

[TRADUCTION]

Citation : *M. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2014 TSSDGAE 123

Appel n^o: GE-14-2705

ENTRE :

M. S.

Appelante
Prestataire

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 :

Michael Sheffe

DATE DE L'AUDIENCE :

Le 20 octobre 2014

MODE D'AUDIENCE :

Téléconférence

DÉCISION :

L'appel est rejeté

COMPARUTION

L'appelante a participé à l'audience.

DÉCISION

[1] Le membre estime que l'appelante a quitté son emploi pour prendre sa retraite et n'a pas démontré qu'elle avait une justification, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*), pour quitter son emploi et être admissible à des prestations.

INTRODUCTION

[2] L'appelante a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (les « prestations ») le 6 février 2014 (pièce GD3-15). Le 4 septembre 2014, elle a reçu une décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission), qui a refusé sa demande de prestations parce qu'elle a déterminé que l'appelante avait pris sa retraite (pièces GD3-19 et GD3-20). L'appelante a demandé une révision de la décision, qui a été reçue par la Commission le 17 avril 2014 (pièces GD3-21 et GD3-22). Le 3 juin 2014, une décision de révision a été communiquée à l'appelante, et celle-ci maintenait la décision initiale de refuser sa demande de prestations (pièces GD3-26 et GD3-7). L'appelante a porté cette décision en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale (le « Tribunal ») le 8 juillet 2014 (pièces GD2-1 et GD2-3).

MODE D'AUDIENCE

[3] Cet appel a été instruit selon le mode d'une audience par téléconférence pour les raisons énoncées dans l'avis d'audience daté du 20 août 2014.

QUESTION EN LITIGE

[4] Il s'agit de déterminer s'il y a lieu de confirmer la décision d'imposer une exclusion à l'appelante en application des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*) parce que celle-ci a quitté volontairement son emploi sans justification.

DROIT APPLICABLE

[5] L'article 29 de la *Loi* est libellé comme suit : « 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 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. »

[6] Le paragraphe 30 de la *Loi* prévoit que « (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.

(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.

- (3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.
- (4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.
- (5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.
- (6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.
- (7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations — qu'elle soit initiale ou non — n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe. »

PREUVE

[7] L'appelante a travaillé au Holiday Inn opéré par 541907 Ontario Ltd., du 22 février 2011 au 30 janvier 2014, au moment où elle a pris sa retraite (pièce GD3-17).

[8] L'appelante a précisé dans un questionnaire fourni par la Commission qu'elle a quitté son emploi pour prendre volontairement sa retraite parce qu'elle a plus de 68 ans. Elle a indiqué qu'elle ne pouvait plus continuer d'exécuter son travail. L'installation de nouveaux bains a rendu le nettoyage des chambres d'hôtel encore plus difficile pour elle (pièces GD3-7 à GD3-9).

[9] L'appelante a écrit qu'elle a un problème à l'épaule en raison du travail répétitif qu'elle a exécuté au cours des 35 dernières années (pièce GD3-21).

[10] Il était indiqué dans le document Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations daté du 26 février 2014 que l'employeur a établi que l'appelante avait quitté volontairement son emploi. Elle serait toujours employée par cette entreprise si elle n'avait pas pris sa retraite. Elle a reçu un paiement de 5 000 \$ au moment de son départ (pièce GD3-18).

[11] Il était indiqué dans le document Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations daté du 2 juin 2014 que l'employeur a mentionné qu'il n'était pas au courant des problèmes concernant l'appelante outre le fait qu'elle voulait prendre sa retraite parce qu'elle avait plus de 68 ans. L'appelante n'a pas donné de lettre de démission, mais T. W., gestionnaire des RH, a rédigé une lettre à l'intention du service de la paie pour que l'appelante reçoive toutes les sommes auxquelles elle avait droit au moment de quitter son emploi (pièce GD3-22).

[12] Une copie de la lettre que T. W. a présentée au service de la paie se trouve à la pièce GD3-29.

[13] Il était indiqué dans le document Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations daté du 2 juin 2014 que l'appelante a mentionné qu'elle avait signifié son intention de prendre sa retraite. L'employeur a organisé un beau party de retraite pour elle. Le travail était devenu difficile à accomplir pour elle. Le médecin lui a conseillé de prendre deux semaines de congé en raison de ses problèmes liés à l'épaule, ce qu'elle a fait. Elle a ensuite pris la décision personnelle de prendre sa retraite. Elle n'a pas discuté avec l'employeur du fait d'exécuter un autre travail puisqu'il n'y avait pas d'autre possibilité. Elle n'était pas qualifiée pour les tâches à la réception. Elle veut travailler. Elle a demandé à des amis s'il y avait des emplois disponibles dans leur lieu de travail, et elle regarde à l'occasion dans les journaux pour trouver un emploi, mais elle n'en a pas trouvé (pièces GD3-23 et GD3-24).

[14] Il était indiqué dans le document Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations daté du 2 juin 2014 que M. G., préposée à l'entretien en chef, avait précisé que l'appelante avait quitté volontairement son emploi parce qu'elle avait pris sa retraite. M. G. était la supérieure de l'appelante. Elle n'était pas au courant des problèmes de santé de l'appelante. Le travail de l'appelante n'avait pas changé. Elle devait nettoyer 16 chambres d'hôtel ayant chacune deux lits doubles. L'appelante a signifié son intention de prendre sa retraite et l'a fait. La superviseuse a fait savoir que des rénovations avaient été faites aux douches des salles de bain; cela aurait rendu le travail un peu plus difficile en raison des enceintes construites dans les douches, mais l'appelante n'avait pas discuté de cette question avec elle. L'employeur a affirmé que l'appelante n'avait pas de problème de rendement et que si elle avait voulu rester, il y aurait eu du travail pour elle. L'appelante n'a jamais discuté de problèmes de douleur (pièce GD3-25).

[15] L'appelante a affirmé que si ce n'était pas de sa douleur à l'épaule, elle travaillerait encore. Elle n'a pas discuté de sa douleur ni de ses problèmes d'épaule avec son employeur. Elle n'a remis à son employeur aucun certificat médical relatif à ce problème (pièces GD3-23 et GD3-24).

OBSERVATIONS

[16] La demanderesse soutient ce qui suit :

- a) Le travail devenait plus difficile et elle souhaitait prendre sa retraite.
- b) Après avoir pris sa retraite, elle a demandé à des amis s'ils étaient au courant d'un travail qu'elle pouvait obtenir.
- c) Elle avait de la douleur à l'épaule, mais n'avait pas discuté de cela avec son employeur pendant qu'elle travaillait pour lui.

[17] L'intimée soutient ce qui suit :

- a) Même si la Commission estime qu'il est louable que la demanderesse eût travaillé pendant plus de 35 ans, la loi prévoit que des prestations régulières d'assurance-emploi sont versables aux demandeurs qui se retrouvent entre deux emplois en raison

de circonstances hors de leur contrôle. Ni le Tribunal ni la Commission n'ont le pouvoir de modifier la loi.

ANALYSE

[18] Dans les cas de départ volontaire, il s'agit de déterminer si, compte tenu de toutes les circonstances, le demandeur n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[19] Dans l'affaire *White* (2011 CAF 190), la Cour d'appel fédérale a confirmé le principe établi selon lequel l'appelant doit démontrer que le fait de quitter son emploi était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui. En outre, l'appelante n'était pas capable de prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi conformément à la *Loi*.

[20] Dans l'affaire *Tanguay* (1458-84), la Cour d'appel fédérale a écrit ce qui suit : « [...] Pour être plus précis, je dirais que l'employé qui a volontairement quitté son emploi et n'en a pas trouvé un autre s'est placé délibérément dans une situation lui permettant de forcer des tiers à lui payer des prestations d'assurance-chômage. Il n'est justifié d'avoir agi ainsi que s'il existait, au moment où il a quitté, des circonstances qui l'excusent d'avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage. »

[21] L'appelante a mentionné qu'elle était une travailleuse âgée. Après avoir travaillé pendant plus de 35 ans, elle avait de la douleur à l'épaule. Elle n'a pas discuté de cela avec son employeur, ni n'a discuté du fait de changer d'emploi pour en obtenir un moins exigeant. Elle a présumé qu'elle ne pouvait pas occuper d'autre emploi.

[22] L'appelante n'a pas cherché d'autre travail avant de quitter son emploi. Même si elle a demandé à des amis s'ils étaient au courant d'un emploi qu'elle aurait pu occuper, elle n'a pas fait d'effort soutenu ni concerté pour chercher un travail avant de quitter son emploi.

[23] L'appelante avait fermement l'intention de prendre sa retraite. Elle a participé à un party de retraite organisé en son honneur par l'employeur.

[24] Le membre estime que l'appelante avait l'intention de prendre sa retraite.

[25] Le membre estime que le fait de prendre sa retraite ne constitue pas une justification pour quitter son emploi et être admissible à des prestations.

[26] Le membre estime que l'appelante n'était pas fondée, selon la *Loi*, à quitter volontairement son emploi.

CONCLUSION

[27] L'appel est rejeté.

Michael Sheffe

Membre de la division générale

DATE : Le 22 octobre 2014