



[TRADUCTION]

Citation : *ED c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 451

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : E. D.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 9 janvier 2023
(GE-22-2395)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 14 avril 2023

Numéro de dossier : AD-23-102

Décision

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

Aperçu

[2] E. D. est le prestataire dans la présente affaire. Il a été embauché comme agent de prévention des pertes pour un détaillant. Peu de temps après avoir commencé à occuper son nouvel emploi, il a démissionné en raison d'un incident qui s'est produit avec le directeur du magasin. Il dit avoir été harcelé. Il affirme que le milieu de travail était hostile et toxique.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu qu'il n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'il avait quitté son emploi sans justification prévue par la loi¹. Par conséquent, il n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi².

[4] La division générale était d'accord avec la Commission³. Elle a examiné les raisons pour lesquelles il avait quitté son emploi. Elle a décidé que le départ du prestataire n'était pas fondé parce que quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel⁴. Il affirme que la division générale a commis une erreur de fait et une erreur de droit. Cependant, il ne relève aucune erreur précise. Il soutient plutôt qu'il était raisonnable qu'il quitte son emploi parce que le harcèlement était intolérable et son milieu de travail était hostile. Il affirme également que cela a nui à sa santé mentale et lui a causé un traumatisme psychologique.

¹ Voir la décision de révision à la page GD3-35.

² Selon l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une personne est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle quitte volontairement son emploi sans justification.

³ Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-12.

⁴ Voir la demande que le prestataire a présentée à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-6.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel du prestataire parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Je n'accepte pas la nouvelle preuve

[7] Dans ses formulaires de demande de permission de faire appel, le prestataire a écrit que le milieu de travail avait une incidence sur sa santé mentale, ce qui lui avait causé un traumatisme psychologique⁵. Il s'agit d'un nouvel élément de preuve qui n'avait pas été porté à la connaissance de la division générale lorsqu'elle a rendu sa décision.

[8] La division d'appel n'accepte généralement pas les nouveaux éléments de preuve, mais il y a quelques exceptions⁶. Par exemple, je peux accepter de nouveaux éléments de preuve si l'une des exceptions suivantes s'applique :

- ils fournissent uniquement des renseignements généraux;
- ils font ressortir des conclusions tirées sans preuve à l'appui;
- ils révèlent que le Tribunal a agi injustement.

[9] Comme aucune de ces exceptions ne s'applique, je ne peux pas accepter la nouvelle preuve présentée par le prestataire au sujet de sa santé mentale et de son traumatisme psychologique.

Questions en litige

[10] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait?

[11] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit?

⁵ Voir la page AD1-3, où le prestataire mentionne sa santé mentale et son traumatisme psychologique.

⁶ Voir la décision *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48 et la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

Analyse

[12] Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel accorde la permission de faire appel⁷.

[13] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁸. Plus précisément, il doit exister un moyen qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès⁹.

[14] Je peux tenir compte de certains types d'erreurs seulement. Je dois me concentrer sur la question de savoir si la division générale a commis une ou plusieurs des erreurs pertinentes (ce qu'on appelle les « moyens d'appel »)¹⁰.

[15] Les moyens d'appel à la division d'appel sont les suivants :

- la division générale a agi de façon injuste;
- la division générale a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- la division générale a commis une erreur de droit;
- la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹¹.

[16] Pour que l'appel du prestataire passe à l'étape suivante, je dois conclure que l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés plus haut donne à l'appel une chance raisonnable de succès.

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait

[17] La division générale commet une erreur de fait si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des

⁷ Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁸ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁹ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

¹⁰ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

éléments portés à sa connaissance¹². Je peux intervenir si la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

[18] Le prestataire n'a souligné aucune erreur de fait précise que la division générale aurait commise. Cependant, il fait valoir qu'il était raisonnable pour lui de quitter son emploi parce que le harcèlement était intolérable et que le milieu de travail était hostile¹³. Il admet qu'il n'a exercé aucun recours et qu'il n'a pas tenté de régler la situation avant de partir. Il affirme que la situation au travail était intolérable.

[19] La division générale devait décider si le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification¹⁴.

[20] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi lorsqu'il a démissionné le 16 février 2022¹⁵. Après avoir examiné les raisons qu'il a fournies, elle a décidé qu'il avait quitté son emploi sans justification.

[21] La division générale a conclu que l'incident unique qui s'est produit entre le prestataire et le directeur du magasin ne constituait pas du harcèlement¹⁶. Elle a dit que le prestataire avait réagi de façon excessive à l'intervention légitime du directeur du magasin, qui avait pour but de gérer et d'orienter le prestataire.

[22] La division générale a examiné la question de savoir s'il existait des relations conflictuelles entre le prestataire et le directeur du magasin¹⁷. Elle a décidé que la façon d'agir du directeur du magasin, même s'il avait été impoli lors du seul incident rapporté, n'était pas suffisante pour que l'on considère qu'il y avait une relation conflictuelle au sens de la loi.

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

¹³ Voir les arguments du prestataire à la page AD1-3.

¹⁴ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁵ Voir les paragraphes 13 à 16 de la décision de la division générale, à la page AD1A-3.

¹⁶ Voir les paragraphes 30 à 35 de la décision de la division générale, aux pages AD1A-6 à AD1A-7.

¹⁷ Voir les paragraphes 38 et 39 de la décision de la division générale, à la page AD1A-8.

[23] La division générale a également conclu que le milieu de travail n'était pas hostile ou toxique¹⁸. Elle a rejeté l'argument du prestataire selon lequel le milieu de travail pourrait devenir toxique dans le futur, car il était hypothétique et non prouvé.

[24] La division générale a également reconnu ce qui suit :

- le prestataire était contrarié à la suite de l'incident qui s'est produit avec le directeur du magasin;
- le prestataire faisait de l'hypertension artérielle;
- il a fallu une semaine au prestataire pour se calmer après l'incident¹⁹.

[25] La division générale a conclu qu'il y avait d'autres solutions raisonnables. Plus précisément, elle a dit que le prestataire aurait pu faire trois choses :

- déposer une plainte auprès du service des ressources humaines situé à l'extérieur du magasin;
- continuer de travailler;
- obtenir un autre emploi avant de démissionner²⁰.

[26] En plus des arguments du prestataire, j'ai examiné le dossier et écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale. J'ai également examiné la décision de la division générale²¹. Les conclusions de la division générale concordent avec la preuve au dossier. Je suis convaincue que la division générale n'a pas ignoré ou mal interprété l'un ou plusieurs des éléments de preuve portés à sa connaissance.

[27] Donc, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait.

¹⁸ Voir les paragraphes 47 et 48 de la décision de la division générale, aux pages AD1A-9 à AD1A-10.

¹⁹ Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale, à la page AD1A-6.

²⁰ Voir les paragraphes 53 à 55 de la décision de la division générale, à la page AD1A-11.

²¹ Selon la Cour fédérale, c'est ce que je dois faire pour les décisions semblables aux décisions *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit

[28] La division générale peut commettre une erreur de droit si elle n'applique pas la bonne loi ou si elle utilise la bonne loi, mais qu'elle ne l'interprète pas ou ne l'applique pas correctement²².

[29] La loi prévoit qu'une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas. Parmi les circonstances figurent le harcèlement sexuel ou autre et les relations conflictuelles avec un supérieur, dont la cause n'est pas imputable à la partie prestataire²³.

[30] Comme je l'ai mentionné plus haut, le prestataire n'a pas relevé d'erreur de droit précise que la division générale aurait commise. Au lieu de cela, il plaide de nouveau sa cause parce qu'il n'est pas d'accord avec le résultat. Il répète qu'il était fondé à quitter son emploi et il explique pourquoi il n'a pas cherché à régler la situation avant de démissionner²⁴.

[31] La division générale a énoncé et a appliqué la loi correctement lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. Un appel à la division d'appel n'est pas une nouvelle audience. Je ne peux pas réévaluer la preuve pour en arriver à une conclusion différente et qui serait plus favorable au prestataire²⁵.

[32] Donc, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit.

²² Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²³ Voir les articles 29(c)(i) et 29(c)(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁴ Voir les arguments du prestataire à la page AD1-3.

²⁵ Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

Conclusion

[33] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Solange Losier
Membre de la division d'appel