



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c HK*, 2025 TSS 342

# Tribunal de la sécurité sociale du Canada

## Division d'appel

### Décision

**Partie appelante :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante :** Jessica Murdoch

**Partie intimée :** H. K.

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
18 décembre 2024  
(GE-24-3766)

---

**Membre du Tribunal :** Stephen Bergen

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 14 mars 2025

**Personnes présentes à l'audience :** Appelante  
Représentant de l'intimée

**Date de la décision :** Le 9 avril 2025

**Numéro de dossier :** AD-25-10

## Décision

[1] Je rejette l'appel. La division générale n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a conclu que la prestataire était fondée à quitter son emploi.

## Aperçu

[2] L'appelante est la Commission de l'assurance-emploi du Canada, que j'appellerai la Commission. H. K. est l'intimée. Je l'appellerai la prestataire parce que cet appel concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire avait un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel. Elle a demandé des prestations d'assurance-emploi après avoir perdu son emploi à temps plein. La Commission a découvert que la prestataire avait ensuite quitté son emploi à temps partiel et a décidé qu'elle n'aurait pas dû recevoir de prestations à compter de cette date. Selon la Commission, elle n'était pas fondée à quitter son emploi à temps partiel. La prestataire a demandé une révision à la Commission, mais celle-ci a maintenu sa décision.

[4] La prestataire a ensuite fait appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a accueilli son appel. Elle a conclu que la prestataire était fondée à quitter son emploi parce que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas. La Commission n'était pas d'accord et a porté la décision de la division générale en appel à la division d'appel.

[5] Je rejette l'appel. La division générale n'a pas commis d'erreur de droit ou de fait.

## Questions en litige

[6] La question en litige dans cet appel est de savoir si la division générale a commis une erreur de droit de l'une des façons suivantes :

- a) en tirant des conclusions contradictoires, à savoir que la prestataire savait que ses heures de travail pouvaient changer et qu'elle avait subi une modification importante de son horaire de travail et de sa rémunération;

- b) en citant une jurisprudence inapplicable;
- c) en prenant en compte des éléments de preuve qui n'étaient pas pertinents par rapport aux circonstances entourant le départ de la prestataire;
- d) en n'évaluant pas si la prestataire disposait d'autres solutions raisonnables qui auraient pu lui permettre de résoudre ses problèmes de santé mentale.

## Analyse

### Principes juridiques applicables à tous les appels

[7] La division d'appel peut seulement examiner les erreurs qui relèvent de l'un des moyens d'appel suivants :

- a) Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire (erreur de compétence).
- c) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.
- d) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>1</sup>.

[8] La Commission a soutenu que la division générale avait commis des erreurs de droit et de fait.

## Erreurs de droit

### – Conclusions contradictoires

[9] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit en tirant des conclusions contradictoires.

[10] La division générale a conclu que les heures de travail de la prestataire avaient été réduites au fil du temps. Elle a également conclu qu'il y avait eu des semaines où

---

<sup>1</sup> Il s'agit d'une version en langage clair 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*.

elle n'avait pas travaillé du tout. La division générale a jugé que l'employeur de la prestataire avait annulé certains de ses quarts de travail en l'appelant chez elle et qu'il avait également annulé ses quarts de travail à deux reprises lorsqu'elle s'était présentée prête à travailler. La division générale a semblé accepter le témoignage de la prestataire selon lequel d'autres personnes, même des personnes embauchées après elle, n'étaient pas renvoyées chez elles lorsqu'elles se présentaient pour travailler.

[11] À partir de ces éléments de preuve, la division générale a conclu que la prestataire avait subi une modification importante de son horaire.

[12] La Commission soutient que cette conclusion de la division générale est incompatible avec son autre conclusion selon laquelle la prestataire savait que ses heures de travail pouvaient changer en fonction des besoins de son entreprise. Elle soutient que cette incohérence est une erreur de droit.

[13] Je ne suis pas d'accord. L'argument de la Commission implique qu'il est impossible pour une personne de subir une modification importante de ses heures de travail ou de sa rémunération, à moins qu'un nombre d'heures déterminé ou une rémunération minimale ne lui aient été formellement garantis. Cet argument repose sur une interprétation de la notion de modification importante de telle sorte que l'horaire ou les heures de travail d'une personne ne peuvent être déterminés qu'en fonction de l'accord initial conclu avec l'employeur.

[14] La division générale n'a pas vu les choses de cette manière. Elle n'a pas présumé que l'accord initial était le seul point de référence possible. Elle s'est plutôt concentrée sur la façon dont l'employeur avait prévu périodiquement que la prestataire travaille certaines heures et avait ensuite annulé ces heures. C'est sur cette base que la division générale a conclu que la prestataire avait subi une modification importante de ses heures de travail et de sa rémunération, malgré le fait qu'on ne lui avait pas garanti un nombre minimum d'heures.

[15] La décision *Montreuil* de la Cour d'appel fédérale propose quelques pistes pour interpréter la notion de modification importante. La prestataire dans cette affaire a fait

valoir qu'elle avait subi une baisse de salaire importante, même si c'était son propre syndicat qui avait négocié les conditions de cette baisse. Dans la décision *Montreuil*, la Cour d'appel fédérale révisait une décision du juge-arbitre. Le juge-arbitre avait conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi parce qu'elle avait accepté (par l'entremise de son syndicat) la baisse de salaire. La Cour a cassé la décision du juge-arbitre. Elle a maintenu la décision initiale du conseil arbitral (qui avait conclu que la prestataire était fondée à quitter son emploi en raison de la baisse de salaire). La Cour a déclaré que le consentement d'une personne à une baisse de salaire est un élément très important à prendre en considération, mais qu'il n'est pas déterminant<sup>2</sup>.

[16] Bien que les faits de l'affaire *Montreuil* diffèrent considérablement de ceux de la présente affaire, elle établit un principe qui peut être appliqué ici : il est possible pour une personne de faire valoir une modification importante même si elle a consenti à cette modification. Dans la présente affaire, la prestataire avait initialement accepté ou consenti à un accord continu selon lequel son employeur ne lui garantissait pas un nombre d'heures de travail déterminé ou une rémunération minimale. Cela signifie nécessairement que ses heures de travail ne pouvaient pas changer de façon importante *par rapport aux heures auxquelles elle avait consenti*. Voilà l'argument de la Commission, tel que je le comprends.

[17] Toutefois, l'absence de garantie ne signifie pas nécessairement que la prestataire ne pouvait pas subir une modification importante des heures de travail ou de la rémunération qu'elle recevait en fait ou auxquelles elle avait fini par s'attendre.

[18] Le Tribunal de la sécurité sociale a déjà examiné si une employée occasionnelle à temps partiel était fondée à quitter son emploi ou à prendre un congé<sup>3</sup>. Dans la décision *RW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, l'employeur a progressivement réduit les heures de travail de la prestataire, au point où elle ne travaillait plus du tout.

---

<sup>2</sup> Voir la décision *Montreuil c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-868-96.

<sup>3</sup> Voir la décision *RW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1759 et la décision *RW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 257.

[19] La division d'appel a conclu que la division générale avait commis une erreur en n'examinant pas si l'employeur avait réduit les heures de travail de la prestataire de façon importante. Elle a renvoyé l'affaire à la division générale pour réexamen. La division générale a rendu une nouvelle décision et a accueilli l'appel. Elle a admis que la prestataire avait subi une modification importante de ses heures de travail, ce qui avait entraîné une baisse importante de son salaire (malgré son statut d'employée occasionnelle à temps partiel).

[20] Je n'ai trouvé aucune jurisprudence qui dise qu'une modification importante des conditions de rémunération peut ne pas être raisonnablement comprise comme incluant la perte de rémunération qui résulte de l'annulation répétée par l'employeur d'heures ou de quarts de travail. De même, je n'ai trouvé aucune jurisprudence qui insiste sur le fait qu'une personne peut seulement établir qu'elle a subi une modification importante de ses heures de travail ou de sa rémunération en comparant les heures de travail qui lui sont offertes à la norme d'une garantie d'un nombre d'heures de travail déterminé ou d'une rémunération minimale.

[21] Il était loisible à la division générale d'interpréter la notion de modification importante comme elle l'a fait. Ses conclusions ne sont pas contradictoires à la lumière de cette interprétation.

– **Application inappropriée de la jurisprudence**

[22] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit se basant sur une jurisprudence inapplicable.

[23] La Commission a suggéré que la division générale avait commis une erreur en se référant à la décision *LC c Commission de l'assurance-emploi du Canada* parce que les faits étaient différents. Dans l'affaire *LC*, l'employeur et le prestataire avaient conclu une entente formelle sur l'horaire de celui-ci, et l'employeur avait modifié unilatéralement ses heures de travail. Dans la présente affaire, la prestataire n'a jamais reçu de garantie officielle concernant ses heures de travail.

[24] Je juge que la division générale n'a pas commis d'erreur de droit en faisant référence à une jurisprudence inapplicable. Je conviens qu'il y a des différences importantes entre les faits du présent appel et ceux de l'affaire *LC*. Toutefois, la division générale a seulement jugé que la décision *LC* était pertinente. Elle n'a pas suggéré que les faits de cette décision étaient si similaires qu'elle était obligée la suivre. La décision de la division générale n'implique pas non plus que les circonstances de la prestataire étaient tout aussi impérieuses que la réduction permanente des heures ou la perte de quarts de travail décrite dans la décision *LC*.

[25] La division générale a fait référence à la décision *LC* lorsqu'elle a décidé que le fait que la prestataire avait perdu périodiquement des quarts de travail constituait une modification importante de ses heures et de sa rémunération. Dans la partie de la décision qui contient une note de bas de page faisant référence à la décision *LC*, la division générale a résumé le principe qui sous-tend cette décision comme suit : « [U]n changement d'horaire qui réduit considérablement la rémunération d'une personne est un changement important qui justifie son départ. »

[26] À mon avis, la division générale a utilisé la décision *LC* pour établir un lien entre la réduction des heures de travail et la réduction de la rémunération de la prestataire. La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une modification importante des conditions de rémunération est l'une des circonstances pertinentes pour déterminer s'il existe une justification. Le libellé de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne mentionne que les « conditions de rémunération ». Il ne mentionne pas une modification importante des heures ou des quarts de travail.

[27] La Commission a contesté l'idée que les heures de travail et la rémunération limitées de la prestataire pouvaient constituer une justification. Elle a laissé entendre qu'il y avait un courant jurisprudentiel, incluant en particulier la décision *Tremblay* de la Cour d'appel fédérale, qui appuyait son argument<sup>4</sup>. La décision *Tremblay* précise

---

<sup>4</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Tremblay*, (A-50-94).

qu'une personne n'est pas fondée à quitter son emploi parce qu'elle ne reçoit pas un salaire adéquat.

[28] J'ai cité la décision *Montreuil* plus tôt dans cette décision. La Cour a indiqué dans sa décision *Montreuil* que sa conclusion n'était pas incompatible avec sa décision antérieure dans l'affaire *Tremblay*. Les deux décisions portaient sur l'insatisfaction de prestataires à l'égard de leur salaire. Je soupçonne que la raison pour laquelle la Cour a pu se prononcer en faveur de la prestataire dans la décision *Montreuil* était qu'elle a quitté son emploi en raison d'une *baisse* de salaire. Dans la décision *Tremblay*, le prestataire était insatisfait de son salaire *régulier*.

[29] La division générale a été convaincue par ce qu'elle a perçu comme une *réduction* effective des heures de travail et de la rémunération de la prestataire. Elle n'a pas justifié sa décision en disant que la prestataire était simplement insatisfaite de son statut d'employée occasionnelle à temps partiel.

[30] Les différences factuelles entre le présent appel et la décision *LC* ne sont pas pertinentes quant à la manière dont la division générale s'est appuyée sur cette dernière. La division générale n'a pas commis d'erreur de droit en se référant à la décision *LC*.

– **Prise en compte d'éléments de preuve non pertinents**

[31] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit en prenant en compte des éléments de preuve non pertinents.

[32] La Commission soutient que la division générale n'aurait pas dû tenir compte du fait que la prestataire avait trouvé un autre emploi à temps plein le 19 juin, parce que cela n'était pas pertinent pour décider si elle était fondée à quitter son emploi. La Commission a déclaré à juste titre que [traduction] « seules les informations relatives aux circonstances entourant le départ de la prestataire sont pertinentes pour conclure à l'existence d'une justification<sup>5</sup> ».

---

<sup>5</sup> Voir la page AD5-5, où l'on cite la décision *Canada (Procureur général) c Furey*, [1996] A.C.F. no 971.

[33] Cependant, je ne suis pas d'accord avec le fait que les éléments de preuve de la prestataire ne pouvaient pas être pertinents par rapport aux circonstances entourant son départ.

[34] Pour être pertinents, les éléments de preuve doivent être **pertinents par rapport aux circonstances** entourant le départ de la prestataire. Il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'éléments de preuve **des circonstances** entourant son départ ni d'éléments de preuve qu'elle aurait pu obtenir au moment de son départ.

[35] La division générale a déclaré que la prestataire a continué à chercher du travail **tout en travaillant à temps partiel** et elle a noté qu'elle avait commencé un nouvel emploi à temps plein le 19 juin 2024. Elle a dit que cela signifiait qu'elle souhaitait travailler à temps plein et qu'elle cherchait activement un emploi. Il semble que la division générale ait tiré des conclusions du fait que la prestataire a trouvé un emploi si rapidement après avoir démissionné. Elle en a déduit qu'elle voulait travailler et qu'elle avait recherché activement un emploi avant même de quitter le sien.

[36] On pourrait soutenir que la division générale a accordé trop d'importance au fait que la prestataire a trouvé un emploi relativement rapidement, ou que sa déduction quant à l'intention et aux activités de la prestataire avant sa démission est faible. Toutefois, je ne peux pas intervenir dans la façon dont la division générale a soupesé la preuve<sup>6</sup>. Ce n'était pas une erreur de logique ou de droit que d'utiliser des éléments de preuve concernant des événements postérieurs pour aider à prouver des faits antérieurs.

[37] Quoi qu'il en soit, la division générale n'avait pas besoin de *déduire* que la prestataire voulait travailler à temps plein ni qu'elle cherchait du travail à partir des éléments de preuve montrant qu'elle avait commencé un nouvel emploi le 19 juin. Même si elle avait ignoré ce nouvel emploi, elle aurait pu se fonder sur d'autres éléments de preuve dans le dossier pour appuyer ses conclusions. La prestataire a déclaré qu'elle avait demandé plus d'heures à son employeur et qu'elle voulait travailler

---

<sup>6</sup> Voir, par exemple, la décision *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 et la décision *Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439.

à temps plein. Elle a affirmé qu'elle cherchait un emploi même pendant qu'elle était employée, et qu'elle avait commencé à chercher plus activement après avoir démissionné<sup>7</sup>.

– **Non-évaluation des solutions raisonnables qui auraient pu permettre à la prestataire de résoudre ses problèmes de santé mentale**

[38] Le dernier argument de la Commission est que la division générale a commis une erreur de droit en n'évaluant pas toutes les solutions raisonnables au départ de la prestataire.

[39] La division générale a examiné toutes les solutions raisonnables que la Commission a proposées dans ses observations. Elle a conclu que demander un congé n'était pas une solution raisonnable parce que la prestataire voulait plus et non pas moins d'heures de travail. En réponse à l'argument de la Commission selon lequel la prestataire aurait pu chercher un nouvel emploi tout en continuant à travailler, la division générale a conclu qu'elle le faisait déjà.

[40] La division générale a reconnu que la situation de la prestataire était de plus en plus intolérable. Elle a noté que la prestataire se sentait rejetée parce que l'employeur annulait ses quarts de travail ou la renvoyait chez elle lorsqu'elle se présentait pour travailler. La division générale a conclu qu'il « n'était pas raisonnable de s'attendre à ce que l'appelante reste dans un emploi à temps partiel qui affectait sa santé mentale et sa capacité de chercher un autre emploi ».

[41] Puisque la division générale a examiné la façon dont le travail de la prestataire affectait sa santé mentale, la Commission soutient qu'elle aurait également dû examiner si elle aurait pu demander des conseils médicaux ou demander à son employeur de tenir compte de ses soucis de santé.

[42] C'est la première fois que la Commission laisse entendre que demander des conseils médicaux ou des mesures d'adaptation aurait été une solution raisonnable

---

<sup>7</sup> Consulter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 42 min 55 s, à 43 min 35 s et à 43 min 45 s.

plutôt que de démissionner. Lorsque la Commission a présenté ses arguments écrits à la division générale, elle n'avait pas mentionné cela comme étant l'une des solutions raisonnables qui s'offraient à la prestataire.

[43] La Commission n'a pas participé à l'audience de la division générale, donc elle n'a pas pu répondre lorsque la prestataire a témoigné de la façon dont sa santé mentale avait été affectée. La prestataire a expliqué comment elle avait été affectée par la diminution de ses quarts de travail, l'annulation de ses quarts de travail à la dernière minute et le fait d'avoir été renvoyée chez elle devant d'autres membres du personnel. Elle a déclaré qu'elle était devenue plus désespérée en mai après avoir perdu son autre emploi à temps plein<sup>8</sup>. Elle a reconnu qu'elle était devenue plus anxieuse parce qu'elle avait besoin de revenus plus élevés<sup>9</sup>. Avant de démissionner, la prestataire a demandé à son employeur de lui accorder plus d'heures, mais celui-ci n'a pas réagi. Elle a aussi dit qu'elle avait essayé de trouver un emploi qui lui permettrait d'avoir plus d'heures de travail. Elle a affirmé que le stress lié à sa situation d'emploi avait entravé ses efforts pour trouver un emploi<sup>10</sup>.

[44] La Commission a raison de dire que la division générale n'a pas examiné si la prestataire aurait pu demander des conseils médicaux ou des mesures d'adaptation à son employeur. Toutefois, la division générale n'a pas l'obligation formelle d'évaluer toutes les autres solutions envisageables, qu'elles soient raisonnables ou non. À mon avis, elle ne pouvait évaluer que les autres solutions qui semblaient ou étaient manifestement raisonnables.

[45] La division générale n'était pas tenue d'examiner si la prestataire aurait pu demander des conseils médicaux ou des mesures d'adaptation à son employeur. Une solution est raisonnable compte tenu « de toutes les circonstances ». Je ne vois pas très bien comment le fait de demander des conseils médicaux ou des mesures

---

<sup>8</sup> Consulter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 16 min 55 s

<sup>9</sup> Consulter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 23 min 50 s

<sup>10</sup> Consulter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 43 min 20 s, à 45 min 25 s et à 46 min 35 s respectivement.

d'adaptation aurait pu constituer une solution raisonnable pour la prestataire puisque cela ne pouvait pas résoudre la raison de son départ.

[46] La prestataire a quitté son emploi parce que l'employeur ne lui donnait presque pas d'heures et que ce manque d'heures était à l'origine de ses problèmes de santé mentale. La Commission n'a pas expliqué en quoi des traitements médicaux ou des mesures d'adaptation de la part de l'employeur (qui n'était pas disposé à accorder plus d'heures à la prestataire) auraient pu remédier à la tendance de celui-ci à réduire et à annuler ses heures.

[47] La division générale n'a pas examiné si la prestataire aurait pu demander des conseils médicaux ou des mesures d'adaptation pour cause de stress ou d'anxiété à son employeur, mais il ne s'agit pas d'une erreur de droit.

## **Conclusion**

[48] Je rejette l'appel. La division générale n'a pas commis d'erreur qui correspond à l'un des moyens d'appel prévus par la loi.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel