



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 391

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-377

ENTRE :

**B. B.**

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 L'AUDIENCE : Le 26 octobre 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 8 novembre 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### INTRODUCTION

[2] Le 5 avril 2017, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a déterminé que l'appelant avait quitté son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[3] L'appelant a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 8 mai 2017 après avoir reçu la décision de la division générale le 3 mai 2017. La permission d'en appeler lui a été accordée le 19 juin 2017.

### MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a tenu une audience par téléphone pour les raisons suivantes :

- la complexité de la ou des questions en litige;
- la crédibilité des parties ne devrait pas représenter un enjeu important;
- l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires;
- l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle le permettent.

[5] L'appelant a participé à l'audience. L'intimée était représentée par Susan Prud'homme.

## **DROIT APPLICABLE**

[6] Au titre du paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), 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.

## **QUESTION EN LITIGE**

[7] Le Tribunal doit déterminer si la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

## **NORMES DE CONTRÔLE**

[8] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la Loi sur le MEDS. La division d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure – *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[9] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait commis une erreur de 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**

[10] La question en instance devant la division générale était de déterminer si l'appelant avait quitté volontairement son emploi sans justification conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[11] À la lumière des renseignements au dossier, l'intimée avait conclu que l'appelant ne pouvait pas recevoir de prestations, car il avait quitté volontairement son emploi sans motif valable. Le 5 avril 2017, la division générale a rejeté l'appel de l'appelant au motif que l'appelant avait quitté volontairement son emploi pour des raisons personnelles puisqu'il aurait pu continuer à travailler pour l'employeur.

[12] Les faits en l'espèce ne sont pas contestés. L'appelant a travaillé pour la province de l'Ontario jusqu'au 19 février 2014, date à laquelle il a accepté de quitter cet emploi à la suite d'une entente comprenant des indemnités de départ et de retraite. Dans le cadre d'un règlement de grief, l'appelant a reçu une indemnité de départ. Cependant, dans le cadre de l'entente, il devait quitter son emploi. La condition selon laquelle il devait quitter son emploi a été exigée au cours des négociations avec l'employeur. Même si l'employeur n'avait pas d'âge de retraite obligatoire, l'appelant devait accepter de prendre sa retraite afin de pouvoir recevoir ses indemnités.

[13] Pour déterminer si une personne était fondée à quitter volontairement un emploi, cela dépend si elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter, après avoir tenu compte de toutes les circonstances, y compris les multiples circonstances précises énumérées à l'article 29 de la Loi sur l'AE. Le fardeau de la preuve pour établir qu'il avait été fondé à quitter son emploi repose sur l'appelant.

[14] Le Tribunal estime que la division générale a correctement énoncé le critère juridique applicable. Il a appliqué ce critère aux faits en l'espèce et a cherché à savoir si l'appelant, après avoir considéré toutes les circonstances, n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[15] La division générale a conclu que le seul élément de preuve d'une incitation induite à l'égard de l'appelant provient du moment où la condition relative à la retraite a été ajoutée

et des conséquences financières qui en découlent s'il refuse d'accepter cette condition. L'appelant avait le choix de rejeter cette attente et de conserver son emploi. La division générale a reconnu que l'appelant s'est trouvé dans une position où il a dû prendre rapidement un choix difficile et désagréable, mais elle a conclu que les circonstances ne constituaient pas une justification en vertu de la Loi sur l'AE.

[16] Le Tribunal estime que l'appelant aurait pu refuser la proposition de son employeur de régler le grief, compte tenu du fait que l'employeur n'avait pas un âge de retraite obligatoire. Il aurait pu conserver son emploi et poursuivre en parallèle le grief avec son employeur.

[17] Malheureusement pour l'appelant, bien que la décision d'accepter l'entente de règlement a pu être une bonne décision personnelle, elle n'est pas suffisante pour établir une justification au sens de l'article 29 de la Loi sur l'AE.

## **CONCLUSION**

[18] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel