal¹³.

[22] Le 4 février 2026, la Commission a décidé que le prestataire avait volontairement quitté son emploi sans justification¹⁴. C'est la décision de révision que le prestataire a portée en appel au Tribunal¹⁵.

[23] La division générale n'a pas le pouvoir d'ordonner à l'ancien employeur du prestataire de lui verser un salaire impayé. Il existe peut-être d'autres instances devant lesquelles le prestataire peut faire valoir cette revendication contre son ancien employeur.

¹² Voir l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹³ Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir la page GD3-38 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir les pages GD2-1 à GD2-25 du dossier d'appel.

[24] Je ne vois aucun argument défendable permettant de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence¹⁶. La division générale a tranché seulement les questions qui relevaient de sa compétence (départ volontaire) et n'a tranché aucune autre question qui ne relevait pas de sa compétence, comme le salaire impayé.

[25] La division générale commet une erreur de droit lorsqu'elle interprète mal une loi, qu'elle ne suit pas une décision judiciaire qu'elle doit suivre ou qu'elle ne fournit pas de motifs adéquats pour sa décision.

[26] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, une personne n'a pas droit aux prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹⁷.

[27] Pour prouver qu'il était fondé à quitter son emploi, le prestataire devait démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de partir compte tenu de toutes les circonstances. La loi prévoit une liste de circonstances à prendre en considération¹⁸.

[28] Le prestataire n'a pas démontré en quoi la division générale a commis une erreur de droit.

[29] Je ne vois pas non plus d'argument défendable permettant de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit¹⁹. Dans sa décision, elle a correctement énoncé le droit et s'est fondée sur la jurisprudence pertinente²⁰.

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

¹⁷ Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁸ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁹ Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²⁰ Voir les paragraphes 23 à 25 de la décision de la division générale.

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes

[30] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée sans tenir compte de la preuve pertinente ou en comprenant mal celle-ci²¹.

[31] Parmi les principales constatations de la division générale sur la question du départ volontaire, on peut citer les suivantes :

- Il a commencé à travailler le 3 novembre 2025 et a quitté volontairement son emploi le 5 novembre 2025²²
- Elle a dressé une liste des circonstances qui existaient au moment où il a quitté son emploi²³
- Il n'était pas fondé à quitter son emploi quand il l'a fait parce qu'il disposait d'autres solutions raisonnables, y compris continuer à travailler jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi ou jusqu'au retour du propriétaire le 20 novembre 2025²⁴.

[32] La division générale a examiné la situation particulière du prestataire. Elle a estimé qu'il pouvait utiliser le poste de travail et l'ordinateur d'une autre personne pendant que l'employeur procédait à la mise à niveau de son système au cours des 10 à 12 jours suivants²⁵. Elle a également constaté qu'il utilisait une adresse électronique générique, mais qu'il finirait par obtenir une adresse personnalisée dès qu'un autre membre du personnel reprendrait le travail (cette personne était en congé maladie cette semaine-là)²⁶.

²¹ Il s'agit d'une formulation en langage clair de l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, qui prévoit que cela se produit 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 connaissance ».

²² Voir les paragraphes 3 et 21 de la décision de la division générale.

²³ Voir le paragraphe 27 de la décision de la division générale.

²⁴ Voir les paragraphes 29 et 36 de la décision de la division générale.

²⁵ Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

²⁶ Voir le paragraphe 32 de la décision de la division générale et les pages GD3-34 et GD3-35 du dossier d'appel.

[33] La division générale a conclu que le prestataire tentait de renégocier les conditions de son emploi avec le propriétaire de l'entreprise²⁷. Cependant, ce dernier était absent jusqu'au 20 novembre 2025²⁸. Le prestataire souhaitait obtenir un taux de remboursement kilométrique spécifique pour l'utilisation de sa propre voiture, pouvoir travailler à distance et obtenir des horaires différents²⁹.

[34] Je ne vois pas d'argument défendable permettant de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes³⁰. Ses principales conclusions concordent avec la preuve. Elle n'a ignoré ni négligé aucun élément de preuve pertinent concernant la situation professionnelle du prestataire. Elle a aussi exposé les raisons qui l'ont amenée à rendre la décision qu'elle a rendue.

[35] La division générale est la juge des faits. Elle était libre de soupeser les éléments de preuve et de conclure, au vu de ceux-ci, que le départ du prestataire n'était pas fondé. Les éléments de preuve démontrent que le prestataire disposait de deux solutions raisonnables au départ : il aurait pu continuer à travailler jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi ou jusqu'au retour du propriétaire le 20 novembre 2025. En effet, le prestataire a reconnu que s'il avait su que quitter son emploi entraînerait des répercussions sur ses prestations, il n'aurait pas pris cette décision³¹.

[36] Le mandat de la division d'appel se limite à décider si la division générale a commis une erreur susceptible de révision³². Le prestataire peut ne pas être d'accord avec la décision de la division générale. Toutefois, un désaccord avec le résultat ne constitue pas une erreur susceptible de révision.

²⁷ Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

²⁸ Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale.

²⁹ Voir la page GD3-17 du dossier d'appel.

³⁰ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³¹ Voir le paragraphe 38 de la décision de la division générale et la page GD2-16 du dossier d'appel.

³² Voir les décisions *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1367 et *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354.

[37] Il n'y a pas d'autres raisons d'accorder au prestataire la permission de faire appel. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve que la division générale aurait pu ignorer ou mal interpréter³³.

Conclusion

[38] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira donc pas de l'avant. Il n'a aucune chance raisonnable de succès.

Solange Losier
Membre de la division d'appel

³³ La Cour fédérale a déclaré que je dois procéder à un tel examen dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874, et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF615.