



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 518

Numéro de dossier du Tribunal : AD-15-970

ENTRE :

**R. L.**

Demandeur

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Défenderesse

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

Décision relative à une demande de permission Shu-Tai Cheng  
d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 21 octobre 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### INTRODUCTION

[1] Le 30 juillet 2015, la division générale (DG) du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a rejeté l'appel du demandeur relatif à son exclusion du bénéfice des prestations en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) avait déterminé que le demandeur avait quitté son emploi sans justification.

[2] La décision de la DG a été envoyée au demandeur par lettre datée du 5 août 2015.

[3] Le demandeur a déposé une demande de permission d'en appeler (demande) à la division d'appel (DA) du Tribunal le 31 août 2015.

[4] Le demandeur a joint à la demande un texte tapé décrivant son [traduction] « désir d'interjeter appel de la décision de la division générale », une lettre provenant de son député et une copie de la décision de la DG comprenant ses notes manuscrites.

### QUESTION EN LITIGE

[5] L'appel a-t-il une chance raisonnable de succès ?

### DROIT APPLICABLE ET ANALYSE

[6] Aux termes des paragraphes 57(1) et (2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), une demande de permission d'en appeler 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. En outre, la DA peut accorder un délai supplémentaire pour présenter une demande de permission d'en appeler, mais en aucun cas celui-ci ne peut-il dépasser un an après le jour où l'appelant reçoit communication de la décision.

[7] 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 ».

[8] Le paragraphe 58(2) de la Loi sur le MEDS prévoit 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 ».

[9] Le paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS prévoit 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.

### **Observations**

[10] Les motifs d'appel du demandeur peuvent être résumés comme suit :

a) La DG a fait preuve de partialité en faveur de la Commission ;

b) La DG a fondé sa décision sur des suppositions et sur des conclusions de fait erronées, plus particulièrement les suivantes :

i. La Commission a estimé que le demandeur s'était contredit dans certaines de ses déclarations ;

ii. La mutation n'était pas possible, car il n'y avait pas de poste permanent disponible pour lequel il avait les capacités physiques ou les qualifications nécessaires ;

iii. [traduction] « L'adjoint » n'était pas en faveur de transférer un employé d'un site à un autre si cet employé a eu auparavant un problème à son site initial ;

iv. Il a bel et bien respecté [traduction] « la chaîne de commandement » ;

v. Il a bel et bien consulté un médecin pour son arthrose ;

c) Il a inscrit des notes manuscrites aux endroits dans la décision de la DG où il conteste ce qui a été écrit par la DG.

[11] La question en litige devant la DG portait sur une exclusion des prestations d'AE à cause d'un départ volontaire.

[12] Une audience devant la DG a été tenue en personne. Le demandeur et un témoin ont témoigné lors de l'audience. Un représentant de l'employeur a également témoigné au cours de l'audience et était accompagné d'un responsable des ressources humaines de l'employeur. La Commission n'était pas présente, mais elle avait présenté des observations écrites avant l'audience.

[13] Pendant l'audience devant la DG, le demandeur a invoqué des arguments semblables à ceux présentés dans la demande. Les éléments de preuve du demandeur étaient inclus en détail dans la décision de la DG, aux pages 5 à 12. Un résumé des observations du demandeur devant la DG apparaît aux pages 12 à 14 et celles-ci ont été abordées aux pages 12 à 31 ; on peut y lire plusieurs points à l'appui du demandeur notés au paragraphe [10] ci-haut.

### **Décision de la DG**

[14] Dans sa décision, la DG a correctement affirmé le fondement législatif et le critère juridique relatifs au départ volontaire.

[15] La décision de la DG offre un résumé du contexte du demandeur en ce qui a trait à sa cessation d'emploi et à sa demande de prestations d'assurance-emploi, comme suit :

- a) Le demandeur a attesté qu'il a quitté son emploi en raison de harcèlement et de sa condition médicale (arthrose) ;
- b) Son dernier jour de travail a été le 4 juillet 2014.
- c) L'employeur a confirmé qu'il avait quitté son emploi parce qu'il n'était pas heureux ;
- d) Il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi en août 2014 ;

- e) La Commission a rejeté sa demande au motif que le demandeur avait quitté volontairement son emploi ;
- f) Le demandeur a demandé une révision, et la Commission a maintenu sa décision initiale.

[16] Les conclusions de la DG étaient comme suit :

- a) Au sujet du départ volontaire :

[traduction]

[79] Le Tribunal conclut que les motifs de l'appelant pour avoir décidé de quitter son emploi constituent un litige.

[80] Le Tribunal a évalué les arguments présentés par les parties et a rendu une décision en faveur de la Commission. Le Tribunal conclut que les faits au dossier démontrent que l'appelant a quitté son emploi.

[81] Le Tribunal conclut que la Commission s'est acquittée de la charge qui lui incombait de démontrer que l'appelant avait quitté volontairement son emploi.

[82] Le Tribunal conclut que l'appelant a quitté volontairement son emploi, car il a pris l'initiative de rompre la relation employeur-employé.

- b) Au sujet des déclarations du demandeur qui ont changé avec le temps :

[traduction]

[94] Le Tribunal conclut que les déclarations les plus crédibles et fiables de l'appelant étaient celles qui ont été faites dans sa demande initiale, dans son questionnaire de départ ainsi que dans ses déclarations écrites (GD3-3 à GD3-18). Ces déclarations ont été faites en l'absence des questions d'entrevue indiscretes de la Commission et ont été rédigées quelques semaines après qu'il ait quitté son emploi.

- c) Au sujet de la justification :

[traduction]

[106] Le Tribunal conclut que les fréquentes discussions disciplinaires ainsi que l'hypervigilance que cela a entraînée de la part de l'employeur ont pu être une source de stress et ont pu contribuer aux sentiments d'inconfort de l'appelant. Cependant, le Tribunal conclut que l'enquête de performance tenue en juin 2014 et portant sur

l'incapacité de l'appelant à informer son employeur de son absence à un cours de perfectionnement obligatoire et prescrit, était une mesure disciplinaire qui a donné lieu à la recommandation de la mutation latérale de l'appelant vers un autre site.

[107] Le Tribunal conclut que, l'examen du rendement, l'enquête de performance et la mise en place, de manière progressive, de mesures disciplinaires et de recommandations ne constituent pas du harcèlement.

[...]

[110] Le Tribunal conclut qu'aucune des allégations sérieuses de harcèlement n'a été faite lors de la divulgation initiale de harcèlement, dans laquelle il était clairement indiqué que la source principale de harcèlement était avec L.K. De plus, bien que l'appelant ait indiqué que les incidents se produisaient quotidiennement, ni l'appelant ni son témoin ne pouvait fournir de détails spécifiques quant aux moments auxquels se sont produits ces incidents.

[111] Le Tribunal conclut que l'appelant ne répondait pas au critère prévu à l'alinéa 29c)(i) de la Loi sur l'AE : harcèlement, de nature sexuelle ou autre.

[...]

[118] Le Tribunal conclut que, selon la prépondérance des probabilités, l'appelant était en partie responsable du conflit qui a surgi parce qu'il a failli à l'obligation de signaler rapidement son absence.

[119] Bien qu'il soit possible que l'appelant ait cru que ses efforts auraient été futiles, le Tribunal conclut qu'il était de la responsabilité de l'appelant de tenter de régler la relation conflictuelle.

[120] Le Tribunal conclut que l'appelant a fait des déclarations contradictoires lorsqu'on lui a demandé s'il avait parlé avec ses employeurs afin de régler sa relation conflictuelle.

[121] Le Tribunal conclut que, selon la prépondérance des probabilités, l'appelant n'a pas signalé la relation conflictuelle à son employeur, car il a exprimé à plusieurs reprises lors de l'audience l'inutilité d'agir ainsi.

[122] Le Tribunal conclut que l'appelant ne satisfait pas aux conditions prévues à l'alinéa 29c)(x) de la Loi sur l'AE : relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur.

[...]

[130] Le Tribunal conclut que la preuve ne démontre pas que l'appelant aurait été licencié.

[131] Le Tribunal conclut que l'appelant, selon la prépondérance des probabilités, a fondé sa décision de quitter son emploi sur la supposition non fondée selon laquelle il serait licencié.

[132] Le Tribunal conclut que l'appelant, selon la prépondérance des probabilités, n'a pas reçu d'incitations de son employeur à quitter son emploi. L'employeur a démontré ce qui suit : la volonté de rencontrer l'appelant afin de discuter des problèmes de rendement, il a conseillé à l'appelant de revenir sur sa décision la journée où il a démissionné et il a été avisé de présenter une plainte formelle de harcèlement afin [sic] que les problèmes soient entièrement réglés. Les actions de l'employeur ne démontrent aucunement qu'il a forcé ou incité l'appelant à démissionner. Plutôt, les actions de l'employeur démontrent une volonté à encourager l'appelant à participer à diverses mesures de résolution de problèmes.

[133] Le Tribunal conclut que l'appelant ne satisfait pas au critère prévu à l'alinéa 29c(xiii) de la Loi sur l'AE : incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi.

d) Au sujet d'autres solutions raisonnables au lieu de quitter son emploi :

[traduction]

[112] Le Tribunal estime qu'il avait plusieurs autres solutions raisonnables que de quitter son emploi tel que : demander un transfert pour un autre quart de travail, déposer une plainte formelle de harcèlement, conformément à la politique bien annoncée de l'employeur, déposer un grief au syndicat, en l'absence d'une résolution appropriée de la plainte, l'appelant aurait dû avoir déposé une plainte auprès de la Commission du travail de la C.-B. ou auprès de la Commission des droits de la personne avant de quitter son emploi. La preuve au dossier ne démontre pas que l'appelant a pris des mesures pour tenter de résoudre le problème.

[...]

[123] Le Tribunal conclut qu'une solution raisonnable au lieu de quitter son emploi aurait été de se présenter à l'entrevue prévue le 9 juillet 2014, de déposer un grief auprès de son syndicat et d'attendre le résultat de sa demande et la décision de son employeur.

[...]

[134] Le Tribunal estime que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables, compte tenu des circonstances, que de quitter son emploi : clarifier avec son employeur

ses suppositions au sujet de la possibilité qu'il soit licencié, reconsidérer sa démission, déposer un grief et déposer une plainte formelle de harcèlement, conformément avec la politique de l'employeur.

[...]

[141] Le Tribunal estime qu'au lieu de quitter son emploi, une autre solution raisonnable aurait été que l'appelant consulte un médecin pour son arthrose en juillet 2014 afin qu'un plan de traitement soit établi et qu'il reçoive une référence à un spécialiste en arthrose.

[142] Le Tribunal estime que les éléments de preuve disponibles ne démontrent pas que l'appelant a demandé des mesures d'adaptation en milieu de travail, ce qui aurait été une solution raisonnable au lieu de quitter son emploi.

e) En résumé :

[traduction]

[143] Le Tribunal conclut que la Commission s'est acquittée de la charge qui lui incombait de démontrer que l'appelant avait quitté volontairement son emploi. De plus, le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas su démontrer qu'il avait une justification pour son départ puisqu'il n'a pas exploré les solutions de rechange raisonnables, en raison de ses circonstances, avant de quitter son emploi. Par conséquent, l'exclusion est confirmée.

[144] L'appel est rejeté.

## **Moyens et motifs d'appel**

### ***Justice naturelle et impartialité***

[17] Le demandeur allègue que la DG a fait preuve de partialité en faveur de la Commission, parce que le membre de la DG a permis au représentant de l'employeur de participer à l'audience même s'il est arrivé 45 minutes en retard et il lui a permis d'interrompre, et parce que [traduction] « l'on a accordé une crédibilité de 100 % » au témoignage du témoin de l'employeur alors que sa crédibilité a été [traduction] « mise en doute ».

[18] La DG a instruit l'appel du demandeur et a rendu une décision écrite compréhensible, suffisamment détaillée et fondée sur des explications logiques. La DG a soupesé la preuve

testimoniale et documentaire et a fourni les motifs pour lesquels il a accordé plus de poids à certains éléments de preuve et moins à d'autres. C'est là le rôle propre à la DG. La DG n'a pas outrepassé sa compétence en agissant ainsi.

[19] Le demandeur fait également valoir que la DG n'a pas observé un principe de justice naturelle puisqu'elle a agi de façon partielle. Cette allégation est fondée sur la conclusion de la DG que les déclarations de l'employeur sont plus crédibles que celles du demandeur et sur le fait que les éléments de preuve ont été soupesés d'une façon que le demandeur n'approuve pas. Essentiellement, le demandeur fait valoir un manquement à la justice naturelle, car le membre de la DG n'a pas souscrit à ses arguments. Il s'agit de bien peu pour prouver une allégation de préjugé ou de partialité.

[20] Pour ce qui est de l'allégation de partialité due au fait que le membre de la DG a permis au témoin de l'employeur de participer lors de l'audience même s'il est arrivé en retard et qu'il a demandé du temps pour qu'il ajoute de l'argent dans son parcomètre, la décision de la DG a précisé ce qui suit :

[traduction]

[65] L'appelant et son témoin sont arrivés bien à l'avance pour l'audience prévue. À 10 h, ils ont été escortés jusqu'à la salle d'audience. La personne mise en cause, l'employeur, n'était pas présente.

[66] La preuve au dossier, plus précisément le numéro de repérage de livraison de Postes Canada par Xpresspost X, a bel et bien été livrée le 7 juillet 2015.

[67] Le membre a attendu jusqu'à 10 h avant de commencer l'audience. Le membre a alors procédé à l'audience.

[68] Cependant, la preuve au dossier démontre que l'employeur a communiqué avec le Tribunal à 10 h 24 et a indiqué qu'il éprouvait des difficultés pour se connecter à l'audience par téléconférence. L'employeur a reçu des instructions et est arrivé à l'audience à 10 h 45.

[69] Au bénéfice de l'employeur, toutes les informations introductives préalables à l'audience ont été partagées. Le membre, avec l'approbation de l'employeur et de l'appelant, a résumé le contenu des observations de l'appelant. L'appelant s'est vu offrir la possibilité d'élaborer ou de clarifier l'exactitude du résumé du membre.

[70] L'audience a duré deux heures et 45 minutes. Au cours de l'audience, l'appelant s'est opposé à la remise des procédures au motif que l'employeur devait insérer de l'argent dans le parcomètre. L'appelant craignait que tout retard supplémentaire nuise à son appel.

[71] Le Tribunal a demandé à l'observateur d'insérer de l'argent dans le parcomètre. Le Tribunal a accordé une pause de cinq minutes afin de donner une pause à l'appelant. L'employeur ne s'est pas opposé à ce délai.

[21] Dans l'arrêt *Arthur c. Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 223, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'une allégation de préjugé ou de partialité d'un tribunal est une allégation sérieuse, et que : « Elle ne peut reposer sur de simples soupçons, de pures conjectures, des insinuations ou encore de simples impressions d'un demandeur. Elle doit être étayée par des preuves concrètes qui font ressortir un comportement dérogatoire à la norme. » L'obligation d'agir équitablement comporte deux volets, soit le droit d'être entendu et le droit à une audition impartiale.

[22] Le demandeur a donné deux exemples à l'appui de ses allégations selon lesquelles le membre de la DG avait fait preuve de partialité (détails au paragraphe [17] ci-haut).

[23] Les inquiétudes du demandeur au sujet des deux questions ont été décrites et examinées dans la décision de la DG (veuillez consulter le paragraphe [20] ci-haut). Ensemble, le dossier et les allégations du demandeur ne font pas ressortir un comportement de la DG qui déroge à la norme. Ses arguments ne sont pas suffisants pour démontrer que la DG n'a pas suffisamment donné l'occasion au demandeur d'être entendu ou qu'elle s'est fondée sur des préjugés ou qu'elle a fait preuve de partialité.

[24] Il est également indiqué que l'audience auprès de la DG a été enregistrée. L'enregistrement audio a été fait en trois parties et est disponible sur demande. Après avoir examiné les enregistrements audio en portant une attention particulière aux allégations formulées par le demandeur, je conclus qu'il n'y a aucun élément de preuve selon lequel le membre aurait fait preuve de partialité en faveur de la Commission.

### ***Conclusions de fait erronées***

[25] Dans son ensemble, la demande présente les mêmes observations et éléments de preuve qui avaient été présentés par le demandeur à la DG. Le demandeur cherche à plaider sa cause de nouveau devant la DA.

[26] 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 une réparation 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.

### ***Résumé des moyens d'appel du demandeur***

[27] J'ai lu et examiné soigneusement la décision de la DG ainsi que le dossier. Il n'est aucunement prétendu 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 la DG aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle en est arrivée à sa décision.

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

### **CONCLUSION**

[29] La demande est rejetée.

Shu-Tai Cheng  
Membre de la division d'appel