



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *M. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 154

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-521

ENTRE :

M. R.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 21 février 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelante, M. R. (prestataire), a travaillé comme aide alimentaire. Elle a déclaré à la Commission avoir quitté volontairement son emploi pour des raisons de santé physique et psychologique. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi, a rejeté la demande de la prestataire parce qu'elle a conclu que la décision de quitter volontairement son emploi ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas. La prestataire a demandé la révision de cette décision, mais la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a déterminé que la prestataire n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi parce que la décision de quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[4] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal. La prestataire soutient que la division générale n'a pas considéré l'article 29(c)(xiii) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), soit l'incitation induite de l'employeur afin qu'elle quitte son emploi.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que la prestataire avait quitté son emploi sans justification au sens de la Loi sur l'AE.

[6] Le Tribunal rejette l'appel de la prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] Est-ce que la division générale a erré en ne considérant pas l'article 29(c)(xiii) de la Loi sur l'AE, soit l'incitation induite de l'employeur afin qu'elle quitte son emploi?

[8] Est-ce que la division générale a erré en concluant que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[9] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS)¹.

[10] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[11] 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.

Question en litige n° 1 : Est-ce que la division générale a erré en ne considérant pas l'article 29(c)(xiii) de la Loi sur l'AE, soit l'incitation indue de l'employeur afin qu'elle quitte son emploi?

[12] Ce moyen d'appel est sans fondement.

[13] La division générale a déterminé d'après la preuve que la prestataire a rencontré son employeur afin de lui dire qu'elle se sentait fatiguée et épuisée à cause de ses conditions de travail qui n'étaient pas acceptables pour elle. L'employeur lui a alors offert de lui rédiger une lettre de démission et celle-ci a volontairement accepté. La prestataire a d'ailleurs témoigné qu'elle aurait aimé que l'employeur lui demande de rester, mais que

¹ *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

l'employeur ne l'a pas fait. L'employeur lui a cependant demandé de demeurer en poste deux autres semaines, ce que la prestataire a accepté.

[14] Bien que la prestataire n'était pas satisfaite de ses conditions de travail, la preuve devant la division générale ne démontre pas que l'employeur l'a incitée indûment à quitter son travail. En fait, l'employeur lui a toujours laissé le choix de rester ou de quitter son emploi.

[15] La division générale n'a donc pas erré en ne considérant pas l'article 29(c)(xiii) de la Loi sur l'AE.

Question en litige n° 2 : Est-ce que la division générale a erré en concluant que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait?

[16] Ce moyen d'appel est sans fondement.

[17] La prestataire a admis lors de la présentation de sa demande de prestations, lors d'une entrevue de la Commission et devant la division générale, ne pas avoir recherché un nouvel emploi avant de quitter son emploi².

[18] La division générale a également conclu d'après la preuve que la prestataire aurait pu discuter davantage de son état de santé temporaire avec son employeur et prendre un congé de maladie plutôt que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[19] Le Tribunal reconnaît que la prestataire vivait une situation difficile au travail. Elle avait néanmoins l'obligation de tenter d'en arriver à une entente avec l'employeur pour répondre à ses besoins temporaires en matière de santé, et de chercher un autre emploi avant de quitter celui qu'elle occupait³.

² GD3-21, GD3-52, décision de la division générale au para 19.

³ *Sa Majesté la Reine c Dietrich*, CAF, A-640-93

[20] Le Tribunal est d'avis que la division générale n'a commis aucune erreur lorsqu'elle a conclu, d'après les éléments portés à sa connaissance, que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

CONCLUSION

[21] Le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 14 février 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	M. R., appelante Manon Richardson, représentante de l'intimée