



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *O. P. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 675

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-308

ENTRE :

O. P.

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 26 juillet 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelante, O. P. (prestataire), occupait un emploi de X et d'X pour son employeur. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a déterminé que la prestataire n'était pas justifiée d'avoir quitté volontairement son emploi. La prestataire a expliqué qu'elle subissait du harcèlement de la part des gouvernantes. La Commission a cependant 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'avait pas démontré que son départ volontaire constituait en la seule solution raisonnable. Elle a conclu que la prestataire avait plutôt quitté pour une raison salariale et qu'elle aurait dû attendre que son employeur règle la situation avant de démissionner.

[4] La prestataire a obtenu la permission d'en appeler. Elle fait valoir que la division générale 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.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que la prestataire avait quitté volontairement son emploi justification aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

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

QUESTION EN LITIGE

[7] Est-ce que la division générale a erré en droit en concluant que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE?

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*.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 en concluant que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE?

[11] La prestataire fait valoir que la division générale a fondé sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Elle soutient qu'elle a effectivement tenté de discuter du harcèlement dont elle était victime avec son employeur mais celui-ci n'a rien fait et ne voulait pas reconnaître la situation. Elle fait valoir que l'employeur n'a aucunement appliqué sa politique de tolérance zéro malgré une altercation physique avec

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

une des gouvernantes. Il a plutôt choisi la solution facile de la congédier car il n'arrivait pas à régler la situation.

[12] La division générale a déterminé que la prestataire n'avait pas démontré que son départ volontaire constituait la seule solution raisonnable. Elle a conclu que la prestataire avait plutôt quitté pour une raison salariale et qu'elle aurait dû attendre que son employeur règle la situation avant de démissionner.

[13] La division générale a déterminé que la prestataire avait débuté les démarches pour rompre le lien d'emploi avec son employeur en démissionnant de son poste si elle n'obtenait pas une augmentation de salaire. L'employeur lui a par la suite expédié une lettre à l'effet qu'il acceptait sa démission.² La prestataire confirme d'ailleurs sa démission dans une lettre réponse qu'elle a transmise à son employeur.³ Dans sa demande de prestations d'assurance-emploi, elle réitère avoir démissionné⁴ et indique avoir quitté volontairement son emploi.⁵

[14] Il est de jurisprudence constante qu'un prestataire dont l'emploi prend fin parce qu'il a fait connaître son intention de quitter son emploi, que soit verbalement ou par écrit, ou de par ses gestes, est considéré comme ayant quitté volontairement son emploi au sens de la Loi sur l'AE, même s'il exprime plus tard le souhait de garder son emploi ou s'il change d'avis.

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

[16] Tel que souligné par la division générale, la prestataire avait l'obligation de tenter de résoudre les conflits de travail avec l'employeur ou de démontrer qu'elle avait fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi.

² GD3-33.

³ GD3-36.

⁴ GD3-15

⁵ GD3-7.

[17] Lors d'une entrevue par la Commission, la prestataire a admis ne pas avoir discuté avant de quitter de la situation d'harcèlement avec l'employeur car elle désirait avant tout une augmentation de salaire.⁶

[18] De plus, la division générale n'a pas été convaincue que les conditions de travail de l'appelante étaient à tel point intolérables qu'elle n'avait pas d'autre choix que de démissionner au moment où elle l'a fait. Elle a déclaré à plus d'une reprise qu'elle aimait son travail et qu'elle aurait conservé son emploi si l'employeur avait consenti à sa demande d'augmentation de salaire.⁷

[19] La prestataire a également déclaré ne pas avoir fait de recherche d'emploi avant de démissionner de son poste car elle croyait obtenir une augmentation salariale de son employeur.⁸ Elle a par la suite produit au dossier une seule demande d'emploi survenue au mois d'avril 2018, soit 6 mois avant son départ volontaire. Les autres demandes d'emploi sont postérieures à son départ et ne peuvent être considérés pour décider si elle était justifiée de quitter au moment où elle l'a fait.

[20] Le Tribunal est d'avis que la division générale n'a commis aucune erreur lorsqu'elle a conclu des 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.

[21] Pour les motifs susmentionnés, il y a lieu donc lieu de rejeter l'appel.

CONCLUSION

[22] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

⁶ GD3-41.

⁷ GD3-30, GD3-41.

⁸ GD3-30.

DATE DE L'AUDIENCE :	16 juillet 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION :	O. P., appelante