



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *G. G. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 203

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-391

ENTRE :

G. G.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Shu-Tai Cheng

DATE DE LA DÉCISION : Le 14 mars 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelante, G. G., a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) après avoir quitté son emploi de X dans une X en juillet 2017.

[3] L'intimée, à savoir la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a déterminé que l'appelante avait volontairement quitté son emploi sans justification et a rejeté sa demande de prestations.

[4] L'appelante a fait appel de la décision de l'intimée devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada. Celle-ci a estimé que l'appelante avait vécu du harcèlement en milieu de travail et qu'elle avait volontairement quitté son emploi, mais qu'elle l'avait fait sans justification, car son départ ne constituait pas la seule solution qui s'offrait à elle.

[5] L'appelante a interjeté appel à la division d'appel et a soutenu que la division générale avait fondé sa décision sur des erreurs de droit et de graves erreurs dans ses conclusions de fait. La permission d'en appeler a été accordée, parce que la division générale avait possiblement commis une erreur de droit ou fondé sa décision sur une erreur mixte de fait et de droit ou sur une grave erreur dans sa conclusion de fait.

[6] La division générale n'a commis aucune erreur susceptible de révision. L'appel est rejeté.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a rendu sa décision, soit en interprétant ou en appliquant mal le droit, particulièrement en omettant de tenir compte de toutes les circonstances décrites à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE)?

[8] La division générale a-t-elle commis une grave erreur dans ses conclusions de fait lorsqu'elle a conclu que l'appelante n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi?

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[9] Dès le début de l'audience d'appel, l'appelante a mentionné qu'elle avait volontairement quitté son emploi, mais ce, après avoir subi de la pression, et qu'elle ne faisait pas appel de la conclusion de la division générale selon laquelle elle avait quitté son emploi à la X. Elle interjette appel seulement d'une partie de la décision de la division générale, soit celle qui concerne le fait d'avoir une justification pour quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[10] L'appelante soutient que son employeur l'a harcelée et intimidée pour qu'elle démissionne. Elle affirme que, en raison de la conduite de son employeur, elle ne pouvait faire autrement que de partir lorsqu'elle l'a fait, ce qui fait en sorte qu'elle était fondée à quitter son emploi.

ANALYSE

[11] Les seuls moyens d'appel à la division d'appel sont les suivants : la division générale a commis une erreur de droit; n'a pas observé un principe de justice naturelle; 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 connaissance¹. Étant donné qu'il était possible que la division générale ait commis une erreur de droit ou une erreur mixte de fait et de droit en rendant sa décision, la division d'appel a accordé la permission d'en appeler.

[12] La division d'appel n'est pas tenue de faire preuve de déférence envers la division générale à propos des questions de justice naturelle, de compétence ou de droit². En outre, la division d'appel peut constater une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier³.

[13] Lorsqu'une partie prétend que la division générale a tiré une conclusion de fait erronée, la décision doit être fondée sur cette conclusion de fait. De plus, il ne suffit pas que la conclusion

¹ *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), art 58(1).

² *Canada (Procureur général) c Paradis et Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242 au para 19.

³ *Loi sur le MEDS*, art 58(1)(b).

soit **seulement** erronée; elle doit aussi avoir été tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance⁴.

[14] Lorsqu'une erreur mixte de fait et de droit commise par la division générale révèle une question juridique isolable, la division d'appel peut intervenir au titre de l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*⁵.

[15] L'appel devant la division générale portait sur la question de savoir si l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi lorsqu'elle l'a fait. Il s'agit d'une question mixte de fait et de droit. Comme les dispositions législatives et la jurisprudence définissent le critère juridique relatif à la justification, la question mixte qui fait l'objet de l'appel révèle une question juridique isolable dans laquelle la division d'appel peut intervenir.

Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a rendu sa décision, soit en interprétant ou en appliquant mal le droit, particulièrement en omettant de tenir compte de toutes les circonstances décrites à l'article 29(c) de la Loi sur l'AE?

[16] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit en interprétant ou en appliquant mal les dispositions législatives applicables.

[17] Le critère juridique permettant de déterminer si une personne est fondée à quitter volontairement un emploi vise à savoir si, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, son départ constituait la seule solution raisonnable⁶.

[18] La division générale a fait référence à l'article 29 de la Loi sur l'AE et à des décisions exécutoires de la Cour d'appel fédérale⁷. Après avoir examiné la preuve, la division générale a estimé que l'appelante avait vécu du harcèlement en milieu de travail⁸. Toutefois, la division générale a conclu qu'elle [traduction] « n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi, car son départ ne constituait pas la seule solution raisonnable lorsqu'elle a démissionné⁹. »

⁴ *Ibid*, art 58(1)(a).

⁵ *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

⁶ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29; *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17.

⁷ Décision de la division générale aux para 10 à 12.

⁸ *Ibid* aux para 13 à 20.

⁹ *Ibid* au para 20.

[19] L'appelante fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte de toutes les circonstances prévues par la Loi sur l'AE qui pourraient donner lieu à une justification. Elle affirme que la division générale n'a pas tenu compte, en particulier, du fait que son employeur avait apporté des modifications importantes à ses conditions de travail en exigeant qu'elle travaille le soir.

[20] L'intimée soutient que la division générale a bel et bien tenu compte des modifications que l'employeur avait apportées à l'horaire de travail de l'appelante, mais qu'elle a jugé que le départ ne constituait pas la seule solution raisonnable.

[21] La division générale a effectivement évalué les circonstances entourant le fait que l'employeur exigeait que l'appelante travaille le soir. La division générale a estimé que, même si l'appelante [traduction] « avait la croyance raisonnable qu'elle n'aurait pas à travailler le soir, [la division générale] ne pouvait en conclure automatiquement qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi¹⁰. » La division générale a fait remarquer que l'appelante a fourni de nombreuses raisons pour avoir quitté son emploi et qu'elle [traduction] « doit déterminer si ces raisons, individuellement ou dans l'ensemble, satisfont au critère juridique¹¹. »

[22] La division générale a précisément fait référence aux articles 29(c)(i) sur le harcèlement; 29(c)(iv) sur les conditions de travail dangereuses pour la santé; 29(c)(v) sur la nécessité de prendre soin d'un enfant; 29(c)(xiii) sur l'incitation induite par l'employeur à quitter son emploi; et à [traduction] « toutes autres circonstances¹² ». Bien qu'elle n'ait pas précisément invoqué l'article 29(c)(ix), qui concerne la modification importante des fonctions, la division générale a clairement tenu compte du fait que l'employeur exigeait que l'appelante travaille le soir. De plus, la division générale a tenu compte de toutes les circonstances et a convenablement appliqué le critère juridique et les dispositions législatives.

[23] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit en interprétant ou appliquant mal les dispositions législatives applicables.

¹⁰ Décision de la division générale au para 32.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid* au para 31.

Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle commis une grave erreur dans ses conclusions de fait lorsqu'elle a conclu que l'appelante n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi?

[24] La division générale n'a pas 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.

[25] L'appelante affirme que la division générale a estimé que du harcèlement en milieu de travail s'était produit et qu'elle aurait donc dû lui accorder le bénéfice des prestations d'AE. Elle soutient que l'employeur avait exigé qu'elle travaille le soir et qu'elle avait essayé de le faire pendant un mois, mais que cette situation était impossible à gérer et avait nui à sa santé, ce qui ne lui laissait d'autres solutions que de démissionner.

[26] L'intimée fait valoir qu'une conclusion selon laquelle l'appelante avait vécu du harcèlement au travail ne suffisait pas, en soi, pour satisfaire au critère d'admissibilité aux prestations d'AE. De plus, l'appelante devait établir, avec preuve à l'appui, que son départ constituait la seule solution raisonnable.

[27] La division générale a mentionné d'autres solutions raisonnables pour l'appelante plutôt que la démission. Elle aurait pu demander un arrêt de travail pour cause médicale ou obtenir une note médicale¹³; demander une absence autorisée ou une mutation; chercher un autre emploi avant de démissionner; s'informer sur les exigences relatives à l'établissement d'une période de prestations d'AE¹⁴. La division générale a tiré ces conclusions de fait après avoir examiné la preuve présente dans le dossier d'appel et évalué le témoignage de l'appelante à l'audience.

[28] Pendant l'audience, l'appelante a déclaré que la division générale ne comprenait pas qu'elle n'était pas dans un bon état d'esprit lorsqu'elle a quitté son emploi, parce que son employeur l'avait [traduction] « brisée », donc [traduction] « il y avait de nombreuses options à l'époque, mais je n'étais pas dans le bon état d'esprit à l'époque. »

[29] La division générale a fait remarquer qu'elle compatissait à la situation de l'appelante, mais le droit exige une preuve suffisante démontrant que le départ de l'appelante était la seule

¹³ Décision de la division générale au para 20.

¹⁴ *Ibid* au para 33.

solution raisonnable¹⁵. La division générale a conclu, à juste titre, que, comme son départ ne constituait pas la seule solution raisonnable, l'appelante n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'AE.

[30] La division générale a tenu compte des arguments de l'appelante et de la preuve au dossier. Elle n'a ni négligé ni mal interprété un élément important. La division générale n'a commis aucune erreur grave dans ses conclusions de fait ni n'a fondé sa décision sur une telle erreur.

CONCLUSION

[31] L'appel est rejeté.

Shu-Tai Cheng
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 31 janvier 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	G. G., non représentée Isabelle Thiffault, représentante de l'intimée

¹⁵ *Ibid* aux para 6 et 34.