



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. H. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1465

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-851

ENTRE :

A. H.

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 Stephen Bergen
permission d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 23 décembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

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

[2] Le demandeur, A. H. (prestataire), a demandé des prestations d'assurance-emploi le 3 juillet 2016. Il a entrepris le 4 juillet 2016 un nouvel emploi qu'il a occupé jusqu'au 15 juillet de la même année. Sa demande de prestations reposait sur son emploi passé, et il a donc fallu un certain temps à la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), pour constater que le prestataire avait occupé brièvement un emploi en juillet 2016. La Commission a établi que celui-ci avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a déclaré un versement excédentaire pour les prestations payées.

[3] La Commission a maintenu sa décision quand le prestataire lui a demandé de la réviser. Celui-ci a interjeté appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, mais son appel a été rejeté. Il demande aujourd'hui l'autorisation ou la permission d'en appeler à la division d'appel.

[4] Le prestataire n'a aucune chance raisonnable d'avoir gain de cause. Il n'a pas présenté d'arguments suffisamment convaincants que la division générale avait commis une erreur de droit, et je n'ai pas relevé d'élément de preuve pertinent qu'elle aurait écarté ou négligé.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[5] Le prestataire a également appelé de la décision de la division générale sur la question distincte de savoir s'il avait fait de fausses déclarations dans ses rapports de prestations, ainsi que sur l'avertissement que lui avait donné la Commission à titre de pénalité. La décision relative à la demande de permission d'en appeler (dossier AD-19-864) sera rendue séparément.

QUELS MOYENS D'APPEL PUIS-JE PRENDRE EN CONSIDÉRATION AUX FINS DE L'APPEL?

[6] Pour que le processus d'appel aille de l'avant, je dois juger s'il existe une « chance raisonnable de succès » dans un ou plusieurs des « moyens d'appel » figurant dans la loi. Il existe une chance raisonnable de succès dans une affaire défendable où le prestataire peut avoir gain de cause¹.

[7] Quant aux « moyens d'appel » possibles, il s'agit seulement pour moi d'examiner si la division générale a commis un des types d'erreurs suivants² :

1. le processus d'audience de la division générale était inéquitable à un certain égard;
2. la division générale a omis de trancher une question par rapport à laquelle elle aurait dû prendre une décision ou elle en a tranché une qui n'était pas de son ressort;
3. la division générale a fondé sa décision sur une importante conclusion de fait erronée;
4. la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

QUESTIONS EN LITIGE

[8] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en concluant que le prestataire :

- a) a quitté volontairement son emploi;
- b) n'était pas fondé à quitter son emploi?

ANALYSE

Départ volontaire

[9] Dans son appel devant la division générale, le prestataire a soutenu ne pas avoir quitté volontairement son emploi. Il a dit que l'employeur lui avait offert la possibilité de reprendre une évaluation de formation à laquelle il avait échoué. Il avait l'intention de se présenter à la

¹ C'est ce qui est expliqué dans les affaires *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41, et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

² C'est là une version en langage simple des trois moyens d'appel. L'énoncé entier figure à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

nouvelle évaluation, mais l'employeur avait embauché quelqu'un d'autre à son poste avant qu'il ne puisse le faire.

[10] Le prestataire a joint, à sa demande de permission d'en appeler, une copie d'une déclaration qui accompagnait aussi l'avis d'appel envoyé à la division générale. Il y expose les circonstances dans lesquelles il a quitté son employeur. Toutefois, ni cette déclaration ni quelque autre élément de la demande de permission d'en appeler n'indique pourquoi il croit que la division générale a commis une erreur de droit en estimant qu'il avait quitté « volontairement » son emploi.

[11] La Cour d'appel fédérale a établi un critère fort simple de définition du départ volontaire. La question est de savoir si le prestataire avait le choix de rester ou de partir³. Pour l'essentiel, le critère prête un sens en langage simple au terme « départ volontaire ».

[12] La division générale n'a pas cité de jurisprudence lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son poste. Je conviens néanmoins qu'elle a appliqué implicitement le critère précité lorsqu'elle a jugé que c'était la *décision* du prestataire de ne pas se présenter à la nouvelle évaluation ou de ne pas prévoir de nouvelle date qui avait mené à sa cessation d'emploi.

[13] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a jugé que le prestataire avait quitté son emploi de son propre chef.

Justification

[14] La division générale a énoncé le bon critère juridique de « justification⁴ ». L'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit que le prestataire « est fondé à quitter volontairement son emploi » si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Cette disposition comporte un certain nombre d'éléments décrivant les circonstances susceptibles d'entrer en jeu. Il n'énumère pas toutes les circonstances qui peuvent être prises en considération.

³ *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

⁴ Décision de la division générale, para 28.

[15] La seule circonstance découlant de la preuve est que le prestataire est mécontent de la façon dont son employeur le traite. Cette insatisfaction tient au choc subi pour avoir échoué à un exercice d'évaluation et le sentiment qu'avait le prestataire que l'employeur lui avait manqué de respect en chuchotant à son sujet devant lui. La division générale a examiné si ce traitement ne devait pas être considéré comme du harcèlement, une des circonstances énumérées à l'article 29(c). Elle a conclu que le prestataire n'avait pas été victime de harcèlement.

[16] Le prestataire n'a pas fait valoir qu'il avait quitté son emploi pour une autre raison, et aucun élément de preuve ne permettait à la division générale de conclure qu'une autre circonstance à l'article 29(c) pouvait entrer en jeu.

[17] Ayant examiné les circonstances pertinentes, la division générale a conclu que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner. Elle a jugé que celui-ci n'était pas fondé à quitter son emploi.

[18] Le prestataire n'a pas réussi à faire valoir que la division générale n'avait pas appliqué ou avait mal appliqué le critère de « justification » à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Conclusions de fait

[19] L'« erreur de droit » est le seul moyen d'appel indiqué par le prestataire dans sa demande de permission d'en appeler, mais le prestataire a produit une déclaration dans laquelle il affirme que l'employeur l'a renvoyé parce qu'il ne s'était pas présenté à une nouvelle évaluation.

[20] Dans des décisions comme l'arrêt *Karadeolian c Canada (Procureur général)*⁵, la Cour fédérale a donné la directive à la division d'appel de pousser son examen au-delà des moyens d'appel mentionnés. Je supposerai donc que le prestataire désirait faire valoir que la division générale avait commis une erreur de fait en concluant qu'il était lui-même à l'origine de la cessation d'emploi en ne se présentant pas à une nouvelle évaluation ou en ne tentant pas de faire

⁵ *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

fixer une nouvelle date⁶. La division générale a jugé que la décision prise par le prestataire de ne pas se présenter à la réévaluation était effectivement une décision de quitter son emploi⁷.

[21] J'ai examiné le dossier d'appel en cherchant un argument défendable selon lequel la division générale aurait écarté ou négligé des éléments de preuve, ou qu'elle aurait tiré des conclusions de fait incompatibles avec la preuve lorsqu'elle avait jugé que le prestataire avait lui-même décidé de quitter son emploi. J'ai aussi recherché un élément de preuve qu'elle aurait écarté ou négligé la division générale en concluant que le prestataire avait une autre solution raisonnable que de laisser son emploi.

[22] Je n'ai pas trouvé d'argument défendable selon lequel la division générale aurait tiré une importante conclusion de fait erronée. La division générale a passé en revue l'ensemble de la preuve, notamment les déclarations et le témoignage écrits du prestataire, ainsi que la preuve de l'employeur. La division générale a pris acte du témoignage du prestataire disant se passionner pour son travail, avoir voulu y retourner et avoir tenté de faire fixer une date de nouvelle évaluation après avoir manqué la première. Toutefois, elle a considéré que ce témoignage ne cadrerait pas avec une déclaration antérieure où le prestataire disait avoir quitté son emploi pour la raison qu'il n'aimait pas le comportement de la direction, qu'il ne se sentait pas le bienvenu et parce que son emploi n'était pas [traduction] « le bon pour lui⁸ ». La division générale a retenu la déclaration initiale du prestataire à la Commission. Elle a expliqué que le prestataire avait fait la première déclaration avant de recevoir une décision défavorable, que la première déclaration concordait avec la preuve de l'employeur et que des détails d'importance manquaient dans la preuve la récente du prestataire.

[23] J'ai néanmoins constaté que la division générale a déformé un élément de preuve. Selon elle, le prestataire a *déposé* que l'employeur lui a dit qu'il voulait accorder une autre chance au prestataire *au moment où il a quitté le bureau*. En fait, le prestataire a déposé que l'employeur l'avait renvoyé, que le prestataire avait quitté le bureau et qu'il avait reçu par la suite un appel lui offrant une nouvelle évaluation⁹. La division générale pourrait s'être méprise sur l'origine du témoignage qu'elle a cité, puisque le prestataire disait autre chose dans la déclaration écrite à la

⁶ Décision de la division générale, para 24.

⁷ Décision de la division générale, para 35 et 38.

⁸ Déclaration à la division générale, 14 décembre 2019 : GD3-14.

⁹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale, à 29:30.

division générale qui accompagnait son avis d'appel¹⁰. Dans cette déclaration, il affirmait bel et bien s'être fait offrir une nouvelle évaluation avant de quitter le bureau.

[24] Je juge qu'il est impossible de soutenir que cette erreur commise par la division générale avait de l'importance pour sa conclusion sur le départ volontaire du prestataire. Le témoignage de ce dernier sur ce point est en fait contredit par ses propres observations préparées et présentées par écrit aux fins du même appel. Dans sa décision, la division générale exprime d'autres préoccupations en ce qui concerne les différences de version des faits du prestataire¹¹. Il est peu probable qu'une incohérence de plus ait amené un résultat différent pour le prestataire. Plus important encore, la division générale n'a ni analysé ni invoqué le moment de l'offre de nouvelle évaluation dans sa décision sur le départ volontaire. Elle s'en remet plutôt à la propre déclaration antérieure du prestataire selon laquelle il a laissé son emploi en raison de ses préoccupations au sujet de son milieu de travail; elle s'appuie en outre sur la preuve de l'employeur corroborant cette déclaration.

[25] Ayant établi que le prestataire a quitté volontairement son emploi, la division générale a conclu qu'il l'avait fait pour des motifs personnels, et non parce qu'il était victime de harcèlement. Le membre de la division générale avait à soupeser l'ensemble de la preuve pour rendre sa décision. Je sais que le prestataire n'accepte pas la façon dont la division générale a pondéré ou évalué la preuve. Toutefois, je ne suis pas habilité à soupeser à nouveau ou réévaluer les éléments de preuve¹² pour conclure que le chuchotement aurait dû être considéré comme du harcèlement ou que le prestataire n'avait d'autre solution raisonnable que de partir.

[26] Le prestataire n'a pas réussi à faire valoir que la division générale a fondé sa décision sur une importante erreur de fait qui déformait ou négligeait la preuve ou qui n'était pas appuyée par la preuve.

[27] Le prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès en appel.

¹⁰ GD2-9.

¹¹ Décision de la division générale, para 22.

¹² *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300.

CONCLUSION

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

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTS :	A. H., non représenté
-----------------	-----------------------