



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 227

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-381

ENTRE :

M. D.

Demandeur

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel – Décision relative à une demande de permission
d'en appeler

DÉCISION RENDUE PAR : Shu-Tai Cheng

DATE DE LA DÉCISION : Le 22 avril 2016

MOTIFS ET DÉCISION

INTRODUCTION

[1] Le 28 janvier 2016, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a rejeté une demande visant à obtenir la révision d'une décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission). La Commission avait déterminé que le demandeur avait volontairement quitté son emploi sans justification, elle lui avait donc refusé les prestations d'assurance-emploi (AE). Le demandeur a requis un réexamen. En juillet 2014, la Commission maintenait sa décision initiale. Le demandeur a interjeté appel à la DG du Tribunal.

[2] La DG du Tribunal a rejeté l'appel le 19 mars 2015; le demandeur en a appelé à la division d'appel (DA) du Tribunal. La DA a accueilli l'appel le 15 juillet 2015 en renvoyant l'affaire à la DG parce qu'il y avait eu une erreur dans l'avis d'audience, ce qui eut comme conséquence que le demandeur n'avait pas pu se joindre à l'audience par téléconférence le 19 mars 2015. La DA avait renvoyé l'affaire à la DG pour qu'elle l'examine à nouveau.

[3] Cette audience de la DG (le réexamen) a eu lieu par téléconférence le 17 novembre 2015. Le demandeur y a assisté. L'intimée ne s'y est pas présentée.

[4] La DG a déterminé que :

- a) Le demandeur avait quitté son emploi volontairement; sa lettre de démission était datée le 20 mars 2014.
- b) Le demandeur invoque les dispositions de l'alinéa 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) notamment en ce qui a trait aux conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, au harcèlement (sous forme d'intimidation au travail) et à un environnement de travail intolérable (conflit avec les collègues).
- c) Le demandeur ne s'était pas acquitté de l'obligation qui lui incombait de démontrer que ses conditions de travail nuisaient à sa santé au point qu'il n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi;

- d) Le demandeur ne s'était pas acquitté de l'obligation qui lui incombait de démontrer que l'intimidation qu'il subissait au travail était de nature " autre " au point qu'il n'avait d'autre solution que de quitter son emploi;
- e) Le demandeur n'avait pas démontré que ses conditions de travail étaient manifestement intolérables au point qu'il n'avait d'autre choix que de partir;
- f) Une solution raisonnable aurait été de faire des efforts pour améliorer sa situation auprès de l'employeur avant de partir;
- g) Une solution raisonnable aurait été de continuer à travailler jusqu'à ce qu'il se trouve un autre emploi;
- h) Le demandeur n'a pas démontré qu'il ne lui restait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là;
- i) Par conséquent, le demandeur s'est vu imposer une exclusion des prestations d'AE d'une durée indéterminée en vertu des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[5] Le demandeur a déposé une demande de permission d'en appeler (Demande) à la division d'appel (DA) du Tribunal le 1^{er} mars 2016. Il a dit avoir reçu la décision de la DG le 10 février 2016. La demande a donc été déposée dans le délai de 30 jours.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] La division d'appel doit déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès.

DROIT APPLICABLE ET ANALYSE

[7] Aux termes de l'article 57 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), une demande doit être présentée à la DA dans les 30 jours suivant la date où l'appelant reçoit la communication de la décision faisant l'objet de l'appel.

[8] Aux termes des paragraphes 56(1) et 58(3) de la Loi sur le MEDS, « il ne peut être interjeté d'appel à la division d'appel sans permission » et la division d'appel « accorde ou refuse cette permission ».

[9] Le paragraphe 58(2) de la Loi sur le MEDS indique que « la division d'appel rejette la demande de permission d'en appeler si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. »

[10] Le paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS indique que les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle 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 connaissance.

[11] Les motifs et moyens d'appel invoqués par le demandeur sont :

- a) L'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE, notamment des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité; relations conflictuelles avec un supérieur;
- b) Les maux de tête et les maux d'estomac dont il souffrait constituaient un danger dans le travail qu'il effectuait (avec machines rotatives de grande puissance) et que Service Canada ne lui avait pas expliqué qu'un billet de médecin était requis pour prouver que son emploi le rendait malade;
- c) Son superviseur avait affirmé qu'il exigeait beaucoup d'attention, mais qu'il n'avait pas envisagé de le congédier; le directeur général de la compagnie lui avait dit que si son superviseur était mécontent de son rendement, il n'y aurait pas

moyen de travailler ensemble; ces affirmations, prises ensemble, lui donnaient l'impression que s'il ne tolérait pas sa situation au travail, il serait renvoyé.

[12] La décision de la DG a cité les bonnes dispositions législatives et la jurisprudence applicable en considérant la question du départ volontaire. Elle a également noté qu'il n'est pas nécessaire que la situation du demandeur corresponde exactement à celles mentionnées à l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE pour conclure à la justification.

[13] La DG avait affirmé que : « [Traduction] Le critère à appliquer se rapporte à la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, le demandeur n'avait d'autre solution que de quitter son emploi compte tenu de toutes les circonstances, notamment celles qui sont énoncées aux sous-alinéas 29 c) (i à xiv) de la Loi sur l'AE. » C'était l'affirmation juste du critère juridique à appliquer.

[14] La DG note que le demandeur a témoigné à l'audience de la DG. Pendant l'audience, la DG a accepté un « mémo » de 5 pages, préparé par le demandeur, qui a été lu aux fins du dossier; le demandeur a également témoigné. Aux pages 4 à 10, la décision de la DG résume la preuve au dossier, le témoignage et les observations du demandeur.

[15] Les observations à l'appui de sa demande reprennent en bonne partie les faits et les arguments qu'il avait présentés devant la DG.

[16] Bien qu'il ne soit pas clair que le demandeur avait invoqué « les conflits avec un supérieur » (alinéa 29c)(x) de la Loi sur l'AE devant la DG, il a fourni des éléments de preuve au sujet de son superviseur que la DG a pris en considération. De plus, la DG n'a pas limité son examen aux seuls alinéas 29c) mentionnés dans la Loi sur l'AE.

[17] C'est la DG qui est juge des faits. Son rôle est d'évaluer la preuve et d'en tirer des conclusions fondées sur ces éléments de preuve. La DA ne juge pas des faits.

[18] À titre de membre de la division d'appel du Tribunal, dans le cadre d'une demande de permission d'en appeler, il ne m'appartient pas d'examiner et d'évaluer les éléments de preuve dont disposait la DG dans l'optique de remplacer les conclusions de fait qu'elle a tirées

par mes propres conclusions. Mon rôle consiste à déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès sur la foi des raisons et motifs d'appel du demandeur.

[19] Une fois que la permission d'en appeler a été accordée, le rôle de la DA consiste à déterminer si une erreur susceptible de contrôle prévue au paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS a été commise par la DG et, si c'est le cas, de fournir un redressement pour corriger cette erreur. En l'absence d'une telle erreur susceptible de contrôle, la loi ne permet pas à la DA d'intervenir. Le rôle de la DA n'est pas de reprendre *de novo* l'instruction de l'affaire. C'est dans ce contexte que la DA doit déterminer, au stade de la permission d'en appeler, si l'appel a une chance raisonnable de succès.

[20] J'ai lu et examiné soigneusement la décision de la DG et le dossier. Il n'est aucunement prétendu par que la DG n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence en rendant sa décision. Le demandeur n'a relevé aucune erreur de droit ou conclusion de fait erronée que le tribunal de révision aurait pu formuler et qui aurait été tirée de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, pour en arriver à sa décision.

[21] Pour qu'il y ait une chance raisonnable de succès, le demandeur doit expliquer en quoi la division générale a commis au moins une erreur susceptible de révision. La demande présente des lacunes à cet égard, et je suis convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

[22] La demande est refusée.

Shu-Tai Cheng
Membre de la division d'appel