



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c T. L. et X*, 2019 TSS 453

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-589

ENTRE :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Appelante

et

T. L.

Intimé

et

X

Mise en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 16 mai 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal accueille l'appel.

APERÇU

[2] L'appelante, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), affirme que l'intimé, T. L. (prestataire), n'était pas fondé à quitter son emploi au moment où il l'a fait, compte tenu de toutes les circonstances. Le prestataire soutient avoir quitté son emploi parce que son employeur l'a traité différemment des autres employés en lui imposant unilatéralement une restriction selon laquelle il ne pouvait participer à aucune activité générant un revenu en dehors du travail. Le prestataire a demandé que la Commission révise sa décision. La Commission a maintenu sa décision initiale.

[3] Le prestataire a interjeté appel de la décision de la Commission à la division générale. La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi et que, compte tenu de toutes les circonstances, il n'avait aucune autre solution. La division générale a conclu que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi au titre des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[4] La Commission a obtenu la permission d'appeler de la décision de la division générale à la division d'appel. Elle soutient que le processus décisionnel de la division générale n'est ni justifié ni intelligible. La Commission soutient également que la division générale n'a pas appliqué le critère juridique approprié aux faits de l'espèce.

[5] Le Tribunal doit déterminer si la division générale a commis une erreur en concluant que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi.

[6] Le Tribunal accueille l'appel de la Commission.

QUESTION EN LITIGE

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur en concluant que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi parce que son employeur lui a imposé unilatéralement une restriction selon laquelle il ne pouvait participer à aucune activité générant un revenu en dehors du travail?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[8] La Cour d'appel fédérale a établi que lorsque la division d'appel entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* » (Loi sur le MEDS), elle n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi¹.

[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 supérieure².

[10] Par conséquent, le Tribunal doit rejeter l'appel à moins que la division générale ait omis d'observer un principe de justice naturelle, ait commis une erreur de droit, ou 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.

Question en litige : La division générale a-t-elle commis une erreur en concluant que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi parce que son employeur lui a imposé unilatéralement une restriction selon laquelle il ne pouvait participer à aucune activité générant un revenu en dehors du travail?

[11] La division générale devait déterminer si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi au sens des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

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

² *Ibid.*

[12] Pour déterminer si une personne était fondée à quitter volontairement son emploi, il faut savoir si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

[13] Malgré les nombreuses circonstances décrites à l'article 29(c) de la Loi sur l'AE qui constitueraient une justification au fait de quitter volontairement son emploi, la question principale demeure la même : le prestataire avait-il d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi?

[14] La division générale a conclu que le prestataire n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi puisque l'employeur lui avait imposé unilatéralement une restriction selon laquelle il ne pouvait participer à aucune activité générant des revenus en dehors du travail et que l'environnement de travail était, selon le prestataire, toxique et insupportable.

[15] Même si la division générale a correctement énoncé le critère juridique applicable, le Tribunal conclut qu'elle a omis d'appliquer ce critère aux faits de l'espèce et de se demander si le prestataire avait ou non une autre solution raisonnable que de quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances. Aux termes de l'article 59 de la Loi sur le MEDS, le Tribunal est donc justifié d'intervenir et de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[16] Il ne fait aucun doute que le Tribunal est d'accord avec les conclusions de la division générale selon lesquelles le prestataire a pu, avec raison, se sentir frustré du fait que son employeur lui a imposé une restriction à l'égard de ses activités à l'extérieur du travail. Le Tribunal conclut toutefois que le prestataire aurait pu garder son emploi au lieu de simplement partir.

[17] En d'autres termes, à la lumière de la preuve dont la division générale a été saisie, le Tribunal n'est pas convaincu que les conditions de travail du prestataire étaient à ce point intolérables qu'il n'avait d'autre choix que de démissionner au moment où il l'a fait.

[18] Le Tribunal conclut que le prestataire aurait pu rester et effectuer les tâches qui lui étaient assignées en dépit du fait que son employeur lui avait imposé une restriction concernant ses activités à l'extérieur du travail. Ainsi, le prestataire aurait eu le temps de chercher un autre emploi avant de quitter celui-là.

[19] Dans la jurisprudence, on rappelle constamment qu'un prestataire qui se dit insatisfait de ses conditions de travail doit chercher un autre travail avant de démissionner.

[20] Pour les motifs exposés ci-dessus, le Tribunal conclut que, compte tenu de toutes les circonstances, le prestataire disposait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

CONCLUSION

[21] Le Tribunal accueille l'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 9 mai 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Anick Dumoulin, représentante de l'appelante Timothy Lekach, intimé