

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

**Date : 20120514**

**Dossier : A-469-11**

**Référence : 2012 CAF 144**

**CORAM : LE JUGE NADON  
LA JUGE DAWSON  
LE JUGE MAINVILLE**

**ENTRE :**

**UNITED WINGS ENTERPRISE INC.**

**demanderesse**

**et**

**RUI QIU et PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeurs**

Audience tenue à Toronto (Ontario), le 8 mai 2012

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 14 mai 2012

**MOTIFS DU JUGEMENT :**

**LE JUGE MAINVILLE**

**Y ONT SOUSCRIT :**

**LE JUGE NADON  
LA JUGE DAWSON**



**Date : 20120514**

**Dossier : A-469-11**

**Référence : 2012 CAF 144**

**CORAM : LE JUGE NADON  
LA JUGE DAWSON  
LE JUGE MAINVILLE**

**ENTRE :**

**UNITED WINGS ENTERPRISE INC.**

**demanderesse**

**et**

**RUI QIU et PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeurs**

**MOTIFS DU JUGEMENT**

**LE JUGE MAINVILLE**

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision par laquelle un juge arbitre (CUB 77989) a rejeté l'appel interjeté à l'encontre d'une décision rendue le 14 octobre 2010 par un conseil arbitral.

[2] La Commission d'assurance-emploi du Canada a approuvé la demande de prestations d'assurance-emploi présentée par la défenderesse, M<sup>me</sup> Rui Qiu (la prestataire), sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23. La Commission a conclu que la prestataire était, au sens de l'alinéa 29c) de la Loi, fondée à quitter volontairement l'emploi qu'elle exerçait

chez United Wings Enterprises Inc. (employeur) en décembre 2009 étant donné qu'il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas. L'employeur a contesté cette décision devant un conseil arbitral.

[3] Devant le conseil arbitral, la prestataire a affirmé qu'elle avait quitté son emploi pour ne plus se faire harceler par le directeur de son employeur. L'employeur niait tout harcèlement et faisait quant à lui valoir que son directeur entretenait des liens étroits avec la famille de la prestataire, qu'il en était venu à exercer une sorte de tutelle parentale sur la prestataire et qu'en cette qualité, il l'avait réprimandée au sujet de diverses fautes qu'elle avait prétendument commises, ce qui avait amené la prestataire à refuser sans raison valable de retourner au travail.

[4] Après avoir entendu des témoignages pendant deux jours, le conseil arbitral a conclu comme suit :

[TRADUCTION]

Le conseil constate que, suivant le témoignage même de l'appelant, il y a eu des conversations au sujet des activités sexuelles de la prestataire ainsi que l'envoi fréquent de messages pendant la soirée, ce qui ne peut constituer que du harcèlement. La prestataire a indiqué dans son témoignage qu'elle voulait tout simplement que cela cesse. Elle s'était tout d'abord opposée à la façon d'agir de l'appelant. Malheureusement, l'appelant avait choisi de harceler encore davantage la prestataire plutôt que de cesser son comportement.

La prestataire se trouvait dans une situation très difficile, car, si elle quittait son emploi, non seulement elle aurait des problèmes financiers parce qu'elle serait devenue chômeuse, mais elle verrait également ses démarches mises en suspens pour ce qui est de l'obtention du statut de résident permanent. Elle a donc toléré le comportement de l'appelant jusqu'aux incidents survenus au début de décembre [2009].

[...]

Le conseil rejette à l'unanimité l'appel de l'employeur

(décision du conseil arbitral, aux pages 17 et 18, passages reproduits dans le dossier de la défenderesse, aux pages 131 et 132).

[5] Devant notre Cour, l'employeur invoque un seul moyen à l'appui de sa demande de contrôle : en refusant d'admettre en preuve certains courriels présentés par l'employeur, le conseil arbitral a nié à l'employeur son droit à une audition équitable.

[6] Le juge-arbitre a conclu que le conseil arbitral n'avait manqué à aucun principe d'équité procédurale en refusant la production des courriels étant donné que « [c]es documents étaient superflus compte tenu de la preuve déjà portée à la connaissance du conseil et [qu']ils n'ajoutaient rien d'important aux faits que le conseil connaissait déjà. En ce sens, les éléments de preuve exclus étaient sans rapport avec la question à trancher et les raisons pour lesquelles la prestataire avait quitté son emploi » (décision du juge-arbitre, à la page 6, extrait reproduit à la page 18 du dossier de la demanderesse).

[7] La réponse à la question de savoir si un tribunal administratif a manqué à l'équité procédurale en écartant des éléments de preuve dépend des circonstances de chaque cas. Ainsi que le juge en chef Lamer l'a fait observer dans l'arrêt *Université du Québec à Trois-Rivières c. Laroque*, [1993] 1 R.C.S. 471, à la page 491 :

Pour ma part, je ne suis pas prêt à affirmer que le rejet d'une preuve pertinente constitue automatiquement une violation de la justice naturelle. L'arbitre de griefs est dans une situation privilégiée pour évaluer la pertinence des preuves qui lui sont soumises et je ne crois pas qu'il soit souhaitable que les tribunaux supérieurs, sous prétexte d'assurer le droit des parties d'être entendues, substituent à cet égard leur

appréciation à celle de l'arbitre de griefs. Il pourra toutefois arriver que le rejet d'une preuve pertinente ait un impact tel sur l'équité du processus, que l'on ne pourra que conclure à une violation de la justice naturelle.

[8] Dans le cas qui nous occupe, les conclusions de fait tirées par le conseil arbitral au sujet du harcèlement étaient fondées sur le témoignage que le directeur avait lui-même donné de vive voix, et ces conclusions étaient pour une large part étayées par le témoignage de la prestataire. Comme l'a conclu le juge-arbitre, les courriels que l'employeur cherchait à déposer en preuve n'étaient somme toute pas pertinents au litige. Dans ces conditions, je ne puis conclure que la décision du conseil arbitral d'exclure ces courriels a eu pour effet de priver l'employeur d'une audition équitable ou constitue autrement un manquement à l'équité procédurale.

[9] Je suis par conséquent d'avis de rejeter la présente demande de contrôle judiciaire.

« Robert M. Mainville »

---

j.c.a.

« Je suis d'accord »

Marc Nadon, j.c.a.

« Je suis d'accord. »

Eleanor R. Dawson, j.c.a.

Traduction certifiée conforme

Chantal DesRochers, LL.B., D.E.S.S. en trad.

**COUR D'APPEL FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** A-469-11

**CONTRÔLE JUDICIAIRE D'UNE DÉCISION D'UN JUGE-ARBITRE (CUB 77989)  
DATÉE DU 14 OCTOBRE 2010**

**INTITULÉ :** United Wings Enterprise Inc. c.  
Rui Qiu et Procureur général du  
Canada

**LIEU DE L'AUDIENCE :** Toronto (Ontario)

**DATE DE L'AUDIENCE :** Le 8 mai 2012

**MOTIFS DU JUGEMENT :** LE JUGE MAINVILLE

**Y ONT SOUSCRIT :** LE JUGE NADON  
LA JUGE DAWSON

**DATE DES MOTIFS :** Le 14 mai 2012

**COMPARUTIONS :**

Jeffrey Radnoff POUR LA DEMANDERESSE

Avvy Yao-Yao Go POUR LA DÉFENDERESSE  
RUI QIU

Jacqueline Wilson POUR LE DÉFENDEUR, LE  
PROCUREUR GÉNÉRAL DU  
CANADA

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Radnoff Law Offices POUR LA DEMANDERESSE  
Toronto (Ontario)

Metro Toronto Chinese & Southeast  
Asian Legal Clinic POUR LA DÉFENDERESSE  
Toronto (Ontario) RUI QIU

Myles J. Kirvan POUR LE DÉFENDEUR, LE  
Sous-procureur général du Canada PROCUREUR GÉNÉRAL DU  
CANADA