



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 784

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-508

ENTRE :

**S. B.**

Demandeur

et

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

Défenderesse

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

Décision relative à une demande de Valerie Hazlett Parker  
permission d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 20 août 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

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

### APERÇU

[2] S. B. (le prestataire) a travaillé comme chef cuisinier dans un refuge du 11 janvier 2016 au 11 janvier 2019, date de sa démission. Il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a rejeté la demande au motif que le prestataire avait volontairement quitté son emploi sans justification.

Le prestataire a interjeté appel de cette décision au Tribunal. La division générale du Tribunal a rejeté l'appel pour le même motif. La demande de permission d'en appeler de cette décision à la division d'appel du Tribunal est rejetée, parce que le prestataire n'a pas présenté de moyen d'appel ayant une chance raisonnable de succès.

### QUESTION EN LITIGE

[3] L'appel a-t-il une chance raisonnable de succès parce que la division générale n'a pas tenu compte des raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi?

### ANALYSE

[4] La *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (loi sur le MEDS) régit le fonctionnement du Tribunal. Elle prévoit des règles visant les appels à la division d'appel. Un appel n'est pas une nouvelle audition de la demande initiale. Il s'agit d'un exercice visant à déterminer si la division générale a commis une erreur selon la loi sur le MEDS. La loi énonce également que seuls trois types d'erreurs peuvent être invoqués : la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle, elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, ou 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<sup>1</sup>. De plus, la demande de permission d'en appeler doit être rejetée si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès<sup>2</sup>.

[5] Le prestataire fait valoir qu'il était justifié de quitter son emploi parce que le gestionnaire du refuge et le chef cuisinier chargé de le superviser l'ont harcelé, lui ont fait subir de la discrimination et l'ont poussé à démissionner. Il a également fait valoir qu'il craignait pour sa sécurité relativement au chef cuisinier le supervisant et que ses fonctions avaient subi d'importantes modifications. Il a également présenté ces arguments à la division générale.

[6] La décision de la division générale résume en détail les éléments de preuve dont elle disposait, y compris le témoignage du prestataire expliquant les circonstances qui l'ont amené à quitter son emploi<sup>3</sup>. La preuve comprenait également la décision de l'employeur de faire travailler le prestataire à un autre endroit après un incident entre ce dernier et un autre employé, ainsi que le refus du prestataire de retourner au travail le jour de travail suivant.

[7] La décision de la division générale tient spécifiquement compte des arguments du prestataire. La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas subi de harcèlement, puisqu'une divergence d'opinions entre le prestataire et son superviseur ne constituait pas du harcèlement<sup>4</sup>, qu'il n'avait pas subi de discrimination lorsqu'un autre cuisinier d'une autre ethnicité a été embauché, puisqu'aucun élément de preuve ne soutenait cette prétention<sup>5</sup>, qu'on ne l'avait pas poussé à quitter son emploi, mais bien que son superviseur lui avait donné des directives et que la décision de l'employeur de déplacer le prestataire ne visait pas à l'encourager à démissionner, mais bien à résoudre un conflit en milieu de travail<sup>6</sup>.

[8] De plus, la division générale a conclu que le fait de déplacer le prestataire à un autre endroit ne constituait pas une modification importante de ses fonctions, du moins en partie parce qu'on ne pouvait affirmer avec certitude qu'il s'agissait d'une réaffectation permanente. Elle a également déterminé que le prestataire n'avait aucune raison de craindre pour sa sécurité. Enfin,

---

<sup>1</sup> Loi sur le MEDS art 58(1).

<sup>2</sup> Loi sur le MEDS art 58(2).

<sup>3</sup> Décision de la division générale aux para 19-33.

<sup>4</sup> *Ibid* au para 51.

<sup>5</sup> *Ibid* au para 63.

<sup>6</sup> *Ibid* aux para 56, 57.

la division générale a conclu, après avoir examiné l'ensemble de la preuve, que le prestataire dispose de solutions raisonnables à sa démission, y compris la participation à une réunion à laquelle il a été invité et qui visait à régler des différends. Par conséquent, il n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi.

[9] La répétition de ces arguments n'indique pas que la division générale a commis une erreur de droit ou qu'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. J'ai lu la décision de la division générale et le dossier écrit. La division générale n'a pas négligé ni mal interprété d'informations importantes et rien n'indique qu'elle n'a pas observé un principe de justice naturelle.

## **CONCLUSION**

[10] Par conséquent, la demande de permission d'en appeler est rejetée.

Valerie Hazlett Parker  
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTS :	S. B., non représenté
-----------------	-----------------------