



[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et AM*, 2025 TSS 534

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : X

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

Partie mise en cause : A. M.
Représentante ou représentant :

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 16 avril 2025
(GE-25-873)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 21 mai 2025
Numéro de dossier : AD-25-352

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur est X, que j'appellerai l'employeur. L'intimée est la Commission de l'assurance-emploi du Canada. A.M. est le mis en cause. Je l'appellerai le prestataire parce que ma décision concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire travaillait pour l'employeur en tant que chauffeur. L'employeur l'a congédié après qu'il a eu un accident de voiture dont il était responsable. Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et a donc refusé de lui verser des prestations. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision et elle l'a modifiée. Elle a conclu qu'il n'avait pas été congédié en raison d'une inconduite au sens de la loi.

[5] L'employeur a fait appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, mais son appel a été rejeté. Il demande maintenant la permission de faire appel à la division d'appel.

[6] Je refuse la permission de faire appel. L'employeur n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale a commis l'une des erreurs que je peux prendre en compte.

Questions préliminaires

[7] L'employeur a envoyé à la division d'appel une série de cartes qui semblent illustrer les données de localisation par GPS de 2013 pour une Ford Fusion 2015¹. Il s'agit de nouveaux éléments de preuve dont la division générale ne disposait pas.

[8] L'employeur explique qu'il présente ces éléments de preuve pour réfuter le témoignage du prestataire selon lequel il n'a été en possession de la Ford Fusion que pendant une journée.

[9] Le prestataire a été impliqué dans un accident alors qu'il conduisait la Ford Fusion en juin 2023. Il a été congédié en raison d'un second accident avec un véhicule différent en octobre 2024. Il n'est pas clair en quoi les données de localisation par GPS de la Ford Fusion seraient pertinentes dans le cadre du présent appel, sauf dans le but de mettre en doute la crédibilité du prestataire.

[10] Un appel à la division d'appel est une révision de la décision de la division générale fondée sur les mêmes éléments de preuve. Ce n'est pas une nouvelle audience basée sur des éléments de preuve mis à jour. À quelques exceptions près, la division d'appel n'est pas autorisée à examiner de nouveaux éléments de preuve qui n'ont pas été présentés à la division générale².

[11] L'objectif poursuivi par l'employeur en présentant ces éléments de preuve ne répond à aucune exception permise, de sorte que je ne les examinerai pas³.

¹ Voir les parties 1 et 2 du document AD1 du dossier d'appel.

² Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157, la décision *Gittens c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 256, la décision *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1387 et la décision *Bellefeuille c Canada (Procureur général)*, 2014 CF 963.

³ Les exceptions comprennent des renseignements généraux ou des éléments de preuve démontrant une irrégularité dans le processus du Tribunal.

Questions en litige

[12] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur d'équité procédurale pendant son processus d'audience?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur d'équité procédurale parce que sa conduite semble indiquer qu'elle a fait preuve de partialité à l'égard du prestataire?
- c) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur d'équité procédurale parce que sa décision semble indiquer qu'elle a fait preuve de partialité à l'égard de l'employeur?
- d) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en concluant que les actions du prestataire ne constituaient pas une inconduite alors qu'il était responsable de l'accident?
- e) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a établi que le prestataire a frappé le camion en quittant la voie en bordure et non en faisant un demi-tour?
- f) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en ignorant ou en interprétant mal les éléments suivants :
 - les marques de dérapage;
 - les commentaires de la personne sur les lieux;
 - l'opinion de la personne experte en assurance;
 - la disponibilité de places de stationnement à proximité de l'immeuble.

Je ne donne pas à l'employeur la permission de faire appel

– Principes juridiques généraux pour les demandes de permission de faire appel

[13] Pour que la demande de permission de faire appel de l'employeur soit accueillie, les raisons pour lesquelles il fait appel doivent relever des « moyens d'appel ». Pour accueillir cette demande et permettre au processus d'appel d'aller de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[14] Les moyens d'appel sont les types d'erreurs que je peux prendre en considération. 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 tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire.
- 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 droit⁴.

[15] Selon les tribunaux, une chance raisonnable de succès équivaut à une « cause défendable⁵ ».

– La division générale a-t-elle commis une erreur dont je peux tenir compte?

[16] L'employeur n'a pas rempli le bon formulaire de demande de permission de faire appel, de sorte qu'il n'a pas sélectionné les moyens d'appel qu'il avait l'intention de faire valoir. Toutefois, il ressort de son dossier de demande qu'il estime que la division générale a commis des erreurs de droit, d'équité procédurale et de fait.

⁴ 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*.

⁵ Voir la décision *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

Erreur d'équité procédurale

[17] L'équité procédurale comporte deux éléments essentiels. Les parties ont le droit d'être entendues et de connaître les arguments avancés contre elles ainsi que le droit à une prise de décision impartiale. Le prestataire a soutenu que l'audience n'avait pas été équitable à ces deux égards.

– Processus d'audience

[18] Il est impossible de soutenir que le processus d'audience de la division générale était inéquitable.

Limites aux questions pouvant être posées

[19] Il est impossible de soutenir que la division générale a injustement limité le droit de l'employeur d'être entendu.

[20] À l'audience, l'employeur a commencé à interroger le prestataire sur les raisons pour lesquelles il avait fait des « allégations » concernant sa religion auprès de la première personne travaillant pour la Commission qui s'était prononcée contre lui. Le membre de la division générale est intervenu pour dire qu'il n'était pas intéressé par ce que cette personne avait pu faire ou ne pas faire, et qu'il était en mesure de rendre une nouvelle décision sur les questions en litige. L'employeur a semblé accepter cette orientation et est passé à autre chose.

[21] L'employeur soutient qu'il voulait que le prestataire explique comment il avait craint que la Commission faisait preuve de discrimination envers lui en raison de sa religion ou de sa culture⁶. Toutefois, il n'a pas dit en quoi la question qu'il a posée au prestataire était pertinente pour son argumentation. Il n'a pas non plus expliqué en quoi son incapacité à obtenir une réponse à cette question avait porté atteinte à son droit d'être entendu.

⁶ Voir la page AD1-17.

[22] La division générale n'a pas empêché l'employeur de poser au prestataire toute question **pertinente** pour l'appel. L'intervention de la division générale sur ce seul point n'est rien d'autre qu'une démonstration de la façon dont elle contrôle son processus, comme elle est habilitée à le faire en tant que « maître de ses propres instances » et comme elle est obligée de le faire pour pouvoir se concentrer sur les questions en litige et entendre les témoignages qui sont pertinents pour ces questions.

Le représentant du prestataire

[23] Il est impossible de soutenir que la division générale a agi de façon inéquitable en ne surveillant pas ou en ne contrôlant pas les modalités de représentation du prestataire.

[24] L'employeur a déclaré qu'il n'avait pas été avisé que le prestataire était représenté. Toutefois, les *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* n'exigent pas que le prestataire informe l'employeur qu'il est représenté, du nom de la personne qui le représente ou de tout changement concernant sa représentation. Les règles concernant la représentation ne concernent que les processus administratifs du Tribunal⁷.

[25] L'employeur a également fait valoir qu'il n'avait pas reçu à l'avance une copie des questions du représentant. L'équité exige que la division générale divulgue tous les éléments de preuve contenus dans son dossier ainsi que tous les arguments écrits qu'elle a reçus. L'équité n'exige pas que les autres parties à l'appel divulguent les questions qu'elles ont l'intention de poser avant l'audience.

[26] L'employeur n'a pas expliqué en quoi le fait que le prestataire ait eu recours à son représentant a rendu le processus inéquitable, mais il a affirmé que le représentant était agressif et non civilisé. J'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, y compris l'échange qui a eu lieu à environ une heure et six minutes. Je ne suis pas d'accord avec la façon dont l'employeur décrit la conduite du

⁷ Voir l'article 14 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

représentant. De plus, je ne vois pas en quoi la conduite du représentant a porté atteinte à son droit d'être entendu.

– **Conduite du membre à l'audience**

[27] L'employeur prétend que le membre de la division générale était partial en faveur du prestataire. Son allégation est fondée sur sa perception selon laquelle la division générale a traité le témoignage du prestataire de façon préférentielle. Il affirme que le membre a rejeté et ignoré son témoignage et n'a pas remis en question le témoignage du prestataire⁸. Il a également déclaré que ses arguments ont été accueillis avec [traduction] « de l'indifférence, du mépris, des arguments spécieux et un raisonnement obtus ».

[28] Un esprit « partial » est un esprit fermé, qui résiste à la raison et à la preuve. Il faut faire preuve de rigueur pour conclure à la partialité et la charge d'établir la partialité incombe à la personne qui en allègue l'existence. Une personne qui allègue la partialité de la ou du membre de la division générale doit établir qu'elle a une « crainte raisonnable » de partialité. Le critère de la partialité est le suivant :

[...] à quelle conclusion arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. Croirait-elle que, selon toute vraisemblance, [le décideur], consciemment ou non, ne rendra pas une décision juste?⁹

[29] Une allégation de partialité est une allégation grave. Il est de jurisprudence constante qu'il faut s'opposer à une injustice procédurale perçue à la première occasion. Le défaut de le faire équivaut à une renonciation au droit de porter en appel cette injustice plus tard. La Cour d'appel fédérale a déclaré ce qui suit : « La personne qui croit que le juge président a fait naître une crainte raisonnable de partialité doit le

⁸ Voir les pages AD1-12 et AD1-13.

⁹ Voir la décision *Bande indienne Wewaykum c Canada*, [2003] 2 RCS 259, 2003 CSC 45.

faire savoir à la première occasion. On ne peut pas entretenir secrètement une crainte raisonnable de partialité en vue de la faire valoir en cas d'issue défavorable¹⁰. »

[30] Le prestataire n'a soulevé la question de la partialité qu'après la décision. Néanmoins, j'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience en gardant sa préoccupation à l'esprit. Je n'ai rien trouvé dans ce que le membre de la division générale a dit ou fait qui aurait pu amener une personne raisonnable à croire qu'il était partial.

[31] Par conséquent, je présume que les préoccupations de l'employeur trouvent leur origine dans la décision et ses motifs.

– **La décision et ses motifs**

[32] L'employeur affirme que la division générale a donné la priorité au témoignage du prestataire, qu'elle l'a ignoré, qu'elle n'a pas mentionné ce qu'il appelle des contradictions et qu'elle a simplement réitéré la version des faits du prestataire.

[33] Comme je l'ai mentionné, la conduite du membre au cours de l'audience ne donne pas à penser qu'il était partial. À mon avis, le témoignage de l'employeur a été entendu avec la même attention et le même respect que celui du prestataire. Ces préoccupations doivent donc avoir été soulevées en réaction à la décision ou aux motifs de la division générale.

[34] Dans ses arguments, l'employeur est en désaccord avec de nombreuses conclusions de fait de la division générale. Il les a contestées en plusieurs points parce que la division générale n'avait pas interprété la preuve de la manière qu'il préconisait et parce qu'elle n'avait pas accordé assez d'importance aux éléments de preuve qu'il jugeait importants.

[35] Toutefois, ni des conclusions de fait ni une décision défavorables ne prouvent qu'il y a eu partialité ou un autre type de manquement à l'équité procédurale. Dans tout

¹⁰ Voir la décision *Bassila c Canada (Procureur général)* 2003 CAF 276.

appel, il y a au moins une partie qui n'est pas d'accord avec le résultat. Cela ne signifie pas que chaque décision témoigne de partialité à l'égard de la partie déçue.

[36] Dans la présente affaire, la division générale a analysé la preuve disponible et a rendu une décision. Elle a donné des motifs transparents et intelligibles pour expliquer ses conclusions et sa décision. L'employeur peut ne pas être d'accord avec celle-ci, mais il est impossible de soutenir que la division générale a injustement préféré le témoignage du prestataire ou qu'elle a injustement rejeté son témoignage.

Erreur de droit

[37] L'employeur a congédié le prestataire pour avoir eu un accident avec le véhicule de l'entreprise, et il a insisté sur le fait que cela devait être considéré comme une inconduite. Il a affirmé que la division générale n'avait pas appliqué la jurisprudence pertinente, y compris la décision *Curley et al. v Ottawa Electric R. Co. et al.* [en anglais seulement], la décision *Hubbard v Saunders* [en anglais seulement] et l'article 136(1)(c) du *Code de la route* de l'Ontario¹¹.

[38] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit.

[39] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas « délibérément, intentionnellement ou imprudemment » causé l'accident. En tirant cette conclusion, elle a appliqué un critère établi par la Cour d'appel fédérale. Ce critère est étroitement axé sur l'interprétation de la notion d'inconduite aux fins particulières de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[40] Plus précisément, la Cour d'appel fédérale a déclaré que pour être une inconduite, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle, ou être si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré. De plus, la division générale devait être convaincue que le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son

¹¹ Voir les pages AD1-10 à AD1-12.

employeur. L'employeur devait aussi démontrer que le prestataire savait qu'il était réellement possible qu'il soit congédié en raison de sa conduite¹².

[41] La disposition du *Code de la route* à laquelle l'employeur a fait référence concerne les règles à suivre à l'approche des panneaux d'arrêt aux intersections. Les faits de cette affaire ne portent pas sur un panneau d'arrêt ou une intersection et cette disposition n'est pas pertinente dans le cadre de cet appel.

[42] Les deux décisions judiciaires citées par l'employeur concernent la responsabilité civile pour négligence, qui est évaluée en fonction d'un critère entièrement différent et interprétée selon sa propre jurisprudence.

[43] Il se peut que le prestataire ait été responsable de l'accident en ce sens que ce sont ses actions qui l'ont causé et non celles du conducteur du camion impliqué. Cependant, le fait que le prestataire soit responsable de l'accident ne signifie pas nécessairement qu'il a fait preuve de négligence fautive. Et même si ses actions étaient clairement négligentes, cela ne signifierait pas nécessairement qu'elles seraient si insouciantes qu'elles frôlent le caractère délibéré, ce qui implique une négligence extrême ou grave.

[44] La notion d'inconduite aux fins de l'assurance-emploi est établie en droit. Lorsque la division générale a conclu que le prestataire n'avait pas agi délibérément, intentionnellement ou imprudemment, elle a appliqué le droit établi en matière d'inconduite aux faits particuliers de l'affaire. C'est ce qu'on appelle une question mixte de fait et de droit.

[45] Je ne peux pas conclure que les actions du prestataire constituent une inconduite simplement parce que je ne suis pas d'accord avec l'évaluation de la division générale. La Cour d'appel fédérale a confirmé que la division d'appel n'a pas compétence pour examiner des questions mixtes de fait et de droit¹³.

¹² Voir la décision *Mishinibinjima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹³ Voir la décision *Quadir c Canada (Procureur général)* 2018 CAF 21.

Erreur de fait

[46] Je ne peux examiner que les erreurs de fait définies dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Je peux seulement conclure à une erreur de fait si je juge que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée qu'elle a tirée après avoir ignoré ou mal interprété des éléments de preuve pertinents ou sur une conclusion sans lien rationnel avec la preuve¹⁴.

– Accident survenu au cours d'un demi-tour

[47] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu que l'accident s'est produit lorsque le prestataire a quitté la voie en bordure pour s'engager dans la circulation et qu'il a été frappé par le camion qui entrait dans son angle mort.

[48] L'employeur soutient, au vu de l'étendue des dommages, que le prestataire a dû frapper le camion à grande vitesse. Il fait valoir que tout l'avant du véhicule a été endommagé, mais que le côté du véhicule a été peu ou pas touché. L'employeur dit que cela signifie que le prestataire a frappé le camion en faisant un demi-tour.

[49] L'employeur laisse entendre qu'il était extrêmement insouciant ou négligent de la part du prestataire de faire demi-tour dans cette rue. Il ne croit pas que le prestataire quittait seulement la voie en bordure pour s'engager dans la circulation. Il laisse également entendre que le prestataire se dépêchait de se rendre à l'ouest pour des affaires personnelles et qu'il ne faisait pas suffisamment attention à sa conduite.

[50] La division générale en a décidé autrement. Elle a examiné les mêmes éléments de preuve que ceux invoqués par l'employeur, y compris des vidéos et des photos des dommages subis par le véhicule.

[51] La division générale a conclu que la manière dont l'avant du véhicule du prestataire avait été arraché concordait avec le fait que le coin avant droit du pare-

¹⁴ L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* décrit cette erreur plus précisément : elle survient si la division « 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 ».

chocs s'était coincé dans l'espace entre la roue et la custode arrière du camion. Elle a également déclaré que les endroits où le camion avait été endommagé et la nature de ces dommages ne correspondaient pas à une collision frontale avec le véhicule du prestataire. La division générale n'était pas non plus d'accord sur le fait que le prestataire se déplaçait à grande vitesse en raison de la distance limitée entre l'endroit où il s'était arrêté et celui où il avait été frappé par le camion.

[52] Enfin, la division générale n'a pas conclu que le prestataire roulait trop vite ou se dépêchait de se rendre à l'ouest de la ville. Elle a souligné que la preuve de l'employeur ne laissait pas entendre cela. L'employeur soutient que les données GPS démontrent que le prestataire était déterminé à se rendre à l'ouest et qu'il ne se concentrait donc pas sur sa conduite.

[53] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur en ne concluant pas que le prestataire se dépêchait, roulait trop vite ou n'était pas concentré.

[54] À mon avis, l'idée que le prestataire n'était pas concentré parce qu'il se rendait souvent à un endroit particulier à un moment donné n'est pas une déduction nécessaire ni même une déduction forte.

[55] L'employeur avance que la division générale aurait dû interpréter la preuve différemment et en tirer des conclusions différentes. Toutefois, la division générale n'a pas ignoré ou mal interprété la preuve dans ses conclusions, et celles-ci étaient rationnellement liées à la preuve. La division d'appel ne peut pas réévaluer la preuve pour parvenir à un résultat différent¹⁵.

– **Marques de dérapage**

[56] L'employeur a déclaré que le membre n'avait pas tenu compte des marques de dérapage du camion, qui selon lui ont au moins 20 pieds de long et montrent que le camion a viré vers la gauche. L'employeur affirme que ces éléments de preuve

¹⁵ Voir, par exemple, la décision *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 et la décision *Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439.

appuient son opinion selon laquelle l'accident s'est produit pendant que le prestataire effectuait un demi-tour.

[57] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en ne faisant pas référence aux marques de dérapage.

[58] La division générale a fait référence à la preuve vidéo, mais elle n'a pas mentionné les marques de dérapage. Cependant, je ne peux pas affirmer qu'elle a ignoré ou mal interprété ces éléments de preuve. J'ai examiné les vidéos qui ont été présentés à la division générale et je ne peux pas faire la distinction entre des décolorations sur la chaussée, qui pourraient être de l'asphalte mouillé ou poli ou des réparations, et des marques de dérapage. Je ne peux certainement pas discerner de virage ni estimer la longueur des marques.

[59] Toutefois, à supposer que de longues marques de dérapage vers la gauche soient observables, je ne comprends pas comment la division générale aurait dû juger ces éléments de preuve particulièrement importants. Je pense que cela ne changerait pas grand-chose à la décision si la division générale avait noté la présence de marques de dérapage. Son dossier ne contient aucun élément de preuve médico-légale ou rapport de reconstitution d'accident sur lequel elle aurait pu s'appuyer pour interpréter la signification de ces marques. De mon point de vue limité de non-spécialiste, il semble plausible que le camion ait freiné et viré même s'il avait essayé d'éviter une voiture qui tournait dans sa voie pour rouler immédiatement devant lui. Cette hypothèse est tout aussi valable que celle selon laquelle le camion aurait freiné et viré pour éviter une voiture qui avait entamé un demi-tour et s'était engagé sur sa voie.

[60] La division générale est présumée avoir examiné l'ensemble de la preuve. Elle n'est pas tenue de mentionner chacun des éléments de preuve (ou chaque détail ou aspect de chaque élément de preuve), en particulier lorsque leur valeur probante est limitée¹⁶.

¹⁶ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

[61] Il est impossible de soutenir que les marques de dérapage observées par l'employeur sont si probantes que la division générale a commis une erreur de faire en omettant d'y faire référence.

– **Commentaire d'une personne sur les lieux de l'accident**

[62] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en n'acceptant pas ce qu'a dit la personne sur les lieux de l'accident.

[63] Lorsque le prestataire a appelé l'employeur depuis les lieux de l'accident, celui-ci a entendu une personne dire que le prestataire mentait (ou que la personne à qui elle s'adressait mentait). L'employeur n'est pas d'accord avec l'importance que la division générale a accordée à ce commentaire qu'il a entendu.

[64] La division générale a expliqué pourquoi elle ne pouvait pas accepter que le commentaire de la personne sur les lieux de l'accident prouvait qu'il y a eu inconduite¹⁷. Son explication était rationnelle et claire.

[65] Comme je l'ai noté plus haut, je ne peux pas décider que la division générale aurait dû accorder plus ou moins d'importance à certains éléments de preuve. C'est à la division générale qu'il incombe de juger les faits¹⁸.

– **Décision de la personne experte en assurance**

[66] La personne experte en assurance travaillant pour l'employeur a écrit dans un formulaire de réclamation que le prestataire était responsable de l'accident et qu'il avait fait demi-tour. L'employeur soutient qu'il s'agit d'une preuve incontestable au-delà de la prépondérance des probabilités que le prestataire était responsable de l'accident.

[67] Il n'est pas clair si l'employeur soutient que la division générale a commis une erreur de fait en n'accordant pas suffisamment d'importance à cet élément de preuve

¹⁷ Voir le paragraphe 32 de la décision de la division générale.

¹⁸ Voir la décision *Hussein c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1417.

ou s'il pense qu'elle a commis une erreur de droit en n'acceptant pas l'évaluation de la personne experte en assurance.

[68] Dans un cas comme dans l'autre, il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait. La division générale a compris la preuve. Elle reconnaît dans sa décision ce que la personne experte en assurance a dit au sujet de l'accident, mais elle a choisi de ne pas s'appuyer sur cela et elle a expliqué pourquoi. La division générale a déclaré qu'elle n'admettait pas que la personne experte en assurance avait directement eu connaissance de l'accident et qu'elle n'avait pas expliqué comment elle avait déterminé ce qui s'était passé ou qui était responsable de l'accident.

[69] Une fois de plus, l'employeur conteste en réalité l'importance accordée à la preuve par la division générale, et je ne suis pas autorisée à réévaluer la preuve.

[70] La division générale n'a pas non plus commis d'erreur de droit en refusant d'accepter l'opinion de la personne experte en assurance. Cette dernière n'est pas un tribunal compétent en matière d'assurance-emploi, de sorte que la division générale n'est pas tenue de suivre ce qu'elle dit ou décide. La division générale applique un critère juridique inconnu de la personne experte en assurance et dans un but différent. Elle évalue l'admissibilité du prestataire aux prestations d'assurance-emploi, et non qui paie pour les dommages causés aux véhicules.

– **Places de stationnement réservées aux utilisatrices et utilisateurs autorisés**

[71] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en concluant qu'il n'y avait pas de places de stationnement disponibles à côté de l'immeuble où le prestataire a déposé un client.

[72] L'employeur affirme qu'il s'agit d'une erreur parce que son entreprise était autorisée à se stationner dans les places adjacentes à l'immeuble lorsqu'elle transportait ses occupants.

[73] Il s'agit d'un nouvel élément de preuve dont la division générale ne disposait pas, et je ne peux donc pas l'examiner. La division générale a fondé sa conclusion sur le panneau indiquant que seuls les utilisatrices et utilisateurs autorisés peuvent utiliser ces places de stationnement. L'employeur n'a fourni aucun élément de preuve à la division générale montrant que les propriétaires ou les gestionnaires de l'immeuble auraient considéré le prestataire comme un utilisateur autorisé lorsqu'il a déposé son client.

[74] Je comprends que l'employeur estime que le membre de la division générale aurait dû lui poser des questions à ce sujet. Cependant, les parties devant la division générale ont la responsabilité de présenter tout élément de preuve qu'elles jugent pertinent pour leur appel. La division générale ne procède pas à une enquête.

[75] De plus, la décision du prestataire de déposer son passager dans la voie en bordure n'était pas pertinente pour savoir si ses actions constituaient une inconduite. La division générale n'avait aucun élément de preuve montrant que l'employeur avait ordonné au prestataire d'utiliser les places de stationnement réservées aux utilisatrices et utilisateurs autorisés, qu'il avait une politique exigeant que le personnel ne dépose la clientèle qu'après avoir stationné dans la rue ou que la loi interdisait de se stationner ou de s'arrêter dans la rue où l'accident s'est produit. Autrement dit, il n'y avait aucun élément de preuve permettant à la division générale de conclure que l'accident était dû au fait que le prestataire avait délibérément ignoré les lois sur le stationnement ou les directives ou politiques de son employeur en matière de stationnement.

Résumé de mes décisions sur les erreurs invoquées

[76] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de droit, d'équité procédurale ou de fait. L'appel de l'employeur n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[77] 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