



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. S. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1323

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-772

ENTRE :

M. S.

Demandeur

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 : Janet Lew

Date de la décision : Le 4 novembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

APERÇU

[2] Le demandeur, M. S. (prestataire), un chauffeur, demande la permission d'en appeler de la décision de la division générale. La permission d'en appeler signifie qu'une partie demanderesse doit obtenir la permission de la division d'appel avant de passer à la prochaine étape du processus d'appel.

[3] La division générale a conclu que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi dans une entreprise de transport. Elle a conclu qu'il n'avait pas démontré que la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui était de quitter son emploi. Par conséquent, la division générale a décidé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle. Il fait valoir que la décision de la division générale était injuste et déséquilibrée. Le prestataire soutient que la Commission ne voulait pas l'écouter au sujet du harcèlement dont il a été victime de la part de son employeur. Il déclare aussi qu'il est admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il a été harcelé.

[5] Je dois déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès. Pour les motifs suivants, je suis convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès et je refuse donc la permission d'en appeler.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] Peut-on soutenir que la division générale n'a pas accordé au prestataire une audience équitable?

[7] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a déclaré qu'il ne suffisait pas d'être harcelé pour être admissible aux prestations?

ANALYSE

[8] Avant que le prestataire puisse passer à la prochaine étape de l'appel, je dois être convaincue que les motifs d'appel se rattachent à au moins un des trois moyens d'appel énoncés à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS). L'appel doit aussi avoir une chance raisonnable de succès.

[9] Les trois seuls moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la LMEDS sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) 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.

[10] Une chance raisonnable de succès est la même chose qu'une cause défendable en droit¹. Il s'agit d'un critère assez peu exigeant parce que les parties demanderesses n'ont pas à prouver leur thèse; elles doivent simplement démontrer qu'il existe une cause défendable. À l'étape de l'instruction de l'appel, le critère est beaucoup plus rigoureux.

Peut-on soutenir que la division générale n'a pas accordé au prestataire une audience équitable?

[11] Le prestataire soutient que la division générale ne lui a pas accordé une audience équitable parce que [traduction] « tout ce qu'ils voulaient, c'était de discuter de la [*Loi sur l'assurance-emploi*], et très peu de harcèlement ». Autrement dit, il affirme qu'il n'a pas vraiment eu l'occasion de parler du harcèlement dont il a été victime de la part de son employeur.

[12] Le prestataire fait valoir que s'il avait eu l'occasion de démontrer qu'il avait été harcelé, il aurait été admissible aux prestations d'assurance-emploi. C'est pourquoi il était important pour

¹ C'est ce que la Cour d'appel fédérale a déclaré dans *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

lui de pouvoir parler du harcèlement dont il avait été victime de la part de son employeur. Pourtant, le prestataire ne dit pas ce qu'il aurait dit d'autre si la division générale lui avait donné la chance de témoigner.

[13] J'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale. L'audience a duré près de 53 minutes. Dans son introduction, la membre a dit au prestataire qu'il pouvait expliquer pourquoi il avait démissionné². Le prestataire a dit à la membre qu'il avait quitté son emploi en raison du harcèlement excessif qu'il avait subi. Le prestataire a mentionné à la membre qu'il avait décrit en détail tout le harcèlement dans sa lettre à la division générale. Il a ensuite décrit à la membre comment il avait été harcelé. Il a passé plus d'une demi-heure à raconter le harcèlement dont il avait été victime. La membre a également indiqué clairement qu'elle lui donnait le temps de raconter son histoire. Vers la fin de l'audience, le prestataire a répondu qu'il avait tout dit à la membre³. Il a déclaré ce qui suit : [traduction] « J'ai dit tout ce que je pouvais dire »⁴.

[14] Je ne suis pas convaincue que la membre de la division générale n'a pas donné une bonne occasion au prestataire de raconter le harcèlement dont il a été victime. Il a affirmé qu'il avait dit tout ce qu'il pouvait dire. De plus, le prestataire a déclaré qu'il avait tout décrit dans sa lettre. Je ne suis pas convaincue qu'il existe une cause défendable selon laquelle la division générale n'a pas accordé au prestataire une audience équitable.

Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a déclaré qu'il ne suffisait pas d'être harcelé pour être admissible aux prestations?

[15] Le prestataire soutient qu'il est admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il a été harcelé. Il soutient que ce que dit la *Loi sur l'assurance-emploi* n'a pas d'importance. Il affirme que la division générale a commis une erreur de droit en se fondant sur la *Loi sur l'assurance emploi* parce qu'il aurait dû être admissible aux prestations de toute façon compte tenu du fait qu'il a été harcelé.

² Vers 9 min 44 s de l'audience devant la division générale.

³ Vers 45 min 12 s à 45 min 35 s de l'audience devant la division générale.

⁴ Vers 45 min 54 s de l'audience devant la division générale.

[16] En fait, la division générale a conclu qu'il n'y avait pas eu de harcèlement. Au paragraphe 24, la membre a écrit ceci : [traduction] « Je ne crois pas que le prestataire a prouvé que son employeur le harcelait [...] le fait de signaler que le prestataire n'a pas respecté la politique de l'entreprise concernant le remplissage du réservoir d'essence ne constitue pas du harcèlement [...] la prise d'une mesure disciplinaire contre l'employé parce qu'il n'a pas respecté la politique de l'entreprise ne constitue pas du harcèlement ».

[17] La division générale a ensuite déclaré que même si l'employeur avait harcelé le prestataire, il devait prouver qu'il n'avait plus d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[18] Toute personne qui veut recevoir des prestations au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* doit respecter les règles établies par cette loi. Si une partie demanderesse ne satisfait pas à ces règles, elle n'est pas admissible aux prestations.

[19] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie demanderesse qui quitte son emploi doit être fondée à quitter son emploi. La *Loi sur l'assurance-emploi* définit ce qui constitue une « justification ». Elle prévoit qu'il existe une justification si son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas ou, comme la division générale l'a dit, le prestataire devait prouver que la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui était de quitter son emploi.

[20] Aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il ne suffit pas de démontrer qu'il y a eu du harcèlement. Une partie demanderesse doit quand même démontrer que dans les circonstances, son départ constituait la seule solution raisonnable⁵. À cet égard, la division générale a bien interprété et appliqué la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[21] Je ne suis pas convaincue qu'il existe une cause défendable selon laquelle la division générale aurait commis une erreur de droit lorsqu'elle a déclaré qu'il ne suffisait pas d'être

⁵ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui prévoit qu'une partie prestataire est fondée à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas : (i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre.

harcelé pour être admissible aux prestations et qu'une partie prestataire devait démontrer que la seule solution raisonnable qui s'offrait à elle était de quitter son emploi.

[22] Enfin, je ne peux pas réexaminer les conclusions de la division générale concernant la question de savoir si la seule solution raisonnable qui s'offrait au prestataire était de quitter son emploi. Cela nécessite essentiellement d'examiner à nouveau la preuve. La LMEDS limite ce que je peux faire. La division d'appel peut annuler une décision de la division générale [traduction] « seulement lorsqu'une personne démontre que la division générale a commis l'une des erreurs figurant à l'article 58(1) de la LMEDS⁶ ». Ce n'est pas le cas en l'espèce.

CONCLUSION

[23] J'estime que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Par conséquent, je refuse la permission d'en appeler.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANT :	M. S., non représenté
----------------	-----------------------

⁶ Voir *Gittens c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 256.