



[TRADUCTION]

Citation : *DH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1066

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à la permission
d'en appeler**

Demanderesse : D. H.
Représentant : R. P.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 15 mai 2023
(GE-22-4035)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 10 août 2023

Numéro de dossier : AD-23-611

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] D. H. est la demanderesse. Elle a quitté son emploi en juillet 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi, alors je l'appellerai la prestataire. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a rejeté la demande parce qu'elle a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Lorsque la prestataire a demandé à la Commission de réviser la décision, cette dernière n'a pas modifié sa décision.

[3] La prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a rejeté son appel. Elle demande maintenant la permission d'en appeler auprès de la division d'appel.

[4] Je refuse la permission d'en appeler. La prestataire n'a pas relevé d'argument défendable selon lequel la division générale a commis l'une ou l'autre des erreurs que je pourrais prendre en considération.

Questions en litige

[5] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence en établissant des exigences obligatoires de facto?

[6] Peut-on soutenir que la division générale a agi d'une manière injuste sur le plan procédural en omettant de donner l'occasion de contre-interroger la Commission ou ses témoins?

[7] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en

- a) Appliquant la mauvaise définition juridique de « justification de quitter son emploi »?
- b) Ajoutant des exigences au critère juridique?

- c) Appliquant mal le fardeau ou la charge juridique et n'a pas accordé à la prestataire le bénéfice du doute?
- d) Appliquant mal la jurisprudence?
- e) Omettant de concilier des éléments de preuve contradictoires?
- f) Exigeant un billet du médecin pour prouver que les conditions de travail constituaient un danger pour la santé de la prestataire?

[8] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante :

- a) Dans la façon dont elle a évalué la crédibilité de la preuve de l'employeur?
- b) En évaluant le caractère suffisant de la recherche d'emploi de la prestataire?
- c) En exigeant que la prestataire ait demandé un congé comme solution de rechange raisonnable à son départ?
- d) En concluant que la prestataire aurait dû faire part de ses préoccupations à l'employeur de façon plus énergique?
- e) En examinant la façon dont l'employeur pourrait répondre à une plainte plus catégorique?
- f) En considérant sa période de préavis comme pertinente pour décider si ses conditions de travail étaient intolérables?

Analyse

Principes généraux

[9] Pour que la demande de permission d'en appeler de la prestataire soit accueillie, les motifs de son appel devraient correspondre aux « moyens d'appel ». Les moyens d'appel établissent les types d'erreurs que je peux prendre en considération.

[10] Je ne peux tenir compte que des erreurs suivantes :

- a) Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.

- b) La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher (erreur de compétence).
- c) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- d) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit¹.

[11] Pour accueillir cette demande de permission et permettre à la procédure d'appel d'aller de l'avant, je dois conclure qu'il y a une chance raisonnable de succès sur le fondement d'un ou de plusieurs moyens d'appel. D'autres décisions judiciaires ont assimilé une chance raisonnable de succès à une « cause défendable »².

Erreur de compétence

[12] La nature des préoccupations de la prestataire à l'égard de la compétence de la division générale n'est pas claire.

[13] La division générale a compétence pour examiner les questions découlant de la décision de révision de la Commission. Elle doit tenir compte de chaque question dans la décision de révision, mais elle ne peut pas tenir compte d'autres questions.

[14] On ne peut soutenir que la division générale a outrepassé sa compétence ou n'a pas exercé sa compétence.

[15] La seule question à trancher dans la décision de révision était l'exclusion de la prestataire, qui découle de la conclusion de la Commission selon laquelle elle avait quitté volontairement son emploi sans justification.

[16] La division générale s'est penchée sur la question de savoir si la prestataire a quitté volontairement son emploi et a conclu que tel était le cas. Elle s'est ensuite penchée sur la question de savoir si elle avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, ce qui constitue le critère d'une « justification ».

¹ Il s'agit d'une version en langage simple des moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

² Voir l'arrêt *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

[17] La prestataire soutient que la division générale a importé une exigence supplémentaire dans le critère juridique en tenant compte de la suffisance de ses démarches de recherche d'emploi. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas effectué une recherche d'emploi sincère et qu'elle aurait pu (comme solution de rechange raisonnable à son départ) tenter [traduction] « sérieusement » de trouver un autre emploi avant de quitter son emploi.

[18] S'il s'agit d'une erreur, ce serait une erreur de droit ou de fait, et non de compétence. J'examinerai plus loin dans la présente décision la façon dont la division générale a géré la suffisance de sa recherche d'emploi.

Équité procédurale

[19] La prestataire soutient que le processus était injuste parce que ni la Commission ni aucun témoin contacté par la Commission ne se sont présentés à l'audience. Cela a privé la prestataire de la possibilité de contre-interroger la Commission ou ses témoins.

[20] On ne peut soutenir que le processus était injuste sur le plan procédural.

[21] L'équité procédurale exige un décideur impartial et exige qu'une partie ait une occasion équitable de connaître la preuve (sur laquelle l'autre partie s'appuie) et une occasion équitable d'être entendue.

[22] En l'absence d'un représentant de la Commission, l'argument de la Commission s'appuie sur la preuve au dossier, y compris les déclarations qu'elle a recueillies dans le cadre de son enquête. Cela représente l'ensemble de la preuve de la Commission. Le Tribunal s'est assuré que la prestataire avait tous ces documents, ainsi que les observations écrites de la Commission, avant l'audience. Elle a eu l'occasion de répondre par son témoignage ou une preuve documentaire supplémentaire et de faire ses propres observations écrites ou orales.

[23] Rien n'oblige la division générale à accepter les éléments de preuve à première vue, y compris ceux fournis par la Commission. Il incombe à la division générale d'apprécier la preuve et de tirer des conclusions de fait. En cas de conflit important

dans les éléments de preuve pertinents, elle doit choisir les éléments de preuve à accepter. Dans certains cas, elle accordera plus de poids aux déclarations au dossier parce qu'elles ont été faites plus près des événements. Dans d'autres cas, elle peut accorder plus de poids au témoignage oral d'une partie ou à la déposition d'un témoin, lorsque la division générale l'estime crédible et fiable.

[24] L'absence de la Commission ne nuit pas au droit de la prestataire de connaître l'affaire ou d'y répondre.

[25] Je note que le représentant de la prestataire a donné une opinion sur l'équité du processus à la fin de l'audience devant la division générale. Il a déclaré que le processus était équitable et que l'audience avait été menée d'une manière qui a permis à la prestataire d'avoir son mot à dire³.

Erreur de droit

– Utilisation du bon critère juridique

[26] On ne peut soutenir que la division générale a appliqué un critère juridique incorrect.

[27] La prestataire affirme qu'il est [traduction] « manifestement déraisonnable » que la division générale l'ait obligée d'épuiser toutes les solutions de rechange raisonnables. Raisonnable ou non, la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit qu'il existe une justification de quitter volontairement son emploi si le ou la prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi compte tenu de toutes les circonstances⁴. Autrement dit, les prestataires doivent épuiser leurs solutions de rechange raisonnables avant de quitter leur emploi.

[28] La division générale doit appliquer la *Loi* telle qu'elle est rédigée.

³ Écoutez l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 1 h 30 min 15 s (environ).

⁴ Voir les para 6, 12 et 14 de la décision de la division générale; voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* pour la définition de justification.

[29] La prestataire comprend que la division générale a décidé qu'elle n'avait pas de « motif raisonnable de quitter » son emploi. Elle laisse entendre qu'elle aurait dû appliquer un critère de la « personne raisonnable » et tenir compte de ce qui aurait été raisonnable pour une personne dans sa situation.

[30] La prestataire semble mal comprendre la décision de la division générale. Celle-ci n'a pas décidé que la prestataire n'avait pas de « motif raisonnable » ou qu'elle avait agi de façon déraisonnable. Ce n'est pas ce que la loi exige. Elle a décidé que la prestataire avait des solutions de rechange raisonnables. La question à trancher réside dans le caractère raisonnable des solutions de rechange et non dans le caractère raisonnable de la décision de la prestataire de quitter son emploi⁵. Le critère de la justification n'est pas ce qu'une personne raisonnable ferait dans la situation de la prestataire.⁶

[31] Un prestataire peut disposer d'autres solutions raisonnables que son départ, même s'il a agi raisonnablement en quittant son emploi⁷. Si même une solution de rechange raisonnable au départ existait probablement au moment où un prestataire quitte son emploi, il aura quitté son emploi sans justification et sera exclu du bénéfice des prestations.

[32] La question de savoir si une solution de rechange au départ est raisonnable doit tenir compte de toutes les circonstances. La loi énumère un certain nombre de circonstances pertinentes. Toutes les situations pertinentes doivent être prises en compte, mais il peut y en avoir d'autres⁸. Les « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité » représentent la seule circonstance que la division générale a jugée applicable⁹.

⁵ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129.

⁶ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17.

⁷ Voir l'arrêt *Tanguay c Commission de l'assurance-chômage*, A-1458-84.

⁸ Voir l'article 29(c) de la *Loi*.

⁹ Voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi*.

[33] La prestataire n'est pas d'accord avec la façon dont la division générale a évalué les dangers de son lieu de travail, mais elle n'a pas par ailleurs fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte de « toutes les circonstances ».

– **Ajout inapproprié d'exigences au critère juridique**

[34] Pour décider si la prestataire était fondée à quitter son emploi, la division générale devait décider si la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que son départ. L'une des solutions de rechange que la division générale a évaluées était la recherche d'un autre emploi par la prestataire avant sa démission.

[35] La division générale a reconnu que la prestataire avait effectué des démarches pour trouver du travail avant de démissionner. Toutefois, comme je l'ai mentionné précédemment, la prestataire estime que la division générale a commis une erreur en tenant compte du caractère suffisant de ces efforts. Elle croit qu'il en découle une exigence supplémentaire qui modifie le critère juridique.

[36] On ne peut soutenir que la division générale a modifié le critère juridique en évaluant le caractère suffisant de la recherche d'emploi par la prestataire.

[37] Elle devait démontrer qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi. La recherche d'un autre emploi avant de quitter son poste n'est considérée comme une solution de rechange raisonnable à un départ que parce qu'elle pourrait permettre de trouver un autre emploi. Si la prestataire avait trouvé un autre emploi, elle aurait pu éviter le chômage et n'aurait pas eu besoin de prestations d'assurance-emploi.

[38] La « recherche d'emploi » ne constitue pas toujours une solution de rechange raisonnable au départ. Il pourrait ne pas être considéré comme raisonnable de poursuivre les recherches après une période importante de démarches sincères, mais infructueuses. Toutefois, la recherche d'un emploi avant de démissionner ne pouvait être exclue comme solution de rechange raisonnable au départ, lorsque les démarches d'une ou d'un prestataire se sont révélées symboliques ou minimales.

[39] La division générale a appliqué l'exigence légale selon laquelle une prestataire n'a « pas d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi » pour tenir compte des circonstances de sa recherche d'emploi. Elle a conclu que ses démarches n'étaient pas sincères. Elle a conclu qu'elle aurait pu prendre plus de temps dans sa recherche d'emploi comme solution de rechange raisonnable à son départ. Cette conclusion porte sur une question mixte de fait et de droit.

[40] Les questions mixtes de fait et de droit portent sur la façon dont le droit établi est appliqué à des circonstances particulières. Les tribunaux ont statué que la division d'appel n'a pas le pouvoir d'examiner des questions mixtes de fait et de droit¹⁰.

[41] Toutefois, la division générale aurait pu commettre une erreur de fait si elle avait ignoré ou mal compris des éléments de preuve pertinents pour sa conclusion selon laquelle la recherche d'emploi constituait une solution de rechange raisonnable à son départ. Je reviendrai sur cette question lorsque j'examinerai la possibilité que la division générale ait commis une erreur de fait.

– **La norme de preuve**

[42] On ne peut soutenir que la division générale a appliqué la mauvaise norme juridique de preuve.

[43] La prestataire reconnaît que la norme appropriée est celle de la « prépondérance des probabilités ». Elle soutient que la division générale n'a pas appliqué cette norme.

[44] Trancher selon la prépondérance des probabilités signifie seulement que la division générale évalue l'ensemble de la preuve dont elle est saisie – quelle que soit sa source – et décide de l'issue plus probable qu'improbable.

[45] La Commission a fourni certains éléments de preuve au moyen des documents au dossier et de ses notes de discussions. La prestataire a fourni des éléments de preuve supplémentaires sous forme de documents déposés à la division générale et de son témoignage à l'audience. La division générale devait soupeser cette preuve pour

¹⁰ Voir l'arrêt *Quadir c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 21.

décider s'il était plus probable qu'improbable que le départ de la prestataire ait constitué la seule solution raisonnable dans son cas.

[46] La division générale a déclaré que la prestataire devait prouver l'existence d'une justification selon la prépondérance des probabilités¹¹. Rien dans la décision ne porte à croire que la division générale n'a pas appliqué cette norme lorsqu'elle a évalué la preuve. La prestataire n'a pas dit pourquoi elle croit que la division générale ne l'a pas fait.

– **Le fardeau de la preuve**

[47] La prestataire convient qu'elle a le fardeau de la preuve dans le cadre de l'appel. Elle soutient toutefois qu'une fois qu'elle a présenté sa preuve, le fardeau de la preuve se déplace vers la Commission.

[48] On ne peut soutenir que la division générale a mal appliqué le fardeau de la preuve.

[49] Il appartient à la Commission de prouver que la prestataire a quitté son emploi. Une fois qu'elle l'a fait, le fardeau de la preuve incombe à la prestataire de prouver qu'elle était fondée à poser ce geste. Le fardeau de la preuve ne revient pas à la Commission.

[50] La prestataire peut confondre le fardeau de la preuve avec la « charge de présentation ». Celle-ci peut passer d'une partie à l'autre. Dans certains cas, il incombe à une partie de répondre aux éléments de preuve fournis par l'autre partie pour étayer son point de vue sur un ou plusieurs faits particuliers. Si elle ne répond pas, le décideur pourrait accepter le point de vue de l'autre partie sur le fait en question.

[51] Bien qu'une partie ou l'autre puisse fournir des éléments de preuve sans réponse relativement à un fait particulier, cela ne signifie pas que la division générale conclura que la partie a satisfait au critère juridique applicable. Cela ne signifie même pas qu'elle

¹¹ Voir la décision de la division générale au para 13.

acceptera ce fait comme s'il était prouvé. La division générale rend sa décision après avoir soupesé la preuve disponible dans tous les cas.

– **Le bénéfice du doute**

[52] La prestataire soutient également que la division générale a commis une erreur en ne lui accordant pas le « bénéfice du doute ». On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en ne donnant pas à la prestataire le bénéfice du doute.

[53] La prestataire renvoie aux principes du Guide de la détermination de l'admissibilité, qui renferme les politiques régissant les décisions de la Commission¹². Le Guide traite de l'obligation de la Commission de donner le bénéfice du doute au prestataire. Il s'agit également d'une exigence de l'article 49(2) de la *Loi*.

[54] Toutefois, le « bénéfice du doute » ne peut être appliqué que dans les rares circonstances où la preuve appuie également l'un ou l'autre des résultats. La décision de la division générale ne laisse pas entendre que le membre a considéré la preuve comme ayant été soupesée de façon égale.

[55] De plus, la loi n'impose pas la même exigence à la division générale qu'à la Commission. La Cour d'appel fédérale a établi clairement que le « bénéfice du doute » prévu à l'article 49(2) ne s'applique qu'à la Commission¹³. Il n'est pas nécessaire que la division générale accorde le bénéfice du doute à un prestataire.

– **Application de la jurisprudence**

Application de l'arrêt Hernandez

[56] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en reliant l'affaire *Hernandez* à la situation de la prestataire.

¹² Ce Guide est accessible à l'adresse [Guide de la détermination de l'admissibilité – Canada.ca](http://www.canada.ca/guide-de-la-determination-de-ladmissibilite).

¹³ Voir l'arrêt *Chaoui c Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 66.

[57] La division générale n'a pas mal énoncé le fondement de la décision *Hernandez*¹⁴. Selon cette décision, un prestataire ne peut pas simplement prétendre que les conditions de travail sont dangereuses sans discuter des conditions de travail avec l'employeur ou explorer si ces conditions pourraient être modifiées.

[58] Ce qu'un prestataire devrait faire pour explorer la possibilité de changements aux conditions de travail sera fonction des faits de l'affaire. Selon la preuve dont la division générale a été saisie, la prestataire n'a pas parlé de ses préoccupations au représentant de l'employeur en matière de santé et de sécurité. Elle a dit avoir mentionné que l'air était « lourd » à son gestionnaire à plusieurs reprises. Un jour, elle a dit qu'elle était étourdie. Toutefois, elle n'a pas dit ce qu'elle entendait par de l'« air lourd » ou n'a pas établi de liens particulier entre ses étourdissements ou tout autre problème de santé et les problèmes de ventilation au bureau. Elle n'a pas dit qu'elle avait demandé à l'employeur de faire quoi que ce soit à ce sujet.

[59] Compte tenu de ces faits, la division générale n'a pas accepté que la prestataire [traduction] « ait véritablement tenté d'informer l'employeur de ses préoccupations en matière de santé et tenté de résoudre le problème »¹⁵. Vraisemblablement, la division générale n'a pas accepté que le prestataire ait [traduction] « discuté des conditions de travail » avec l'employeur au sens où l'entend la Cour dans l'arrêt *Hernandez*.

Application de décisions non contraignantes

[60] La prestataire avait fourni à la division générale une décision du TSS et trois décisions CUB¹⁶. Elle reconnaît que la division générale n'est pas liée par ces décisions, mais elle affirme que la division générale les a rejetées « d'emblée ».

¹⁴ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Hernandez*, 2007 CAF 320.

¹⁵ Voir la décision de la division générale au para 65.

¹⁶ Décisions CUB 60013, 59269 et 51905; décision *WA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 937.

[61] Selon la loi, un tribunal « ne devrait pas s'écarter sans raison des décisions antérieures »¹⁷. Toutefois, on ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en s'écarter de ces décisions.

[62] Les décisions fournies par la prestataire ne représentent pas collectivement une tendance et ne font pas partie d'une tendance plus large à l'appui d'une proposition de droit particulière. Elles ne soutiennent pas le principe selon lequel la perception du risque par un prestataire est suffisante pour établir que son lieu de travail constitue un danger pour sa santé ou sa sécurité.

[63] Néanmoins, la division générale n'a pas simplement rejeté les affaires. Elle a distingué la décision du TSS en disant que l'appelant dans cette affaire avait consulté un médecin à plus d'une reprise et que le médecin avait fourni une note médicale. La division générale a établi une distinction entre les décisions CUB en faisant valoir que le juge-arbitre pouvait prendre connaissance d'office des dangers du milieu de travail.

– **Défaut de concilier des éléments de preuve contradictoires**

[64] Si la division générale s'est appuyée sur une preuve sans la concilier avec une preuve contradictoire, cela pourrait être qualifié d'erreur de fait ou de droit.

[65] La prestataire affirme qu'il y avait des contradictions internes dans la preuve. Elle note expressément une contradiction entre une déclaration selon laquelle elle n'a pas fait part de ses préoccupations à la direction et une autre déclaration dans laquelle elle dit avoir mentionné à l'employeur qu'elle se sentait étourdie. La division générale a conclu qu'elle n'avait jamais dit à l'employeur que la qualité de l'air la rendait malade.

[66] Toutefois, on ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur en omettant de concilier cette preuve.

[67] Les énoncés n'ont pas besoin d'être conciliés parce qu'ils ne sont pas contradictoires. La division générale a noté que la prestataire s'était plainte de la qualité

¹⁷ Arrêt *Canada (Procureur général) c Bri-Chem Supply Ltd.*, 2016 CAF 257.

de l'air à son gestionnaire lors de conversations informelles et qu'une fois, elle a dit à son gestionnaire qu'elle ressentait des étourdissements.

[68] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas dit à son employeur que la qualité de l'air nuisait à sa santé en se fondant sur son propre témoignage.

[69] Sa conclusion n'était pas incompatible avec le fait que la prestataire avait soulevé des préoccupations sur la qualité de l'air auprès de son gestionnaire, et elle n'était pas incompatible avec le témoignage de la prestataire selon lequel elle s'était plainte un jour d'étourdissements.

– **Exiger un billet du médecin**

[70] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en exigeant un billet du médecin.

[71] À la division générale, la Commission a fait valoir que la prestataire aurait pu consulter un médecin avant de quitter son emploi pour confirmer que sa situation de travail représentait un danger pour sa santé. La division générale a accepté, concluant que la prestataire n'avait pas demandé de preuve médicale pour conclure qu'elle devait quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[72] La prestataire a déclaré qu'elle avait quitté son emploi lorsqu'elle l'a fait parce qu'elle craignait les conséquences d'un maintien en poste sur sa santé. Par conséquent, la division générale devait décider si ses problèmes de santé l'obligeaient à quitter son emploi d'urgence afin qu'elle puisse décider si les solutions de rechange proposées au départ étaient raisonnables.

[73] La division générale n'a pas conclu que la prestataire aurait pu demander une preuve médicale comme solution de rechange raisonnable à son départ. Elle a tenu compte du fait que la prestataire n'avait pas cherché à obtenir de preuve médicale parce que c'était pertinent pour décider si ses problèmes de santé étaient liés à son environnement de travail et si elle devait sortir de cet environnement de toute urgence.

[74] La division générale n'a pas déclaré ou sous-entendu qu'elle ne pouvait pas – en règle générale – conclure que les conditions de travail étaient dangereuses en l'absence d'un billet du médecin. Elle a plutôt laissé entendre qu'elle exigerait une certaine preuve que les conditions de travail étaient dangereuses pour la santé au-delà de l'affirmation de la prestataire. Elle a mentionné comme autre exemple de preuve qui se serait révélée utile des analyses de la qualité de l'air.

[75] Cela dit, la division générale n'aurait pas commis d'erreur si elle avait exigé que la prestataire demande des conseils médicaux comme solution de rechange raisonnable à son départ lorsqu'elle l'a fait. Dans l'affaire *Green*, la Cour a accepté cette situation comme une solution de rechange légitime au départ. Elle a confirmé une décision de la division d'appel qui a conclu qu'un prestataire avait d'autres solutions raisonnables, notamment [traduction] « demander un congé de maladie, consulter un médecin ou obtenir la note d'un médecin à l'égard de ses problèmes médicaux; »¹⁸.

Erreur de fait importante

[76] Si la décision de la division générale est fondée sur une conclusion de fait qui fait fi de la preuve pertinente, qui a mal assimilé celle-ci ou qui ne découle pas logiquement de la preuve, ce serait considéré comme une erreur de fait.

[77] Lorsque j'examine si la division générale a commis une telle erreur, je ne peux tenir compte d'aucun nouvel élément de preuve pour m'aider à trancher¹⁹. Dans la mesure où les observations de la prestataire comprennent des affirmations de faits qui n'étaient pas en preuve devant la division générale, je ne les examinerai pas.

[78] Je n'ai pas non plus le pouvoir de m'immiscer dans la façon dont la division générale a soupesé ou évalué la preuve dont elle était saisie²⁰.

¹⁸ Voir l'arrêt *Green c Canada (Procureur général)* 2020 CAF 102.

¹⁹ Décision *El Haddadi c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 482; arrêt *Mette c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 276.

²⁰ Voir par exemple les décisions : *Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439, *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354, *Johnson c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1254, *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1367.

[79] La prestataire a relevé plusieurs points au sujet desquels elle n'était pas d'accord avec les conclusions de fait de la division générale.

– **Évaluation de la crédibilité**

[80] La prestataire a fait valoir que la division générale aurait dû rejeter toute la preuve de l'employeur parce qu'elle a rejeté la déclaration de l'employeur selon laquelle le travailleur était parti parce que la charge de travail était trop lourde.

[81] En d'autres termes, la prestataire laisse entendre que la division générale a commis une erreur en acceptant que toute la preuve de l'employeur fût crédible.

[82] Lorsqu'elle a examiné les motifs du départ de la prestataire, la division générale a soupesé la déposition de la prestataire – y compris son témoignage et le motif déclaré de sa démission – par rapport aux notes de la déclaration de l'employeur de la Commission. Lorsque cette preuve était contradictoire, elle a choisi de privilégier le témoignage de la prestataire. Elle a tiré la conclusion de fait qu'elle est partie en raison de ses problèmes de santé.

[83] Lorsque la division générale a examiné les rapports sur les préoccupations relatives à la qualité de l'air, elle a relevé le témoignage de l'employeur selon lequel la prestataire avait soulevé certaines préoccupations concernant la qualité de l'air, mais n'avait pas déposé de plainte précise à ce sujet. Elle a également noté le témoignage de la prestataire au sujet de ce qu'elle a dit à l'employeur. Elle a confirmé qu'elle n'avait jamais déposé de plainte officielle et qu'elle n'avait pas dit à l'employeur que la qualité de l'air la rendait malade.

[84] La division générale a conclu que la prestataire avait dit à l'employeur que la qualité de l'air se révélait problématique. Elle a également conclu qu'elle n'avait pas déposé de plainte officielle.

[85] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur en acceptant une partie de la preuve de l'employeur.

[86] Il appartient à la division générale de décider du poids qu'elle accordera à chaque élément de preuve. Je ne peux pas intervenir dans les conclusions de fait à moins qu'elles ne soient étayées par des éléments de preuve ou qu'elles ne tiennent pas compte de la preuve ou comprennent mal celle-ci.

[87] De plus, la division générale n'a pas préféré la preuve de l'employeur à celle de la prestataire. À l'exception de sa conclusion sur les raisons du départ de la prestataire, les conclusions de fait de la division générale concordent avec le témoignage de la prestataire.

[88] La prestataire ne croit pas que la division générale aurait dû accepter l'affirmation de l'employeur selon laquelle elle était la seule employée à s'être plainte de la qualité de l'air. Elle affirme qu'il n'y a aucune preuve de cela.

[89] Elle veut probablement dire qu'il n'y a aucune preuve corroborante. Selon les déclarations de l'employeur, personne d'autre au bureau ne s'est plaint²¹. Ces déclarations sont des éléments de preuve même si elles ne sont pas corroborées.

[90] Il était loisible à la division générale d'accepter à première vue la déclaration de l'employeur selon laquelle personne d'autre ne s'est plaint puisqu'il n'y avait aucune preuve du contraire. La prestataire n'a pas réfuté le témoignage de l'employeur selon lequel personne d'autre ne s'était plaint. Elle n'a pas témoigné qu'elle était au courant d'autres plaintes et elle n'a pas fourni de preuve documentaire d'autres plaintes.

– Recherche d'emploi

[91] La prestataire n'était pas d'accord avec la compréhension qu'avait la division générale de ses démarches de recherche d'emploi. La division générale a déclaré que la prestataire a admis qu'elle n'avait commencé sa recherche d'emploi qu'une semaine avant de quitter son emploi. C'est pertinent puisque la division générale a déclaré qu'elle aurait dû « soit commencer à chercher un autre emploi plus tôt, soit rester plus

²¹ Voir les pages GD3-30 et GD3-43.

longtemps, afin de tenter sérieusement de trouver un autre emploi avant de décider de partir »²².

[92] Toutefois, on ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur en comprenant mal le moment ou l'ampleur de sa recherche d'emploi.

[93] La prestataire a fait valoir que sa première demande d'emploi a été faite le 25 juin et qu'elle avait commencé à chercher du travail auparavant. Toutefois, il s'agit d'un nouvel élément de preuve qui n'a pas été présenté à la division générale, de sorte que je ne peux pas l'examiner²³.

[94] La seule preuve dont la division générale a été saisie au sujet du moment où la prestataire a commencé à chercher du travail provient de ses propres déclarations à la Commission. Elle a dit avoir commencé à postuler des emplois en juillet²⁴. Elle a dit avoir postulé quelques emplois avant de partir et avoir eu une entrevue²⁵. La prestataire n'a pas témoigné à la division générale au sujet de l'ampleur de sa recherche d'emploi ni précisé la date à laquelle elle a commencé à chercher du travail.

[95] La prestataire n'a pas déclaré, en autant de mots, qu'elle n'a commencé sa recherche d'emploi qu'« une semaine avant de quitter son emploi ». Toutefois, elle a dit qu'elle n'avait commencé à présenter des demandes qu'en juillet et qu'elle avait donné un préavis à son employeur dans un courriel daté du 8 juillet 2022. De ce fait, la division générale pourrait déduire qu'elle n'avait cherché du travail que depuis environ une semaine avant de démissionner.

– Demander de prendre un congé plutôt que de quitter son emploi

[96] La prestataire soutient qu'il n'est pas logique que la division générale laisse entendre qu'elle aurait pu demander un congé comme solution de rechange raisonnable à son départ. Elle soutient que cela n'a aucun sens parce qu'elle n'aurait eu

²² Voir la décision de la division générale au para 91.

²³ Voir la décision *Belo-Alves c Canada (Procureur général)*, 2014 CF 1100, voir aussi la décision *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300.

²⁴ Voir la page GD3-28.

²⁵ Voir les pages GD36-8 et GD3-36.

aucune rémunération. Une conclusion de fait tirée de façon « abusive ou arbitraire » constitue une erreur. Je présume que la prestataire soutient qu'il s'agit d'une conclusion tirée de manière abusive ou arbitraire.

[97] La prestataire ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu qu'elle aurait pu demander de prendre un congé.

[98] Toutefois, la décision de la division générale s'appuie sur de la jurisprudence. La Cour d'appel fédérale a examiné le cas d'un prestataire qui n'a pas été en mesure d'établir que l'employeur lui aurait refusé un congé, s'il en avait fait la demande²⁶. La Cour a statué qu'il était raisonnable pour le juge-arbitre de conclure que le prestataire n'avait pas démontré qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi²⁷.

[99] Même si la prise d'un congé n'était pas une solution raisonnable pour la prestataire, la division générale a accepté qu'il existât d'autres solutions raisonnables. Pour avoir une chance raisonnable de succès, la prestataire devrait soutenir que la division générale a commis une ou des erreurs qui auraient pu influencer sur toutes les solutions de rechange raisonnables sur lesquelles elle s'est fondée.

– **Danger apparent pour la santé/plainte plus catégorique**

[100] La prestataire fait valoir que la qualité de l'air en milieu de travail constituait un danger manifeste et qu'il était évident que l'employeur devait faire quelque chose à ce sujet. Elle soutient que la division générale a commis une erreur en concluant qu'elle n'avait pas démontré que les conditions de travail constituaient un danger pour sa santé ou sa sécurité. Elle ajoute que la division générale a commis une erreur en concluant qu'elle n'avait pas suffisamment soulevé ses préoccupations.

[101] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait dans ses conclusions.

²⁶ Arrêt *Canada (Procureur général) c Patel*, 2010 CAF 95.

²⁷ Le juge-arbitre était le deuxième palier d'appel en matière d'assurance-chômage dans l'ancien régime d'appel administratif.

[102] La prestataire souligne la preuve qu'il y avait des particules sur les surfaces des bureaux et que le personnel de l'usine (d'où les particules s'échappaient vraisemblablement) portait des masques faciaux. Elle note également qu'elle est particulièrement sensible en raison de ses antécédents de cancer et qu'elle croyait honnêtement que la poussière et la qualité de l'air représentaient un danger.

[103] La division générale a fait référence aux matières particulaires²⁸, à l'utilisation de respirateurs²⁹ et à ses antécédents de cancer³⁰, ainsi qu'à d'autres éléments de preuve comme la preuve de fumée soumise par la prestataire, l'effet de l'air ou de la fumée sur elle et la fiche de données de sécurité.

[104] Toutefois, la division générale a également noté que la prestataire n'avait pas demandé d'avis médical selon lequel ses conditions de travail lui causaient des symptômes. Elle a noté qu'elle n'avait pas parlé à son employeur de sa conviction que ses symptômes étaient liés à la qualité de l'air en milieu de travail. Elle a observé qu'aucune analyse n'a été effectuée pour confirmer la qualité de l'air en milieu de travail.

[105] La division générale a soupesé la preuve et a conclu que la prestataire n'avait pas démontré que les conditions de travail constituaient effectivement un danger pour sa santé et sa sécurité. Je ne suis pas autorisé à apprécier à nouveau la preuve et à en arriver à une conclusion différente.

[106] La prestataire croit également qu'elle a suffisamment dit à l'employeur qu'il aurait dû savoir qu'il devait faire quelque chose au sujet de l'air. La division générale n'était pas d'accord. Elle a tenu compte de la preuve selon laquelle la prestataire n'avait pas communiqué avec le représentant en matière de santé et de sécurité, qu'elle n'avait pas déposé de plainte officielle, mais seulement parlé de la qualité de l'air au bureau lors de

²⁸ Voir la décision de la division générale au para 20.

²⁹ Voir la décision de la division générale au para 23.

³⁰ Voir la décision de la division générale aux para 22 et 32.

conversations informelles et qu'elle n'avait jamais dit à l'employeur qu'elle avait des problèmes de santé liés à la qualité de l'air³¹.

[107] La prestataire n'a relevé aucun élément de preuve pertinent que la division générale a ignoré ou mal compris lorsqu'elle a examiné les dangers du milieu de travail ou décrit comment elle a soulevé ses préoccupations. Elle peut être en désaccord avec la façon dont la division générale a soupesé la preuve pour conclure à ces faits, mais la conclusion de la division générale était rationnellement liée à la preuve, et je ne peux m'en mêler.

[108] La prestataire a également contesté l'exigence de la division générale selon laquelle elle doit fournir à l'employeur plus de renseignements sur ses préoccupations en matière de santé. Elle affirme que ses antécédents médicaux sont confidentiels et qu'elle ne fait pas confiance à l'employeur pour traiter ces renseignements de façon appropriée.

[109] Je ne sais pas exactement quelle erreur la prestataire soulève, mais la division générale n'a jamais laissé entendre que la prestataire aurait dû divulguer ses antécédents médicaux à l'employeur. La division générale a seulement dit qu'elle aurait dû divulguer les symptômes qu'elle éprouvait et qu'elle avait liés à la mauvaise qualité de l'air. La division générale a laissé entendre que cela aurait pu mener à une réponse plus complète, y compris des analyses de qualité de l'air.

– Représailles

[110] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en déclarant que les employeurs sont conscients de leur responsabilité d'avoir ignoré les préoccupations en matière de santé et de sécurité et qu'il était spéculatif de penser qu'elle exercerait des représailles contre un travailleur qui a soulevé une telle préoccupation.

³¹ Voir la décision de la division générale aux para 22 à 26.

[111] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait dans ces déclarations.

[112] La division générale répondait à l'argument de la prestataire selon lequel l'employeur aurait exercé des représailles si elle avait consulté le représentant en matière de santé et de sécurité. La prestataire demandait à la division générale de conclure qu'on n'aurait pas dû s'attendre à ce qu'elle demande à l'employeur de remédier aux conditions de travail parce que l'employeur prendrait des mesures contre elle.

[113] En un sens, la division générale prenait « connaissance d'office » du fait que les employeurs sont généralement conscients que la prise de mesures de représailles contre un employé dans de telles affaires pourrait entraîner des conséquences. En d'autres termes, elle considérait ce fait si notoire qu'elle pouvait l'accepter comme vrai sans preuve. La question de savoir si elle a raison à ce sujet n'influe pas sur sa décision.

[114] Peu importe l'opinion du membre de la division générale sur ce que l'employeur pourrait être censé savoir, rien ne permet de soutenir qu'il a commis une erreur en considérant les affirmations de la prestataire comme des spéculations. La prestataire qualifie la division générale de « naïve », mais cette dernière n'a commis aucune erreur en refusant d'accepter, sans preuve, l'affirmation de la prestataire selon laquelle l'employeur exercerait des représailles contre elle.

– **Conditions de travail intolérables**

[115] La division générale n'était pas convaincue que les conditions de travail de la prestataire étaient intolérables. La prestataire n'est pas d'accord. Elle soutient qu'elle était particulièrement sensible aux dangers du milieu de travail parce qu'elle était une survivante du cancer.

[116] Elle soutient également que la division générale n'aurait pas dû retenir contre elle qu'elle a donné un préavis de deux semaines avant son départ et qu'elle a offert de

former son remplaçant. Elle n'accepte pas qu'il s'agisse d'une preuve que ses conditions de travail devaient être tolérables.

[117] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur en omettant de tenir compte de ses antécédents de cancer ou en considérant que la décision de la prestataire de donner avis était pertinente.

[118] La division générale a tenu compte de ses antécédents de cancer lorsqu'elle a examiné si ses conditions de travail constituaient un danger pour sa santé ou sa sécurité. Elle a admis qu'elle avait des « préoccupations accrues [...] en raison de son combat antérieur contre le cancer » et a reconnu que ce sont ses « craintes [...] de conséquences négatives sur la santé causées par la qualité de l'air qui ont finalement mené à sa démission »³².

[119] La division générale n'a pas fait référence à ses antécédents de cancer lorsqu'elle a décidé que ses conditions de travail n'étaient pas intolérables. Sa conclusion s'appuyait sur d'autres éléments de preuve qui laissaient entendre que la prestataire elle-même ne considérait pas ses conditions de travail comme intolérables.

[120] Elle a tenu compte du fait que la prestataire s'était préoccupée de la qualité de l'air pendant toute la période de 22 mois de son emploi. Au cours de cette période, elle n'a pas fait comprendre à l'employeur à quel point elle était gravement touchée. Elle n'est pas partie immédiatement lorsqu'elle a ressenti une aggravation de ses symptômes ni n'a pris un congé de maladie. Elle a donné un préavis pour pouvoir former un remplaçant.

[121] Compte tenu de cette preuve, la crainte de la prestataire que son cancer puisse refaire surface n'est pas importante à un point tel que ce serait une erreur de la division générale d'omettre de le mentionner dans ce contexte particulier. La division générale n'est pas tenue de mentionner chacun des éléments de preuve. Cependant, l'on peut habituellement présumer qu'elle tiendra compte de la preuve dont elle est saisie³³.

³² Voir la décision de la division générale aux para 32 et 40.

³³ Arrêt *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

[122] La prestataire a également fait valoir que ses possibilités de trouver un autre emploi seraient touchées si elle partait sans donner d'avis. Je pense qu'elle croit que la division générale n'aurait pas dû tenir compte du fait qu'elle a donné avis contre elle; qu'il s'agissait en quelque sorte d'un facteur inapproprié ou non pertinent.

[123] Je comprends que la prestataire croyait que son environnement de travail la rendait malade et qu'elle aurait peut-être préféré partir le plus tôt possible. Je comprends également qu'elle ne voulait pas quitter son emploi sans donner d'avis, car cela pourrait avoir une incidence sur ses perspectives de réemploi. Elle a été confrontée à un choix désagréable.

[124] Toutefois, on ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur en jugeant pertinent qu'elle ait donné un préavis de deux semaines avant de partir.

[125] Les conditions de travail de la prestataire étaient intolérables ou elles ne l'étaient pas. Si ses conditions de travail étaient vraiment intolérables, elle aurait dû partir sans tenir compte de la perspective d'une mauvaise référence de la part de l'employeur. Elle a quitté son emploi le 21 juillet 2022 à la fin de sa période de préavis. Si ses conditions de travail n'étaient pas si intolérables qu'elle pouvait rester pour la période de son préavis, elles lui auraient permis de rester pour d'autres raisons également. Elle aurait pu rester pour insister auprès de l'employeur pour remédier à la ventilation du lieu de travail et elle aurait pu rester pendant qu'elle cherchait un autre emploi.

Sommaire

La prestataire n'a pas établi d'arguments défendables selon lesquels la division générale a commis une erreur en vertu de l'un ou l'autre de ses moyens d'appel. Elle n'a aucune chance raisonnable de succès en appel.

Conclusion

[126] Je refuse la permission d'en appeler. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel