



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. H. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 447

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-283

ENTRE :

M. H.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 5 décembre 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 28 décembre 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

M. H., appellant

Dana MacDonald, représentante de l'appellant

Carole Robillard, représentante de l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada

INTRODUCTION

[1] Le 27 février 2017, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada a conclu que l'appellant avait quitté volontairement son emploi sans justification au titre de l'alinéa 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). Une demande de permission d'en appeler relativement à la décision de la division générale a été présentée à la division d'appel du Tribunal de la sécurité le 3 avril 2017, et la permission a été accordée le 30 mai 2017.

[2] L'appel a été instruit par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la ou des questions faisant l'objet de l'appel;
- b) le fait que l'appellant ou d'autres parties sont représentés;
- c) 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 permettent.

QUESTION EN LITIGE

[3] La division générale a-t-elle omis d'observer un principe de justice naturelle ou a-t-elle commis une erreur de droit?

DROIT APPLICABLE

[4] Aux termes du paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur les 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.

OBSERVATIONS

[5] L'appelant soutient que la division générale était partielle pour les raisons suivantes :

- a. elle a conclu que la preuve documentaire supplémentaire de l'appelant n'était pas pertinente et elle l'a exclue de son examen;
- b. elle a décrit ses lettres à la présidence et à un cadre supérieur de l'entreprise comme étant insultantes et irrespectueuses sans fournir une preuve;
- c. elle a souligné que l'employeur [traduction] « a présenté la preuve de façon erronée » en ce qui concerne les motifs selon lesquels de mesures disciplinaires ont été imposées au lieu de conclure que la déclaration de l'employeur était [traduction] « fausse »;
- d. elle a accepté la qualification par l'employeur des mesures disciplinaires à l'égard de l'appelant comme étant une punition de faible niveau;
- e. elle a conclu que la santé mentale de l'appelant n'était [traduction] « pas pertinent » quant aux mesures disciplinaires qu'il a reçues.

[6] L'appelant soutient que la division générale a commis une erreur de droit relativement à l'omission de la part de l'employeur d'enquêter sur les cas de harcèlement, comme il est exigé par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario.

[7] L'appelant soutient que la division générale a fondé sa décision sur les conclusions de faits erronées suivantes :

- a. la division générale a conclu que l'état mental de l'appelant n'était pas pertinent en ce qui concerne les mesures disciplinaires qu'il a reçues;
- b. elle a renvoyé à la Commission des droits de la personne au lieu du Tribunal des droits de la personne;
- c. elle a déclaré que l'appelant a discuté de son asthme avec un membre du personnel infirmier alors que, en réalité, il a discuté avec l'administrateur de l'environnement, de la santé et de la sécurité;
- d. elle a déclaré que l'appelant [traduction] « a nié qu'il était bruyant »;
- e. elle a mal interprété les étapes des mesures disciplinaires chez l'employeur de l'appelant;
- f. elle a déclaré que l'appelant a fourni peu de renseignements sur le déroulement des réunions relatives aux mesures disciplinaires;
- g. elle a ignoré le [traduction] « synchronisme douteux » du début du harcèlement de l'appelant à la suite de son refus de travailler en raison de son asthme.

[8] L'intimée soutient que la décision de la division générale ne permet aucunement de croire qu'elle ait manqué d'objectivité à l'endroit du prestataire, de quelque manière que ce soit, ou qu'elle n'ait pas agi de façon impartiale, et rien ne permet de conclure qu'il y a eu un manquement à la justice naturelle en l'espèce.

[9] L'intimée fait valoir que la division générale a abordé chaque facteur établi à l'alinéa 29c) qui était prétendu comme étant applicable selon le prestataire. Cela est démontré dans les sections relatives aux conclusions et à l'analyse (paragraphe 52 à 100, AD1-25 à AD1-38) où le membre du Tribunal a abordé chaque facteur et, au final, conclu que les motifs pour lesquels le prestataire a volontairement quitté son emploi ne constituaient pas une justification conformément aux sous-alinéas suivants :

- 29c)(i) de la Loi sur l'AE relativement au « harcèlement » (paragraphe 58 à 73);

- 29c)(iii) de la Loi sur l'AE relativement à la [traduction] « discrimination fondée sur l'invalidité (asthme) et le défaut d'offrir des mesures d'adaptation » (paragraphe 74 à 79);
- 29c)(iv) de la Loi sur l'AE relativement au [traduction] « danger à la santé et à la sécurité » (paragraphe 80);
- 29c)(x) de la Loi sur l'AE relativement aux « relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur » (paragraphe 81 à 88);
- 29c)(ix) de la Loi sur l'AE relativement à une « modification importante des fonctions » (paragraphe 89 à 92);
- 29c)(xi) de la Loi sur l'AE relativement aux « pratiques de l'employeur contraires au droit » (paragraphe 93 à 97);
- 29c)(vi) de la Loi sur l'AE relativement à l' « assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat » (paragraphe 98 et 99).

[10] L'intimée fait valoir que les conclusions de la division générale s'inscrivent dans un ensemble de conclusions possibles et acceptables qui sont défendables en ce qui concerne les faits et la Loi sur l'AE.

[11] L'intimée laisse entendre que, même si l'une des situations prévues à l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE s'applique à l'appelant, il incombe toujours au prestataire de démontrer qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[12] L'intimée fait valoir que l'insatisfaction d'un emploi par rapport à ses conditions de travail ne constitue pas une justification pour quitter son emploi, à moins que l'employé puisse démontrer que les conditions étaient si intolérables qu'elles ne lui laissaient d'autre choix que celui de démissionner. L'intimée a également fait valoir que le fait de conserver un emploi jusqu'à ce qu'un nouvel emploi soit trouvé est généralement une solution plus raisonnable que celle de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi.

[13] L'intimée soutient que la division générale a tenu compte de l'ensemble de la preuve portée à sa connaissance et qu'elle n'a pas mal compris ou mal interprété la preuve, ni mal appliqué le critère juridique concernant le départ volontaire prévu par la Loi sur l'AE. L'intimée soutient que la décision est [traduction] « entièrement raisonnable selon les faits » et qu'elle est transparente et intelligible.

ANALYSE

Norme de contrôle

[14] La mention du caractère raisonnable de la décision de la division générale par l'intimée et le commentaire de celle-ci concernant l'application des normes de contrôle des juges-arbitres donnent à penser qu'elle considère l'analyse de la norme de contrôle comme étant appropriée. Cependant, l'intimée ne soutient pas particulièrement que je devrais appliquer les normes de contrôle ou que la norme de la décision raisonnable est appropriée.

[15] Je reconnais que les moyens d'appel prévus au paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS sont très semblables aux motifs habituels de contrôle judiciaire, et cela donne à penser que les normes de contrôle pourraient également s'appliquer en l'espèce. Cependant, la jurisprudence récente de la Cour d'appel fédérale n'a pas insisté sur le fait que les normes de contrôle doivent être appliquées, et je n'estime pas cela soit nécessaire.

[16] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'elle n'était pas tenue de trancher la norme de contrôle que la division d'appel doit appliquer, mais elle a affirmé entre autres qu'elle n'était pas convaincue que les décisions de la division d'appel devaient faire l'objet d'une analyse de la norme de contrôle. La Cour a remarqué que la division d'appel a autant d'expertise que la division générale et qu'elle n'est donc pas tenue de faire preuve de déférence. De plus, la Cour a souligné qu'un tribunal d'appel administratif n'a pas les pouvoirs de contrôle et de surveillance exercés par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale dans le cadre d'un contrôle judiciaire.

[17] Dans la récente affaire *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Huruglica*, 2016 CAF 93, la Cour d'appel fédérale a directement abordé la norme de contrôle appropriée, mais dans le contexte d'une décision rendue par la Commission de l'immigration et du statut de

réfugié. Dans cette affaire, la Cour a conclu que les principes qui orientaient le rôle des tribunaux dans le cadre du contrôle judiciaire de décisions administratives ne s'appliquaient pas dans un cadre administratif à plusieurs niveaux et que les normes de contrôle devraient être appliquées seulement si la loi habilitante le permet.

[18] La loi habilitante concernant les appels administratifs des décisions en matière d'assurance-emploi est la Loi sur le MEDS, et celle-ci ne prévoit pas qu'un examen doit être effectué conformément aux normes de contrôle.

[19] D'autres décisions de la Cour d'appel fédérale semblent approuver l'application des normes de contrôle (comme *Hurtubise c. Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 147, et *Thibodeau c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 167). Néanmoins, la Cour d'appel fédérale ne semble pas avoir une position uniforme sur l'applicabilité de cette analyse dans un processus d'appel administratif.

[20] Je suis d'accord avec la Cour, dans l'arrêt *Jean*, lorsqu'elle a renvoyé à l'un des moyens d'appel prévus au paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS et qu'elle a souligné ce qui suit : « Il n'est nul besoin de greffer à ce texte la jurisprudence qui s'est développée en matière de contrôle judiciaire. » J'examinerai l'appel en renvoyant aux moyens d'appel prévus dans la Loi sur le MEDS seulement, et non au [traduction] « caractère raisonnable » ou à la norme de contrôle.

Bien-fondé de l'appel

Partialité : refus de la preuve

[21] L'une des remises en question les plus importantes de l'appelant quant à la décision de la division générale est que le membre de celle-ci était partial. La justice naturelle prévoit l'impartialité d'un décideur.

[22] Selon la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *R. c. S. (R.D.)*, [1997] 3 RCS 484, l'impartialité du décider est déterminée par la question de savoir si la conduite reprochée soulève une crainte raisonnable de partialité. La Cour a déclaré ce qui suit :

La crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet. Ce critère consiste à se demander « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. Ce critère comporte un double élément objectif: la personne examinant l'allégation de partialité doit être raisonnable, et la crainte de partialité doit elle-même être raisonnable eu égard aux circonstances de l'affaire. De plus, la personne raisonnable doit être une personne bien renseignée, au courant de l'ensemble des circonstances pertinentes, y compris des traditions historiques d'intégrité et d'impartialité, et consciente aussi du fait que l'impartialité est l'une des obligations que les juges ont fait le serment de respecter. La personne raisonnable est également censée connaître la réalité sociale sous-jacente à une affaire donnée, et être sensible par exemple à l'ampleur du racisme ou des préjugés fondés sur le sexe dans une collectivité donnée. La jurisprudence indique qu'il faut établir une réelle probabilité de partialité et qu'un simple soupçon est insuffisant. L'existence d'une crainte raisonnable de partialité sera entièrement fonction des faits. Il faut faire preuve de rigueur pour conclure à la partialité et la charge d'établir la partialité incombe à la personne qui en allègue l'existence. Il faut faire preuve de rigueur pour conclure à la partialité et la charge d'établir la partialité incombe à la personne qui en allègue l'existence.

[23] L'appelant souligne plusieurs motifs pour lesquels il croit que le membre de la division générale était partial. Le premier est le refus par la division générale d'examiner la preuve documentaire supplémentaire (documents) présentée par l'appelant après l'audience du 5 janvier 2017, mais avant que la décision soit rendue le 27 février 2017.

[24] Je conviens que la division générale a l'obligation d'examiner la demande de l'appelant de présenter des éléments de preuve supplémentaires à n'importe quel moment avant que la décision soit rendue, et ce, même si l'audience en soi est terminée (voir *Murray c. Canada (Procureur général)*, 2011 CF 542). Cependant, cela ne signifie pas que la division générale doit accepter la preuve présentée après l'audience : la décision d'admettre ou de rejeter la preuve demeure à la discrétion du membre.

[25] L'exercice du pouvoir discrétionnaire comprend l'examen de facteurs comme la question de savoir si la preuve avait pu être obtenue au moyen d'une diligence important aux fins de présentation au procès et de savoir si la preuve paraît crédible (*Vermette c. Société Radio-Canada* [1994] T.C.D.P. no 14 (Q.L.)).

[26] En l'espèce, la division générale a refusé la preuve, mais elle n'a pas refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire. Il est évident que le membre de la division générale a bel et bien tenu compte de la demande et examiné les nouveaux éléments de preuve. La division générale a rejeté la preuve parce qu'elle n'a pas jugé qu'elle était pertinente, et non parce que l'appelant avait présenté la preuve en retard. Il est toujours loisible à la division générale d'exclure la preuve en raison de sa pertinence, et ce, peu importe où la preuve peut être présentée.

[27] L'appelant est d'avis que les documents sont pertinents et il estime que le fait que le membre de la division générale n'a pas accepté ces documents est la preuve de sa partialité.

[28] La question devant la division générale était celle de savoir si l'appelant n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi compte tenu de la situation dans son ensemble. À titre de solutions raisonnables, la division générale a laissé entendre que l'appelant aurait pu demander un congé de maladie s'il avait une preuve médicale à l'appui et s'il avait ensuite cherché un autre emploi pendant son congé ou il aurait pu tenter de résoudre le problème disciplinaire à l'interne et de manière diplomatique.

[29] Les documents comprenaient un relevé T4 de l'employeur pour l'année 2015, un bordereau de paie d'un employeur après la cessation d'emploi, une lettre d'une organisation caritative par rapport à son bénévolat et une offre d'emploi de son employeur après son départ. Le T4 est présenté par l'appelante afin de prouver son bon salaire et expliquer la raison pour laquelle il a pris beaucoup de temps avant de quitter son emploi. Le bordereau de paie est présenté afin d'établir la perte de revenus subie en raison de la décision prise par l'appelant de quitter son emploi. La lettre de l'organisation caritative confirme son bon caractère, sa stabilité mentale et son engagement à l'égard de la sécurité. L'offre d'emploi vise à laisser entendre que l'employeur irait beaucoup plus loin afin d'offrir des mesures d'adaptation à des employés potentiels au lieu de le faire pour l'appelant.

[30] L'appelant n'a pas démontré que les documents sont pertinents relativement aux questions en litige devant la division générale ou à la décision de la division générale. Aucun des documents d'appuie l'existence de situations qui, de manière individuelle ou collective, écarteraient l'existence d'une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi. Je ne

constate aucune erreur de fait ou de droit en ce qui concerne le rejet des documents par la division générale.

Partialité : description de la lettre à l'intention de la présidence et d'un cadre supérieur

[31] L'appelant fait également valoir que la division générale a décrit ses lettres comme étant insultantes et irrespectueuse sans fournir une preuve. L'appelant estime qu'il s'agit d'une autre preuve de partialité.

[32] L'appelant a admis avoir écrit une lettre à la présidence dans laquelle il a critiqué une politique en traitant celle-ci de [traduction] « stupide », a laissé entendre que l'entreprise suivant un manuel de politiques secrètes, a accusé la direction d'incompétence et a affirmé à la présidence qu'il n'accepterait rien de moins que l'effacement complet de son dossier. Il a par la suite écrit à un cadre supérieur pour l'informer que la présidence [traduction] « semble incapable de régler la question de façon honorable et de déléguer la responsabilité » (GD6-35). Il a également déclaré qu'il maintient que l'enquête a été menée de façon non professionnelle et injuste et que le personnel de la présidence était incompétent (GD6-21). L'appelant semble croire que des descripteurs comme ceux-ci ne sont pas insultants s'ils sont véridiques et qu'ils sont véridiques s'il les considère comme étant ainsi.

[33] L'appelant demande une preuve selon laquelle le ton de ses lettres était insultant et irrespectueux. La preuve est la lettre en soi, ou le contenu de cette lettre ayant été confirmé par l'appelant. Je conviens que les mots [traduction] « insultants » et [traduction] « irrespectueux » sont subjectifs, mais je ne peux pas estimer que la division générale a mal décrit le contenu des lettres de l'appelant à la présidence et à un cadre supérieur ou que les mots donnés aux fins de description soulèvent une crainte raisonnable de partialité.

Autres situations soulevant une crainte raisonnable de partialité

[34] Dans sa conclusion selon laquelle la lettre de l'employeur du 10 février 2016 [traduction] « a mal présenté les motifs pour lesquels des mesures disciplinaires ont été imposées », la division générale s'est fondée sur la contradiction dans la lettre par rapport à la preuve et aux autres déclarations de l'appelant. Cependant, la preuve devant la division générale n'a pas appuyé la conclusion selon laquelle la déclaration était erronée et selon laquelle la

division générale n'était pas tenue d'accepter la description de la déclaration comme étant fautive selon l'appelant.

[35] La division générale devait examiner et apprécier la preuve portée à sa connaissance. Elle a eu recours à un mot plus neutre pour déclarer qu'elle n'acceptait pas la version des faits décrite dans la lettre du 10 février 2016. Le fait que la division générale n'a pas adopté le langage de l'appelant ne signifie pas qu'elle était partielle.

[36] L'appelant fait également valoir que l'interprétation de la division générale selon laquelle une réprimande écrite constituait la deuxième étape ou son interprétation selon laquelle cela avait été fait au lieu d'un avertissement verbal à la première étape laissent entendre que la division générale était partielle. J'ai de la difficulté à comprendre cet argument.

[37] Selon moi, il est apparent que la division générale a bien saisi l'évolution des mesures disciplinaires de l'appelant. Elle comprend que [traduction] « l'appelant a subi une suspension sans solde de quatre heures, puis il est retourné travailler le lendemain (et ne s'est pas vu confier des tâches d'inspection) et a continué de travailler jusqu'à la réunion du 7 janvier 2016 au cours de laquelle il a reçu une réprimande écrite » (paragraphe 66). La division générale pourrait avoir mal interprété la façon dont la politique de l'employeur catégorise les mesures disciplinaires à différents niveaux, mais je ne parviens pas à comprendre comment il peut s'agir d'une preuve de partialité ou la façon dont cela pourrait avoir influencé le résultat. Peu importe si les mesures prises par l'employeur ont assuré un suivi exact des mesures soulignées dans sa propre politique sur les mesures disciplinaires progressives pourraient être une question pertinente dans le cas d'une poursuite en matière de relations de travail. Cela n'est pas pertinent en ce qui concerne la question de savoir si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi sans justification.

[38] L'appelant constate également une partialité dans la déclaration de la division générale selon laquelle son état mental n'était [traduction] « pas pertinent » relativement aux mesures disciplinaires reçues. Il s'agit d'un renvoi au paragraphe 95 de la décision de la division générale. Dans le contexte, il est évident que la division générale formule un commentaire selon lequel l'appelant n'a pas reçu une mesure disciplinaire pour un geste qui demanderait une preuve d'intention (son état mental). Autrement dit, il a reçu une mesure disciplinaire parce que

ses gestes ont été considérés comme étant inacceptables, et non parce que ses gestes étaient le résultat d'une mauvaise intention ou un mobile malveillant.

[39] Après avoir tenu compte de l'ensemble des préoccupations de l'appelant à l'égard de l'impartialité du membre de la division générale, j'estime que celui-ci n'a pas établi qu'il est raisonnable de sa part d'avoir une crainte de partialité ou que les mesures prises ou les conclusions tirées par la division générale soulèveraient une crainte raisonnable de partialité chez une personne raisonnable et avertie en tenant compte de l'ensemble des situations pertinentes.

Erreur de droit

[40] Lorsqu'il a été interrogé, l'appelant n'a pas été capable de décrire la façon dont la division générale a commis une erreur de droit dans sa décision. À AD1B-7, l'appelant déclare seulement que l'employeur n'a pas mené une enquête sur le harcèlement dont il a été victime, comme le prévoit l'article 32 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario.

[41] La division générale a abordé la question de savoir si l'employeur avait agi d'une façon allant à l'encontre de la loi dans le contexte de son examen des situations diverses qui auraient eu une incidence sur les autres solutions raisonnables qui s'offraient à l'appelant à l'exception de celle de quitter son emploi. Cependant, le caractère licite des mesures prises par l'employeur n'a rien à voir avec la question de savoir si la division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[42] La division générale a utilisé le bon critère juridique et elle l'a bien appliqué aux faits conformément à la jurisprudence établie. Je n'ai constaté aucune erreur de droit.

Conclusion de fait erronée

[43] Afin d'infirmer une décision de la division générale en raison d'une conclusion de fait erronée, je dois conclure que la division générale a fondé sa décision sur cette conclusion et que celle-ci a été tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[44] L'appelant a cerné un certain nombre de conclusions qu'il considère comme étant erronées et qui ont été décrites dans un résumé de ses observations au paragraphe 9 précédemment.

[45] Je ne vais pas examiner chaque erreur de fait prétendue. J'ai abordé les erreurs prétendues aux paragraphes 9a) et 9e) concernant la partialité, et celles-ci sont sans importance. Pareillement, les paragraphes 9b) et c) ne sont pas pertinents en ce qui concerne la décision ultime de la division générale.

[46] En réponse au paragraphe 9d), la question de savoir si l'appelant n'avait [traduction] « jamais nié être bruyant » concerne peu la question de savoir s'il avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi. Elle pourrait seulement être pertinente si cela avait eu des répercussions sur sa crédibilité. Je comprends que l'appelant maintient ne pas avoir nié qu'il était bruyant (même si sa déclaration à GD6-14 laisse entendre qu'il nie qu'il criait et qu'il déclare ce qui suit à AD9-9 : [traduction] « il est raisonnable d'être "bruyant" dans une usine où le bruit est assourdissant et où les employés doivent porter des protecteurs d'oreilles. ») Cependant, il est évident que la division générale a compris que l'environnement de travail était bruyant et que les ouvriers, y compris l'appelant, portaient des bouchons d'oreille (paragraphe 29), ce qui signifie que, s'il a nié être bruyant, il est entendu qu'il niait être plus bruyant qu'il le fallait. La preuve n'a pas été rejetée pour ce point et je ne constate rien qui démontre qu'il y a eu des répercussions sur sa crédibilité en général.

[47] La mention par la division générale d'un manque de détails relativement aux réunions sur les mesures disciplinaires est limitée au contexte. La division générale renvoie d'abord au manque de renseignements sur le déroulement de la première réunion de l'appelant avec ses superviseurs le 16 décembre 2015, au paragraphe 65, relativement à la prétendue situation d'harcèlement (sous-alinéa 29c)(i)). La division générale a déclaré ce qui suit :

[traduction] « Étant donné le manque de renseignements, le Tribunal ne peut pas conclure que les mesures prises par l'employeur [le 16 décembre 2015] constituent du harcèlement ou de la discrimination. » Après avoir examiné la description du déroulement de la première réunion (selon GD6-14 et soulignée encore une fois à AD1B-10), je suis d'accord avec la division

générale qu'il y a un manque de détails concernant la discrimination et le harcèlement prétendus.

[48] En ce qui concerne la mention par la division générale du manque de renseignements au paragraphe 84, la division générale décrit ce manque de renseignements concernant l'existence de [traduction] « relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur » aux termes du sous-alinéa 29c)(x) de la Loi sur l'AE. La division générale reconnaît que l'appelant a fourni des dates et une description générale du processus et des personnes impliquées, mais elle déclare encore une fois qu'il ne fournit « presque aucun renseignement sur le déroulement de cette réunion *afin de conclure qui est la personne responsable des relations conflictuelles* ». [mis en évidence par le soussigné] Je suis d'accord avec la division générale qu'il y a un manque de renseignements sur les sujets abordés à la ou aux réunions, car ces discussions portent sur les prétendues relations conflictuelles de l'appelant avec son superviseur ou la personne responsable de ces relations conflictuelles.

[49] Je n'estime pas que la division générale a ignoré ou mal interprété la preuve de l'appelant concernant les incidents des réunions concernant les mesures disciplinaires. J'estime plutôt que le [traduction] « manque de renseignements » mentionné par la division générale concernait les efforts déployés par l'appelant pour établir la situation particulière décrite précédemment.

[50] En ce qui concerne le lien entre l'asthme, le refus de travail et les problèmes disciplinaires de l'appelant, la division générale a abordé ces questions au paragraphe 78 et elle a conclu que l'employeur s'est efforcé d'offrir des mesures d'adaptation relativement à l'asthme de l'appelant. Celui-ci croit que ces facteurs sont liés, car il a commencé à avoir des problèmes avec ses superviseurs et la direction peu de temps après avoir rempli un refus de travail (fondé sur son asthme). L'appelant pourrait douter, mais il n'a pas appuyé ces doutes au moyen d'une preuve sur laquelle la division générale aurait pu se fonder pour conclure à la discrimination.

[51] De plus, au moment où il a quitté son emploi, son refus de travail avait été accepté et il avait été retiré de la chaîne où il était exposé à la fumée des soudeuses, comme il l'avait demandé. Cela avait également réglé son problème concernant le changement de processus par l'employer et la pratique de stockage des pièces défectives qui avait précipité l'insatisfaction

initiale de l'appelant. Par conséquent, si son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard d'une manière quelconque, ce problème semble avoir été réglé avant le départ de l'appelant. Au cours de l'audience devant la division d'appel, l'appelant ne pouvait pas décrire la façon dont son employeur avait refusé de lui offrir des mesures d'adaptation au moment où il a quitté son emploi. Il a seulement déclaré qu'il avait l'impression d'être puni pour avoir soulevé la question relativement à l'absence de mesures d'adaptation.

[52] Comme il a été mentionné précédemment, l'appelant a cerné des erreurs de fait ou de possibles erreurs de fait, mais j'estime qu'aucune n'était assez importante pour modifier la décision si la division générale avait interprété ces faits autrement. Je n'estime pas que la division générale a fondé sa décision sur une des erreurs prétendues par l'appelant ou qu'elle a autrement conclu les faits, tirés de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[53] La division générale a tenu compte du bon critère juridique et elle l'a correctement appliqué aux faits. L'appelant n'a pas établi que la division générale a commis une erreur dans le cadre de l'évaluation des circonstances ou dans son examen des autres solutions raisonnables que celle du départ volontaire. Je ne constate aucun motif d'infirmier la décision de la division générale selon laquelle l'appelant a quitté volontairement son emploi sans justification.

CONCLUSION

[54] L'appel est rejeté.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel