



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *C. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1128

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-506

ENTRE :

C. S.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

Décision relative à une demande de
permission d'en appeler rendue par : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 1^{er} novembre 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal refuse la permission d'interjeter appel devant la division d'appel.

APERÇU

[2] La demanderesse, C. S. (prestataire), a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. Elle a déclaré qu'elle avait volontairement quitté son emploi parce qu'elle estimait qu'elle se faisait harceler par son superviseur. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a déterminé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification.

[3] La Commission a conclu que la prestataire n'avait pas démontré que la situation au travail était si intolérable qu'il ait été justifiable pour elle de partir lorsqu'elle l'a fait. Il existait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, comme discuter de sa situation avec les ressources humaines, déposer une plainte au moyen de l'intranet de l'entreprise, parler à un médecin ou obtenir un autre emploi avant de partir. La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais cette dernière a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision de la Commission devant la division générale du Tribunal.

[4] La division générale a accepté la preuve de la prestataire selon laquelle son superviseur exerçait un contrôle de gestion strict sur elle et lui a fait des commentaires inappropriés, y compris lui dire que d'autres employés ne l'aimaient pas. La division générale a estimé qu'il existait d'autres solutions raisonnables pour la prestataire. Plutôt que démissionner, la prestataire aurait pu informer la gestionnaire de son superviseur des raisons pour lesquelles elle voulait la rencontrer, et communiquer avec les ressources humaines pour déposer une plainte formelle si la gestionnaire refusait de la rencontrer. Si la situation au travail lui causait un stress excessif, elle aurait également pu demander un arrêt de travail pour cause de maladie.

[5] La prestataire sollicite maintenant la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Essentiellement, elle répète la version des événements qu'elle a déjà présentée à la division générale.

[6] Le 16 août 2018 et le 4 octobre 2018, le Tribunal a envoyé une lettre à la prestataire lui demandant de fournir une explication détaillée de ses motifs d'appel au titre de l'article 58 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). Le Tribunal l'a avisée qu'il ne suffisait pas de présenter la preuve une fois de plus à la division d'appel afin d'obtenir un résultat différent de la décision rendue par la division générale. Dans sa réponse, la prestataire a essentiellement répété ce qu'elle avait présenté à la division générale.

[7] Le Tribunal doit trancher la question de savoir s'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur révisable grâce à laquelle la prestataire pourrait avoir gain de cause en appel.

[8] Le Tribunal refuse la permission d'interjeter appel parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

QUESTION EN LITIGE

[9] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable commise par la division générale grâce à laquelle elle pourrait avoir gain de cause en appel?

ANALYSE

[10] L'article 58(1) de la Loi sur le MEDS énonce les seuls moyens d'en appeler relativement à une décision de la division générale. Ces erreurs susceptibles de révision sont que : la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence; elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier; elle 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.

[11] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est un premier obstacle que la prestataire doit franchir, mais celui-ci est inférieur à celui auquel elle devra faire face à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver le bien-fondé de sa cause; elle doit établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable.

Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est possible de soutenir qu'une erreur révisable a été commise et que cela pourrait lui donner gain de cause en appel.

[12] Par conséquent, avant d'accorder la permission d'en appeler, le Tribunal doit être convaincu que les motifs d'appel se rattachent à l'un ou l'autre des moyens d'appel susmentionnés et qu'au moins l'un de ces motifs confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[13] Pour ce faire, le Tribunal doit être en mesure de déterminer, au titre de l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS, s'il existe une question de justice naturelle, de compétence, de droit ou de fait dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision attaquée rendue par la division générale.

Question en litige : La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable, commise par la division générale, grâce à laquelle elle pourrait avoir gain de cause en appel?

[14] La division générale devait déterminer si la prestataire avait quitté son emploi sans justification au titre des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La prestataire était présente à l'audience de la division générale.

[15] La preuve non contestée présentée à la division générale démontre que c'est la prestataire, et non son employeur, qui a franchi les étapes initiales pour mettre fin à son emploi.

[16] La division générale a conclu que d'autres solutions raisonnables s'offraient à la prestataire que de démissionner. La prestataire aurait pu informer la gestionnaire de son superviseur des raisons pour lesquelles elle voulait la rencontrer, et communiquer avec les ressources humaines pour déposer une plainte formelle si la gestionnaire refusait de la rencontrer. Si la situation au travail lui causait un stress excessif, elle aurait également pu demander un arrêt de travail pour cause de maladie. Elle aurait aussi pu chercher un autre emploi avant de partir.

[17] La prestataire a fait savoir, dans sa demande de permission d'en appeler et dans sa réponse au Tribunal, qu'elle voulait essentiellement présenter sa cause une fois de plus devant la division d'appel.

[18] Malheureusement pour la prestataire, un appel interjeté à la division d'appel du Tribunal ne constitue pas une nouvelle audience, où une partie peut présenter de nouveau des éléments de preuve et espérer obtenir une autre décision favorable.

[19] Le Tribunal constate que, malgré les demandes précises du Tribunal, la prestataire n'a soulevé aucune question de fait, de droit ou de compétence dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision attaquée.

[20] Pour les motifs susmentionnés, et après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments de la prestataire au soutien de sa demande de permission d'en appeler, le Tribunal conclut que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

[21] Le Tribunal refuse la permission d'interjeter appel devant la division d'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTE :	C. S., non représentée
-----------------	------------------------