



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *L. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 435

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-275

ENTRE :

**L. C.**

Appelante

et

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

Intimée

et

**H. Notaire**

Mis en cause

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 7 décembre 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 13 décembre 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### INTRODUCTION

[2] En date du 3 mars 2017, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a conclu que l'appelante avait quitté volontairement son emploi, sans justification, aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[3] L'appelante est présumée avoir déposé une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel en date du 31 mars 2017. La permission d'en appeler a été accordée le 3 mai 2017.

### MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a déterminé que l'audience de cet appel procéderait par téléconférence pour les raisons suivantes :

- la complexité de la ou des questions en litige;
- la crédibilité des parties ne figurera probablement pas aux questions courantes;
- l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.
- la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et rapide possible selon les critères des règles du Tribunal de la sécurité sociale en ce qui a trait aux circonstances, à l'équité et à la justice naturelle.

[5] Lors de l'audience, l'appelante était présente. L'intimée était représentée par Manon Richardson. Le mis en cause était représenté par Me M. H.

## **DROIT APPLICABLE**

[6] Conformément au 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.

## **QUESTION EN LITIGE**

[7] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que l'appelante avait quitté volontairement son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

## **NORMES DE CONTRÔLE**

[8] La Cour d'appel fédérale a déterminé que le mandat de la division d'appel est celui conféré par les articles 55 à 69 de la Loi sur le MEDS. La division d'appel n'exerce pas un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures - *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[9] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait 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 Tribunal doit rejeter l'appel.

## **ANALYSE**

### **Position des parties**

[10] L'appelante fait valoir que la décision rendue par la division générale renferme des faits mal transposés, ou encore, déformés ou rédigés de manière incomplète, et qu'une telle décision, rendue sur la base de faits inexacts, ne peut être juste. Elle invoque l'alinéa 58(1)c) de la Loi sur le MEDS, soit que 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.

[11] L'appelante soutient également qu'elle était dans une période d'essai et que l'emploi n'était pas convenable, car il ne correspondait pas à ses qualifications.

[12] L'intimée et le mis en cause sont d'avis que la division générale n'a erré ni en droit ni en fait et qu'elle a correctement exercé sa compétence. L'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi. L'appelante a choisi de quitter son emploi au lieu de regarder les alternatives qu'elle avait. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

### **Décision de la division générale**

[13] La division générale a tenu compte de la preuve que l'appelante n'était pas heureuse dans son nouvel emploi et qu'elle considérait que cet emploi ne lui correspondait pas. Cependant, elle a noté que la situation dont il était question s'était étendue du 2 mai au 17 mai 2016, ce qui est une période relativement courte pour apprécier une situation d'autant plus nouvelle et d'en appliquer des solutions.

[14] La division générale a conclu qu'il existait d'autres solutions raisonnables pour l'appelante que de quitter son emploi. Elle a conclu de la preuve que l'appelante aurait pu continuer d'occuper l'emploi qu'elle avait chez le mis en cause en attendant de pouvoir obtenir, tel qu'elle le souhaitait, un nouvel emploi pouvant mieux correspondre à ses attentes

ou à ses intérêts. D'ailleurs, l'appelante a fait des recherches d'emplois qui ont abouti rapidement puisqu'elle a commencé un nouvel emploi le 20 juin 2016.

**La division générale a-t-elle erré en concluant que l'appelante avait quitté volontairement son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la Loi?**

[15] Les faits au dossier sont simples et non contestés.

[16] L'appelante est d'avis qu'elle a été embauchée pour travailler à la réception de son bureau et qu'elle devait aussi avoir quelques tâches connexes. Il s'est avéré finalement qu'elle devait ouvrir de nouveaux dossiers toute la journée, en faisant tous les suivis nécessaires afin de compléter l'information manquante dans ces dossiers tout en répondant au téléphone dont le volume d'appels était très élevé et en accueillant les visiteurs dont les rendez-vous étaient fixés aux demi-heures.

[17] Le mis en cause est d'avis que le poste accepté par l'appelante correspondait aux représentations effectuées lors de l'embauche. L'appelante avait été engagée comme adjointe juridique et non comme simple réceptionniste.

[18] Suite à cette mésentente, les parties ont discuté ensemble de la situation, mais ne se sont pas entendues sur les tâches reliées au poste de l'appelante. L'appelante a alors décidé de quitter son emploi et a offert un délai de deux semaines au mis en cause afin qu'elle trouve un remplacement. Le mis en cause a accepté l'offre de l'appelante. La date de fin du travail a donc été fixée, d'un commun accord, entre les parties au 3 juin 2017.

[19] Pour le Tribunal, la preuve devant la division générale est sans équivoque, indiquant que c'est l'appelante et non l'employeur qui a initié la perte de l'emploi, car le travail qu'on lui demandait d'effectuer n'était pas, selon elle, représentatif des tâches prévues initialement. L'appelante a d'ailleurs offert un délai de deux semaines au mis en cause afin de la remplacer.

[20] Comme l'a conclu la division générale, l'appelante aurait cependant bien pu conserver son emploi dans l'attente d'un nouvel emploi plus conforme à ses attentes. Elle a d'ailleurs débuté un nouvel emploi quelques semaines plus tard suite à des recherches effectuées pendant qu'elle travaillait pour le mis en cause.

[21] De plus, selon la preuve au dossier, le Tribunal n'est pas convaincu que les conditions de travail de l'appelante étaient intolérables au point que la seule solution raisonnable était de démissionner après seulement deux semaines de travail.

[22] L'appelante fait valoir qu'elle était dans une période d'essai et que l'emploi ne lui était pas convenable, car il ne correspondait pas à ses qualifications. Elle voudrait donc que le Tribunal en vienne à la conclusion que la convenance d'un emploi est une justification de le quitter au sens de l'article 30 de la Loi.

[23] Rien dans la preuve devant la division générale ne soutient la prétention de l'appelante qu'elle était en période d'essai pour le poste obtenu et pour lequel elle avait été embauchée à temps plein.

[24] De plus, la Cour d'appel fédérale a déjà refusé de considérer une forme de justification de quitter un emploi que l'on occupe qui dépendrait en l'espèce de l'appréciation qu'un prestataire fait de ce qu'est pour lui un emploi convenable. Ainsi, le motif valable auquel réfère l'article 27 de la Loi pour refuser d'accepter un emploi convenable n'est pas une justification au sens de l'article 30 pour quitter celui que l'on occupe. - *Campeau c. Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 376.

[25] Pour les motifs susmentionnés, le Tribunal en vient à la conclusion que la décision de la division générale repose sur les éléments de preuve portés à sa connaissance, et il s'agit d'une décision qui est conforme aux dispositions législatives et à la jurisprudence.

[26] Rien ne justifie l'intervention du Tribunal.

## **CONCLUSION**

[27] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel