

[TRADUCTION]

Citation : *Eco-Shift Power Corp. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2014  
TSSDGAE 122

Appel n<sup>o</sup>: GE-13-2423

ENTRE :

**Eco-Shift Power Corp.**

Appelant  
Employeur

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Assurance-emploi**

---

MEMBRE DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ  
SOCIALE : Richard Sterne

DATE DE L'AUDIENCE : Le 25 juin 2014

MODE D'AUDIENCE : Téléconférence

DÉCISION : L'appel est accueilli

## **COMPARUTIONS**

L'appelant (l'employeur), Eco-Shift Power Corp., était représenté par G. W., PDG, et J. H., directeur des finances, pendant l'audience téléphonique.

Le 12 mars 2014, J. K. (le prestataire) a été informé que l'appelant interjetait appel et que s'il souhaitait obtenir le statut de partie dans le cadre de la procédure, le Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal) devra avoir reçu une demande à cet effet au plus tard le 27 mars 2014. Or, le Tribunal n'a reçu aucune demande à cet égard.

## **DÉCISION**

[1] Le Tribunal estime que l'appelant a prouvé que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner lorsqu'il l'a fait. Par conséquent, le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*).

[2] L'appel est accueilli.

## **INTRODUCTION**

[3] Le prestataire a travaillé pour Eco-Shift Power Corp. (l'appelant) du 2 avril 2012 au 5 avril 2013.

[4] Le 1<sup>er</sup> mai 2013, le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

[5] Le 20 juin 2013, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a informé l'appelant qu'elle avait approuvé la demande de prestations d'assurance-emploi du prestataire parce que ce dernier était fondé à quitter volontairement son emploi, car il n'avait aucune autre solution raisonnable dans les circonstances.

[6] Le 25 juin 2013, l'appelant a présenté une demande de réexamen concernant la décision rendue par la Commission le 20 juin 2013. Cette demande de réexamen a été rejetée le 24 juillet 2013.

## **MODE D'AUDIENCE**

[7] L'audience a eu lieu par téléconférence pour les motifs exposés dans l'avis d'audience daté du 15 mai 2014.

## **QUESTION EN LITIGE**

[8] Le prestataire était-il fondé à quitter volontairement son emploi auprès de l'appelant?

## **DROIT APPLICABLE**

[9] **Article 29 de la Loi :**

Pour l'application des articles 30 à 33 :

*a)* « emploi » s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;

*b)* la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

*(b.1)* sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

- (i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,
- (ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,
- (iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne,
- (iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,
- (v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,
- (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,
- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

[10] **Paragraphe 30(1) de la Loi :**

(1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

*a)* que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

*b)* qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

[11] **Paragraphe 30(2) de la Loi :**

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

[12] **Article 51.1 du Règlement sur l'assurance-emploi :**

Pour l'application du sous-alinéa 29c)(xiv) de la *Loi*, sont notamment prévues les circonstances raisonnables suivantes :

*a)* le prestataire est dans l'obligation d'accompagner vers un autre lieu de résidence une personne avec qui il vit dans une relation conjugale depuis moins d'un an, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

(i) l'un d'eux a eu ou a adopté un enfant pendant cette période,

(ii) l'un d'eux est dans l'attente de la naissance d'un enfant,

(iii) un enfant a été placé chez l'un d'eux pendant cette période en vue de son adoption;

*b)* le prestataire est dans l'obligation de prendre soin d'un proche parent au sens du paragraphe 55(2).

## **PREUVE**

[13] Le 2 février 2012, Eco-Shift Power Corp. (l'appelant) a offert au prestataire le poste de vice-président, Développement des affaires. Il s'agissait d'un poste exonéré et régulier à temps plein, ce qui signifie que son titulaire n'avait pas le droit de faire des heures supplémentaires. Le salaire de base rattaché au poste était de 120 000 \$ par année. En plus de son salaire de base, il avait aussi droit à une allocation d'automobile de 1 000 \$ par mois. Un programme de primes a été offert, et ces primes auraient été calculées en fonction des attentes du conseil d'administration en matière de rendement. Dès la date de son embauche, il aurait été autorisé à participer, après l'acceptation de l'entreprise responsable, au régime d'avantages sociaux du groupe de la direction comprenant une assurance-vie, une assurance-invalidité de longue durée, une indemnité hebdomadaire, une assurance-maladie et une assurance dentaire.

[14] Le prestataire a travaillé pour l'appelant du 2 avril 2012 au 5 avril 2013.

[15] Le 21 mars 2013, le prestataire a démissionné et a informé l'appelant que plusieurs dispositions de son contrat de travail n'avaient pas été respectées, malgré des tentatives pour régler ces problèmes. Plus précisément, il s'agissait des problèmes suivants :

- L'assurance-maladie, l'assurance dentaire, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité de longue durée n'étaient pas entrées en vigueur.
- Le conseil d'administration n'avait pas mis en place un régime de rémunération variable.
- L'appelant n'avait pas réussi à compléter le financement.

[16] Le 1<sup>er</sup> mai 2013, le prestataire a présenté une demande d'assurance-emploi. Dans sa demande, le prestataire a indiqué qu'il avait quitté son emploi parce que les clauses, les engagements et les conditions de son contrat de travail n'avaient pas été respectés, malgré des tentatives répétées de régler ces problèmes pendant la période d'emploi de 11 mois.

[17] Le 20 juin 2013, le prestataire a déclaré à la Commission que le salaire qu'on lui avait offert comprenait les avantages sociaux que l'appelant lui avait promis, il ne croyait

donc pas que cela allait devenir une source de problème. Le prestataire a ajouté que l'appelant lui avait dit qu'il avait obtenu un financement de trois millions de dollars. Il a fait valoir que son contrat de travail indiquait qu'un programme de primes allait être créé, mais que ce programme n'avait jamais été mis en place. Il a aussi affirmé qu'il avait démissionné parce que l'appelant n'avait pas respecté son contrat de travail et parce qu'il y avait trop de stress imposé par la mauvaise gestion de l'entreprise, qui avait constamment des problèmes de trésorerie.

[18] Le 20 juin 2013, l'appelant a déclaré à la Commission que le prestataire lui avait annoncé qu'il démissionnait parce qu'on lui avait offert un meilleur emploi. L'appelant a indiqué que l'entreprise était en démarrage et que les avantages sociaux seraient offerts lorsque l'entreprise en aura les moyens. L'appelant a ajouté que son financement n'était pas en place lorsqu'il a embauché le prestataire, mais que cela n'empêchait pas ce dernier de faire son travail.

[19] Le 20 juin 2013, la Commission a informé l'appelant qu'elle avait approuvé la demande de prestations d'assurance-emploi du prestataire parce que ce dernier était fondé à quitter volontairement son emploi et qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable dans les circonstances.

[20] Le 25 juin 2013, l'appelant a présenté une demande de réexamen de la décision rendue par la Commission le 20 juin 2013. L'appelant a fait valoir que le prestataire l'avait informé, au cours de son entrevue de départ, qu'il retournait travailler dans l'industrie des transports où il travaillait dans le passé, car cette industrie pouvait lui offrir une plus grande sécurité financière et un meilleur salaire. L'appelant a indiqué que selon l'information inscrite dans le site Linked In, le prestataire travaillait pour TradeForce Tech (TFT), où il était responsable du développement des affaires, et qu'en même temps, selon le site Web de TFT, le prestataire occupait le poste de vice-président, Opérations au sein de l'entreprise.

[21] L'appelant a déclaré que TFT était son concurrent direct. L'appelant a aussi dit que le prestataire n'avait pas respecté ses obligations fiduciaires envers l'appelant, car il avait cherché à obtenir des avantages financiers personnels grâce à la formation qu'il avait reçue,

à l'utilisation de renseignements confidentiels et à la sollicitation des clients et des fournisseurs de l'appelant.

[22] Le 23 juillet 2013, l'appelant a déclaré à la Commission que lorsque le prestataire avait été embauché, l'appelant était en train de négocier des avantages sociaux, mais qu'aucune garantie n'avait été donnée à cet égard. L'appelant a ajouté que le prestataire n'avait réalisé aucune vente pendant la durée de son emploi, et qu'il n'avait donc obtenu aucune prime.

[23] Le 24 juillet 2013, le prestataire a déclaré à la Commission qu'il n'aurait jamais accepté l'offre d'emploi de l'appelant s'il avait su qu'il n'aurait pas d'avantages sociaux. Le prestataire a déclaré également qu'il avait agi de bonne foi en attendant son programme de primes, qui n'a jamais été mis en place.

[24] Le 24 juillet 2013, la Commission a informé l'appelant et le prestataire qu'elle n'avait pas changé sa décision du 20 juin 2013.

## **OBSERVATIONS**

[25] L'appelant a indiqué ce qui suit :

- a) il a été surpris que le prestataire soit considéré comme étant fondé à quitter son emploi;
- b) le prestataire utilisait les prestations d'assurance-emploi pour subvenir à ses besoins pendant qu'il créait une entreprise destinée à concurrencer celle de l'appelant;
- c) le prestataire connaissait très bien le plan d'affaires de l'appelant et les défis auxquels ce dernier faisait face lorsqu'il a accepté l'emploi chez l'appelant;
- d) il n'a manqué à aucune promesse inscrite dans le contrat de travail signé avec le prestataire.

[26] L'intimé a déclaré ce qui suit :

- a) le prestataire a prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi le 5 avril 2013, car il n'avait d'autre solution raisonnable que de démissionner dans les circonstances.

## ANALYSE

[27] La *Loi* a pour objet d'indemniser les personnes qui ont perdu involontairement leur emploi et qui n'ont pas de travail. Voir la décision **Gagnon [1988] RCS 29**.

[28] Le paragraphe 30(1) de la *Loi* prévoit une exclusion, pour une durée indéterminée, lorsqu'un prestataire quitte son emploi volontairement sans motif valable. Compte tenu de toutes les circonstances, le critère à appliquer consiste à déterminer si, selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

[29] Au cours de l'audience, l'appelant a indiqué qu'il avait été abasourdi et surpris par les allégations du prestataire. L'appelant a dit qu'il considérait le prestataire comme une personne honnête et intègre. Il a eu une relation professionnelle à long terme avec le prestataire. Il a indiqué également qu'il n'avait pas été informé à l'avance que le prestataire allait démissionner et qu'il avait reçu des engagements de vive voix du prestataire concernant sa relation professionnelle à long terme. L'appelant a ajouté que le prestataire ne lui avait fait part d'aucune préoccupation concernant son contrat de travail.

[30] L'appelant a déclaré que le prestataire était son employé le mieux rémunéré et que ce dernier avait reçu tous ses chèques de paye. L'appelant a aussi dit que le prestataire avait été un employé travailleur et satisfaisant, et qu'il était « ravi de pouvoir compter sur lui ». Il a ajouté que l'entreprise avait investi dans l'embauche de cet employé de manière à s'assurer qu'il reste en poste et contribue à bâtir l'entreprise.

[31] L'appelant a affirmé qu'il avait passé plus de trois mois à rencontrer le prestataire pour discuter du modèle d'affaires de l'entreprise, des défis auxquels elle faisait face et de son rôle au sein de l'entreprise avant que le prestataire accepte l'offre d'emploi. L'appelant a indiqué que le prestataire était parfaitement au courant du plan d'affaires et de la situation financière de l'entreprise.

[32] L'appelant a déclaré qu'au moment où il a remis sa démission, le prestataire savait que l'appelant allait très bientôt augmenter ses investissements de capitaux. Il a ajouté

qu'aucun engagement n'avait été pris auprès du prestataire en ce qui concerne le moment où ces capitaux seraient reflétés dans son contrat de travail.

[33] L'appelant a indiqué que le rôle du prestataire consistait à rehausser le développement des affaires afin d'augmenter les ventes, et que pendant la durée de son emploi, il n'avait pas réalisé la moindre vente. Il a ajouté qu'en réalité, les ventes avaient diminué. L'appelant a été surpris de constater que le prestataire s'attendait à recevoir une prime dans de pareilles circonstances. L'appelant a dit qu'il était prêt à verser une prime au prestataire lorsque les ventes allaient augmenter grâce aux efforts du prestataire.

[34] L'appelant a déclaré qu'il ne s'était jamais engagé à donner un ensemble d'avantages sociaux au prestataire. Il a fait valoir que le prestataire savait que l'appelant n'offrait pas d'avantages sociaux au moment où il a accepté l'offre d'emploi, mais que l'appelant espérait être en mesure d'en offrir lorsqu'il en aurait les moyens. L'appelant n'a pas été capable d'offrir un ensemble d'avantages sociaux parce que ses ventes avaient diminué.

[35] L'appelant a affirmé que son ancien président avait démissionné trente jours avant que le prestataire quitte son poste. Il a ajouté qu'il croyait que le prestataire avait été encouragé à démissionner par l'ancien président afin que ce dernier et le prestataire puissent collaborer et lancer leur propre entreprise (Newco), et ce, dans le but de concurrencer directement l'appelant.

[36] L'appelant a déclaré qu'à son avis, le prestataire avait démissionné après 11 mois car la période de son accord de non-divulgence était limitée à trois mois. (S'il était resté plus de 12 mois, la période de son accord de non-divulgence aurait augmenté à six mois.)

[37] L'appelant a affirmé que dans le site Web Linked In et dans le site Web de Newco, le prestataire occupait le poste de vice-président, Développement. Le site Web de Newco montrait que les produits et les services de cette entreprise étaient identiques à ceux de l'appelant. L'appelant a aussi dit que Newco avait repris le modèle d'affaires de l'appelant mot à mot, et que l'entreprise avait fait des démarches auprès de tous les clients et fournisseurs de l'appelant.

[38] L'appelant a déclaré qu'il croyait que le prestataire recevait des prestations d'assurance-emploi pendant qu'il mettait sur pied l'entreprise Newco afin de le concurrencer.

[39] Le Tribunal estime que l'appelant était crédible compte tenu de la franchise avec laquelle il a présenté les faits lors de l'appel qu'il a interjeté et de ses réponses aux questions au cours de l'audience.

[40] Le Tribunal juge que le prestataire savait que l'appelant en était à une étape de démarrage et qu'il connaissait la situation financière de l'appelant lorsqu'il a accepté l'offre d'emploi de ce dernier. Le Tribunal est d'avis que le prestataire aurait dû savoir qu'il n'avait pas droit à une prime s'il n'avait réalisé aucune vente. Le Tribunal conclut également qu'il existe une preuve solide qui montrerait que le prestataire avait quitté son emploi volontairement pour lancer l'entreprise Newco, dans le but de concurrencer l'appelant.

[41] Le critère juridique à appliquer pour déterminer si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi, compte tenu de toutes les circonstances, consiste à déterminer si le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

[42] Le Tribunal constate que le prestataire disposait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait, compte tenu de toutes les circonstances. Le Tribunal estime que le prestataire aurait dû continuer de travailler pour l'appelant jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi qui lui convienne davantage. Le prestataire aurait pu discuter de ses préoccupations concernant son contrat de travail avec l'appelant avant de démissionner. Le Tribunal en vient à la conclusion que le prestataire aurait pu continuer de travailler pour l'appelant et aider ce dernier à bâtir son entreprise.

[43] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel lorsqu'un prestataire quitte son emploi volontairement, il incombe à ce dernier de prouver qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. Voir la décision *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF.

[44] Le Tribunal juge que le prestataire n'a pas démontré que son départ constituait la seule solution raisonnable. Par conséquent, le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi.

[45] La Cour d'appel fédérale a établi une distinction entre, d'une part, un prestataire qui montre que son départ d'un emploi était raisonnable compte tenu des circonstances et, d'autre part, un prestataire qui avait une bonne raison de quitter son emploi, mais sans que cela constitue un motif valable. Voir la décision *CAF A-1458-84 Tanguay*.

[46] Le Tribunal est d'avis que le prestataire pourrait avoir eu des raisons personnelles de quitter son emploi, mais ces raisons ne constituent pas un motif valable pour quitter volontairement son emploi en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi*.

## **CONCLUSION**

[47] L'appel est accueilli.

Richard Sterne  
Membre, Division générale

DATE : Le 22 octobre 2014