



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *A. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 480

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-495

ENTRE :

A. L.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : 20 septembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] Le Tribunal accueille l'appel.

INTRODUCTION

[2] En date du 22 février 2016, la division générale du Tribunal a conclu que l'appelant avait quitté volontairement son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

[3] L'appelant a déposé une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel en date du 31 mars 2016 après avoir reçu communication de la décision de la division générale en date du 1er mars 2016. La permission d'en appeler a été accordée le 15 avril 2016.

QUESTION EN LITIGE

[4] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que l'appelant avait quitté volontairement son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi*.

LA LOI

[5] Conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, 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 ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;

c) elle a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

NORMES DE CONTRÔLE

[6] Les parties n'ont fait aucune représentation quant à la norme de contrôle applicable au présent dossier.

[7] Le Tribunal constate que la Cour d'appel fédérale, dans l'affaire *Canada (PG) c. Jean*, 2015 CAF 242, mentionne au paragraphe 19 de sa décision que lorsque la division d'appel « agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale du Tribunal de la sociale, la division d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure ».

[8] La Cour d'appel fédérale poursuit en soulignant que :

« [N]on seulement la Division d'appel a-t-elle autant d'expertise que la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale et [qu'elle] n'est [...] donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures provinciales ou, pour les « offices fédéraux », à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale. »

[9] La Cour d'appel fédérale termine en soulignant que « lorsqu'elle entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la Division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi ».

[10] Le mandat de la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale décrit dans l'arrêt *Jean* a par la suite été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Maunder v. Canada (PG)*, 2015 FCA 274.

[11] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait 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, le Tribunal doit rejeter l'appel.

ANALYSE

[12] Les parties ont acceptés que le Tribunal rende la présente décision selon la preuve au dossier et en tenant compte de leurs observations.

[13] L'Appelant déclare qu'il a été engagé comme cariste exclusivement et qu'à l'occasion, il devait entrer des données à l'ordinateur. Il a déclaré son handicap au bras droit à son employeur dès son entrevue d'embauche. L'employeur lui a fait signer un document de condition préexistante pour se protéger. Il avait été entendu avec son employeur que ses taches se résumaient à conduire le chariot élévateur et à effectuer quelques rentrées de données à l'ordinateur et qu'il ne pouvait exécuter de taches manuelles ou forcer avec son bras droit. Il souligne que jamais il n'aurait accepté cet emploi si les conditions d'embauche avaient été différentes que celles proposées.

[14] Le témoignage de l'appelant depuis le tout début fait état que l'un des deux fils du propriétaire était récalcitrant aux conditions d'embauche de celui-ci. Ce fils, par toutes sortes de moyens, ne respectait pas l'entente d'embauche en l'obligeant à effectuer d'autres taches inappropriées à sa condition physique et en ne respectant pas ses conditions d'embauche. Le fils en question était également son supérieur immédiat. Il lui interdisait de se servir du chariot élévateur et de l'ordinateur, ce pourquoi il avait été engagé.

[15] Il lui faisait plutôt faire toutes sortes de travaux manuels, dont celui de décharger les remorques avec un « lift manuel » communément appelé « pompeux ». Il a eu à déplacer des charges de 1000 Kilogrammes, ce qui a eu des répercussions négatives sur son bras. Il s'est plain à l'autre fils du propriétaire et en dernier recours au propriétaire. Malgré la bonne volonté de ces deux personnes, le problème n'a cessé de s'aggraver jusqu'à la démission de l'appelant.

[16] L'intimée, après avoir soutenu le contraire devant la division générale, affirme maintenant que dans les circonstances, l'appelant a démontré que les relations de travail étaient si intolérables qu'elles ne lui laissaient d'autre choix que de démissionner. L'intimée plaide que personne n'est tenu d'endurer indéfiniment une ambiance de travail intolérable ou une situation régulière de conflits créée par des supérieurs.

[17] Par conséquent, l'intimée soutient en appel que l'appelant était fondée à quitter son emploi en vertu de l'alinéa 29c) (x) de la *Loi*, et qu'il a démontré que, compte tenu de toutes les circonstances, il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas.

[18] Le Tribunal est d'avis qu'en statuant que l'appelant avait quitté volontairement son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi*, la division générale a omis de prendre en considération l'ensemble des faits pertinents au dossier et a ainsi commis une erreur de droit – *Bellefleur c. Canada (PG)*, 2008 CAF 13.

[19] La preuve devant la division générale démontre clairement l'hostilité non voilée du fils du propriétaire qui était également son superviseur immédiat. L'appelant s'est plaint à l'autre fils du propriétaire et en dernier recours au propriétaire. Malgré la bonne volonté de ces deux personnes, le problème n'a cessé de s'aggraver jusqu'à la démission de l'appelant. Au surplus, l'employeur a fait des représentations pour le moins douteuses à un agent de l'intimée suite à la demande de prestations de l'appelant. En effet, l'employeur a déclaré que l'appelant n'avait pas été engagé comme chauffeur de lift parce qu'il n'avait pas les compétences nécessaires alors que la preuve devant la division générale a démontré exactement le contraire (Pièce GD8-12).

[20] Considérant les arguments au soutien de l'appel de l'appelant et considérant la position de l'intimée en appel, et après révision du dossier d'appel et de la décision de la division générale, le Tribunal est d'accord pour accueillir l'appel.

CONCLUSION

[21] Le Tribunal accueille l'appel.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel