



[TRADUCTION]

Citation : *KM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 898

Tribunal de la sécurité sociale du Canada **Division d'appel**

Décision

Partie appelante : K. M.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant : Anick Dumoulin

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 2 avril 2022
(GE-21-404)

Membre du Tribunal : Jude Samson

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 14 juillet 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 14 septembre 2022
Numéro de dossier : AD-22-220

Décision

[1] K. M. est le prestataire dans la présente affaire. Je rejette son appel pour les motifs énoncés ci-dessous.

Aperçu

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a versé des prestations régulières d'assurance-emploi au prestataire. Plus tard, le prestataire a dit à la Commission qu'il avait travaillé pendant qu'il recevait des prestations.

[3] Par conséquent, la Commission a tenu compte du revenu du prestataire et a conclu qu'elle lui avait versé un trop-payé d'environ 1 800 \$. Elle a également exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi après le 2 février 2018. La Commission a décidé que, ce jour-là, le prestataire avait quitté son emploi sans justification¹. Cette décision a entraîné un trop-payé de plus de 15 000 \$.

[4] Le prestataire a fait appel des décisions de la Commission à la division générale du Tribunal, mais celle-ci a rejeté ses appels.

[5] Cette décision porte uniquement sur la question de l'exclusion².

[6] Bien que la division générale ait commis une erreur dans cette affaire, je suis d'accord avec la conclusion à laquelle elle est arrivée. Par conséquent, je rejette l'appel du prestataire.

Questions en litige

[7] Voici les questions sur lesquelles je me pencherai dans la présente décision :

¹ Dans ce contexte, le terme « justification » a un sens très précis. Il est défini à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² J'ai déjà refusé la permission de faire appel de la décision de la division générale sur la question de la répartition qui a créé le trop-payé de 1 800 \$ (voir ma décision du 24 mai 2022 au dossier AD-22-219).

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en n'évaluant pas pleinement les circonstances du prestataire?
- b) Si oui, comment puis-je réparer l'erreur de la division générale?
- c) Le prestataire était-il fondé à quitter son emploi?

Analyse

[8] Je peux modifier l'issue de la présente affaire seulement si la division générale a commis une erreur pertinente³. Dans le présent appel, je me concentre sur la question de savoir s'il y a une erreur de droit dans la décision de la division générale. Toute erreur de droit peut me permettre d'intervenir.

La division générale a commis une erreur de droit

[9] La principale question que la division générale devait trancher était de savoir si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

[10] Pour établir qu'il était fondé à quitter son emploi, le prestataire devait prouver qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait⁴. Dans le cadre de son évaluation, la division générale a dû tenir compte de toutes les circonstances pertinentes, y compris celles énumérées à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[11] Au cours de l'audience de la division générale, le prestataire a soutenu qu'au moins deux des circonstances énumérées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* s'appliquaient à sa situation⁵ :

- son employeur s'est livré à des pratiques contraires à la loi;

³ Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », figurent à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

⁴ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

⁵ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à partir de 32 min environ. Voir aussi les articles 29(c)(xi) et 29(c)(xiii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- il a subi des pressions indues pour quitter son emploi.

[12] Bien que la division générale ait résumé certaines des allégations du prestataire, elle n'a jamais mentionné ces circonstances particulières. Elle est plutôt passée rapidement à son évaluation des autres solutions raisonnables qui s'offraient au prestataire⁶.

[13] La Commission soutient que la division générale a appliqué la loi correctement. Elle dit que la division générale était au courant de ces problèmes parce qu'à l'audience, elle a demandé au prestataire d'expliquer quelles sortes de pressions il avait subies pour quitter son emploi. Elle dit aussi que la division générale n'a pas besoin de mentionner chaque élément de preuve dans sa décision⁷.

[14] Je ne suis pas d'accord avec les arguments de la Commission sur ce point.

[15] Les décisions de la Cour et du Tribunal soulignent la nécessité de tirer des conclusions de fait claires avant d'évaluer si une personne avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi⁸. Le Tribunal doit suivre ces décisions.

[16] Toutefois, dans la présente affaire, la division générale a semblé tirer peu de conclusions (voire aucune) au sujet des circonstances qui ont mené à la décision du prestataire de quitter son emploi. Peu importe les circonstances du prestataire, la division générale a conclu que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[17] La division générale devait évaluer pleinement les circonstances du prestataire avant de se pencher sur les autres solutions raisonnables qui s'offraient à lui. Elle devait établir si les circonstances du prestataire correspondaient à l'une ou l'autre des

⁶ Voir le paragraphe 18 de la décision de la division générale, qui commence par « Je n'ai pas à rendre une décision définitive sur ce point [...] ».

⁷ À l'appui de cet argument, la Commission s'appuie sur le paragraphe 10 de la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

⁸ Voir les décisions *Bell c Canada (Procureur général)*, A-450-95; *Mcfarlane c Canada*, 1997 CanLII 5163 (CAF); et *JG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 23.

circonstances énoncées dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. La division générale a commis une erreur de droit en ignorant cette partie de l'analyse.

[18] Je reconnais que la division générale n'avait pas besoin de mentionner chaque élément de **preuve** dans sa décision. Par contre, sa décision devait aborder toutes les principales **questions** soulevées par les parties⁹. La division générale devait démontrer qu'elle était au courant de ces questions dans sa décision, et pas seulement à l'audience.

Je vais corriger l'erreur de la division générale en rendant la décision qu'elle aurait dû rendre

[19] À l'audience devant la division d'appel, les deux parties ont soutenu que si la division générale avait fait une erreur, je devais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre¹⁰. Le prestataire voulait surtout éviter d'autres retards.

[20] Je suis d'accord. Cela signifie que je peux décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi

[21] La *Loi sur l'assurance-emploi* exclut du bénéfice des prestations d'assurance-emploi toute personne qui quitte volontairement son emploi sans justification¹¹. Nul ne conteste le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Toutefois, était-il fondé à le faire?

[22] Comme je l'ai mentionné plus haut, il peut être difficile de prouver qu'une personne était fondée à faire ce qu'elle a fait. Il ne suffit pas que la personne démontre qu'il était raisonnable pour elle de quitter son emploi. Je dois plutôt décider si quitter

⁹ Voilà ce que la Cour suprême du Canada a dit aux paragraphes 127 et 128 de la décision *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65.

¹⁰ Les articles 59(1) et 64(1) de la Loi sur le MEDS me donnent le pouvoir de corriger l'erreur de la division générale en agissant ainsi. Voir aussi les paragraphes 16 à 18 de la décision *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222.

¹¹ Plus précisément, voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

son emploi était la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de son cas¹².

[23] Je dois prendre en considération toutes les circonstances qui existaient lorsque le prestataire a quitté son emploi, y compris celles énumérées à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹³. Cependant, je ne peux pas tenir compte des circonstances difficiles que le prestataire a décrit avoir vécues après avoir quitté son emploi¹⁴.

– **Circonstances ayant mené à la décision du prestataire de quitter son emploi**

[24] Le prestataire est un agent de voyage. Il a trouvé une occasion de travailler avec une agence qui faisait beaucoup de voyages d'agrément. Cependant, il a de l'expérience dans les voyages d'affaires. Par conséquent, le prestataire et son nouvel employeur semblaient avoir convenu de faire une période initiale [traduction] « d'essai¹⁵ ». Pendant cette période, le prestataire n'avait pas de contrat de travail et l'employeur le payait avec des cartes-cadeaux.

[25] Le prestataire a avoué à un enquêteur qu'il avait pris cette entente afin qu'il n'ait pas d'incidence sur ses prestations d'assurance-emploi pendant cette période d'essai avec son nouvel employeur¹⁶.

[26] Après avoir travaillé environ deux semaines, le prestataire a demandé à normaliser sa situation d'emploi. Il a demandé une paie régulière et un contrat précisant que sa date d'entrée en fonction était janvier 2018.

[27] Au cours des deux semaines qui ont suivi, l'atmosphère au travail du prestataire a semblé se détériorer. Le vendredi 2 février 2018, le prestataire a déclaré qu'un collègue de travail avait fait des blagues grossières¹⁷. Plus tard ce jour-là, il a reçu un

¹² Voir le paragraphe 9 de la décision *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129.

¹³ Voir le paragraphe 7 de la décision *Canada (Procureur général) c Peppard*, 2017 CAF 110.

¹⁴ Voir le paragraphe 9 de la décision *Canada (Procureur général) c Langevin*, 2011 CAF 163.

¹⁵ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à partir de 17 min 40 s environ.

¹⁶ Voir les notes d'un appel téléphonique commençant à la page GD3-29 du dossier d'appel.

¹⁷ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à partir de 32 min 35 s environ.

appel d'un client, puis un courriel vague, mais accusatoire disant [traduction] « Je pensais m'être clairement exprimé ».

[28] Le prestataire a décrit cet incident comme [traduction] « la goutte ayant fait déborder le vase ». Son instinct lui a dit qu'il était temps de ramasser ses effets personnels et de partir, alors c'est ce qu'il a fait¹⁸.

[29] Au cours de la fin de semaine, le prestataire a réfléchi à ce qui s'était passé et a envisagé de retourner au travail. Cependant, après avoir examiné l'ébauche du contrat de travail que l'employeur lui avait remis lors de sa dernière journée, le prestataire a décidé de ne pas y retourner puisque toute la confiance avait été perdue. Plus précisément, le contrat de travail avait une date de signature en février 2018, mais il ne reflétait pas le fait que le prestataire avait commencé à travailler un mois plus tôt¹⁹.

– L'employeur s'est livré à des pratiques contraires à la loi

[30] Le prestataire a démontré que l'employeur n'a pas respecté la loi :

- il n'a pas fait les retenues obligatoires sur sa paie²⁰;
- il ne le payait pas de la façon appropriée et ne lui fournissait pas de feuille de paie²¹.

[31] Toutefois, il faut se rappeler que le prestataire avait accepté ces choses dans le cadre de la période d'essai au début de son emploi.

– Le prestataire n'a pas subi de pressions indues pour quitter son emploi

[32] Le prestataire n'a pas établi que l'employeur avait exercé sur lui des pressions indues pour qu'il quitte son emploi.

¹⁸ Voir par exemple la page GD3-19 du dossier d'appel.

¹⁹ Le contrat de travail proposé commence à la page GD2-21 du dossier d'appel.

²⁰ Voir par exemple l'article 82 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et le chèque de paie du prestataire à la page GD2-27 du dossier d'appel.

²¹ Voir les articles 42 et 46 de la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

[33] À titre de rappel, je dois me concentrer sur les circonstances qui existaient jusqu'au moment où le prestataire a quitté son emploi. Il y a un facteur de temps important dans cette affaire parce que la relation du prestataire avec son ancien employeur s'est considérablement détériorée après sa démission²².

[34] Le prestataire a décrit un conflit de personnalités entre lui et un collègue. Il semble avoir eu l'impression que ce collègue était impoli avec lui et qu'il l'accusait injustement de faire des erreurs.

[35] Les allégations du prestataire concernent un collègue, et non l'employeur. De plus, bien que ce collègue ait pu rendre l'atmosphère de travail difficile, le prestataire n'a pas dit avoir subi de pressions pour quitter son emploi.

[36] En fait, je ne vois pas pourquoi l'employeur aurait exercé des pressions sur le prestataire pour qu'il quitte son emploi compte tenu des circonstances de l'affaire. On peut supposer que l'employeur aurait plutôt pu mettre fin à la période d'essai à tout moment.

[37] Au contraire, l'employeur a montré qu'il voulait garder le prestataire comme employé en lui offrant un contrat à son dernier jour de travail. Le prestataire a également dit que l'employeur lui avait téléphoné le 5 février 2018 pour lui demander de revenir au travail²³. Plus tard, l'employeur a même dit à quel point il appréciait l'expérience du prestataire²⁴.

[38] Compte tenu de toutes les circonstances, et malgré les demandes du prestataire, je ne peux pas conclure que l'employeur a exercé des pressions sur lui pour qu'il démissionne en omettant la date de début de son contrat de travail. Il y a d'autres

²² Par exemple, le prestataire a dit qu'il n'avait pas parlé à son employeur des problèmes au travail parce qu'il s'est seulement rendu compte de ce qui se passait plus tard (voir la page GD3-22 du dossier d'appel).

²³ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à partir de 47 min 15 s environ.

²⁴ Les notes d'un appel téléphonique entre l'employeur et une agente de Service Canada commencent à la page GD3-17 du dossier d'appel.

raisons pour lesquelles l'employeur aurait pu faire cela, y compris la demande du prestataire d'être payé en cartes-cadeaux.

– **Quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans le cas du prestataire**

[39] Bien que le prestataire ait démontré que l'employeur s'est livré à des pratiques contraires à la loi, je dois tout de même établir s'il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi²⁵.

[40] Le prestataire a dit que l'employeur lui avait téléphoné le lundi 5 février 2018 pour lui demander de revenir au travail²⁶. Le prestataire a refusé d'y retourner parce qu'il avait demandé certaines choses dans son contrat de travail et que l'employeur ne les lui avait pas fournies. Pour paraphraser, le prestataire a perdu confiance en l'employeur et a estimé qu'il n'y avait rien d'autre à faire.

[41] Je comprends que le prestataire a eu des conflits personnels au travail et que l'ébauche de son contrat de travail était différente de ce qu'il avait demandé. Cependant, après avoir examiné l'ensemble des circonstances du prestataire, individuellement et cumulativement, j'ai conclu qu'il y avait d'autres solutions raisonnables que le prestataire aurait pu envisager au lieu de quitter son emploi. Par exemple²⁷ :

- il aurait pu faire des efforts pour régler ces problèmes avec son employeur;
- il aurait pu continuer à travailler tout en cherchant un autre emploi.

[42] Si le prestataire n'était pas en mesure de régler ces questions de façon informelle, il aurait pu également se plaindre aux autorités, y compris à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

²⁵ Voir par exemple la décision *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129.

²⁶ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à partir de 47 min 15 s environ.

²⁷ Au paragraphe 5 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, la Cour d'appel fédérale a déclaré que ces solutions raisonnables devraient être utilisées dans la plupart des cas.

[43] Au titre de la loi, « avoir un pressentiment » ne constitue pas une justification pour quitter son emploi. Peu importe les préoccupations du prestataire, d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui au moment où il a quitté son emploi.

[44] Le prestataire soutient que le régime d'assurance-emploi devrait être plus flexible et permettre de courtes périodes « d'essai ». Cependant, je n'ai pas d'autre choix que d'appliquer la loi telle qu'elle est écrite, même si elle donne un résultat sévère.

[45] Le prestataire soutient également que, compte tenu de tout ce qui s'est passé dans cette affaire, il n'est pas le seul qui devrait faire face à des conséquences. Cependant, le dossier du prestataire est le seul que j'examine en ce moment.

Conclusion

[46] J'ai conclu que la division générale avait commis une erreur de droit en ne tenant pas pleinement compte des circonstances du prestataire avant d'évaluer ses solutions raisonnables. Par conséquent, j'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre. En fin de compte, cependant, je suis arrivé au même résultat : le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[47] Comme le résultat n'a pas changé, je rejette l'appel du prestataire.

Jude Samson
Membre de la division d'appel