



[TRADUCTION]

Citation : *DM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1663

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Appelant : D. M.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Josée Lachance

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 8 juin 2023
(GE-23-3)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 9 novembre 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 21 novembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-593

Décision

[1] L'appel est accueilli. La division générale a commis des erreurs de droit. L'affaire est renvoyée à la division générale pour réexamen.

Aperçu

[2] D. M. est le prestataire dans la présente affaire. Il travaillait dans une ferme et a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] Initialement, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était autorisé à recevoir des prestations d'assurance-emploi. Elle a cependant modifié sa décision après que son employeur eut demandé une révision¹. La Commission a ensuite décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification, de sorte qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi².

[4] La division générale a tiré la même conclusion³. Elle a statué que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a affirmé qu'il existait des solutions de rechange raisonnables. Le prestataire fait maintenant appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel du Tribunal⁴.

[5] Le prestataire et la Commission conviennent que la division générale a commis une erreur de droit pour deux motifs⁵. Premièrement, elle n'a pas décidé si le prestataire avait été harcelé au travail⁶. Deuxièmement, elle n'a pas examiné si un

¹ Voir les pages GD3-22 à GD3-25.

² Voir la décision de révision aux pages GD3-44 à GD3-46 et l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

³ Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-8.

⁴ Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-9; AD1B-1 et AD1C-1.

⁵ Voir les arguments de la Commission aux pages AD4-1 à AD4-5 et à l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi sur le MEDS)*.

⁶ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi*.

article différent de la loi s'appliquait parce que lorsque le prestataire a quitté son emploi, son contrat de travail devait prendre fin peu après⁷.

[6] Je conviens que la division générale a commis une erreur de droit pour les motifs susmentionnés, et j'accueille donc l'appel⁸. L'affaire sera renvoyée à la division générale pour réexamen⁹.

Questions en litige

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne tranchant pas la question du harcèlement?

[8] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle n'a pas examiné si une inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi s'appliquait plutôt qu'une exclusion aux prestations d'assurance-emploi?

[9] S'il y a eu une erreur, comment dois-je la corriger?

Analyse

[10] Une erreur de droit peut se produire lorsque la division générale n'applique pas les bonnes dispositions législatives ou lorsqu'elle utilise les bonnes dispositions législatives, mais saisit mal ce qu'elles signifient ou la manière de les appliquer¹⁰.

– Départ volontaire sans justification

[11] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations s'il quitte volontairement son emploi sans justification¹¹. C'est ce qu'on appelle une « exclusion » des prestations d'assurance-emploi.

⁷ Voir l'article 30(1) de la *Loi* qui impose une exclusion d'une durée indéterminée aux prestations d'assurance-emploi et l'article 33(1) de la *Loi* qui impose une inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi.

⁸ Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le MEDS*.

⁹ Voir l'article 59(1) de la *Loi sur le MEDS*.

¹⁰ Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le MEDS*.

¹¹ Voir l'article 30(1) de la *Loi*.

[12] Une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi¹². La loi fournit une liste des circonstances pertinentes, y compris le harcèlement sexuel ou autre¹³.

[13] Pour démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi, le prestataire doit établir que, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi¹⁴.

– **Perte d'emploi prévue**

[14] Toutefois, il existe un autre article de la *Loi* qui s'applique lorsqu'un prestataire quitte volontairement son emploi avant une perte d'emploi prévue. Il en résulte une « inadmissibilité » aux prestations d'assurance-emploi (et non une exclusion) et celle-ci dure jusqu'à l'expiration de la période déterminée ou jusqu'à la date de mise à pied selon un avis déjà donné par l'employeur au prestataire¹⁵.

– **La division générale a décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi, de sorte qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi**

[15] Comme il a été mentionné précédemment, la Commission a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification, de sorte qu'elle a imposé une exclusion pour une durée indéterminée aux prestations d'assurance-emploi à compter du 26 juin 2022¹⁶.

[16] La division générale a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi¹⁷. Elle a affirmé que la Commission et le prestataire ont convenu qu'il avait cessé d'aller travailler avant la fin prévue de la saison de travail¹⁸.

¹² Voir l'article 29(c) de la *Loi*.

¹³ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi*.

¹⁴ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

¹⁵ Voir les articles 33(1) et 33(2) de la *Loi*.

¹⁶ Voir la décision de révision aux pages GD3-44 à GD3-45 et l'article 30(1) de la *Loi*.

¹⁷ Voir la décision de la division générale au para 10.

¹⁸ Voir la décision de la division générale au para 11.

[17] La division générale a écrit qu'elle devait examiner toutes les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a démissionné¹⁹. Elle a établi que la loi énonce certaines des circonstances pertinentes qu'elle devait examiner²⁰.

[18] Par la suite, elle a dit qu'après avoir décidé quelles circonstances s'appliquent, le prestataire doit démontrer qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là²¹.

– Les parties ont convenu que la division générale a commis des erreurs de droit

[19] À l'audience de la division d'appel, les parties ont convenu que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle n'a tiré aucune conclusion sur la question de savoir si le prestataire avait été harcelé au travail.

[20] La décision de la division générale montre qu'elle était au courant des circonstances qui existaient lorsque le prestataire a quitté son emploi²². Elle a reconnu les allégations du prestataire selon lesquelles son employeur l'appelait l'« intelligent », lui a fait une mimique et lui a dit qu'il ne serait pas embauché de nouveau l'an prochain²³.

[21] La décision indique également que le prestataire alléguait que son employeur avait exercé des représailles contre lui parce qu'il avait demandé des prestations d'assurance-emploi lorsque ses heures ont été réduites²⁴. Le dossier révèle en outre que le prestataire a déjà dit à la Commission qu'il était harcelé par son employeur²⁵.

[22] Je suis d'accord avec les parties. La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle n'a tiré aucune conclusion sur la question de savoir si le prestataire était

¹⁹ Voir la décision de la division générale au para 16.

²⁰ Voir la décision de la division générale au para 16.

²¹ Voir la décision de la division générale au para 17.

²² Voir la décision de la division générale au para 18.

²³ Voir la décision de la division générale au para 18.

²⁴ Voir la décision de la division générale au para 18.

²⁵ Voir les pages GD3-38 à GD3-40.

harcelé par son employeur²⁶. Le harcèlement est l'une des circonstances pertinentes prévues par la loi²⁷. Par conséquent, avant de passer à l'analyse de solutions de rechange raisonnables, la division générale devait d'abord décider si le prestataire était harcelé par l'employeur.

[23] Les parties ont également convenu que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle n'a pas tenu compte du fait que le prestataire avait quitté son emploi peu avant la fin prévue de sa saison de travail.

[24] La division générale a reconnu dans sa décision que le prestataire avait cessé de travailler avant la fin prévue de sa saison²⁸.

[25] Le dossier révèle également que l'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait travaillé jusqu'au 28 juin 2022, mais qu'il était censé travailler jusqu'au dernier jour d'opérations qui aurait été le 11 juillet 2022²⁹.

[26] Je suis d'accord avec les parties. La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a négligé le fait que le prestataire avait quitté son emploi peu avant la fin prévue de son emploi. Pour cette raison, la division générale aurait dû se demander si une inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi s'appliquait plutôt qu'une exclusion aux prestations d'assurance-emploi pour une durée indéterminée³⁰.

[27] Comme il y a des erreurs, je peux intervenir dans la décision de la division générale.

– Corriger les erreurs en renvoyant l'affaire à la division générale

[28] Pour remédier à l'erreur, je peux renvoyer l'appel à la division générale pour réexamen ou rendre la décision que la division générale aurait dû rendre³¹.

²⁶ Voir l'article 58(1)(b) de la Loi sur le MEDS.

²⁷ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi*.

²⁸ Voir la décision de la division générale au para 11.

²⁹ Voir les pages GD3-26 à GD3-27.

³⁰ Voir les articles 30(1), 33(1) et 33(2) de la *Loi*.

³¹ Voir l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS.

[29] Les parties ne s'entendent pas sur la façon de corriger l'erreur.

[30] Le prestataire affirme qu'il veut que je décide qu'il était fondé à quitter son emploi parce qu'il était mal à l'aise avec le harcèlement et les menaces de son employeur.

[31] La Commission affirme que je devrais accueillir l'appel et le renvoyer à la division générale pour une nouvelle audience pour les motifs suivants³². Elle soutient que la division générale n'a pas établi que le harcèlement constituait un problème et que pour cette raison, elle n'a pas abordé la question ou n'a pas examiné entièrement la question à l'audience³³.

[32] De plus, la Commission soutient que la division générale n'a pas abordé la possibilité que le prestataire soit inadmissible aux prestations d'assurance-emploi, mais seulement jusqu'au dernier jour ouvrable prévu de son contrat³⁴.

[33] Je conclus qu'il serait approprié de renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen dans la présente affaire. À mon avis, le dossier n'est pas complet quant aux deux questions (harcèlement et perte d'emploi prévue). C'est donc dire que le prestataire obtiendra une nouvelle audience à la division générale.

Conclusion

[34] L'appel est accueilli. La division générale a commis des erreurs de droit. L'affaire est renvoyée à la division générale pour réexamen.

Solange Losier
Membre de la division d'appel

³² Voir les observations de la Commission aux pages AD4-1 à AD4-5.

³³ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi*.

³⁴ Voir les articles 33(1) et 33(2) de la *Loi*.