



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *T. K. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 36

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-3402

ENTRE :

**T. K.**

Appelante

et

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

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division Générale - Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Richard Sterne

DATE DE L'AUDIENCE : Le 8 mars 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 8 mars 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

L'appelante, T. K., et son représentant de CDT Legal Services, Bryan Delorenzi, ont participé à l'audience téléphonique.

### INTRODUCTION

[1] L'appelante a travaillé pour Landau Inc. (employeur) jusqu'au 5 juillet 2015.

[2] Le 10 juillet 2015, l'appelante a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (prestations d'AE).

[3] Le 12 août 2015, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (intimée) a avisé l'appelante qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'AE étant donné qu'elle avait, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi), quitté volontairement son emploi sans justification le 5 juillet 2015.

[4] Le 25 août 2015, l'appelante a présenté une demande de révision relativement à la décision qu'elle avait rendue l'intimée le 12 août 2015; celle-ci a été refusée le 2 octobre 2015.

[5] L'audience a été tenue par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) La complexité de la question ou des questions en litige;
- b) Le fait que la crédibilité ne devait pas constituer un enjeu important;
- c) Le fait que l'appelante sera la seule partie présente;
- d) Les renseignements figurant au dossier et le besoin d'obtenir des renseignements supplémentaires;
- e) Le fait que l'appelante ou les autres parties sont représentées;
- f) Le mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

### QUESTIONS EN LITIGE

[6] L'appelante était-elle fondée à quitter volontairement son emploi conformément aux articles 29 et 30 de la Loi?

## **DROIT APPLICABLE**

### **[7] 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.

[8] **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.

**[9] 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.

**[10] Paragraphe 30(3) de la Loi :**

(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.

**PREUVE**

[11] L'appelante a travaillé pour l'employeur du 25 mai 2012 au 5 juillet 2015.

[12] Le 10 juillet 2015, l'appelante a présenté une demande de prestations d'AE.

[13] Le 5 août 2015, l'employeur a produit le relevé d'emploi (RE) de l'appelante et a inscrit le code E, Départ volontaire, à titre de raison justifiant la production du RE.

[14] Le 10 août 2015, l'appelante a dit à l'intimée qu'elle avait quitté son emploi parce que son employeur l'avait accusée d'avoir rapporté des biens de l'entreprise chez elle sans autorisation. L'appelante a affirmé qu'elle avait rapporté chez elle 16 bijoux, puisqu'elle n'avait pas son cellulaire avec elle, pour pouvoir les photographier afin d'envoyer les photos au siège social de la compagnie. Elle avait demandé à un collègue de signer le registre des communications pour confirmer qu'elle apportait chez elle des bijoux afin de les prendre en photo. L'appelante a affirmé que la politique de l'entreprise permettait aux employés de porter des bijoux de la boutique dans la boutique et lors d'événements spéciaux. Il arrivait parfois que

les employés retournent chez eux en portant encore les bijoux sans le faire par exprès. L'appelante a affirmé que son gérant lui avait donné un avertissement écrit pour avoir rapporté des bijoux chez elle, qu'elle avait refusé de signer parce qu'elle avait eu l'impression que cela donnait à croire qu'elle volait. L'appelante a affirmé que son gérant lui avait donné des avertissements dans le passé, lesquels elle n'avait pas signés non plus puisque leurs accusations étaient fausses. L'appelante a dit qu'elle avait quitté son emploi parce qu'elle en avait assez du harcèlement exercé par son gérant ainsi que de ses fausses accusations. L'appelante a affirmé qu'elle n'avait pas cherché un autre emploi à ce moment-là, puisque personne n'embaucherait d'employés avant septembre ou octobre. L'appelante a affirmé qu'elle avait parlé à son gérant régional du harcèlement qu'elle subissait de la part du gérant de magasin, mais que le gérant régional n'avait jamais fait quoi que ce soit à ce sujet. Elle a également envoyé un courriel anonyme au président pour lui fait part des mauvaises habitudes de travail du gérant de magasin.

[15] Le 11 août 2015, l'employeur a dit à l'intimée que l'appelante avait reçu un avertissement parce qu'elle avait rapporté des bijoux chez elle sans que le gérant de magasin le sache. L'employeur a également affirmé que l'appelante avait précédemment reçu plusieurs avertissements écrits pour différentes raisons. L'employeur a transmis à l'intimée des copies des avertissements écrits donnés à l'appelante, datés du 16 février 2016, du 20 février 2016 et du 1<sup>er</sup> juillet 2015, mais que celle-ci n'avait pas voulu signer. La phrase suivante figurait sur chacun des avertissements : [traduction] « Je comprends parfaitement que mon employeur peut mettre fin à mon emploi si mon rendement et mon problème de comportement ne sont pas rapidement rectifiés à la satisfaction de mon employeur. »

[16] Le 12 août 2015, l'appelante a dit à l'intimée qu'elle se faisait alors intimider par le gérant de magasin. L'appelante a dit qu'elle voulait garder son emploi, mais que le gérant l'avait forcée à démissionner. L'appelante a affirmé qu'elle n'avait pas cherché un autre emploi avant de quitter le sien parce qu'il n'y avait pas d'emploi en vente de bijoux offerts après Noël, qu'elle ne pouvait pas soulever de charges dépassant quelques livres, et parce qu'elle ne pouvait pas travailler dans un bureau en raison de son anglais qui n'était pas très bon.

[17] Le 12 août 2015, l'intimée a avisé l'appelante qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations d'AE parce qu'elle avait, le 5 juillet 2015, quitté volontairement son emploi sans

justification, au sens de la Loi. Elle a indiqué qu'elle croyait que son départ volontaire ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[18] Le 25 août 2015, l'appelante a présenté une demande de révision de la décision de l'intimée datant du 12 août 2015.

[19] Le 17 septembre 2015, le représentant a informé le Tribunal que l'appelante avait retenu ses services. Le représentant a plaidé que l'appelante ne disposait d'aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi puisqu'elle se faisait intimider, harceler, et malmener par son gérant de magasin.

[20] Le 2 octobre 2015, l'intimée a avisé l'appelante qu'elle n'avait pas modifié sa décision du 12 août 2015.

[21] Le 19 février 2016, le représentant a déposé des observations et des documents supplémentaires, y compris les modalités du règlement conclu entre l'appelante et l'employeur, en date du 20 octobre 2015.

[22] Le 24 février 2016, l'intimée a déposé des observations supplémentaires auprès du Tribunal.

[23] Le 8 mars 2016, le représentant a déposé, après l'audience, une copie du courriel anonyme que l'appelante avait envoyé au président le 1<sup>er</sup> février 2015 au sujet des problèmes qu'elle avait avec le gérant de magasin.

## **OBSERVATIONS**

[24] L'appelante a soutenu ce qui suit :

- a. Elle avait quitté son emploi en raison d'un congédiement déguisé;
- b. Elle se faisait harceler et malmener par son superviseur, ce qui créait un milieu de travail malsain;
- c. Elle avait continuellement fait l'effort de communiquer avec l'équipe de gestion au moyen de courriels pour l'informer du problème, mais en vain;

- d. Elle avait été fondée à quitter volontairement son emploi en raison du harcèlement et de l'antagonisme entre elle et sa superviseuse, dont elle n'était pas la première responsable.

[25] L'intimée a soutenu ce qui suit :

- a. L'appelante n'a pas démontré qu'elle avait été fondée à quitter volontairement son emploi et, par conséquent, elle lui a imposé une exclusion pour une période indéfinie à compter du 5 juillet 2015, conformément aux articles 29 et 30 de la Loi;
- b. L'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi le 5 juillet 2015, puisqu'elle n'avait pas épuisé toutes les autres solutions raisonnables avant de quitter son emploi.

## ANALYSE

[26] L'objectif de la Loi est l'indemnisation des personnes dont l'emploi s'est involontairement terminé et qui se retrouvent sans travail (*Gagnon [1988] RCS 29*).

[27] Conformément au paragraphe 30(1) de la Loi, un prestataire est exclu du bénéfice des prestations pour une période indéfinie s'il quitte volontairement un emploi sans justification. Le critère à appliquer consiste à déterminer si, compte tenu de toutes les circonstances, le départ de la prestataire était la seule solution raisonnable qui s'offrait à elle lorsqu'elle a quitté son emploi.

[28] Durant l'audience, l'appelante a affirmé qu'elle avait commencé à travailler comme vendeuse de bijoux pour l'employeur en mai 2012. Elle a dit qu'elle agissait au début comme gérante de magasin *de facto*, comme il n'y avait pas de gérant. L'appelante a affirmé qu'elle avait dû former son gérant de magasin quand celui-ci a été engagé en octobre 2013, parce qu'il n'avait pas bien été formé et qu'il était désordonné. L'appelante a déclaré qu'elle et le gérant de magasin s'entendaient très bien au début. L'appelante a dit qu'on lui avait offert le poste de gérante de magasin lorsque le gérant avait demandé de travailler seulement à temps partiel, mais qu'elle avait refusé cette offre parce qu'elle ne pourrait plus toucher 20 % de commission sur ses ventes. Le gérant de magasin a donc conservé son poste, mais sa relation avec lui a commencé à se détériorer à partir de ce moment-là. Elle a affirmé que le gérant avait commencé à voler ses ventes, en s'appropriant des ventes pour des articles qui avaient été mis de côté. Elle



a dit croire que le gérant de magasin se sentait intimidé par elle. Elle a dit qu'il se moquait d'elle en raison de son mauvais anglais, et qu'il la harcelait et la rabaisait.

[29] L'appelante a dit qu'elle avait continué à travailler pour l'employeur parce qu'elle aimait vendre. Elle a affirmé qu'elle avait des problèmes de santé et qu'elle ne pouvait rien soulever de lourd. Elle a également dit qu'il y avait beaucoup de chômage dans la région, et qu'il était donc difficile de trouver un autre emploi.

[30] L'appelante a dit qu'elle avait parlé au gérant régional en 2014 des problèmes de harcèlement qu'elle avait avec son gérant de magasin, mais que rien n'avait été fait. En février 2015, elle avait envoyé un courriel anonyme au président, lui faisant part de ses préoccupations concernant le gérant de magasin. L'appelante a expliqué qu'elle avait créé un nouveau compte Gmail et qu'elle avait envoyé un courriel au président en utilisant un pseudonyme.

[31] L'appelante a dit qu'elle avait rapporté chez elle 16 bijoux pour les photographier et envoyer les photos au siège social. Elle avait inscrit dans le registre des communications qu'elle les avait apportés chez elle. Elle a dit que les employés étaient encouragés à porter les bijoux dans le magasin et pour des événements spéciaux. L'appelante qu'on faisait confiance aux employés pour apporter des bijoux chez eux et les rapporter le lendemain. L'appelante a dit qu'elle avait eu l'impression que son dernier avertissement écrit l'accusait de vol.

[32] Le Tribunal estime que la prestataire était crédible à l'audience, car elle s'est montrée sincère et ses réponses aux questions et ses commentaires étaient cohérents alors qu'elle témoignait sous serment.

[33] Les articles 29 et 30 de la Loi prévoient une exception à la règle générale selon laquelle les assurés qui se retrouvent involontairement en chômage ont droit à des prestations. Cette exception doit donc recevoir une interprétation stricte (**Goulet A-358-83**).

[34] Aux termes de l'alinéa 29c) de la Loi, le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de harcèlement, de nature sexuelle ou autre.

[35] Le Tribunal note que les avertissements écrits datés du 16 février 2016, du 20 février 2016 et du 1<sup>er</sup> juillet 2015 comprenaient la phrase suivante : [traduction] « Je comprends parfaitement que mon employeur peut mettre fin à mon emploi si mon rendement et mon problème de comportement ne sont pas rapidement rectifiés à la satisfaction de mon employeur. »

Les avertissements écrits avaient été donnés pour des raisons comme les suivantes :

- Règles, procédures et politiques de la compagnie non respectées;
- Tâches liées à l'emploi non effectuées;
- Documents pour la fermeture du magasin incomplets;
- Déplacement non autorisé de biens de la compagnie.

L'appelante a affirmé qu'elle avait refusé de signer ces avertissements écrits parce que ces accusations étaient fausses.

[36] Le Tribunal constate que rien ne prouve qu'il existe des règles, des procédures ou des politiques de compagnie écrites. Le Tribunal accepte la déclaration de l'appelante selon laquelle les avertissements écrits portant sur le non-respect de règles et de politiques de compagnie sont faux.

[37] L'appelante a affirmé qu'il arrivait régulièrement que les employés portent les bijoux dans le magasin et pour des événements spéciaux afin d'en faire la promotion. L'appelante a affirmé que les employés oubliaient parfois de les enlever avant de retourner chez eux, mais qu'on leur faisait confiance et que les bijoux étaient retournés le lendemain. L'appelante a affirmé qu'elle avait apporté chez elle 16 bijoux pour les photographier et envoyer les photos au siège social. L'appelante avait utilisé son associée comme témoin pour son inscription au registre des communications indiquant qu'elle apportait chez elle des bijoux. Le Tribunal estime que l'émission d'avertissement écrit pour avoir apporté chez elle des bijoux constituait une forme de harcèlement.

[38] Le Tribunal juge que les avertissements donnés pour des incidents de procédure mineurs, qui comprenaient l'avertissement indiquant que l'appelante pouvait être congédiée si son rendement et son problème de comportement n'étaient pas rapidement rectifiés à la satisfaction de l'employeur, constituent du harcèlement, au titre du sous-alinéa 29c)(i) de la Loi.

[39] En conformité avec le sous-alinéa 29c)(x) de la Loi, le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur.

[40] Le Tribunal estime que les moqueries du gérant au sujet du mauvais anglais de l'appelante et le fait qu'il la rabaisait correspondaient à des relations conflictuelles avec un supérieur dont la cause n'est pas essentiellement imputable à l'appelante, et que cette dernière était donc fondée à quitter volontairement son emploi en vertu du sous-alinéa 29c)(x) de la Loi.

[41] Le Tribunal juge que l'appelante n'avait d'autre solution raisonnable dans son cas que de démissionner. Le Tribunal estime que l'appelante a essayé de discuter avec la haute direction de ses relations conflictuelles avec le gérant de magasin, mais que rien n'a été fait. Le Tribunal est d'avis que le dernier avertissement écrit qu'a donné le gérant de magasin à l'appelante était essentiellement une accusation de vol, et que la confiance qui régnait entre eux au travail n'était plus. Le Tribunal reconnaît que l'appelante n'a pas cherché un autre emploi avant de démissionner puisqu'elle ne prévoyait pas de partir. Elle aimait son emploi en vente et ce n'était pas un bon moment dans l'année pour trouver un autre emploi en vente de bijoux. Ses occasions de trouver un autre emploi étaient limitées en raison de ses problèmes de santé et de son mauvais anglais.

[42] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel il appartient au prestataire de prouver que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas s'il quitte volontairement son emploi.

***Canada (PG) c. White, (2011) CAF 190***

[43] Le Tribunal conclut que la prestataire a prouvé qu'elle n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait et, par conséquent, qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

## **CONCLUSION**

[44] L'appel est accueilli.

Richard Sterne

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi