



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *L. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 212

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-726

ENTRE :

L. 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 18 mars 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal accueille l'appel.

APERÇU

[2] L'appelante, L. R. (prestataire), a travaillé à titre de X postal chez son employeur du 23 février 2017 au 23 mars 2017 inclusivement. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a déterminé que la prestataire n'était pas justifiée à quitter volontairement l'emploi qu'elle occupait chez l'employeur.

[3] La prestataire a déclaré qu'après avoir terminé sa période de formation d'une durée d'un mois chez l'employeur, elle a décidé de refuser l'emploi. La prestataire a déclaré que, dans le cadre de cet emploi, elle n'aurait pas pu prendre de pauses pour ses repas, et que les normes minimales du travail n'étaient pas respectées par l'employeur. Elle a aussi affirmé que l'une de ses formatrices lui faisait subir du harcèlement pendant sa période d'emploi. Après révision, la Commission a décidé de maintenir sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale du Tribunal.

[4] La division générale a conclu que la prestataire n'était pas justifiée à quitter volontairement son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). Selon la division générale, les problèmes que la prestataire a invoqués quant à son état de santé, aux conditions de travail auxquelles elle était assujettie et au harcèlement subi dans le cadre de son emploi ne démontraient pas que son départ volontaire était justifié au sens de la Loi sur l'AE. De plus, la division générale a conclu que la prestataire n'avait pas démontré que, malgré les recherches d'emploi qu'elle a effectuées, elle avait obtenu l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat avant de quitter volontairement celui qu'elle avait.

[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 accueille l'appel de la prestataire.

QUESTION EN LITIGE

[7] Est-ce que la division générale a erré en droit dans son interprétation du paragraphe 29(c) de la Loi sur l'AE en exigeant que la prestataire accepte les pratiques illégales de l'employeur afin de conserver son emploi?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[8] 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.

[9] 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.

[10] 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 : Est-ce que la division générale a erré en droit dans son interprétation du paragraphe 29(c) de la Loi sur l'AE en exigeant que la prestataire accepte les pratiques illégales de l'employeur afin de conserver son emploi?

[11] La question de savoir si une personne est fondée à quitter volontairement un emploi dépend de celle de savoir si son départ constituait la seule solution raisonnable,

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

compte tenu de toutes les circonstances, notamment de plusieurs circonstances précises énumérées à l'article 29 de la Loi sur L'AE.

[12] La prestataire a déclaré à la Commission que l'employeur ne se conformait pas à la loi en obligeant les employés à ne pas prendre de pause pour les repas ni de pause-santé. Elle a soutenu que les normes minimales de travail n'étaient pas respectées. Compte tenu de son état de santé précaire, elle ne pouvait travailler dans de telles conditions de travail.

[13] La division générale a déterminé que la preuve était insuffisante pour démontrer que la situation que la prestataire vivait dans l'accomplissement de son travail reflétait des pratiques de l'employeur contraires au droit parce qu'elle n'allait pas pouvoir prendre de pauses continues de 30 minutes.

[14] Pourtant, la prestataire a déclaré dans sa demande de prestations que l'employeur ne respectait pas la loi puisqu'il obligeait les employés à demeurer en poste et qu'ils n'avaient pas de temps de pause pour les repas et les pauses-santé. Elle a déclaré que d'autres employés avaient quitté le poste pour cette raison².

[15] Il ressort également de la preuve devant la division générale que la prestataire a discuté avec sa superviseure et s'est fait dire que « c'était comme ça³ », car l'employeur ne voulait pas embaucher une deuxième personne.⁴

[16] Cette version de la prestataire n'est pas contredite puisque la Commission n'a pas demandé à l'employeur s'il s'agissait vraiment de la politique de l'employeur. La Commission s'est plutôt contentée de demander à l'employeur si la prestataire, dans le poste qu'elle occupait, devait composer avec un achalandage important.

[17] Pourtant, l'article 79 de la *Loi sur les normes du travail* n'autorise pas l'employeur à forcer les salariés à travailler au cours de la période de trente (30) minutes

² GD3-12.

³ GD3-27.

⁴ GD3-49.

accordée pour le repas, sous prétexte qu'il les paie. Le salarié n'est aucunement tenu de remplir les tâches de sa fonction pendant cette période de pause⁵.

[18] Contrairement aux conclusions de la division générale, la preuve prépondérante démontre que la prestataire a quitté son emploi compte tenu des pratiques de l'employeur contraire au droit.

[19] La prestataire avait-elle d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi?

[20] Le Tribunal est d'avis que le départ volontaire de la prestataire était la seule solution raisonnable dans sa situation. La preuve soutient la version de la prestataire selon laquelle l'employeur n'avait aucunement l'intention de changer les conditions de travail de ses employés. La preuve démontre également que la prestataire a tenté d'obtenir de l'assistance des Normes du travail, sans succès, et qu'elle a effectué une recherche d'emploi avant de quitter celui qu'elle avait.

[21] Le Tribunal est d'avis que la division générale a erré en droit en concluant que la prestataire n'était pas justifiée à quitter son emploi compte tenu des pratiques illégales de son employeur. Lui demander de demeurer à l'emploi de cet employeur dans un tel contexte de travail est contraire aux exigences de l'article 29(c) de la Loi sur l'AE.

[22] Le Tribunal est d'avis que, dans les circonstances particulières du présent dossier, la prestataire était justifiée à quitter son emploi en vertu de l'article 29(c) de la Loi sur l'AE.

⁵ *Domtar inc. c Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 1492* (1992, R. L. 420, C. A.).

CONCLUSION

[23] L'appel est accueilli.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 14 mars 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Denis Poudrier, représentant de l'appelante Roxanne Bisson, représentante de l'appelante