



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 286

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-1247

ENTRE :

D. C.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

Culliton Inc.

Mis en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Mark Borer

DATE DE L'AUDIENCE : Le 13 juillet 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 31 juillet 2017

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Un membre de la division générale a précédemment accueilli l'appel de l'employeur.

[3] Dans les délais, l'appelante a présenté une demande de permission d'en appeler de cette décision devant la division d'appel, et la permission d'en appeler lui a été accordée.

[4] Une audience a été tenue par téléconférence. L'appelante et la Commission y ont toutes deux pris part et ont présenté des observations, mais l'employeur n'y a pas participé. Puisqu'une page dûment signée indique que l'employeur avait été avisé adéquatement de la tenue de l'audience, j'ai tenu l'audience en son absence.

DROIT APPLICABLE

[5] Selon le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS), 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.

ANALYSE

[6] Cet appel a pour but de déterminer si l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[7] L'appelante allègue qu'elle était victime de harcèlement au travail. En tant que femme occupant un poste de personne de métier dans un domaine où les emplois sont essentiellement occupés par des hommes, elle dut faire face à des préjugés sexistes pendant de nombreuses années. Elle a déclaré, au membre de la division générale ainsi qu'à moi, combien on lui avait manqué de respect et traité de façon déplorable par son employeur, et elle soutient que pour cette raison, elle était justifiée à quitter son emploi. Elle demande que son appel soit accueilli.

[8] La Commission appuie la décision de la division générale. Elle dit que le membre a bien analysé la jurisprudence et les éléments de preuve et qu'il n'y a pas de fondement sur lequel je pourrais intervenir. Elle demande que l'appel soit rejeté.

[9] L'employeur n'a pas présenté d'observations.

[10] Dans sa décision, le membre de la division générale a cité de façon correcte le droit applicable. Il a ensuite examiné les éléments de preuve et conclu que les conditions auxquelles l'appelante devait faire face [traduction] « n'étaient [pas] intolérables au point où [l'appelante] devait quitter son emploi dès le premier jour sans considérer de solution de rechange raisonnable. » Le membre a appuyé cette conclusion en expliquant pourquoi il a préféré les éléments de preuve de l'employeur plutôt que ceux de l'appelante. Ultimement, le membre a conclu que l'appelante avait d'autres solutions de rechange raisonnables que de quitter son emploi, et a accueilli l'appel de l'employeur.

[11] Comme il fut indiqué de façon correcte par la Commission, c'est la division générale qui est le principal juge des faits. Au contraire, la division d'appel n'accepte pas, de façon générale, les éléments de preuve sous serment et se fie habituellement aux faits du dossier. C'est pour cette raison que les conclusions de fait produites par la division générale sont assujetties à de la déférence, particulièrement lorsque ces conclusions reposent sur un témoignage fourni lors d'une audience ou sur des conclusions liées à la crédibilité. Ce qui signifie que je ne peux pas intervenir simplement parce que je ne suis pas d'accord.

[12] Après avoir entendu les éléments de preuve présentés par les parties, le membre de la division générale n'a tout simplement pas cru que la situation à laquelle l'appelante devait faire face était intolérable au point où elle n'avait pas de solution de rechange raisonnable autre que de quitter son emploi. Il a donc rendu un jugement en conséquence.

[13] L'appelante s'exprimait bien et semblait persuasive. Si j'avais été le principal juge des faits, il se peut que j'en sois venu à une conclusion qui diffère de celle du membre de la division générale.

[14] Cela dit, même si l'appelante a expliqué pourquoi elle n'était pas d'accord avec les conclusions du membre de la division générale, elle n'a pas réussi à me convaincre qu'une erreur au sens du paragraphe 58(1) de la LMEDS a été commise.

[15] À mon sens, comme en témoignent la décision et le dossier, le membre a tenu une audience en bonne et due forme, a apprécié la preuve, a tiré des conclusions de fait fondées sur cette preuve, a correctement énoncé le droit applicable, a appliqué comme il se doit ce droit aux faits et en est venu à une conclusion claire et compréhensible.

[16] Rien ne justifie une intervention de ma part.

CONCLUSION

[17] Pour les motifs susmentionnés, l'appel est rejeté.

Mark Borer

Membre de la division d'appel