



[TRADUCTION]

Citation : *OD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 446

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : O. D.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
30 décembre 2022 (GE-22-2369)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 14 avril 2023

Numéro de dossier : AD-23-123

Décision

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

Aperçu

[2] O. D. est le prestataire dans la présente affaire. Il travaillait comme gardien de sécurité pour une entreprise. Il a cessé de travailler et a demandé des prestations régulières de l'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il n'était pas autorisé à recevoir des prestations régulières de l'assurance-emploi parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification¹.

[4] La division générale a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi². Elle a affirmé qu'il n'était pas fondé à le faire parce que le départ 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'appel³. Il affirme que la division générale a commis une erreur de fait importante. Cependant, il ne mentionne aucune erreur précise que la division générale aurait commise. Il soutient plutôt qu'il était fondé à quitter son emploi parce qu'il n'y avait pas d'autre solution raisonnable.

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

¹ Voir la décision de révision à la page GD3-42 du dossier d'appel. L'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui quitte son emploi sans justification est exclue du bénéfice des prestations.

² Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-16.

³ Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-35.

Je n'accepte pas les nouveaux éléments de preuve

[7] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire a fourni de nouveaux arguments, un certificat médical et plusieurs courriels envoyés à son employeur⁴. Cependant, aucun de ces éléments de preuve n'a été présenté à la division générale. La seule exception est un courriel daté du 3 novembre 2021, que la division générale a mentionné dans sa décision⁵.

[8] En général, la division d'appel n'accepte pas de nouveaux éléments de preuve. Il y a cependant quelques exceptions⁶.

[9] Par exemple, je peux accepter de nouveaux éléments de preuve respectant l'une des conditions suivantes :

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

[10] Puisqu'aucune des exceptions ne s'applique, je n'accepte pas les nouveaux éléments de preuve présentés par le prestataire.

Question en litige

[11] Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante?

⁴ Voir le certificat médical et les courriels aux pages AD1-14 à AD1-35 du dossier d'appel.

⁵ Voir le courriel aux pages AD1-34 et AD1-35. Ce courriel faisait déjà partie du dossier de la division générale, aux pages GD13-2 et GD13-3, puis GD2-41 et GD2-42. Voir aussi le paragraphe 65 de la décision de la division générale, à la page AD1A-14 du dossier.

⁶ Voir les décisions *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48 et *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 (en anglais seulement).

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. Cela signifie qu'il doit exister une cause défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli⁹.

[14] Je peux seulement examiner certains types d'erreurs. Je dois surtout vérifier si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (c'est ce qu'on appelle les « moyens d'appel »)¹⁰.

[15] Les moyens d'appel possibles à la division d'appel sont énumérés ci-dessous. La division générale a :

- procédé de façon injuste;
- outrepassé ses pouvoirs ou refusé de les exercer;
- commis une erreur de droit;
- fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹¹.

[16] Pour que l'appel passe à l'étape suivante, je dois conclure qu'il a une chance raisonnable de succès fondée sur l'un des moyens d'appel.

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

[17] Il y a erreur de fait lorsque la division générale 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. Autrement dit, je peux intervenir si la division générale fonde sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

[18] 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. La loi fournit une liste de circonstances pertinentes, y compris l'un des éléments suivants : harcèlement de nature sexuelle ou autre, et conditions de travail dangereuses pour la santé et la sécurité¹³.

[19] La division générale devait décider si le prestataire avait quitté son emploi sans justification¹⁴. Elle a examiné la question de savoir si le prestataire subissait du harcèlement et s'il y avait des conditions de travail constituant un danger pour sa santé et sa sécurité, et elle a tiré des conclusions à ce sujet. Elle a également tenu compte des problèmes de santé du prestataire.

[20] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté son emploi lorsqu'il a réclamé que l'employeur émette un relevé d'emploi et qu'il a cessé de faire des quarts de travail¹⁵. La division générale a expliqué pourquoi elle n'a pas accepté qu'il y avait un manque de travail¹⁶.

[21] La division générale a conclu que l'un des gardiens de l'hôpital harcelait le prestataire¹⁷. Elle a dit qu'on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que les gestes et les commentaires du gardien offensent, humilient et causent du stress au prestataire.

[22] La division générale a décidé que les conditions de travail à l'hôpital pouvaient constituer un danger pour la santé du prestataire¹⁸. Elle a reconnu que celui-ci avait déjà fait carrière en microbiologie et qu'il avait une certaine connaissance du système de ventilation de l'hôpital. La division générale était d'accord pour dire que le fait de

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

¹³ Voir les articles 29(c)(i) et 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

¹⁵ Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir les paragraphes 36 et 47 de la décision de la division générale.

¹⁸ Voir les paragraphes 48, 53 et 57 de la décision de la division générale.

travailler dans des zones « fermées » était probablement dangereux pour la santé du prestataire.

[23] La division générale a également conclu que le prestataire avait ses propres problèmes de santé et qu'il prenait des médicaments sur ordonnance pour les traiter¹⁹.

[24] Même si la division générale a conclu que les circonstances mentionnées plus haut existaient sur le lieu de travail du prestataire, elle devait tout de même examiner s'il avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi.

[25] La division générale a conclu qu'il n'y avait pas de justification. Le prestataire avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi²⁰. Selon la division générale, le prestataire aurait pu faire ce qui suit au lieu de quitter son emploi :

- Il aurait pu accepter un poste à un endroit différent.
- Il aurait pu discuter d'autres options avec son employeur (y compris de la possibilité de prendre un congé autorisé).
- Il aurait pu parler à son médecin de ses préoccupations et de ses problèmes de santé.

[26] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait concernant l'une ou l'autre de ses principales conclusions. J'ai examiné le dossier et la décision de la division générale²¹. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve qu'elle aurait pu ignorer ou mal interpréter.

[27] 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.

[28] Le prestataire tente de plaider à nouveau sa cause parce qu'il n'est pas d'accord avec les conclusions de la division générale. Cependant, celle-ci a expliqué pourquoi

¹⁹ Voir le paragraphe 61 de la décision de la division générale.

²⁰ Voir les paragraphes 61, 64, 70, 71 et 73 de la décision de la division générale.

²¹ La Cour fédérale a déclaré que c'est ce que je devais faire des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

elle a préféré certains éléments de preuve. Je ne peux pas réévaluer la preuve pour en arriver à une conclusion différente et qui serait plus favorable au prestataire. Le rôle de la division d'appel est limité; je ne peux donc pas intervenir pour évaluer de nouveau la preuve concernant l'application de règles de droit bien établies aux faits de l'affaire²².

[29] Il n'est donc pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait.

Conclusion

[30] 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

²² Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.