



[TRADUCTION]

Citation : *JF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 895

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : J. F.

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

Décision portée en appel : Décision de révision rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada le [sic] (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : Sur la foi du dossier

Date de la décision : Le 11 novembre 2021

Numéro de dossier : GE-21-2042

Décision

[1] La décision rendue dans le dossier GE-21-1505 n'est ni annulée ni modifiée. L'appelant n'a pas démontré qu'il y avait des faits nouveaux *ni* que la décision a été prise avant que soit connu un fait essentiel ou qu'elle est fondée sur une erreur relative à un tel fait.

Aperçu

[2] La Commission a exclu l'appelant du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce que, le 31 janvier 2020, il a volontairement quitté son emploi à X sans justification. L'appelant a fait appel au Tribunal de la sécurité sociale du Canada. L'audience de son appel (numéro de dossier GE-21-1505) s'est déroulée par téléconférence le 15 septembre 2021.

[3] Une décision a été rendue le 22 septembre 2021 : l'appel GE-21-1505 a été rejeté.

[4] Le 20 octobre 2021, l'appelant a demandé au Tribunal d'annuler ou de modifier la décision rendue dans le dossier GE-21-1505 (RAGD02). Plus précisément, il voulait que la décision soit annulée parce que le Tribunal aurait dû obtenir des documents de l'employeur avant de rendre une décision dans son appel et qu'il a maintenant fourni des preuves montrant les dates où il était à l'étranger.

[5] J'ai jugé l'appel sur la foi du dossier parce que j'ai décidé qu'il n'était pas nécessaire d'entendre l'appelant une autre fois¹.

Question en litige

[6] La décision rendue dans le dossier GE-21-1505 devrait-elle être annulée ou modifiée?

¹ Selon l'article 48 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

Analyse

[7] Le Tribunal peut annuler ou modifier une décision qu'il a rendue à l'égard d'une demande particulière si des « faits nouveaux » lui sont présentés ou si elle est convaincue que la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel **ou** qu'elle a été fondée sur une erreur relative à un tel fait².

Question en litige n° 1 : Est-ce que des faits nouveaux ont été présentés au Tribunal?

[8] Non. Les renseignements que l'appelant a fournis dans sa demande ne sont pas considérés comme des « faits nouveaux ».

[9] Selon la Cour d'appel fédérale, pour que les faits soient considérés comme des « faits nouveaux », il faut a) qu'ils se soient produits **après** que la décision a été rendue ou b) qu'ils aient eu lieu avant la décision, mais sans qu'une personne diligente ne puisse les découvrir. Il faut aussi que les faits nouveaux soient décisifs³.

[10] L'appelant affirme que l'employeur possède des éléments de preuve qui appuieraient le témoignage qu'il a livré à l'audience au sujet des deux agressions qu'il aurait subies au travail. Il demande au Tribunal d'obtenir des documents précis de X (il en dresse la liste dans sa demande, à la page RGD2-10) et [traduction] « d'obtenir les témoignages » des clients de l'employeur qui ont été témoins des attaques présumées (voir la page RGD2-3).

[11] La preuve à laquelle l'appelant fait référence dans sa demande concerne des faits qui se sont produits **avant, et non après**, le prononcé de la décision.

[12] Il n'y a aucune raison de croire que l'appelant n'aurait pas pu découvrir ces faits en agissant avec diligence. En effet, il a dit à la Commission et au Tribunal qu'il avait subi de la violence au travail avant que la décision ne soit rendue. Il n'a fourni aucun nouveau détail ou renseignement à propos des incidents. Tout avait déjà été porté à la connaissance du Tribunal au moment où elle a rendu sa décision. Il n'appartient pas au

² Selon l'article 66(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Voir la décision *Chan*, A-185-94.

Tribunal de demander des éléments de preuve supplémentaires à l'employeur. C'était la responsabilité de l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi. Ainsi, c'était à lui de fournir les éléments de preuve requis pour démontrer que la seule solution raisonnable dans son cas était de quitter son emploi quand il l'a fait.

[13] Le Tribunal savait que l'employeur n'avait pas fourni à l'appelant certains documents que ce dernier avait demandés pour appuyer son appel (voir le document GD12 et le paragraphe 30 de la décision GE-21-1505). Cela s'explique par le fait que l'employeur a toujours maintenu une version des faits différente de celle de l'appelant. Il n'est pas rare que le Tribunal soit confronté à des versions contradictoires et que l'une ou l'autre des parties⁴ ne soit pas en mesure d'obtenir des documents de la part de l'entreprise pour laquelle elle travaillait. Dans de tels cas, le témoignage rendu à l'audience prend une plus grande importance. La décision présente des motifs détaillés qui expliquent pourquoi le témoignage de l'appelant a été jugé peu crédible.

[14] De plus, les documents que, selon lui, le Tribunal devrait obtenir de l'employeur n'auraient pas permis de trancher la question de savoir si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi. Cela est d'autant plus vrai si l'on tient compte des conclusions du Tribunal selon lesquelles quitter son emploi au moment où il l'a fait n'était pas la seule solution raisonnable dans le cas de l'appelant et que les difficultés qu'il a éprouvées au travail n'étaient pas intolérables au point où il n'avait d'autre choix que de partir quand il l'a fait.

[15] La même analyse s'applique aux documents de voyage qui accompagnent la demande de l'appelant.

[16] Son voyage est un fait qui s'est produit **avant**, *et non après*, la décision. Rien ne porte à croire que l'appelant n'aurait pas pu découvrir ce fait en agissant avec diligence. En effet, avant que la décision soit rendue, il a dit à la Commission et au Tribunal qu'il avait voyagé à l'étranger après son dernier jour de travail le 31 janvier 2020 et qu'il était revenu au Canada en mars 2020. Il présente maintenant les mêmes faits, mais avec

⁴ Cela arrive parfois aux parties appelantes et parfois à la Commission.

des renseignements supplémentaires sur son itinéraire. Il ajoute qu'il n'est pas [traduction] « parti en vacances⁵ ». Ces détails supplémentaires, y compris les dates exactes de son départ (le 10 février 2020) et de son retour (le 4 mars 2020), ne permettent pas de décider s'il a volontairement quitté son emploi après son dernier jour de travail le 31 janvier 2020 ni si son départ était justifié.

[17] Pour tous ces motifs, je juge que l'appelant n'a présenté aucun « fait nouveau ».

Question en litige n° 2 : La décision a-t-elle été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou a-t-elle été fondée sur une erreur relative à un tel fait?

[18] Il y a exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si les prestataires quittent volontairement leur emploi sans justification⁶.

[19] Leur départ est cependant fondé si, compte tenu de toutes les circonstances, la seule solution raisonnable dans leur cas était de quitter leur emploi à ce moment-là⁷.

[20] Dans sa demande, l'appelant répète simplement ses observations initiales, c'est-à-dire qu'il n'a pas quitté son emploi, mais que s'il est établi qu'il l'a fait, son départ était justifié parce qu'il a vécu de la violence au travail à deux reprises. Il déclare aussi que la violence en milieu de travail dont il a été victime à l'Université de Lethbridge était [traduction] « moins grave » et que l'exclusion qu'on lui avait imposée pour avoir quitté cet emploi sans justification avait été annulée. Il se demande pourquoi l'exclusion du bénéfice des prestations pour les incidents plus graves (à X) peut être maintenue.

[21] L'analyse qui figure dans la décision GE-21-1505 comprend un examen détaillé de toutes ces observations.

⁵ Voir les courriels d'Expedia et d'American Airlines confirmant le vol de Calgary à Atlanta le 10 février 2020 et le vol de retour d'Atlanta à Calgary le 4 mars 2020, aux pages RAGD2-13 et RAGD2-18 respectivement.

⁶ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] Il ne suffit pas de simplement répéter les observations et les éléments de preuve présentés à l'audience initiale.

[23] Rien dans la demande ne prouve non plus que la décision du Tribunal dans l'affaire GE-21-1505 a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou qu'elle est fondée sur une erreur relative à un tel fait.

[24] Plus précisément, rien ne démontre que la décision dans l'affaire GE-21-1505 a été rendue sans la connaissance du témoignage et des observations de l'appelant, qui dit ne pas avoir quitté son emploi, mais que s'il l'a fait, c'était justifié.

[25] Et rien ne démontre que la décision était fondée sur une erreur relative à un fait essentiel entourant son obligation de prouver que quitter son emploi était justifié.

[26] Pour les motifs énoncés ci-dessus aux questions en litige n^{os} 1 et 2, je conclus que l'appelant n'a pas rempli le critère prévu à l'article 66(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* pour permettre l'annulation ou la modification de la décision GE-21-1505.

Conclusion

[27] L'appelant n'a pas démontré qu'il y avait des « faits nouveaux » à prendre en considération, ni que la décision GE-21-1505 a été rendue avant qu'un fait essentiel soit connu ou qu'elle était fondée sur une erreur relative à un tel fait. Par conséquent, la décision ne peut pas être annulée ou modifiée au titre de l'article 66(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[28] La demande de l'appelant est rejetée.

[29] La décision rendue dans le dossier GE-21-1505 n'est ni annulée ni modifiée.

Teresa M. Day

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi