



[TRADUCTION]

Citation : *DO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1349

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. O.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 5 avril 2023
(GE-22-3778)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 6 octobre 2023

Numéro de dossier : AD-23-415

Décision

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

Aperçu

[2] D. O. est le prestataire dans la présente affaire. Il travaillait comme coordonnateur de l'approvisionnement. Il a quitté son emploi avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Il explique que le trajet entre le travail et la maison était long et que l'environnement de travail était toxique.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il n'était pas autorisé à recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait quitté son emploi sans justification¹. Ce n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[4] La division générale est d'accord avec la Commission². Elle s'est penchée sur les raisons pour lesquelles le prestataire avait quitté son emploi, et elle a décidé que son départ n'était pas fondé. Elle a dit qu'il y avait d'autres solutions raisonnables.

[5] Le prestataire veut maintenant obtenir la permission de porter la décision de la division générale en appel devant la division d'appel³. Il affirme que la division générale a fait une erreur de droit et qu'elle n'a pas respecté l'équité procédurale⁴. Il fait valoir qu'il était fondé à quitter son emploi en raison du harcèlement et des conditions de travail toxiques et discriminatoires.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel parce qu'elle n'a aucune chance raisonnable de succès⁵.

¹ 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. Voir la décision de révision, à la page GD3-52 du dossier d'appel.

² Voir la décision de la division générale, aux pages AD1A-1 à AD1A-9.

³ Voir la demande à la division d'appel, aux pages AD1-1 à AD1-44.

⁴ Voir la page AD1-2.

⁵ Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Questions en litige

[7] Je me suis penchée sur les questions suivantes :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a fait une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale?
- c) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante?

Analyse

[8] L'appel peut aller de l'avant seulement avec la permission de la division d'appel⁶.

[9] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁷. En d'autres termes, il doit y avoir un moyen (argument) qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance d'être accueilli⁸.

[10] Je peux seulement examiner certains types d'erreurs. Je dois d'abord et avant tout vérifier si la division générale a peut-être fait une ou plusieurs des erreurs pertinentes (qu'on appelle « moyens d'appel⁹ ») :

- Elle a agi de façon injuste.
- Elle a excédé ses pouvoirs ou refusé de les exercer.
- Elle a fait une erreur de droit.
- Elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[11] Pour que l'appel du prestataire passe à l'étape suivante, je dois conclure qu'au moins l'un des moyens d'appel lui donne une chance raisonnable de succès.

⁶ Selon l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁷ Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁸ Voir le paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁹ Selon l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Je refuse la permission de faire appel

– On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de droit

[12] Il peut y avoir une erreur de droit lorsque la division générale n'applique pas la bonne loi ou quand elle utilise la bonne loi, mais comprend mal ce qu'elle signifie ou comment l'appliquer¹⁰.

[13] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire ne précise pas l'erreur de droit que la division générale a faite. Ses arguments visent surtout à expliquer pourquoi il a quitté son emploi et il répète qu'il était fondé à quitter son emploi. Il ajoute que chaque situation est unique, donc les possibilités de recourir à d'autres options varient. Enfin, il affirme avoir fait des efforts sincères pour régler les conflits au travail avant de prendre une décision radicale.

[14] La division générale devait décider si le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification¹¹.

[15] 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 cas¹².

[16] La division générale a écrit que le prestataire était d'accord pour dire qu'il avait quitté volontairement son emploi le 7 octobre 2021¹³.

[17] La division générale a ensuite examiné les raisons qui, selon le prestataire, expliquent son départ. Elle a affirmé qu'il avait quitté son emploi en raison de la durée du trajet pour se rendre au travail et de ce qu'il percevait comme étant un environnement de travail toxique¹⁴.

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

¹¹ Selon l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Selon l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir le paragraphe 9 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir les paragraphes 16 et 17 de la décision de la division générale.

[18] Par contre, la division générale n'était pas convaincue que le prestataire avait vraiment quitté son emploi en raison du milieu de travail toxique¹⁵. Elle a décidé que la preuve n'appuyait pas l'existence d'un milieu de travail toxique¹⁶.

[19] La division générale a conclu qu'il a soulevé la question de l'environnement de travail toxique seulement après s'être vu refuser des prestations d'assurance-emploi. Dans sa décision, elle a expliqué pourquoi elle préférerait certains des éléments de preuve fournis plus tôt par le prestataire au lieu des déclarations qu'il a faites plus tard¹⁷. Elle a aussi invoqué une décision de la Cour d'appel fédérale pour appuyer sa position au sujet de la préférence de la preuve antérieure¹⁸.

[20] Enfin, la division générale a décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi sur la base des explications qu'il a fournies¹⁹. Elle a écrit qu'il y avait deux solutions raisonnables dans son cas, soit essayer de résoudre le conflit au travail et conserver son emploi jusqu'à ce qu'il puisse en trouver un nouveau²⁰.

[21] Voici pourquoi on ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de droit.

[22] Premièrement, la division générale a énoncé et appliqué la loi correctement lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi²¹. Elle a examiné les raisons de son départ avant de conclure qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi, car deux solutions raisonnables s'offraient à lui.

[23] La division générale a invoqué la jurisprudence pertinente dans sa décision²². La Cour affirme qu'on a l'obligation de tenter de régler les conflits avec son employeuse ou

¹⁵ Voir les paragraphes 16, 17, 18, 19 et 25 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

¹⁸ Voir les paragraphes 17, 18 et 19 de la décision de la division générale et la décision *Cundle c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences Canada)*, 2007 CAF 364.

¹⁹ Voir les paragraphes 31 et 35 de la décision de la division générale.

²⁰ Voir les paragraphes 33, 24 et 36 de la décision de la division générale.

²¹ Voir les paragraphes 11 à 13 de la décision de la division générale.

²² Voir le paragraphe 32 de la décision de la division générale.

son employeur ou de démontrer les efforts qu'on a faits pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter un emploi²³.

[24] Deuxièmement, dans ses arguments à la division d'appel, le prestataire se contente de répéter les raisons pour lesquelles il était fondé à quitter son emploi et d'exprimer son désaccord avec l'issue de l'affaire. Toutefois, faire appel à la division d'appel n'est pas une nouvelle occasion de faire examiner son appel. Je ne peux pas réévaluer les éléments de preuve dans le but d'en arriver à une conclusion différente qui serait plus favorable au prestataire²⁴.

[25] Troisièmement, même si le prestataire soutient qu'il avait une bonne raison de quitter son emploi, la division générale a décidé à juste titre que le fait d'avoir [traduction] « une bonne raison ou un motif valable » ne veut pas dire que le départ était fondé ou justifié. La Cour a déjà dit que le fait d'avoir une bonne raison de quitter un emploi ne constitue pas une justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁵.

[26] On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification²⁶. Cet argument n'a aucune chance raisonnable de succès.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale**

[27] Si la procédure de la division générale n'est pas équitable, je peux intervenir²⁷. Une telle chose survient, par exemple, si la personne qui a rendu la décision avait un parti pris ou a fait quelque chose qui aurait pu compromettre la capacité du prestataire de connaître les arguments de l'autre partie ou d'y répondre.

²³ Voir le paragraphe 5 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et le paragraphe 6 de la décision *Canada (Procureur général) c Canada*, 2011 CAF 331 [sic].

²⁴ Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

²⁵ Voir les paragraphes 11, 31 et 35 de la décision de la division générale et le paragraphe 5 de la décision *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17.

²⁶ Selon l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²⁷ Selon l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[28] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire n'explique pas comment la division générale a manqué à l'équité procédurale ou n'a pas suivi une procédure équitable. Malgré cela, j'ai examiné le dossier, lu la décision de la division générale et écouté l'enregistrement audio de l'audience pour voir s'il y avait des erreurs d'équité procédurale.

[29] L'enregistrement de l'audience montre que la division générale a expliqué au prestataire le critère juridique en cas de congé volontaire. Elle lui a demandé comment il voulait que l'audience se déroule. Elle lui a demandé s'il voulait présenter ses arguments en premier ou se faire poser des questions. Tout au long de l'audience, la division générale lui a posé des questions pertinentes et a demandé des clarifications sur les éléments de preuve.

[30] Je n'ai constaté aucune erreur à cet effet de la part de la division générale.

[31] Il est donc impossible de soutenir que la procédure de la division générale était inéquitable parce que le prestataire a eu la possibilité pleine et équitable de présenter ses arguments et sa preuve²⁸. Cet argument n'a aucune chance raisonnable de succès.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante**

[32] Il y a erreur de fait lorsque la division générale 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 connaissance²⁹ ».

[33] Par conséquent, je peux intervenir si la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

[34] Toutefois, seules certaines erreurs de fait me permettront de modifier la décision. Il faut qu'elles soient assez importantes, de sorte que la division générale s'est fondée sur elles pour tirer une conclusion qui a eu une incidence sur la décision.

²⁸ Selon l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²⁹ Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[35] Il faut donc considérer certaines des questions suivantes³⁰ :

- Est-ce que l'une des principales conclusions de la division générale contredit carrément la preuve?
- Y a-t-il des éléments de preuve qui pourraient rationnellement appuyer l'une des principales conclusions de la division générale?
- La division générale a-t-elle ignoré des éléments de preuve importants qui allaient à l'encontre de l'une de ses principales conclusions?

[36] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire a présenté certains arguments voulant que la division générale se soit trompée sur les faits particuliers de la présente affaire. C'est pourquoi j'ai vérifié si la division générale avait peut-être commis une erreur de fait importante³¹.

[37] Le prestataire mentionne plus précisément le paragraphe 35 de la décision de la division générale pour deux raisons³². Il affirme que ce passage contredit ce qu'il a dit à la division générale à l'audience. Il ajoute que la division générale a ignoré des informations cruciales.

[38] En particulier, le prestataire fait valoir qu'il a dit à la division générale qu'il avait travaillé au même endroit, mais pour un autre employeur, plus de 10 ans auparavant. À cette époque, il vivait près de son lieu de travail et le trajet pour se rendre au travail lui prenait seulement de 5 à 10 minutes. De plus, la durée de ses déplacements quotidiens était de 2,5 heures dans chaque sens, un fait que la division générale a ignoré.

[39] Je reproduis ici le paragraphe 35 de la décision de la division générale :

En ce qui concerne le fait que l'appelant a quitté son emploi parce qu'il ne pouvait plus supporter le temps de déplacement pour se rendre au travail, cela ne constitue pas une justification. Durant

³⁰ Je résume ici le paragraphe 41 de la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47.

³¹ Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³² Voir les pages AD1-28 et AD1-29 du dossier d'appel.

son témoignage, il a déclaré que quitter un bon emploi était irrationnel. Mais la durée du trajet pour se rendre au travail l'obligeait à démissionner. À 51 ans, il ne peut plus en faire autant que quand il avait 21 ans. Pour l'appelant, c'est peut-être une bonne raison de quitter son emploi. Mais ce n'est pas une justification aux fins de l'assurance-emploi. Pour que le départ soit fondé ou justifié, il faut que ce soit, compte tenu de toutes les circonstances, la seule solution raisonnable à ce moment-là. L'appelant avait déjà travaillé pour cet employeur dans le passé. Il parcourait la même distance qu'avant pour se rendre au travail. Il savait à l'avance ce qu'il devrait faire pour se rendre au travail. Au moment où il a démissionné, il travaillait pour l'employeur depuis environ deux mois et demi. Le fait de ne pas trouver un collègue pour l'amener au travail en voiture n'était pas en soi une justification. Il fallait explorer d'autres options pour justifier que la seule solution raisonnable dans son cas était de démissionner quand il l'a fait.

[40] Voici pourquoi il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

[41] Premièrement, la division générale était au courant des déplacements quotidiens du prestataire. Elle n'a pas ignoré ce fait. La décision contient les détails précis concernant l'heure où le prestataire quittait la maison le matin et celle où il rentrait le soir³³.

[42] La longueur de ses déplacements quotidiens ne veut pas nécessairement dire que le prestataire était fondé à quitter son emploi. Le prestataire avait quand même la responsabilité de prouver que quitter son emploi quand il l'a fait était la seule solution raisonnable dans son cas. Dans les circonstances, la division générale a affirmé que deux solutions raisonnables s'offraient à lui, malgré la durée de ses déplacements quotidiens.

[43] Deuxièmement, la division générale savait que le prestataire avait déjà travaillé au même endroit dans le passé. Le prestataire a dit à la division générale qu'il avait

³³ Voir le paragraphe 21 de la décision de la division générale.

déjà travaillé au même endroit il y a de nombreuses années et que le trajet pour se rendre au travail prenait environ 6 minutes parce qu'il vivait tout près³⁴.

[44] À mon avis, on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a écrit au paragraphe 35 de sa décision qu'il « *parcourait la même distance qu'avant pour se rendre au travail* ».

[45] J'ai écouté l'enregistrement de l'audience. La division générale lui a demandé précisément si la durée de ses déplacements *avait changé* du début de son emploi en juillet 2021 jusqu'au mois d'octobre 2021³⁵. Le prestataire a confirmé que la durée de son trajet n'avait pas changé depuis le début de son emploi en juillet 2021. Par la suite, la division générale lui a demandé pourquoi il avait dû démissionner si la durée de ses déplacements n'avait pas changé depuis qu'il avait commencé à travailler.

[46] La division générale n'a pas mal compris les faits ni ignoré des renseignements importants. Elle savait que le prestataire devait se rendre au travail et que ça lui prenait plus de deux heures. Elle savait également qu'il y a de nombreuses années, cela lui prenait peu de temps pour aller travailler au même endroit. En conséquence, la division générale a correctement précisé dans sa décision qu'il parcourait la même distance qu'« avant » pour se rendre au travail – ce qui, selon ce que j'en comprends, correspond au même trajet qu'au début de son emploi. Autrement dit, la durée des déplacements du prestataire n'a pas changé du moment où il a commencé à travailler en juillet 2021 jusqu'à ce qu'il démissionne en octobre 2021.

[47] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante³⁶. Ses principales conclusions concordent avec la preuve au dossier. Je suis convaincue que la division générale n'a pas ignoré ni mal interprété les éléments de preuve portés à sa connaissance. Cet argument n'a aucune chance raisonnable de succès.

³⁴ Écouter l'enregistrement de l'audience, de 41 min 35 s à 41 min 53 s.

³⁵ Écouter l'enregistrement de l'audience, de 41 min 21 s à 43 min 24 s.

³⁶ Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Conclusion

[48] La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l'appel.

Solange Losier
Membre de la division d'appel