



[TRADUCTION]

Citation : *KO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2026 TSS 188

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : K. O.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 28 février 2026
(GE-26-258)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Date de la décision : **Le 10 mars 2026**

Numéro de dossier : AD-26-150

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] K. O. est le demandeur. Je l'appellerai le prestataire parce que la présente demande porte sur sa demande de prestations d'assurance-emploi. L'intimée est la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

[3] Le prestataire a quitté son emploi parce qu'il a reçu une lettre de la cheffe de la direction dans laquelle celle-ci critiquait son travail. Il estimait également que son environnement de travail était malsain. Il a dit que son supérieur hiérarchique se montrait hostile à son égard, et qu'il faisait l'objet de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Il a avancé que ces conditions constituaient un danger pour sa santé et sa sécurité.

[4] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi, mais la Commission a décidé qu'il avait quitté son emploi volontairement et sans justification. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Le prestataire a demandé à la Commission d'effectuer une révision, mais celle-ci n'a pas modifié sa décision.

[5] Le prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. Cette dernière était d'accord avec la décision de la Commission et a rejeté l'appel. Le prestataire demande maintenant à la division d'appel la permission de faire appel.

[6] Je refuse la permission de faire appel. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou toute autre erreur dont je peux tenir compte.

Question en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la discrimination ne constituait pas une circonstance pertinente?

[8] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une autre erreur dont je peux tenir compte?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[9] Pour que sa demande de permission de faire appel soit accueillie, les motifs d'appel du prestataire devraient correspondre aux « moyens d'appel ». Les moyens d'appel établissent les types d'erreurs que je peux prendre en considération.

[10] Je ne peux tenir compte que des erreurs suivantes :

- a) Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a tranché une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher (erreur de compétence).
- c) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- d) La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a rendu sa décision¹.

[11] Pour accueillir la demande de permission de faire appel et permettre que la procédure d'appel aille de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. D'autres décisions judiciaires ont assimilé une chance raisonnable de succès à une « cause défendable² ».

¹ Il s'agit d'une version en langage simple des moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir les décisions *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

Erreur de droit

- **La division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans la manière dont elle a conclu que la discrimination ne constituait pas une circonstance pertinente?**

[12] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire a choisi un seul moyen d'appel, à savoir celui concernant une erreur de droit. Dans ses motifs plus détaillés justifiant l'appel de la décision de la division générale, il explique être en désaccord avec la conclusion de cette dernière selon laquelle la lettre que la cheffe de la direction lui a envoyée n'était pas discriminatoire au sens de la loi.

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

[14] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, la partie prestataire peut être exclue du bénéfice des prestations si elle quitte son emploi sans justification. On considère qu'il y a justification lorsque la personne n'a d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi compte tenu de toutes les circonstances³.

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi* énumère un certain nombre de circonstances dont la division générale doit tenir compte lorsqu'elles sont suggérées par les éléments de preuve. La « discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* » est l'une des circonstances énumérées⁴.

[16] Le prestataire travaillait dans l'entretien des pelouses d'un terrain de golf. Il était responsable de leur entretien. Il avait critiqué le conseil d'administration public du terrain de golf et sa direction, qui étaient responsables de la gestion des infrastructures. Peu de temps après, la cheffe de la direction lui a envoyé ce qu'il qualifie de lettre disciplinaire.

[17] La lettre exposait le point de vue de la cheffe de la direction sur les lacunes constatées au niveau des infrastructures. La lettre indiquait que le prestataire était

³ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 29(c)(iii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

responsable et décrivait ce que la cheffe de la direction attendait de lui en retour. Le document exposait également les conséquences possibles si les mesures correctives prises par le prestataire ne répondaient pas à ses attentes.

[18] Selon le prestataire, la division générale aurait dû reconnaître que cette lettre était discriminatoire. Il se reporte à l'article 9 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Selon cet article, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour une organisation syndicale, « [si la personne fait] partie de l'organisation, de [la] priver de ses chances d'emploi ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation ».

[19] L'article 9 ne s'applique pas au prestataire. Il s'applique seulement aux organisations syndicales. Le prestataire affirme avoir fait l'objet de discrimination de la part de l'employeur, et non de la part d'une organisation syndicale. De plus, la discrimination doit être fondée sur les motifs de distinction illicite énoncés à l'article 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans sa décision, la division générale a énuméré les motifs de distinction illicite, soulignant que le prestataire n'avait pas soutenu que l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard pour l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite⁵.

[20] Le prestataire a également fait valoir que l'article 14(1)(c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'appliquait. Selon cet article, constitue un acte discriminatoire, pour une organisation d'employeurs, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu en matière d'emploi.

[21] Encore une fois, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne prend en compte la discrimination que lorsqu'elle est fondée sur des motifs de distinction illicite. La *Loi sur l'assurance-emploi* précise également que la circonstance dite de « discrimination » correspond à la discrimination fondée sur un motif de distinction illicite.

⁵ Voir les paragraphes 34 et 35 de la décision de la division générale.

[22] Je remarque que le « harcèlement » est inscrit comme une circonstance distincte dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui peut s'appliquer indépendamment de l'applicabilité de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁶. Cependant, la division générale a également examiné si le prestataire avait fait l'objet de harcèlement qui aurait pu limiter ses autres solutions raisonnables, hormis le départ.

[23] Enfin, le prestataire a fait remarquer que l'article 14.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* traite de la question des représailles à la suite du dépôt d'une plainte. Dans ses arguments devant la division générale, il a précisé que sa plainte portait sur sa critique initiale des pratiques antérieures en matière de gestion du terrain. Toutefois, l'article 14.1 porte sur une plainte déposée en vertu de la partie III de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, à savoir une plainte concernant une pratique discriminatoire au sens de l'article 40(1) de la *Loi*. Les pratiques discriminatoires sont décrites aux articles 5 à 14.1. Il s'agit dans tous les cas de pratiques discriminatoires fondées sur des motifs de distinction illicite. Aucun élément n'a permis de démontrer que le prestataire avait fait l'objet de discrimination fondée sur un motif de distinction illicite.

[24] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en interprétant mal la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou en ne l'appliquant pas à la situation du prestataire, car celui-ci n'a pas fait l'objet de discrimination fondée sur un motif de distinction illicite.

Autres erreurs

[25] Le prestataire n'a pas soutenu que la division générale avait commis d'autres erreurs. Cependant, il n'est pas représenté. Il est possible qu'il n'ait pas su comment présenter au mieux ses arguments.

[26] La Cour fédérale a dit à la division d'appel de ne pas s'arrêter aux moyens d'appel soulevés par les personnes non représentées qui demandent la permission de

⁶ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

faire appel⁷. Par conséquent, j'ai lu le dossier pour voir si la division générale avait peut-être rendu sa décision après avoir ignoré ou mal interprété des éléments de preuve qui auraient pu être pertinents et importants.

[27] Dans sa demande, le prestataire a également indiqué qu'il avait eu des relations conflictuelles avec sa cheffe de la direction dès le début de son contrat. La division générale avait conclu que la cheffe de la direction n'avait pas manifesté de comportement hostile. J'ai donc accordé une attention particulière aux éléments de preuve pouvant être pertinents à cet égard.

[28] Le prestataire avait affirmé que la cheffe de la direction se montrait hostile, en se fondant principalement sur le dernier courriel que celle-ci lui avait envoyé avant qu'il démissionne. Il a également insinué que la cheffe de la direction lui avait délibérément confié du personnel incompetent pour accomplir son travail.

[29] La division générale a examiné la preuve. Elle a estimé que la lettre de la cheffe de la direction était une critique de son travail, ce qui relevait des droits de l'employeur. Cette lettre ne constituait pas une attaque personnelle et ne contenait pas de propos inappropriés⁸.

[30] La division générale a également relevé une incohérence dans les déclarations du prestataire concernant ses ouvriers. Il avait dit avoir eu à travailler avec du personnel incompetent qui sabotait les tâches qu'il leur confiait, mais il a aussi souligné leur minutie dans la réparation des marques de balles sur la pelouse, ce qui était l'une de ses priorités.

[31] En examinant le dossier, je n'ai trouvé aucun élément de preuve qui aurait été ignoré ou mal interprété, qui pourrait étayer l'argument selon lequel la division générale aurait commis une erreur de fait importante en concluant que le comportement de la cheffe de la direction n'était pas hostile.

⁷ Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

⁸ Voir le paragraphe 49 [*sic*].

[32] Je constate que, dans sa demande de prestations, le prestataire indique que la cheffe de la direction n'était pas satisfaite de son embauche⁹. Il l'a également confirmé, mais il n'a pas pu expliquer pourquoi¹⁰. La décision de la division générale ne faisait pas mention de cet élément de preuve. Cependant, elle n'est pas tenue de faire mention de tous les éléments — en particulier lorsque ces éléments seraient de peu d'utilité pour elle au moment de tirer ses conclusions de fait¹¹. Il ne s'agissait là que de l'opinion non étayée du prestataire concernant l'attitude de la cheffe de la direction à son égard, et cela n'était pas pour autant lié à une relation conflictuelle.

[33] De même, je n'ai trouvé aucun élément de preuve qui aurait été ignoré ou mal interprété concernant le harcèlement, les risques pour la santé ou la sécurité du prestataire ou les conditions de travail malsaines ni dans ses conclusions selon lesquelles le prestataire disposait de solutions raisonnables autres que la démission.

[34] Il est donc impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait.

[35] Je m'attends à ce que le prestataire soit en désaccord avec l'évaluation des éléments de preuve par la division générale. Toutefois, la division d'appel ne peut pas intervenir dans la façon dont la division générale a évalué ou soupesé la preuve¹². Cette tâche incombe à la division générale, en tant que juge des faits.

[36] L'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

⁹ Voir la page GD3-16 du dossier d'appel.

¹⁰ Consulter l'enregistrement audio de la division générale, de 27 min 55 s à 28 min 15 s

¹¹ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

¹² Voir, par exemple, les décisions suivantes : *Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439; *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354; *Johnson c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1254; et *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1367.

Conclusion

[37] Je refuse la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel