

[TRADUCTION]

Citation : *E. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDGAE 4

Appel n^o: GE-14-2621

ENTRE :

E. M.

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 :

Richard Sterne

DATE D'AUDIENCE :

Le 13 janvier 2015

TYPE D'AUDIENCE :

Téléconférence

DÉCISION :

L'appel est accueilli.

COMPARUTIONS

La prestataire, E. M., a participé à l'audience par téléphone.

DÉCISION

[1] Le Tribunal conclut que la prestataire a prouvé qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*), parce que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas et qu'elle avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat.

[2] Le Tribunal conclut que la prestataire a accumulé un nombre d'heures d'emploi assurable suffisant pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi, conformément au paragraphe 7(2) de la *Loi*.

[3] L'appel est accueilli.

INTRODUCTION

[4] La prestataire a travaillé pour la Waterloo Infant Toddler Daycare Association (employeur 1) jusqu'au 17 janvier 2014.

[5] Le 5 décembre 2013, le conseil scolaire du Waterloo Region District (employeur 2) a confirmé que la prestataire avait accepté son offre d'emploi pour un poste d'éducatrice de la petite enfance suppléante commençant le 5 décembre 2013.

[6] Le 29 mai 2014, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la « Commission ») a avisé la prestataire qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait quitté volontairement son emploi le 17 janvier 2014, et ce, sans justification au sens de la *Loi*. Selon la Commission, son départ volontaire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. La Commission a affirmé qu'elle n'avait pas travaillé assez longtemps après avoir quitté son emploi sans justification pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Elle avait accumulé seulement 189 heures d'emploi assurable, et elle en avait besoin de 665 heures pour être admissible.

[7] Le 3 juin 2014, la prestataire a présenté une demande de réexamen de la décision de la Commission du 29 mai 2014, qui a été rejetée le 16 juin 2014.

MODE D'AUDIENCE

[8] L'audience a été tenue dans le cadre d'une téléconférence pour les raisons fournies dans l'avis d'audience daté du 4 septembre 2014.

QUESTIONS EN LITIGE

[9] Il s'agit de déterminer si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi*.

[10] Il s'agit de déterminer si la prestataire a accumulé un nombre d'heures d'emploi assurable suffisant pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi.

DROIT APPLICABLE

[11] Paragraphe 7(1) de la *Loi*

(1) Les prestations de chômage sont payables, ainsi que le prévoit la présente partie, à un assuré qui remplit les conditions requises pour les recevoir.

[12] Paragraphe 7(2) de la *Loi*

(2) L'assuré autre qu'une personne qui devient ou redevient membre de la population active remplit les conditions requises si, à la fois :

a) il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;

b) il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable.

TABLEAU

Taux régional de chômage	Nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours de la période de référence
6 % et moins	700
plus de 6 % mais au plus 7 %	665
plus de 7 % mais au plus 8 %	630
plus de 8 % mais au plus 9 %	595
plus de 9 % mais au plus 10 %	560
plus de 10 %, mais au plus 11 %	525
plus de 11 % mais au plus 12 %	490
plus de 12 % mais au plus 13 %	455
plus de 13 %	420

[13] **Paragraphe 7(3) de la Loi**

(3) L'assuré qui est une personne qui devient ou redevient membre de la population active remplit les conditions requises si, à la fois :

- a) il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;
- b) il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins neuf cent dix heures.

[14] **Paragraphe 7(4) de la Loi**

(4) La personne qui devient ou redevient membre de la population active est celle qui, au cours de la période de cinquante-deux semaines qui précède le début de sa période de référence, a cumulé, selon le cas :

- a) moins de quatre cent quatre-vingt-dix heures d'emploi assurable;

- b) moins de quatre cent quatre-vingt-dix heures au cours desquelles des prestations lui ont été payées ou lui étaient payables, chaque semaine de prestations se composant de trente-cinq heures;
- c) moins de quatre cent quatre-vingt-dix heures reliées à un emploi sur le marché du travail, tel qu'il est prévu par règlement;
- d) moins de quatre cent quatre-vingt-dix de l'une ou l'autre de ces heures.

[15] **Paragraphe 8(1) de la Loi**

(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), la période de référence d'un assuré est la plus courte des périodes suivantes :

- a) la période de cinquante-deux semaines qui précède le début d'une période de prestations prévue au paragraphe 10(1);
- b) la période qui débute en même temps que la période de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une période de prestations prévue au paragraphe 10(1).

[16] **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 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.

[17] **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.

[18] **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.

PREUVE

[19] La prestataire a travaillé pour la Waterloo Infant Toddler Daycare Association (employeur 1) du 21 février 2012 au 17 janvier 2014.

[20] Le 5 décembre 2013, le conseil scolaire du Waterloo Region District (employeur 2) a confirmé que la prestataire a accepté son offre d'emploi pour un poste d'éducatrice de la petite enfance (EPE) suppléante commençant le 5 décembre 2013.

[21] Le 22 janvier 2014, l'employeur 1 a émis le relevé d'emploi de la prestataire indiquant que la raison de l'émission du RE était le code E (départ volontaire). Le nombre total d'heures assurables accumulées était de 2084.

[22] La prestataire a travaillé pour l'employeur 2 du 15 janvier au 7 mars 2014.

[23] Le 21 mars 2014, l'employeur 2 a émis le RE de la prestataire qui indiquait que la raison de l'émission du RE était le code A (manque de travail/fin du contrat ou de la saison de travail). Le nombre total d'heures assurables accumulées était de 189.

[24] Le 28 mai 2014, la prestataire a dit à la Commission qu'elle a quitté son emploi pour l'employeur 1 afin d'accepter un poste occasionnel d'EPE pour l'employeur 2. La prestataire a affirmé qu'elle a fait cela parce que la maternelle devenait à temps plein dans la province, et qu'il y aurait donc moins d'enfants dans la garderie de l'employeur 1. Elle a ajouté que l'employeur 2 offrait une meilleure sécurité d'emploi et de meilleurs salaires si elle était embauchée à temps plein. La prestataire a déclaré qu'elle avait besoin de mettre un pied dans la porte chez l'employeur 2. Elle a précisé qu'elle n'a pas pris cette décision à la légère.

[25] Le 29 mai 2014, la Commission a avisé la prestataire qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait quitté volontairement son emploi le 17 janvier 2014, et ce, sans justification au sens de la *Loi*. Selon la Commission,

son départ volontaire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. La Commission a affirmé qu'elle n'avait pas travaillé assez longtemps après avoir quitté son emploi sans justification pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Elle avait accumulé seulement 189 heures d'emploi assurable, et elle en avait besoin de 665 heures pour être admissible.

[26] Le 3 juin 2014, la prestataire a présenté une demande de réexamen de la décision rendue par la Commission le 29 mai 2014.

[27] Le 6 juin 2014, l'employeur 2 a dit à la Commission que la prestataire était une EPE occasionnelle. Il a ajouté qu'elle n'était pas une employée permanente à temps plein. Il a affirmé que la prestataire doit d'abord être sur la liste des enseignants occasionnels pour que sa candidature puisse être prise en considération pour un emploi à temps plein.

[28] Le 6 juin 2014, l'employeur 2 a confirmé par écrit que la prestataire avait été EPE occasionnelle pour lui depuis le 5 décembre 2013. Il a ajouté que la prestataire était employée depuis 10 mois (septembre à juin), et que la date de son retour attendu était le 2 septembre 2014.

[29] Le 9 juin 2014, l'employeur 1 a dit à la Commission que le poste de la prestataire avait été permanent et à temps plein. L'employeur 1 a affirmé que les enfants fréquentant la maternelle à temps plein étaient transférés vers le réseau du conseil scolaire.

[30] Le 16 juin 2014, la Commission a informé la prestataire qu'elle n'avait pas changé sa décision du 29 mai 2014.

OBSERVATIONS

[31] La prestataire a fait valoir ce qui suit :

- a) en tant que mère monoparentale, il lui a été très difficile de prendre la décision d'abandonner un poste à temps plein pour un poste de suppléante;

b) voici les raisons justifiant cette décision :

- elle avait été rassuré par Service Canada qu'elle serait admissible à un soutien;
- la garderie où elle travaillait fermait la classe de maternelle en prévision de la mise en place de la maternelle à temps plein dans les écoles, et elle était l'enseignante de maternelle dans cette garderie;
- 2014 était la dernière année pour que le reste des écoles passent à la maternelle à temps plein;
- l'école et ses collègues l'ont encouragée à profiter de cette belle occasion de [traduction] « mettre un pied dans la porte »;
- la suppléance était la meilleure façon de se faire connaître dans le plus grand nombre d'écoles possible – de rencontrer des directeurs, des professeurs et des classes d'étudiants, pour montrer quel genre de personne et de professeure elle est. Cela aiderait lorsque l'embauche de professeur à temps plein débutera en septembre;
- elle essayait d'établir une fondation plus solide pour subvenir aux besoins de ses enfants et d'elle-même.

[32] L'intimée a fait valoir ce qui suit :

- a) la prestataire a quitté son emploi chez l'employeur 1 sans justification, et par conséquent elle ne pouvait pas recevoir de prestations à partir du 9 mars 2014, aux termes des paragraphes 30(1) et 30(2) de la *Loi*.
- b) après avoir quitté son emploi, la prestataire avait accumulé seulement 189 heures d'emploi assurable, alors que le paragraphe 7(2) de la *Loi* exige 665 heures.

ANALYSE

[33] Le but de la *Loi* est d'indemniser les personnes qui ont perdu involontairement leur emploi et qui n'ont pas de travail (*Gagnon [1988] RCS 29*).

[34] En vertu du paragraphe 30(1) de la *Loi*, un prestataire est exclu du bénéfice des prestations pour une période indéterminée s'il quitte volontairement un emploi sans justification. Le critère consiste à déterminer si, compte tenu de toutes les circonstances, le prestataire n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[35] Durant l'audience, la prestataire a affirmé qu'elle avait passé deux entrevues avec l'employeur 2 parce qu'elle se préoccupait de son emploi dans le futur, car le gouvernement de l'Ontario établissait un programme de maternelle à temps plein, ce qui signifie que les enfants quitteraient la garderie pour aller à la maternelle. Elle a accepté une offre d'emploi de l'employeur 2 pour un poste d'EPE occasionnel le 5 décembre 2013. Elle a démissionné de son poste à temps plein chez l'employeur 1 le 17 janvier 2014, et a commencé à travailler pour l'employeur 2. La prestataire a expliqué que son but était de devenir une EPE permanente à temps plein avec l'employeur 2, puisque ce dernier offrait une meilleure sécurité d'emploi et de meilleurs salaires. Toutefois, elle devait être éducatrice occasionnelle pour pouvoir faire une demande de poste permanent à temps plein.

[36] Les postes d'enseignant se font très rares en Ontario. Tous les conseils scolaires offrent d'abord aux enseignants un poste temporaire de suppléant occasionnel avant de leur proposer un contrat permanent. Le Tribunal estime qu'il faut d'abord devenir enseignant occasionnel avant de pouvoir décrocher un poste permanent à temps plein.

[37] Le Tribunal juge que la préoccupation de la prestataire selon laquelle son emploi chez l'employeur 1 pouvait être compromis était valide, puisque le gouvernement de l'Ontario mettait en place un programme de maternelle à temps plein qui aurait une incidence considérable sur les garderies.

[38] Le sous-alinéa 29c)(vi) de la *Loi* prévoit qu'une personne est fondée à quitter volontairement un emploi lorsqu'elle a l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un

avenir immédiat. Le Tribunal estime que la prestataire a quitté volontairement son emploi seulement après l'offre et l'acceptation du poste d'EPE occasionnel chez l'employeur 2. Le Tribunal estime que la prestataire était bel et bien fondée à quitter volontairement son emploi au moment où elle l'a fait, puisqu'elle avait l'assurance d'un autre emploi à l'avenir, ce qui constitue une exception prévue au sous-alinéa 29c)(vi) de la *Loi*.

[39] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel il incombe à un prestataire qui quitte volontairement son emploi de prouver qu'il n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

Canada (P.G.) c. White, 2011 CAF 190

[40] Le Tribunal estime que la prestataire a bel et bien prouvé qu'elle n'avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, puisqu'elle a démissionné volontairement seulement après avoir accepté une offre de poste d'EPE pour l'employeur 2. L'employeur 2 embauchait des EPE afin de mettre en place le nouveau programme de maternelle à temps plein. Si elle n'avait pas posé sa candidature à ce moment, elle n'aurait peut-être pas été en mesure d'obtenir un poste par la suite. Comme l'indique la politique d'embauche du conseil scolaire, la prestataire devait accepter un poste d'éducatrice occasionnel pour que sa candidature puisse être prise en considération pour un poste permanent à temps plein dans le futur.

[41] Le Tribunal estime que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi, car elle s'était fait offrir un autre emploi raisonnable et n'avait d'autres solutions raisonnables que de l'accepter.

[42] Le Tribunal est d'avis que, conformément au Tableau figurant au paragraphe 7(2) de la *Loi*, et en fonction du taux de chômage de 6,6 % dans la région économique de Kitchener où la prestataire réside, celle-ci devait avoir accumulé au moins 665 heures d'emploi assurable pour recevoir des prestations. Le Tribunal estime que puisque la prestataire était fondée à quitter volontairement l'emploi qu'elle occupait chez l'employeur 1 et que les heures de travail qu'elle y a accumulées pendant sa période de référence doivent être prises

en compte, la prestataire a accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

CONCLUSION

[43] L'appel est accueilli.

Richard Sterne
Membre, Division générale

DATE : Le 13 janvier 2015