



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *ST c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1018

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-690

ENTRE :

**S. T.**

Appelant

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 7 décembre 2020

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel du prestataire.

### APERÇU

[2] L'appelant (prestataire) a travaillé pour le même employeur pendant plus de 25 ans et a travaillé comme aide de cuisine pendant les sept dernières années. Il a été suspendu par son employeur pendant que celui-ci enquêtait sur son comportement. À la fin de l'enquête, l'employeur voulait congédier le prestataire pour son comportement au travail. Cependant, le syndicat a négocié un accord de règlement avec l'employeur pour permettre au prestataire de prendre sa retraite au lieu de déposer un grief.

[3] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE). L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'AE puisqu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification. La Commission a maintenu sa décision après avoir procédé à une révision. Le prestataire a interjeté appel devant la division générale.

[4] La division générale a estimé que le prestataire avait volontairement quitté son emploi et qu'il n'était pas fondé à le faire. Elle a conclu qu'il y avait plusieurs autres solutions raisonnables que de quitter son emploi : le prestataire pouvait présenter un grief avec l'aide de son syndicat ou il aurait pu consulter une ou un médecin pour savoir s'il devait quitter son emploi pour des raisons médicales.

[5] La division d'appel a accordé au prestataire la permission d'en appeler. Le prestataire fait valoir que la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit et qu'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.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi.

[7] Je rejette l'appel du prestataire.

## **QUESTION EN LITIGE**

[8] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit en concluant que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi?

## **ANALYSE**

### **Mandat de la division d'appel**

[9] La Cour d'appel fédérale a déterminé que lorsque la division d'appel instruit des appels conformément à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi<sup>1</sup>.

[10] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel pour les décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour d'instance supérieure<sup>2</sup>.

[11] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait commis une erreur de 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.

### **La division générale a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit en concluant que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi?**

[12] Le prestataire fait valoir que les éléments de preuve présentés à la division générale ne permettent pas de conclure qu'il a quitté volontairement son emploi. Il affirme que les éléments de preuve démontrent clairement qu'il a fait l'objet de harcèlement pendant des années et que l'employeur l'a forcé à prendre sa retraite. Il affirme qu'il n'est pas la partie qui a décidé de mettre fin au contrat de travail.

---

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

<sup>2</sup> *Ibid.*

[13] La question dont était saisie la division générale était de savoir si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi au titre de l'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[14] Pour décider si une personne était fondée à quitter volontairement un emploi, il faut décider si elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances.

[15] 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?

[16] Au cours de l'audience de la division d'appel, le prestataire a répété une grande partie de ce qu'il avait déclaré à la division générale. Il a subi beaucoup de stress et de harcèlement au travail au cours des années. Il avait l'impression que l'employeur le poussait à prendre sa retraite. Il a seulement accepté de prendre sa retraite parce qu'il ne pouvait plus gérer la procédure de règlement des griefs. Il avait déjà subi une procédure de grief difficile et sa ou son psychiatre a dû lui prescrire des médicaments.

[17] La preuve prépondérante dont dispose la division générale montre que l'employeur a suspendu le prestataire pendant qu'il enquêtait sur sa conduite. Une fois l'enquête terminée, l'employeur a voulu congédier le prestataire pour sa conduite au travail. Toutefois, le syndicat a négocié avec l'employeur un accord de règlement pour permettre au prestataire de prendre sa retraite au lieu de présenter un grief.

[18] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas prouvé qu'il a fait l'objet de harcèlement en milieu de travail ou que les conditions de travail étaient si intolérables qu'il n'avait d'autre choix que de démissionner immédiatement. Elle s'est appuyée sur la déclaration du prestataire selon laquelle il n'aurait pas quitté son emploi si l'enquête et la possibilité de congédiement n'avaient pas eu lieu.

[19] La division générale a conclu que le prestataire avait volontairement quitté son emploi et qu'il avait une autre solution raisonnable que de quitter son emploi, celle

d'exercer son droit à l'arbitrage avec l'aide de son syndicat ou de consulter une ou un médecin pour savoir s'il devait quitter son emploi pour des raisons médicales. Elle a conclu que le prestataire n'était pas obligé de quitter son emploi et il aurait dû épuiser toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi.

[20] Les éléments de preuve montrent que le prestataire avait les choix suivants : renvoyer la décision de congédiement de son employeur à l'arbitrage puisqu'il estimait avoir des arguments solides ou choisir de prendre sa retraite. Le syndicat du prestataire a rencontré l'employeur et, après discussion entre toutes les parties, le prestataire a choisi la deuxième option. Il ne voulait pas passer par une autre procédure de grief avec l'employeur.

[21] J'estime que la division générale n'a pas commis d'erreur en concluant à partir de la preuve prépondérante que le prestataire avait volontairement quitté son emploi et qu'un autre choix raisonnable s'offrait à lui. Il pouvait exercer son droit à l'arbitrage pour contester la décision de l'employeur avec l'aide de son syndicat ou consulter une ou un spécialiste de la santé pour justifier sa décision de quitter son emploi<sup>3</sup>.

[22] Je suis également d'avis que le prestataire avait l'obligation de chercher un emploi avant de quitter le sien si ses conditions de travail étaient intolérables. Il a admis ne pas avoir cherché d'emploi<sup>4</sup>. Dans la jurisprudence, on rappelle constamment qu'une partie prestataire qui se dit insatisfaite de ses conditions de travail doit chercher un autre emploi avant de démissionner<sup>5</sup>.

[23] Le prestataire a pris la décision avec son syndicat de prendre sa retraite parce qu'il ne voulait pas vivre une autre procédure de grief. La preuve prépondérante ne permet pas de conclure que l'employeur a forcé le prestataire à prendre sa retraite. Le prestataire a volontairement choisi de prendre sa retraite au lieu de renvoyer la décision de congédiement à un arbitre même s'il trouvait que son dossier était solide.

---

<sup>3</sup> *Stavropoulos c Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 109.

<sup>4</sup> GD3-25, GD3-34.

<sup>5</sup> *OP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 675, *DH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDA 954.

[24] Pour toutes ces raisons, je conclus que la décision de la division générale est étayée par les faits et conforme à la loi et à la jurisprudence. Je n'ai aucune raison d'intervenir et de modifier cette décision.

### **CONCLUSION**

[25] Le Tribunal rejette l'appel du prestataire.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 3 décembre 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S. T., appellant  Louise Laviolette, représentante de l'intimée