



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. Z. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 187

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-628

ENTRE :

**R. Z.**

Demandeur

et

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

Intimée

et

**Gap Canada**

Mise en cause

---

## **DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

### **Division d'appel**

---

Décision relative à une demande de permission

d'en appeler rendue par : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 27 février 2018

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

### APERÇU

[2] Le demandeur (prestataire) a démissionné le 24 septembre 2016 après avoir émis des préoccupations concernant du harcèlement verbal de la part de son gérant. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a rejeté sa demande de prestations au motif que démissionner ne constituait pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui. La Commission a révisé sa décision à la demande du prestataire, mais elle l'a maintenu.

[3] Le prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale n'a pas retenu les circonstances établies par le prestataire qui ont mené au harcèlement ou le fait que l'employeur est principalement responsable de l'hostilité qui aurait pu exister entre le gérant et le prestataire. La division générale n'a également pas accueilli l'argument selon lequel l'employeur a tenté de mettre de la pression sur le prestataire pour qu'il démissionne. La division générale confirme que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, dont chercher à résoudre le problème avec son gérant régional, explorer la possibilité d'être transféré ou de trouver un autre emploi avant de démissionner. Par conséquent, la division générale a rejeté l'appel.

[4] Le prestataire a demandé la permission d'appeler du rejet au motif que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence. Toutefois, la demande ne révèle aucun argument relativement à de l'injustice durant l'appel. La préoccupation principale soulevée par le prestataire concerne les conclusions de fait de la division générale et sa décision.

[5] L'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Je suis incapable de déceler toute partialité, erreur procédurale ou de droit, ou conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve.

## QUESTIONS EN LITIGE

[6] Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a agi de façon partielle envers le prestataire, et a ainsi manqué un principe de justice naturelle?

[7] Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a erré en droit?

[8] Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale 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

### Principes généraux

[9] La division générale doit tenir compte et soupeser la preuve dont elle est saisie, et tirer des conclusions de fait. Elle doit aussi appliquer la loi. Le droit applicable comporte les dispositions de *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) et du *Règlement sur l'assurance-emploi* qui sont pertinentes aux questions examinées, et il pourrait aussi inclure des décisions de la Cour qui ont interprété les dispositions législatives. Finalement, la division générale doit appliquer le droit relativement aux faits afin de tirer ses conclusions sur les questions qu'elle doit trancher.

[10] L'appel devant la division générale a été rejeté et il incombe maintenant à la division d'appel de le trancher. La division d'appel peut intervenir dans une décision rendue par la division générale seulement si elle a commis certains types d'erreurs, connus sous « moyens d'appel ».

[11] 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.

[12] À moins que la division générale ait commis une de ces erreurs, l'appel est voué à l'échec, même si la division d'appel n'est pas d'accord avec la décision de la division générale et le résultat.

[13] À ce stade, je dois trancher si un ou des motifs confèrent à l'appel une chance raisonnable de succès afin d'accorder la permission d'en appeler et de permettre de poursuivre l'appel. Une chance raisonnable de succès équivaut à une cause défendable<sup>1</sup>.

[14] Dans une lettre du 10 janvier 2018, je demande au prestataire de préciser les motifs sur lesquels il fondait sa permission d'en appeler et d'expliquer comment la division générale a erré relativement à ces motifs. Le 20 janvier 2018, le prestataire a répondu par courriel qu'il souhaitait justifier pourquoi il a démissionné sans encourir d'autres solutions mentionnées par la division générale. L'explication fait principalement référence à une demande concernant des conditions de travail dangereuses à l'égard de sa santé et à son diagnostic de sarcoïdose.

[15] Le prestataire n'a pas invoqué ses problèmes de santé pour justifier sa démission lorsque la Commission enquêtait sur sa demande ou la tranchait, ou devant la division générale. Comme il est susmentionné, je peux uniquement traiter des erreurs qu'aurait commises la division générale en instruisant la cause, en appliquant le droit et en évaluant la preuve dont elle est soumise. Étant donné que les observations du prestataire contiennent de nouveaux éléments de preuve, je ne les examinerai pas.

**Question 1 : Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a agi de façon partielle envers le prestataire, et a ainsi manqué un principe de justice naturelle?**

[16] Il n'y a pas de cause défendable selon laquelle les gestes ou la décision de la division générale étaient partiels, ou susciteraient une crainte raisonnable de partialité et constitueraient un manquement à un principe de justice naturelle. Dans sa demande de permission d'en appeler, le prestataire semble suggérer que la division générale était partielle. Il écrit ceci : [traduction]

---

<sup>1</sup> *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c. Hogervorst*, 2007 CAF 41.

« On dirait que la division générale (Tribunal) protège l'employeur et rend une décision qui lui est favorable. » Toutefois, son argument concernant la partialité (si cela est vraiment survenu) semble se fonder uniquement sur le fait que la décision lui est défavorable. Il n'a exprimé aucune préoccupation concernant la façon dont la division générale a mené l'audience, ou il ne fait pas référence à toute conclusion défavorable rendue par la division générale qu'elle n'aurait pas justifiée ou tout autre élément de preuve qui pourrait appuyer l'argument de partialité.

[17] La division générale a soupesé la preuve, comme elle se doit de le faire, et elle a rendu sa décision. Les raisons données par la division générale pour accueillir certains éléments de preuve ou leur accorder davantage d'importance sont claires et transparentes à la lumière de la décision. Le fait que la décision soit défavorable au prestataire ne signifie pas que la division générale était prédisposée à négliger sa preuve ou qu'elle faisait preuve de partialité, et je m'oppose à l'argument selon lequel la décision pourrait susciter une crainte raisonnable de partialité.

[18] La notion de justice naturelle réfère aux principes d'équité du processus. Elle ne prévoit pas uniquement l'impartialité d'un décideur, mais elle permet également à une partie d'être entendue et de connaître la cause qu'elle défend. Toutefois, le prestataire n'a pas exprimé de préoccupation concernant l'équité du processus, autre que son argument selon lequel le membre de la division générale a fait preuve de favoritisme dans sa décision. Je n'ai rien décelé en ce qui concerne l'équité procédurale de la façon dont l'appel a été entendu.

[19] Par conséquent, il n'existe pas de cause défendable selon laquelle la division générale était ou doit être perçue comme partielle, ou qu'elle aurait manqué tout autre principe de justice naturelle au titre de l'alinéa 58(1)a) de la Loi sur le MEDS.

**Question 2 : Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a erré en droit?**

[20] Il n'y a pas de cause défendable selon laquelle la division générale a erré en droit. Le prestataire n'a pas suggéré que la division générale a cité la mauvaise loi ou disposition législative, ou qu'elle mal interprété ou appliqué le droit. Une telle erreur ne me semble pas apparente. La division générale a tranché que le prestataire a volontairement quitté son emploi et elle a appliqué le critère énoncé au paragraphe 29(c) de la Loi sur l'AE pour déterminer s'il

avait un motif valable de le faire. En faisant cela, la division générale a tenu compte des nombreuses circonstances mentionnées par le prestataire et elle a appliqué la jurisprudence adéquatement pour évaluer l'applicabilité de ces circonstances. La division générale a tenu compte de toutes les circonstances en déterminant que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner, et par conséquent, en tirant sa conclusion selon laquelle il n'avait pas de motif valable de quitter son emploi.

[21] Le prestataire n'a pas soulevé de cause défendable selon laquelle la division générale a erré en droit au titre de l'alinéa 58(1)*b* de la Loi sur le MEDS.

**Question 3 : Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale 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?**

[22] Il y a une cause défendable selon laquelle la division générale 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. Le prestataire a soulevé une nouvelle circonstance concernant ses problèmes de santé, mais il s'agit d'une nouvelle preuve dont la division générale n'a pas été saisie. Par conséquent, je ne peux pas blâmer la division générale de ne pas l'avoir examiné.

[23] Je comprends que le prestataire s'oppose aux conclusions tirées par la division générale ou à sa décision, mais il n'a pas pointé vers un élément de preuve qui aurait été omis ou mal interprété par la division générale. La division générale doit soupeser les éléments de preuve et tirer des conclusions de fait, et je peux uniquement intervenir si une conclusion de fait a été tirée de façon « abusive » ou « arbitraire », ou si la division générale a ignoré ou mal interprété la preuve. J'ai examiné le dossier en totalité et rien ne me suggère que la division générale a commis une telle erreur en évaluant la preuve.

[24] Le prestataire n'a pas présenté de cause défendable selon laquelle la division générale a tiré une conclusion de fait erronée, de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance au titre de l'alinéa 58(1)*c* de la Loi sur le MEDS.

[25] L'argument du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès en appel.

## CONCLUSION

[26] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel

COMPARUTIONS :	R. Z., le demandeur pour son propre compte
----------------	--