



[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et TC*, 2024 TSS 984

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : X

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant : Melanie D'Aquanno

Partie mise en cause : T. C.

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 15 mars 2024 (GE-24-81)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 13 août 2024

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'intimée
Mise en cause

Date de la décision : Le 19 août 2024

Numéro de dossier : AD-24-285

Décision

[1] L'appel est rejeté. La mise en cause (prestataire) était fondée à quitter volontairement son emploi.

Aperçu

[2] La prestataire a quitté son emploi de gestionnaire des finances chez X le 1er mai 2023. La prestataire avait demandé des prestations d'assurance-emploi le 28 avril 2023, et elle a fait une demande de renouvellement le 7 mai 2023.

[3] L'intimée (la Commission) a d'abord décidé que la prestataire était fondée à quitter son emploi. L'appelant (l'employeur) a ensuite demandé la révision de la décision initiale de la Commission. Après révision, la Commission a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait choisi de le faire) sans justification. Comme la prestataire avait déjà reçu des prestations d'assurance-emploi, la décision de la Commission de l'exclure du bénéfice des prestations a entraîné un trop-payé. La prestataire n'était pas d'accord avec la Commission et a fait appel de la décision à la division générale du Tribunal.

[4] La division générale a conclu que la prestataire avait quitté son emploi. Elle a aussi conclu qu'elle avait une relation conflictuelle avec son superviseur, et qu'elle n'en était pas la principale responsable. La division générale a conclu que la seule solution raisonnable dans son cas était de démissionner quand elle l'a fait.

[5] La division d'appel a accordé à l'employeur la permission de faire appel. Cette dernière soutient que la division générale a ignoré la preuve et commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi.

[6] Je dois décider si la division générale a ignoré la preuve de l'employeur et si elle a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la prestataire était fondée à quitter son emploi.

[7] Je rejette l'appel de l'employeur.

Question en litige

[8] La division générale a-t-elle ignoré la preuve de l'employeur et commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la prestataire était fondée à quitter son emploi?

Remarques préliminaires

[9] Il est bien établi que je peux examiner uniquement les éléments de preuve qui ont été présentés à la division générale pour trancher le présent appel. La compétence de la division d'appel est limitée¹. Par conséquent, j'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale qui a eu lieu le 12 mars 2024.

Analyse

Mandat de la division d'appel

[10] La Cour d'appel fédérale a établi que lorsque la division d'appel instruit des appels au titre de l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, son mandat lui est donné par les articles 55 à 69 de cette loi².

[11] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel pour les décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance semblable à celui exercé par une cour supérieure³.

[12] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait commis une erreur de droit ou qu'elle ait fondé sa

¹ Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

² Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242 et *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

³ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242 et *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, je dois rejeter l'appel.

La division générale a-t-elle ignoré la preuve de l'employeur et commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la prestataire était fondée à quitter son emploi?

[13] L'employeur soutient qu'avant de recevoir une lettre disciplinaire en avril 2023, la prestataire n'a jamais exprimé de préoccupations au sujet de son directeur général ou de son traitement en milieu de travail. Elle soutient que pendant son congé de maladie, la prestataire communiquait seulement avec son superviseur, ce qui démontre qu'elle n'avait aucun problème avec lui avant de recevoir une lettre disciplinaire avant son retour au travail à la fin de son congé de maladie.

[14] L'employeur soutient que la preuve montre que la prestataire a écrit dans un courriel à son directeur général daté du 27 octobre 2022 qu'elle avait hâte de retourner au travail. Pendant son congé de maladie, la prestataire répondait constamment à son directeur général, même si les courriels provenaient du directeur exécutif de l'employeur. Lors de son témoignage devant la division générale, la prestataire a déclaré qu'elle avait hâte de retourner au travail et qu'elle était à l'aise de travailler dans l'industrie automobile même si elle est dominée par les hommes.

[15] La question de savoir si une personne est fondée à quitter volontairement son emploi dépend de la question de savoir si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[16] La division générale a conclu que la prestataire avait quitté son emploi parce qu'elle avait une relation conflictuelle avec son superviseur, et qu'elle n'en était pas la principale responsable. La division générale a conclu que la seule solution raisonnable dans son cas était de démissionner quand elle l'a fait.

[17] La division générale a conclu que le directeur général de la prestataire lui avait crié après et l'avait traitée de [traduction] « crise de menteuse » à un moment donné. Elle a également conclu que le directeur général avait menacé de la renvoyer et qu'il l'avait intimidée dans son milieu de travail. La division générale a reconnu que la

prestataire avait une relation conflictuelle avec son superviseur, et qu'elle n'en était pas la principale responsable.

[18] Toutefois, à la lecture de la décision de la division générale, je ne peux pas trouver les arguments de l'employeur pour appuyer sa position selon laquelle la prestataire n'a pas de relation conflictuelle avec son directeur général.

[19] Le rôle de la division générale est d'examiner les éléments de preuve que les deux parties lui ont présentés, d'établir les faits pertinents à la question de droit dont elle est saisie et d'énoncer, dans sa décision écrite, sa propre décision indépendante à cet égard.

[20] La division générale doit justifier clairement les conclusions qu'elle tire. Lorsqu'elle est confrontée à des éléments de preuve contradictoires, elle ne peut pas les ignorer; elle doit les examiner. Si elle décide que la preuve doit être rejetée ou qu'il faut lui accorder peu ou pas de poids, elle doit expliquer les motifs de sa décision, faute de quoi elle risque d'être entachée d'une erreur de droit ou d'être qualifiée d'arbitraire⁴.

[21] J'estime que la division générale n'explique pas dans sa décision pourquoi elle n'a pas tenu compte de la preuve de l'employeur selon laquelle la prestataire ne s'était jamais plainte de son superviseur avant de recevoir la lettre disciplinaire, qu'elle avait dit à son directeur général qu'elle avait hâte de retourner au travail et qu'elle communiquait toujours par courriel avec le directeur général qui, selon elle, se montrait hostile à son égard pendant son congé de maladie.

[22] À mon avis, il incombait à la division générale de dire, au moins brièvement, pourquoi elle a rejeté la preuve de l'employeur. La division générale ne l'a pas fait. Il s'agit donc d'une erreur de droit qui justifie mon intervention.

Réparation

⁴ Voir les décisions *Oberde Bellefleur OP Clinique dentaire O. Bellefleur c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 13, et *Parks c Canada (Procureur général)*, [1998] JCF no 770 (QL).

Il y a deux façons de corriger l'erreur de la division générale

[23] Lorsque la division générale fait une erreur, la division d'appel peut la corriger de l'une des deux façons suivantes :

- 1) Elle peut renvoyer l'affaire à la division générale pour une nouvelle audience.
- 2) Elle peut rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

Le dossier est complet et je peux rendre une décision sur le fond de l'affaire

[24] Je juge que le dossier est complet. Les parties ont eu l'occasion de présenter leurs arguments à la division générale. Je peux donc rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

Hostilité de la part de son superviseur

[25] Il n'est pas contesté que la prestataire a quitté son emploi le 1er mai 2023.

[26] Je dois établir si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi. Il faut l'établir au moment où elle est partie.

[27] La question de savoir si une personne était fondée à quitter volontairement son emploi dépend de la question de savoir si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[28] Le 6 juin 2023, lors d'une entrevue avec la Commission, la prestataire a déclaré que la veille de son départ du travail pour un congé de maladie, son directeur général l'avait appelée et avait commencé à crier après elle. Il l'a traitée de menteuse sur un sujet en particulier. Elle a continué à se faire crier après pendant 25 minutes. La prestataire a ajouté que ce n'était pas la première fois que son directeur général criait après elle ou d'autres personnes pendant les réunions. Il l'avait toujours dénigrée et rabaissée. Ce n'était pas un très bon milieu de travail⁵.

⁵ Voir la page GD3-19 du dossier d'appel.

[29] Au cours d'une rencontre pour discuter de son plan de retour au travail, le directeur général a voulu discuter de la question soulevée avant son départ. La rencontre a duré environ 30 minutes. On lui a dit qu'une lettre disciplinaire figurait dans son dossier du personnel. La prestataire n'était pas d'accord et a décidé qu'elle ne pouvait plus travailler avec son directeur général. Elle a démissionné⁶.

[30] Lors d'une entrevue tenue le 8 juin 2023, l'employeur a déclaré qu'après avoir reçu la lettre disciplinaire, la prestataire a présenté sa lettre de démission. Il a contesté les allégations de la prestataire concernant l'environnement de travail toxique⁷.

[31] Après avoir écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, je crois le témoignage de la prestataire selon lequel elle a quitté son emploi parce qu'elle avait une relation conflictuelle avec son superviseur, et qu'elle n'en était pas la principale responsable. Son témoignage est crédible et conforme aux déclarations initiales qu'elle a faites à la Commission.

[32] Je suis encore plus convaincu de la véracité de son témoignage lorsque je lis la lettre disciplinaire datée du 26 avril 2023, signée par son directeur général, qui a été remise à la prestataire pendant la rencontre de planification de son retour au travail.

[33] J'estime que le libellé et le ton de la lettre sont très durs et démontrent une certaine hostilité envers la prestataire. La lettre ne tient pas compte du fait que la prestataire revenait au travail après un long congé de maladie. Elle utilise inutilement des majuscules, étant donné que je n'ai aucune preuve que la prestataire n'était pas une bonne employée ou qu'elle avait déjà fait l'objet de mesures disciplinaires au cours de ses années chez l'employeur. J'estime que le contenu, le ton et le moment de remise de la lettre appuient la position de la prestataire selon laquelle le directeur général l'avait déjà dénigrée et rabaissée à plusieurs reprises avant cette rencontre.

[34] Par contre, je juge que la preuve de l'employeur n'est pas convaincante. Le fait que la prestataire écrivait des courriels exclusivement à son directeur général pendant

⁶ Voir la page GD3-19 du dossier d'appel.

⁷ Voir la page GD3-21 du dossier d'appel.

son congé de maladie ne signifie pas qu'il n'y avait pas de problèmes au travail auparavant. Elle avait toujours eu affaire à son directeur général dans le passé. La prestataire a expliqué lors de l'audience qu'elle était heureuse de retourner au travail, mais qu'elle espérait que les choses allaient s'améliorer avec son directeur général à son retour au travail. La rencontre de retour au travail et la lettre disciplinaire l'ont convaincue du contraire. La prestataire croyait que les mécanismes en place pour régler les différends seraient inutiles, car ils mèneraient à son directeur général.

[35] Je remarque également que le directeur général n'a pas témoigné au nom de l'employeur pour contredire la version des faits de la prestataire.

[36] Pour ces motifs, je conclus que la prestataire s'est acquittée du fardeau de la preuve qui lui incombait de prouver l'une des circonstances mentionnées à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, à savoir qu'elle avait une relation conflictuelle avec son supérieur, dont elle n'était pas la principale responsable.

Autres solutions raisonnables au lieu de quitter son emploi

[37] La prestataire avait-elle d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi?

[38] La prestataire n'a pas à démontrer que quitter son emploi était la seule solution qui s'offrait à elle. Son fardeau de la preuve l'oblige plutôt à démontrer qu'il n'y avait pas d'autre solution raisonnable que de partir, compte tenu de toutes les circonstances qui existaient.

[39] Je suis d'avis que le départ volontaire de la prestataire était la seule solution raisonnable dans sa situation.

[40] J'estime qu'il était raisonnable que la prestataire conclue, après la réunion de retour au travail et la lettre disciplinaire contestée, que sa relation avec le directeur général ne changerait pas. Le recours aux mécanismes de règlement des différends de l'employeur n'aurait certainement mené nulle part puisque ses plaintes auraient été traitées par les mêmes personnes qui étaient présentes à la réunion du 26 avril 2023,

lorsqu'on lui a remis la lettre disciplinaire. Je juge également que le fait de demander à la prestataire de rester à son emploi tout en cherchant un autre emploi dans un tel contexte de travail est contraire aux exigences de l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[41] Je suis d'avis que, compte tenu de toutes les circonstances de la présente affaire, la prestataire était fondée à quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[42] Pour ces motifs, je rejette l'appel de l'employeur.

Conclusion

[43] L'appel est rejeté. La prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel