



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Life Choice Ltd. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 56

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-2959

ENTRE :

Life Choice Ltd.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

L. M.

Mise en cause
Prestataire

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

DÉCISION RENDUE PAR : Paul Demers

DATE DE L'AUDIENCE : Le 5 avril 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 avril 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelante était présente à l'audience et était représentée par Agnes Dahl. La prestataire était également présente à l'audience.

INTRODUCTION

[1] La prestataire a établi une période initiale de prestations prenant effet le 1^{er} mars 2015.

[2] La prestataire a travaillé jusqu'au 27 février 2015, date à laquelle elle a quitté volontairement son emploi.

[3] Le 17 avril 2015, l'intimée a déterminé que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi et a imposé une exclusion pour une période indéfinie, conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[4] Le 1^{er} mai 2015, la prestataire a présenté une demande de révision de la décision.

[5] À la suite du processus de révision, l'intimée a annulé la décision initiale le 20 août 2015 et a accepté son motif de cessation d'emploi.

[6] Le 15 septembre 2015, l'appelante a interjeté appel de cette décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

[7] L'audience a eu lieu par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la question ou des questions portées en appel;
- b) le fait que plus d'une partie y assistera;
- c) les renseignements au dossier, y compris le besoin de renseignements supplémentaires;
- d) le fait que plusieurs personnes participent à l'audience, à titre de témoins par exemple;

- e) le mode d'audience respecte les dispositions du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* voulant que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[8] Le Tribunal doit déterminer si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

DROIT APPLICABLE

[9] L'article 29 de la Loi prévoit ce qui 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 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] L'article 30 de la Loi est libellé ainsi :

(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.

PREUVE

[11] La prestataire a fourni une lettre de démission le 19 février 2015 dans laquelle elle a expliqué que la culture et l'environnement de l'entreprise ne lui convenaient pas. Son dernier jour de travail était le 27 février 2015.

[12] Dans sa demande de prestations, la prestataire a indiqué qu'elle a quitté son travail en raison d'activités illégales dans son milieu de travail.

[13] Le 20 avril 2015, la prestataire a déposé une plainte auprès de Santé Canada à l'égard de son employeur.

OBSERVATIONS

[14] L'appelante a fait valoir que les allégations de la prestataire au sujet d'activités illégales n'ont pas été corroborées et ont été formulées dans le but de l'aider à recevoir des prestations d'AE. Elle a expliqué qu'après que la prestataire ait remis sa démission, elles ont eu une

discussion au cours de laquelle elle a confirmé qu'elle n'était pas heureuse et qu'elle voulait quitter son emploi. Avant qu'elle ne remette la lettre de démission, elle ne lui avait jamais fait part de ses inquiétudes concernant l'environnement de travail et n'avait pas du tout fait allusion aux problèmes liés à la falsification d'étiquettes avant de quitter son emploi. Elle a aussi ajouté que la prestataire n'a jamais subi de harcèlement et n'a jamais été traitée différemment des autres employés. Elle a conclu qu'elle croyait fermement que la prestataire avait inventé un cas de « congédiement justifié » afin de pouvoir recevoir des prestations.

[15] La prestataire a indiqué qu'en janvier 2015, un collègue lui avait dit que l'appelante changeait les étiquettes de date d'expiration et que par conséquent, elle ne voulait plus être faire partie de cette entreprise. Elle n'a pas soulevé cette question auprès de son employeur, car elle ne se sentait pas à l'aise de le faire et ne voulait pas s'attirer des problèmes au travail. Elle a ajouté qu'environ une semaine avant qu'elle ne donne sa démission, de la négativité s'était installée sur le milieu de travail après qu'elle ait exprimé ses inquiétudes à propos de la situation concernant le service à la clientèle. Elle a alors décidé de quitter son emploi, car l'entreprise ne concordait pas avec ses valeurs et ne lui convenait tout simplement pas. Elle reconnaît qu'elle n'a jamais discuté de ses préoccupations avec l'appelante, car elle avait déjà pris la décision de quitter son emploi et elle voulait le faire à l'amiable. Elle a conclu en disant qu'elle a fini par déposer une plainte auprès de Santé Canada et a confirmé qu'elle a commencé à se chercher un emploi deux semaines avant de remettre sa lettre de démission.

[16] L'intimée a soutenu que puisque les déclarations de l'appelante et de la prestataire étaient tout aussi crédibles, elle a accordé le bénéfice du doute à la prestataire et a accueilli sa demande de prestations.

ANALYSE

[17] L'objectif de la Loi est d'indemniser les personnes qui ont perdu leur emploi de manière involontaire et qui se retrouvent sans travail (*Gagnon* [1988] RCS 29).

[18] Les articles 29 et 30 de la Loi prévoient que le prestataire qui quitte volontairement son emploi est exclu du bénéfice des prestations à moins qu'il puisse démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi.

[19] L'alinéa 29c) donne des exemples particuliers de « justifications ». Cet alinéa présente des exceptions à la règle générale selon laquelle les assurés qui se retrouvent involontairement en chômage ont droit aux prestations. Ces exceptions doivent donc être interprétées restrictivement (*Goulet A-358-83*).

[20] Dans l'arrêt *Tanguay* (A-1458-84), le juge d'appel Pratte, a dit que le mot « justification » n'était pas synonyme de « raison » ou « motif ». À propos de l'article 30 de la Loi, le juge d'appel Pratte s'est exprimé ainsi : « Ce paragraphe est une disposition importante d'une loi qui établit un système d'assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque. 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] Il incombe au prestataire de prouver que le départ était volontaire et il appartient ensuite au prestataire de démontrer qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi (*Green* 2012 CAF 313; *White* 2011 CAF 190; *Patel* 2010 CAF 95).

[22] Au cours de l'audience, il a été établi que la prestataire a quitté son emploi parce que son employeur et son milieu de travail ne la rendaient pas heureuse. Elle a avoué au Tribunal qu'après avoir travaillé pendant environ sept mois, elle a tout simplement conclu que l'entreprise ne lui convenait pas.

[23] Bien que la prestataire ait fourni ses motifs afin de justifier sa décision de quitter son emploi, elle n'a pas été capable de fournir d'éléments de preuve à l'appui de toute activité illégale sur le milieu de travail. Même si elle a expliqué qu'elle avait déposé une plainte auprès de Santé Canada, elle l'a fait uniquement après avoir quitté son emploi et uniquement après que ses prestations lui ont été refusées. Malheureusement, la prestataire n'était toujours pas en mesure d'étayer ses allégations au cours de l'audience. Dans cette optique, la crédibilité de ses accusations ne peut pas être considérée comme étant un fait et ne peut tout simplement pas être considérée comme présentant une « justification », au sens de l'alinéa 29c) de la Loi.

[24] Elle a également expliqué que le milieu de travail était devenu négatif au cours de la dernière semaine avant sa démission. Même si le Tribunal ne trouve aucune raison de douter de sa crédibilité à ce sujet, il ne peut pas conclure qu'une seule semaine de négativité permet de distinguer une tendance selon laquelle le milieu de travail était devenu si intolérable qu'elle n'avait d'autre choix que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. Cela est d'autant plus vrai si l'on tient compte du fait qu'elle n'a jamais mentionné à son employeur ses inquiétudes concernant le climat de travail négatif.

[25] Le critère juridique pour déterminer si un prestataire était « fondé » à quitter son emploi au sens de l'article 29 de la Loi, il faut aussi établir que, compte tenu de toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, le prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable à sa disposition (*White*, 2011 CAF 190; *Macleod*, 2010 CAF 301; *Imran*, 2008 CAF 17; *Astronomo*, A-141-97).

[26] La question ne consiste pas à déterminer s'il était raisonnable pour le prestataire de quitter son emploi, mais bien à déterminer si la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, était qu'il quitte son emploi (*Laughland* 2003 CAF 129).

[27] La Cour d'appel fédérale a établi une distinction entre les concepts de motif valable et de justification dans le cas d'un départ volontaire. Il ne suffit pas pour un prestataire de prouver qu'il était raisonnable de quitter son emploi, car ce qui est raisonnable peut correspondre à un motif valable, mais ne constitue pas nécessairement une justification. Il doit être démontré que, dans les circonstances, le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable. (*McCarthy* A-600-93)

[28] En l'espèce, compte tenu de toutes les circonstances, le Tribunal conclut que la prestataire n'a pas démontré que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait constituait la seule solution raisonnable.

[29] Compte tenu de toutes ses circonstances, une solution raisonnable au lieu de quitter son emploi aurait été de conserver son emploi jusqu'à ce qu'elle se trouve un autre emploi. Si elle était aussi insatisfaite face à son employeur, l'appelante avait l'obligation de se trouver un autre emploi avant de prendre le risque de se mettre elle-même en situation de chômage.

[30] Dans la plupart des cas, le prestataire doit conserver son emploi même si son milieu de travail est difficile plutôt que de se retrouver délibérément sans emploi et de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage.

[31] En l'espèce, le Tribunal conclut que la prestataire n'a tout simplement pas démontré qu'il y a avait une urgence ou une nécessité qui pourrait constituer une justification pour avoir quitté volontairement son emploi au moment où elle l'a fait. Un mécontentement à l'égard du milieu de travail, de la colère envers un collègue de travail ou un superviseur, ou le souhait de trouver un autre emploi ne constitue pas une justification au sens de la Loi et a déjà fait l'objet d'un examen par la jurisprudence.

[32] Une autre solution raisonnable aurait été que la prestataire fasse part de toutes ses préoccupations à son employeur avant de prendre la décision de quitter son emploi. Il a été démontré dans la jurisprudence que, dans la plupart des cas, le prestataire a l'obligation de tenter de résoudre les conflits de travail avec l'employeur ou de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi (*White* 2011 CAF 190; *Murugaiah* 2008 CAF 10; *Hernandez* 2007 CAF 320; *Campeau* 2006 CAF 376).

[33] Dans le cas présent, elle n'a tout simplement pas convaincu le Tribunal en démontrant qu'elle avait déployé des efforts raisonnables pour tenter de résoudre le conflit potentiel en milieu de travail avant de quitter son emploi. Par conséquent, le Tribunal conclut que la prestataire a fait le choix personnel de ne plus travailler pour l'employeur.

[34] Même s'il se peut que la prestataire avait un motif valable ou une raison valable pour faire le choix personnel de quitter son emploi puisqu'elle était contrariée par son milieu de travail et son employeur, l'on ne peut pas conclure qu'elle était fondée à le faire en vertu de la Loi puisqu'elle n'a pas exploré toutes les solutions raisonnables et évidentes avant de quitter son emploi.

[35] Le Tribunal rappelle que le régime d'assurance-emploi a été conçu pour fournir une aide financière temporaire aux personnes qui ont perdu leur emploi sans qu'elles en soient responsables.

[36] En l'espèce, la décision personnelle de l'appelante de quitter son emploi sans avoir épuisé toutes les solutions raisonnables est la cause de son chômage et il n'a pas été démontré qu'elle « était fondée » à quitter son emploi, aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

[37] Par conséquent, la demande n'est pas accueillie et une exclusion pour une période indéterminée devrait être imposée.

CONCLUSION

[38] L'appel interjeté par l'appelante pour contester la décision de révision rendue par l'intimée est accueilli.

Paul J. Demers

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