



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 499

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-830

ENTRE :

S. M.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 21 mai 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur, et j'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre.

APERÇU

[2] L'appelante, S. M. (prestataire), travaillait dans une province éloignée de sa propre province lorsqu'elle a quitté volontairement son emploi en raison de difficultés éprouvées pour trouver un logement plus sûr, du stress et de l'anxiété ressentis, et du désir de retourner chez elle pour vivre avec son époux. Elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi, mais l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a rejeté sa demande après avoir conclu qu'elle avait quitté son emploi sans justification. La Commission a maintenu cette décision après révision.

[3] La prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, mais la division générale a rejeté son appel. Elle interjette maintenant appel devant la division d'appel.

[4] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit puisqu'elle n'a pas tenu compte de toutes les circonstances pertinentes et n'a pas compris les éléments de preuve de la prestataire concernant la nature et le statut de son mariage. J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre et conclu que la prestataire a été fondée à quitter son emploi.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de toutes les circonstances?

[6] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en exigeant que la prestataire démontre que son stress l'avait obligée à quitter **immédiatement** son emploi pour qu'elle tienne compte de ce facteur?

[7] La division générale a-t-elle conclu à tort que l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) ne s'appliquait pas, sans tenir compte de l'élément de preuve selon lequel la prestataire et son époux s'étaient réconciliés et souhaitaient vivre ensemble?

ANALYSE

[8] La division d'appel ne peut intervenir à l'égard d'une décision de la division générale que si elle peut conclure que cette dernière a commis l'une des erreurs correspondant aux « moyens d'appel » prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[9] 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 n° 1 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de toutes les circonstances?

[10] Conformément à l'article 29(c) de la Loi sur l'AE, une partie prestataire peut seulement établir qu'elle a été fondée à quitter son emploi si elle démontre que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances. Il s'ensuit nécessairement que la division générale peut seulement conclure qu'une partie prestataire n'a pas été fondée à quitter son emploi si elle estime que la partie prestataire disposait de solutions raisonnables, mais encore une fois, compte tenu de toutes les circonstances.

[11] Après avoir constaté que la situation de l'appelante ne correspondait ni à celle décrite à l'article 29(c)(ii) de la Loi sur l'AE, qui prévoit la nécessité d'accompagner son époux, ni à celle de l'article 29(c)(iv), soit à des conditions de travail dangereuses pour sa santé et sa sécurité, la division générale s'est penchée sur les efforts déployés par la prestataire pour régler ses

problèmes conjugaux. Elle a déclaré que ces efforts ne satisfaisaient pas au critère de « justification ».

[12] Les problèmes conjugaux, ou le désir de régler des problèmes conjugaux, ne font pas partie comme tels des circonstances énumérées à l'article 29(c) de la Loi sur l'AE. Toutefois, la liste de circonstances prévues à l'article 29(c) ne se veut pas exhaustive. Comme l'une des raisons pour lesquelles la prestataire a quitté son emploi était qu'elle éprouvait des difficultés en raison de sa séparation d'avec son époux, la division générale doit tenir compte des [traduction] « problèmes conjugaux » de la prestataire. De plus, elle doit en tenir compte conjointement avec toute autre circonstance pertinente pour déterminer si le départ de la prestataire avait constitué la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes ces circonstances.

[13] La division générale n'a pas appliqué l'article 29(c) de la Loi sur l'AE en tenant compte de « toutes les circonstances » et a donc commis une erreur de droit au titre de l'article 58(1)(b) de la Loi sur le MEDS.

Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en exigeant que la prestataire démontre que son stress l'avait obligée à quitter *immédiatement* son emploi pour qu'elle tienne compte de ce facteur?

[14] L'article 29(c)(iv) décrit la circonstance dans laquelle les conditions de travail d'une partie prestataire constituent un danger pour sa santé ou sa sécurité. La division générale n'a pas reconnu les conditions de travail de la prestataire comme étant dangereuses pour sa santé parce qu'elle a jugé que ses conditions de travail ne l'obligeaient pas à quitter immédiatement son emploi.

[15] La loi n'exige aucunement qu'un danger soit tel qu'il oblige la partie prestataire à quitter immédiatement son emploi. L'article 28(4) de l'**ancienne** *Loi sur l'assurance-chômage* nécessitait que la partie prestataire n'ait d'autre solution raisonnable que de quitter immédiatement son emploi, mais aucune exigence de la sorte n'est prévue par la Loi sur l'AE actuelle. Selon l'article 29(c), le critère juridique est de savoir si le départ de la partie prestataire était la seule solution *raisonnable* dans son cas. En présupposant que le législateur a agi

délibérément, on commettrait maintenant une erreur de droit si l'on interprétait la loi actuelle de manière à y inclure de nouveau l'exigence d'immédiateté. En fait, une exigence d'immédiateté empêcherait de bien tenir compte de « toutes les circonstances », comme l'exige l'article 29(c) de la Loi sur l'AE actuelle. De telles circonstances peuvent survenir à des moments différents ou apparaître progressivement, comme plusieurs problèmes de santé.

[16] De plus, rien dans la jurisprudence (décisions judiciaires) n'exige que le danger pour la santé de la prestataire l'oblige à quitter immédiatement son emploi. L'arrêt *Chaoui c Canada (Procureur général)* précise qu'il est exagéré d'exiger que les conditions de travail soient intolérables pour pouvoir dire qu'une partie prestataire n'a d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi¹. Dans le même ordre d'idées, exiger que la santé de la prestataire soit menacée à un point tel qu'il lui faille quitter *immédiatement* son emploi donne peu de latitude pour envisager différentes options. Cela suppose que son départ aurait dû être [traduction] « absolument sa seule solution », plutôt que la seule solution raisonnable dans son cas. La Cour d'appel fédérale a définitivement statué dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Ash*² qu'il ne s'agit pas de ce critère.

[17] En l'espèce, la division générale disposait d'une preuve médicale sur le stress de la prestataire et ses effets sur elle. Le médecin que la prestataire avait consulté pour son stress, alors qu'elle avait toujours son emploi, lui avait subséquemment fourni une lettre confirmant sa recommandation qu'elle quitte la ville dans laquelle elle travaillait [traduction] « en raison de son état de santé et du stress accablant qu'elle éprouve dans [cette ville]³ » (ce qui l'obligeait nécessairement à quitter son emploi). La preuve médicale comprenait une note du même médecin, datée d'un mois avant la date à laquelle la prestataire a quitté son emploi⁴, qui présente un diagnostic d'anxiété et de stress, des symptômes de la prestataire et les médicaments prescrits pour la soigner. La note n'attribuait pas le stress aux conditions de travail de la prestataire. Par contre, quelques mois plus tard, la prestataire avait reçu l'avis de son nouveau médecin dans sa propre province, qui a confirmé qu'elle éprouvait toujours du stress attribuable à [traduction]

¹ *Chaoui c Canada (Procureur général)*, A-255-04.

² *Canada (Procureur général) c Ash*, A-115-94.

³ GD2A-8.

⁴ GD2-9.

« l'isolement et des journées de 15 heures⁵ ». Il s'agit probablement d'une allusion à la période et aux conditions de son ancien emploi : de longues heures étaient une condition de son travail, tout comme le fait de vivre loin de chez elle pour travailler dans une ville éloignée, bien que cette condition était moins directe.

[18] Lorsque la preuve permet de conclure que les conditions de travail d'une partie prestataire ont engendré un niveau de stress nuisant à sa santé, que le stress soit ou non suffisamment grave pour l'obliger à quitter immédiatement son emploi, les conditions de travail doivent être considérées comme un danger pour la santé de la partie prestataire. Une telle conclusion ne signifierait pas nécessairement que le départ de la partie prestataire aurait constitué sa solution raisonnable, mais plutôt qu'il faudrait tenir compte de l'article 29(c)(iv) de la Loi sur l'AE et des autres circonstances pertinentes.

[19] Je conclus que la division générale a commis une erreur de droit au titre de l'article 58(1)(b) de la Loi sur le MEDS en exigeant que le stress de la prestataire soit tel qu'il l'obligeait à quitter immédiatement son emploi pour qu'il soit considéré comme une circonstance pertinente.

Question en litige n° 3 : La division générale a-t-elle conclu à tort que l'article 29(c) de la Loi sur l'AE ne s'appliquait pas, sans tenir compte de l'élément de preuve selon lequel la prestataire et son époux s'étaient réconciliés et souhaitaient vivre ensemble?

[20] L'époux de la prestataire réside dans sa province d'origine. Dans ses observations écrites présentées à la division générale, la prestataire a désigné son époux comme étant son [traduction] « conjoint de fait actuel⁶ », mais cela n'est pas exact. Bien que son époux et elle étaient séparés, ils étaient demeurés légalement mariés⁷. Selon la prestataire, ils s'étaient souvent parlé au fil des ans et étaient restés de bons amis. La prestataire a précisé qu'ils s'étaient réconciliés au début de 2017⁸. Bien qu'elle avait continué de travailler pour son employeur, elle était retournée dans sa propre province pour rendre visite à son époux en mars 2017. Une fois la prestataire de retour au travail, son époux lui avait rendu visite en août 2017, puis elle était retournée le voir en octobre 2017. Elle a précisé qu'ils étaient heureux ensemble, mais qu'ils

⁵ GD2A-7.

⁶ GD2A-4.

⁷ GD2-5.

⁸ *Supra*, note GD2A-4.

avaient du mal à être loin l'un de l'autre. Comme son époux ne pouvait plus se permettre de lui rendre visite dans la province où elle travaillait, la prestataire était retournée lui rendre visite en mars 2018, et ils sont restés ensemble au domicile que la prestataire avait gardé dans sa propre province.

[21] La prestataire a déclaré que, lorsqu'elle était retournée travailler en mars 2018, elle éprouvait du stress et de l'anxiété, se sentait seule et ne pensait qu'à retourner à la maison auprès de son époux. Elle a déclaré que si elle avait conservé son emploi, elle aurait essentiellement dû renoncer à sa relation avec son époux. Lors de l'audience devant la division générale, la prestataire a déclaré qu'elle avait eu le choix de trouver un endroit sûr pour vivre dans la ville où elle travaillait, mais que cela aurait signifié de renoncer à sa relation avec son époux⁹. Si j'ai bien compris, il s'agissait de la solution au fait de quitter son emploi et de rentrer chez elle.

[22] La division générale a décrit le but du déménagement de la prestataire comme étant une tentative de [traduction] « raviver la flamme » dans son couple. À mon avis, la division générale a mal interprété l'élément de preuve. Celui-ci laisse croire que la prestataire et son époux étaient mariés, qu'ils étaient restés amis et qu'ils avaient rétabli leur relation d'époux et d'épouse au début mars 2017, soit plus d'un an avant qu'elle ne quitte son emploi. La prestataire a quitté son emploi pour vivre avec son époux; pas pour [traduction] « tenter » de raviver la flamme dans leur couple.

[23] J'estime que la division générale a conclu à tort que l'article 29(c)(ii) de la Loi sur l'AE ne s'appliquait pas, car elle a mal interprété l'une des raisons pour lesquelles la prestataire a quitté son emploi.

CONCLUSION

[24] La prestataire a établi des moyens d'appel en vertu de l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS. Je vais maintenant me pencher sur la réparation appropriée.

⁹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale, à 13 minutes 30 secondes.

RÉPARATION

[25] L'article 59 de la Loi sur le MEDS me confère le pouvoir de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, de renvoyer l'affaire à la division générale avec ou sans directives, ou de confirmer, d'infirmer ou de modifier totalement ou partiellement la décision de la division générale.

[26] J'estime que le dossier d'appel est complet et que je peux donc rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[27] La prestataire a invoqué trois raisons pour avoir quitté son emploi :

- a) elle voulait retrouver son époux;
- b) elle se sentait en danger dans son logement locatif et ne pouvait pas se permettre de déménager;
- c) elle éprouvait de l'anxiété et du stress.

[28] Ces circonstances sont interdépendantes. Selon la prestataire, elle était stressée et se sentait seule parce qu'elle n'était pas avec son époux. Elle ne se sentait pas en sécurité notamment parce qu'elle vivait seule. Comme elle vivait seule, son sentiment d'insécurité aggravait son anxiété et son stress.

[29] J'ai déjà conclu que la division générale avait commis une erreur en concluant que l'article 29(c)(iv) de la Loi sur l'AE ne s'appliquait pas. J'ai aussi conclu que la prestataire avait mal interprété la preuve portée à sa connaissance lorsqu'elle a conclu que les [traduction] « problèmes conjugaux » de la prestataire ne constituaient pas une justification à son départ et que ces [traduction] « problèmes conjugaux », s'ils en étaient vraiment, auraient dû être pris en compte avec les autres circonstances pertinentes. J'ai également conclu que la division générale avait omis de tenir compte de l'ensemble de la preuve en évaluant si l'article 29(c)(ii) était applicable.

[30] J'ai examiné les éléments de preuve relatifs à l'article 29(c)(ii) de la Loi sur l'AE, soit les faits racontés aux paragraphes 21 et 22 ci-dessus, et j'estime que l'article 29(c)(ii) s'applique

également, ce qui permet à une partie prestataire d'invoquer « [la] nécessité d'accompagner son époux [...] vers un autre lieu de résidence ».

[31] Dans l'arrêt *Canada (PG) c Rust*¹⁰, la Cour d'appel fédérale a confirmé une décision du juge-arbitre (le décideur de l'ancien tribunal du juge-arbitre du Canada sur les prestations) qui avait laissé entendre que la « nécessité d'accompagner » peut simplement découler de la relation conjugale :

[traduction]
« [...] dans les circonstances particulières à l'appel et en interprétant la loi possiblement de manière libérale plutôt que littérale, j'estime que la partie prestataire a agi comme tout époux aimant et intelligent aurait agi. La nécessité est définie dans le même dictionnaire Oxford notamment comme une [traduction] “entente exécutoire”, un [traduction] “contrat écrit ou cautionnement” ou une [traduction] “obligation”. »

[32] La Cour d'appel fédérale a également conclu dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Mullin*¹¹ qu'il n'était pas nécessaire que l'époux accompagné par la partie prestataire ait déménagé pour obtenir un emploi. De plus, aux fins de l'article 29(c)(ii) de la Loi sur l'AE, le fait d'« accompagner » n'exige pas que les deux époux déménagent *ensemble* ou même que l'époux accompagné par la partie prestataire ait déménagé. Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Kuntz*¹², la prestataire a quitté son emploi pour déménager dans la localité où résidait son époux de façon permanente. La Cour d'appel fédérale a jugé que la prestataire avait [traduction] « accompagné » son époux.

[33] Finalement, la prestataire n'a pas à répondre à l'exigence de cohabitation. Elle a quitté son emploi pour être avec son *époux* légal. Le fait qu'ils avaient été séparés pendant plusieurs années et qu'ils pouvaient seulement se voir de temps à autre après s'être réconciliés n'invalide pas la relation maritale.

[34] La prestataire et son époux s'étaient réconciliés depuis près d'un an comme mari et femme lorsque la prestataire a déménagé. Cependant, ils avaient de la difficulté à maintenir leur

¹⁰ *Canada (Procureur général) c Rust* A-650-95.

¹¹ *Canada (Procureur général) c Mullin*, A-466-95.

¹² *Canada (Procureur général) c Kuntz*, A-1485-92.

nouvelle relation puisqu'ils pouvaient se permettre fréquemment de parcourir le pays pour se voir. Lorsque la situation est devenue intolérable pour la prestataire, celle-ci a quitté son emploi pour s'installer dans sa province d'origine, où elle partage un domicile avec son époux.

[35] J'estime que les circonstances de l'espèce ne sont pas fondamentalement différentes de celles de l'affaire *Kuntz*, dans laquelle une épouse a déménagé pour rejoindre son nouvel époux. J'estime que la situation décrite à l'article 29(c)(ii) s'applique à la prestataire.

[36] J'ai examiné toutes les circonstances, y compris la solitude et l'insécurité que la prestataire ressentait dans son logement, ainsi que les circonstances que je dois expressément prendre en compte selon l'article 29(c) (y compris l'incidence des conditions de travail sur la santé de la prestataire, ainsi que la nécessité d'accompagner son époux). J'ai également tenu compte de l'interdépendance de ces circonstances dans une certaine mesure. J'estime que le départ de la prestataire constituait la seule solution raisonnable dans son cas et, par conséquent, qu'elle était fondée à quitter son emploi.

[37] Par conséquent, la prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations au titre de l'article 30 de la Loi sur l'AE pour avoir quitté volontairement son emploi.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 9 mai 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	S. M., appelante