



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *T. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 336

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-444

ENTRE :

T. M.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Mark Borer

DATE DE L'AUDIENCE : Le 27 juillet 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 septembre 2017

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Un membre de la division générale a précédemment rejeté l'appel formé par l'appelant.

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

[4] Une audience par téléconférence a été tenue. L'appelant et la Commission ont tous deux participé à l'audience et ont présenté des observations. Les observations de l'appelant ont été présentées par un représentant.

DROIT APPLICABLE

[5] Conformément au 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'appelant avait été fondé au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) pour avoir volontairement quitté son emploi.

[7] L'appelant allègue qu'après avoir été en congé parental, il a subi du harcèlement et d'autres mauvais traitements par son employeur. À son avis, il a été démis de force et

n'avait donc pas d'autre recours que de quitter son emploi. Parmi plusieurs arguments, l'appelant a souligné que même si le membre de la division générale avait accepté (au paragraphe 34 de sa décision) sa crédibilité, le membre n'a pas présenté d'explication pour avoir préféré la preuve par ouï-dire de l'employeur. Il demande que son appel soit accueilli.

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

[9] Dans sa décision, le membre de la division générale a cité de façon correcte le droit applicable. Il a ensuite examiné la preuve, a jugé que l'appelant était crédible, mais il a conclu (au paragraphe 46) que l'appelant a pris [traduction] « une décision personnelle sous l'impulsion quand il a démissionné ». Enfin, après avoir abordé chacun des arguments de l'appelant, le membre a conclu que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables à celle de quitter son emploi et il a rejeté l'appel.

[10] Je souligne que ni le membre de la division générale ni moi-même ne devrions être utilisés pour tirer des conclusions sur la question de savoir si l'appelant avait été traité de façon juste par son employeur, que ce soit au sens général du terme ou en vertu des paramètres légaux de la législation canadienne du travail, puisque ce n'est pas pertinent pour le Tribunal. Comme établi par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56, au paragraphe 17 :

L'action en dommages-intérêts fondée sur la common law intentée contre un employeur pour congédiement déguisé n'a pas été abolie par la Loi. Par conséquent, il était loisible au défendeur en l'espèce d'intenter une action contre son employeur. Toutefois, le concept de common law de congédiement déguisé n'apparaît pas dans la Loi, ce qui crée un régime d'assurance pour les employés qui ont été congédiés ou licenciés ou qui ont quitté leur emploi parce que c'était la seule solution raisonnable dans leur cas. Par conséquent, la question de savoir si un employé a quitté volontairement et est, par conséquent, exclu du bénéfice des prestations en vertu de la Loi et la question de savoir si un employé a fait l'objet d'un congédiement déguisé et a le droit de poursuivre son employeur, sont deux questions différentes.

[11] Je souligne aussi, comme il fut indiqué de façon correcte par la Commission, que la division générale 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 fonde habituellement sur les faits du dossier. C'est pour cette raison que les conclusions de fait produites par la division générale sont assujetties à une preuve de déférence, particulièrement lorsque ces conclusions reposent sur un témoignage présenté 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] J'ai également examiné avec attention les arguments de l'appelant, dont l'absence de logique ou de cohérence quand le membre a jugé que les actions de l'employeur ne représentaient pas une justification, alors qu'il avait accepté la preuve de l'appelant.

[13] Certes, comme le membre a jugé que l'appelant était crédible, la décision aurait pu inclure davantage de détails pour expliquer la conclusion que l'appelant n'avait pas démontré être fondé à quitter son emploi.

[14] Ultimement, en étudiant globalement la décision, je suis néanmoins convaincu que le membre de la division générale n'a tout simplement pas cru que la situation à laquelle l'appelant faisait face était intolérable au point qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi. Le membre a donc rendu une décision en conséquence. Je souligne que même si le membre n'a pas accepté les arguments de l'appelant, il en a tenu compte pour tirer sa conclusion.

[15] Je trouve le représentant de l'appelant articulé et convaincant, et je le remercie pour ses observations pertinentes. Si j'étais le principal juge des faits, il est fort possible que ma conclusion ait été différente de celle que le membre de la division générale a tirée dans sa décision.

[16] Cela dit, bien que la décision n'eût pas été rédigée parfaitement, je ne suis pas convaincu que le membre de la division générale a commis une erreur au sens du paragraphe 58(1) de la LMEDS.

[17] Je juge plutôt, comme en témoignent la décision et le dossier, que 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 dans sa globalité.

[18] Rien ne justifie une intervention de la division d'appel.

CONCLUSION

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

Mark Borer

Membre de la division d'appel