



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *H. T. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 75

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-4295

ENTRE :

H. T.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

Valeant Pharmaceuticals

Société mise en cause

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

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : 13 mai 2016

DATE DE LA DÉCISION : 13 mai 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

M^{me} H. T., l'appelante (la prestataire) et sa représentante, M^{me} Melissa Shurvell, ont comparu à l'audience.

L'employeur, Valeant Pharmaceuticals, **n'a pas** comparu.

INTRODUCTION

[1] Le 11 janvier 2015, l'appelante a établi une demande de prestations d'assurance-emploi. Le 9 novembre 2015, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a refusé des prestations à l'appelante parce qu'il a été établi qu'elle a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. Le 24 novembre 2015, l'appelante a présenté une demande de réexamen. Le 21 décembre 2015, la Commission a maintenu sa décision initiale et l'appelante a interjeté appel devant le *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le Tribunal).

[2] L'audience a été tenue par comparutions en personne pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la ou des questions faisant l'objet de l'appel;
- b) le fait que plus d'une partie comparaitra à l'audience;
- c) l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires;
- d) le fait que l'appelante ou d'autres parties sont représentées.
- e) le mode d'audience respecte l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'audience doit se dérouler de la manière la plus informelle et la plus expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[3] Le Tribunal doit décider si l'appelante devrait se voir imposer une exclusion pour une durée indéterminée en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi) parce qu'elle a perdu son emploi en raison de sa propre conduite.

DROIT APPLICABLE

[4] Les alinéas 29*a*) et *b*) de la Loi stipulent que, pour l'application de l'alinéa 30*a*), « emploi » s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations et *b*) la suspension est assimilée à la perte d'emploi.

[5] Le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit ce qui suit :

(1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son conduite 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 une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

PREUVE

[6] Dans sa demande de prestations, elle a indiqué qu'elle a été congédiée parce qu'elle a refusé un quart de travail ou un horaire différent. Elle a déclaré qu'elle a travaillé à mi-temps pendant 5 ans et que sa charge a été portée à 24 heures par semaine. Elle a dit qu'elle s'est fait offrir un poste à temps plein trois mois auparavant, mais qu'elle a refusé en raison de sa situation familiale. Elle a dit qu'on lui a offert des changements à son horaire de travail, mais qu'elle a refusé pour des raisons de santé et autres. Elle a ajouté qu'il est très stressant d'être le parent d'un enfant ayant une maladie mentale et qu'elle a refusé l'horaire à temps plein parce qu'elle avait besoin de temps pour aider son fils. Elle a dit qu'à sa connaissance, aucun document écrit

ne prévoit qu'elle doit accepter un horaire à temps plein sans quoi elle sera congédiée. Elle estime qu'il s'agit du mauvais motif et que c'est injuste (GD3-8 à GD3-9).

[7] Un relevé d'emploi montre que l'appelante a été employée chez Valeant Pharmaceuticals du 14 mars 2014 au 6 janvier 2015 et qu'elle a quitté en raison d'une restructuration (GD3-16).

[8] Le 19 février 2015, la Commission a communiqué avec l'employeur et a mentionné que l'appelante a d'abord été recrutée à temps plein en 1996. En novembre 2008, l'appelante a été autorisée à travailler à temps partiel à raison de 3 jours par semaine. Elle a dit que l'appelante a signé un contrat et que l'une des clauses stipule que l'employeur peut réviser le contrat une fois l'an pour déterminer si c'est encore nécessaire. Le tout est signé par l'appelante. En août 2014, l'appelante a été informée que l'entente de travail à temps partiel ne sera plus disponible à compter de la nouvelle année 2015 et que l'employée devra travailler à temps plein. Elle a dit qu'ils ont tenté d'établir un horaire possible basé sur des journées fractionnées, du travail de fin de semaine, des quarts de travail plus tôt ou tardifs, mais l'appelante n'était d'accord avec aucun de ces arrangements. L'employeur a déclaré qu'il a dû congédier l'employée parce qu'elle ne pouvait plus travailler à temps plein. Elle a mentionné qu'en août, tous les employés à temps partiel se sont faits demander de revenir à temps plein, que cette demande n'a pas été présentée seulement à l'appelante (GD3-17).

[9] Le 19 février 2015, la Commission a contacté l'appelante qui a dit qu'elle avait refusé de revenir à temps plein et les arrangements offerts par son employeur en raison des épisodes aléatoires de son fils à cause desquels elle devrait se rendre à la maison. Elle a dit qu'elle ne peut travailler à temps plein en raison de sa situation familiale. Son fils est en troisième année et subit des épisodes de stress fréquents. Elle doit alors aller le chercher. Elle prétend que cela peut se produire de 1 à 2 fois par semaine et que cela n'arrive pas du tout certaines semaines. Elle dit que plus elle peut se rendre rapidement à l'école pour aller le chercher plus il récupère rapidement. Elle a déclaré qu'elle avait une entente de garde de jour il y a 7 ou 8 mois, mais que cette entente n'était plus possible. Elle a dit que par la suite, son mari allait reconduire et allait chercher leur fils, mais ce n'était plus possible. Elle a dit qu'elle est une chimiste responsable de l'assurance de la qualité en quête d'un emploi à temps partiel. Elle a alors déclaré qu'elle était

disponible pour travailler à temps partiel. Elle a dit qu'elle ne cherchait pas de travail après avoir été informée en août 2014 de son changement d'horaire parce qu'elle ne croyait pas qu'elle perdrait son emploi pour ce motif (GD3-18).

[10] Une lettre en date du 4 novembre 2008 décrit l'entente de modification de l'horaire de l'appelante à 3 jours pour un total de 24 heures par semaine ainsi que les conditions prévoyant que l'entente sera revue et évaluée annuellement pour déterminer si elle demeure fondée et pour vérifier si elle demeure satisfaisante pour l'appelante et la compagnie (de GD3-20 à GD3-21).

[11] Le 9 novembre 2015, la Commission a refusé à l'appelante des prestations régulières parce qu'il a été établi qu'elle a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite (GD3-22).

[12] Le 24 novembre 2015, l'appelante a produit une demande de réexamen réitérant ses motifs de refus d'un poste à temps plein (de GD3-23 à GD3-24).

[13] Le 15 décembre 2015, la Commission a contacté l'appelante qui a précisé qu'elle n'avait pas mentionné à l'agent précédent qu'elle était disponible et qu'elle cherchait un emploi à temps plein. Elle a déclaré que son employeur lui a dit en août 2014 qu'elle devrait revenir au temps plein, mais elle ne voulait pas le faire et elle a demandé à son gestionnaire si elle pouvait demeurer à temps partiel. Elle s'est fait dire que ce n'était pas sa décision et qu'elle devrait chercher des arrangements en matière de garde. Elle a dit qu'en octobre, elle a reçu une lettre concernant l'emploi à temps plein, lettre qu'elle n'a pas signée pour différentes raisons, notamment parce que son salaire n'était pas le bon. Elle l'a mentionné au gestionnaire et la correction a été apportée. Elle a déclaré qu'elle a demandé ce qui se produirait si elle n'acceptait pas l'offre d'emploi et le gestionnaire lui a dit qu'elle devrait accepter les conséquences. Cependant, elle n'a pas demandé en quoi ces conséquences consisteraient. Elle a dit qu'elle s'est également entretenue avec les Ressources humaines à qui elle a demandé à quelles conséquences elle ferait face si elle n'acceptait pas l'offre. On lui a dit que l'employeur examinerait alors ses débouchés professionnels avec elle. L'appelante a dit que l'employeur l'aimait bien et c'est pourquoi elle ne s'attendait pas à se faire licencier. Elle a dit que d'autres collègues lui ont certifié que l'employeur ne la licencierait pas et qu'elle n'avait pas à s'inquiéter. L'appelante a déclaré qu'elle s'est fait dire en août de commencer à chercher des services de garde et elle ne l'a pas fait. Elle a déclaré qu'elle savait qu'aucun service de garde ne prendrait son enfant et qu'elle

croyait que si elle acceptait le poste à temps plein elle ne pourrait plus reprendre ses heures à temps partiel. Elle a dit que lorsqu'elle avait une place en service de garde quand elle travaillait du lundi au mercredi de 8 h à 16 h et qu'elle a perdu sa gardienne, son employeur lui avait permis de modifier son horaire pour qu'elle travaille de 6 h à 14 h 30 et certains autres jours pour compenser le temps qu'elle devait s'absenter pour s'occuper de son fils. L'appelante a dit qu'il y a deux ans, l'employeur a effectué une réduction d'effectifs et avait demandé des démissions volontaires; elle s'était portée volontaire mais ils ne pouvaient pas lui offrir cette option. Elle a dit qu'elle espérait se faire offrir une prime de départ. L'appelante a dit qu'elle n'avait jamais envisagé de travailler à temps plein (de GD3-25 à GD2-26).

[14] Le 21 décembre 2015, la Commission a contacté l'employeur qui a répété qu'il y avait un contrat en place et qu'il était clairement entendu qu'on lui demanderait toujours de reprendre le travail à temps plein. Elle a dit qu'au cours de leurs conversations avec l'appelante, elle était manifestement intéressée à recevoir une prime de départ. Elle a déclaré qu'ils étaient prêts à collaborer avec l'appelante et qu'ils lui ont demandé ce qu'ils pouvaient faire pour l'aider au niveau de ses heures de travail et de son horaire, mais elle a refusé de prendre part à toutes les conversations. Elle disait seulement qu'elle avait besoin de travailler à temps partiel pour des raisons familiales. Elle disait que l'appelante voulait une prime de départ et elle a recruté un avocat pour les poursuivre. L'employeur a décidé de la payer (GD3-27).

[15] Le 21 décembre 2015, la Commission a avisé l'appelante du maintien de la décision initiale sur l'inconduite et lui a fourni les renseignements nécessaires sur la façon d'interjeter appel devant le Tribunal. L'appelante a déclaré qu'elle ne convenait pas qu'il s'agissait d'une inconduite parce qu'elle n'a rien fait de mal (de GD3-28 à GD3-30).

[16] Le 21 décembre 2015, la Commission a informé l'employeur du maintien de la décision initiale et lui a fourni les renseignements nécessaires sur la façon d'interjeter appel devant le Tribunal (de GD3-31 à GD3-32).

[17] Le 22 décembre 2015, la représentante de l'appelante a déposé un avis d'appel indiquant que l'appelante soutient qu'elle n'a pas perdu son emploi en raison de sa propre inconduite (de GD2-1 à GD2A-4).

[18] Le 16 mai 2016, la représentante de l'appelante a présenté un protocole de règlement (de GD7-1 à GD7-8).

PREUVE PRODUITE À L'AUDIENCE

[19] La représentante de l'appelante a résumé les renseignements au dossier. Elle a déclaré que l'appelante peut seulement travailler à temps partiel parce que son enfant a des besoins particuliers et a fourni des détails dans (GD3-8 et GD3-9). Elle a dit qu'en sa qualité de mère, elle était la meilleure personne pour s'occuper de son fils. Elle a déclaré que l'appelante n'a jamais cru que son employeur la licencierait et qu'ils pourraient en venir à un arrangement. Elle a déclaré que l'appelante a parlé aux Ressources humaines qui lui ont dit qu'ils examineraient les débouchés avec elle, ce qu'elle a cru jusqu'à la dernière minute. Elle a déclaré que l'appelante travaillerait encore chez l'employeur si elle avait eu la possibilité de travailler à temps partiel.

[20] La représentante de l'appelante a déclaré que tous les arrangements proposés par l'employeur reposaient sur le travail à temps plein de l'appelante. Le 6 janvier 2015, l'employeur a appelé l'appelante au bureau et lui a remis une prime de départ, et elle a été congédiée. Le motif indiqué dans le relevé d'emploi était « autre ».

[21] La représentante de l'appelante fait référence à la section 7.1.0 du Guide : « pour constituer de l'inconduite, l'action ou l'omission reprochée doit avoir un caractère volontaire ou délibéré ou résulter d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'elle frôle le caractère délibéré ».

[22] La représentante a déclaré que le relevé d'emploi indique « K », soit « autre », et que dans le cas qui nous occupe il s'agit d'une restructuration. Elle a dit que la restructuration ne devrait pas être considérée comme une inconduite.

[23] La représentante a déclaré que l'appelante n'avait pas de raison de croire qu'elle aurait été licenciée et que sa décision de travailler à temps partiel était de nature familiale.

[24] La représentante a déclaré qu'il existait une entente écrite (GD3-21) fondée sur la satisfaction des attentes par l'employé, et l'employeur peut mettre fin au contrat en donnant un préavis écrit de deux semaines si cette condition n'est pas respectée. L'appelante croyait que son

rendement au travail était satisfaisant. L'entente indiquait également qu'elle serait revue annuellement afin de veiller à ce qu'elle demeure satisfaisante pour les deux parties. La représentante a déclaré que l'appelante avait la capacité de négocier.

[25] Finalement, la représentante a déclaré que la Commission soutenait que ce pouvait également être considéré comme un départ volontaire, mais l'appelante prétend qu'elle n'est pas partie volontairement, mais qu'elle a plutôt été congédiée. Toutefois, si le Tribunal détermine qu'il s'agit d'un départ volontaire, il prétend que l'appelante était justifiée de partir en vertu des sous-alinéas 29c) (iii) (v) (vii).

[26] L'appelante a déclaré qu'elle a signé un contrat en 2005 et en 2008 lorsqu'elle s'est fait demander d'augmenter ses heures. En 2005, une collègue et elle ont accepté de partager le travail, mais en 2008, son employeur lui a demandé d'augmenter ses heures à 24 heures par semaine afin qu'elle puisse obtenir des prestations complètes.

[27] L'appelante a confirmé qu'elle savait bien qu'elle pourrait devoir travailler de nouveau à temps plein. Elle ignorait à quel moment cela se produirait et que son gestionnaire a dit qu'ils verraient au jour le jour.

[28] L'appelante a déclaré que le gestionnaire l'a convoquée à son bureau en août pour savoir ce qu'elle pensait de travailler à temps plein. Elle a dit que le gestionnaire connaissait la situation de son fils, mais on lui a dit de poser la question. Il ne faisait que transmettre le message. Il lui a donné un préavis de deux semaines pour l'informer. Elle a déclaré qu'un autre collègue a reçu le même préavis. Deux semaines plus tard, elle est revenue et lui a dit qu'elle voulait rester à temps partiel en raison de son enfant. Ultérieurement, il a envoyé une lettre qu'elle devait signer pour indiquer qu'elle revenait à temps plein. Elle a demandé ce qui se produirait si elle ne signait pas et il lui a répondu qu'elle devrait faire face aux conséquences. Elle est allée aux Ressources humaines et a demandé quelles seraient les conséquences, car il s'agissait de mots durs. Elle a déclaré qu'elle leur a dit qu'elle n'était pas prête à signer et elle leur a parlé de sa situation familiale. Le gestionnaire était compréhensif et a dit qu'ils feraient leur possible pour la garder en poste parce qu'ils apprécient son rendement.

[29] L'appelante a déclaré ultérieurement après cette réunion qu'elle avait une échéance pour signer la lettre. Pour une raison ou une autre, elle s'est de nouveau adressée au gestionnaire pour la clarifier et elle s'est fait dire que la décision revenait aux niveaux supérieurs, ce qui fait qu'elle est allée aux Ressources humaines, car la fin de l'année approchait. Les choses étaient alors différentes et elle a demandé ce qui se produirait si elle ne signait pas. Les Ressources humaines ont répondu qu'elles devraient examiner ses possibilités d'emploi. Elle s'était toujours fait dire qu'ils l'appréciaient, ce qui fait qu'elle n'avait pas de motif de croire que son employeur la licencierait. Elle a déclaré qu'il y avait une pause entre Noël et le Jour de l'An et qu'à son retour, elle a été convoquée au bureau et a reçu une prime de départ. Ils lui ont dit qu'il s'agissait d'une décision d'affaires et qu'ils ne pouvaient pas lui offrir d'arrangement.

[30] L'appelante a déclaré qu'il est vrai que l'employeur a tenté de lui offrir un arrangement (GD3-17), mais que les offres qu'ils lui ont faites reposaient sur du travail à temps plein.

[31] L'appelante s'est fait demander par le Tribunal si quelque chose l'empêchait de tenter de travailler à temps plein. Elle a déclaré qu'elle savait qu'une fois qu'elle aurait signé pour revenir à temps plein, il lui aurait été impossible de reprendre son horaire à temps partiel. Lorsqu'elle s'est fait dire en août de trouver des services de garde, elle figurait sur une liste d'attente au Y depuis environ un an. Elle a envisagé de s'adresser au PAE à quelques reprises, mais elle savait que ce serait long.

[32] L'appelante s'est fait demander de clarifier les déclarations contradictoires (GD3-25 et GD3-18) sur sa capacité à travailler à temps plein, mais elle ne se souvient pas de s'être contredite. Il y a eu de nombreuses conversations.

[33] L'appelante a déclaré que depuis qu'elle a été informée en août des changements à venir favorisant le retour à temps plein, elle n'a pas cherché un autre emploi. Elle réfléchissait beaucoup à ce qu'elle devrait faire. Son employeur l'avait rassurée quant à son statut d'employée précieuse, ce qui lui a permis d'avoir une certaine tranquillité d'esprit. En effet, au fil des ans, elle avait bénéficié d'arrangements, mais sa situation avait évolué en raison de son enfant. Les choses ont changé lorsqu'il a commencé à aller à l'école à temps plein.

[34] L'appelante a confirmé qu'elle avait clairement été recrutée à temps plein et qu'elle souhaitait revenir à son horaire du passé, mais sa représentante a déclaré que l'entente devait être à la satisfaction des deux parties.

[35] L'appelante a dit que les déclarations de l'employeur contenues dans (GD3-27) étaient erronées et que l'employeur connaissait sa situation. La représentante a fait référence à (GD7-2) dont les déclarations indiquent que les « attendu que » sont des déclarations convenues et qu'elle a informé son employeur de sa situation. Ils ne contestent pas que l'employeur a offert des arrangements mais ceux-ci reposaient tous sur la possibilité de travailler à temps plein.

[36] La représentante a de nouveau fait référence à (GD7- quatrième déclaration), selon laquelle « attendu que M^{me} H. T., par l'intermédiaire de son avocate, a allégué que l'employeur exigeait qu'elle modifie son horaire de travail et que le licenciement constituait une réponse au défaut de prendre en compte les responsabilités parentales de M^{me} H. T. et qu'il s'agissait de discrimination fondée sur la situation familiale, un motif de distinction illicite prévu au Code des droits de la personne ». De plus, l'appelante a reçu 50 000,00 \$ dont 7 500,00 \$ en dommages-intérêts généraux. La représentante a convenu que le règlement reposait sur des allégations et non sur des conclusions. Mais ils ont payé.

[37] La représentante et l'appelante ont toutes deux confirmé (GD7-4) le paragraphe 6 [traduction] « Les deux parties conviennent que les paiements effectués par l'employeur à M^{me} H. T. tel qu'il est prévu au paragraphe 1 ne sont pas et ne sont aucunement réputés être un aveu de responsabilité de la part de l'employeur. »

[38] L'appelante a déclaré qu'elle pouvait commencer à travailler à 6 h. Son mari amènerait leur fils au service de garde. Elle terminait le travail à 14 h 30 et pouvait alors aller le chercher. Elle a déclaré que si son fils était malade pendant qu'elle était au beau milieu d'une tâche au travail, son mari s'en occuperait.

[39] L'appelante a déclaré qu'elle était censée travailler de 8 h à 16 h 30 et que cet horaire n'aurait pas convenu à ses besoins familiaux. Cependant, lorsque le Tribunal lui a demandé si elle aurait pu continuer à commencer à 6 h, elle a déclaré qu'elle croyait pouvoir le faire.

[40] L'appelante a déclaré qu'elle ne pouvait pas accepter de faire le même quart de travail 5 jours par semaine. Elle a pu organiser les trois jours de travail et elle avait besoin des deux autres jours pour faire du bénévolat à l'école. Sa présence semble aider son fils. De plus, si les épisodes survenaient un jeudi ou un vendredi, elle était sur place et pouvait amener son fils à la maison sur-le-champ. Son travail se trouvait à 45 minutes de son domicile ce qui fait que les autres jours c'était plus difficile.

[41] La représentante (A-352-94 *Secours*) cite le juge-arbitre selon laquelle ce n'est pas une intention malveillante. Elle a déclaré que la décision de l'appelante un mépris délibéré. La décision avait trait à la famille, car elle a un enfant qui a des besoins spéciaux et elle est la principale fournisseuse de soins. Elle est la seule personne qui peut le calmer et elle doit travailler à temps partiel comme elle l'a fait au cours des 10 dernières années.

[42] L'appelante a confirmé que son fils a des besoins spéciaux, mais elle n'a pas de documents médicaux justifiant qu'elle ne pourrait travailler à temps plein en raison de l'état de son fils.

OBSERVATIONS

[43] L'appelante et sa représentante ont fait valoir ce qui suit :

- a) Elle peut seulement travailler à temps partiel du fait des besoins spéciaux de son enfant.
- b) Elle n'a jamais cru que son employeur la licencierait. Elle croyait qu'ils pourraient en venir à un arrangement. Elle a déclaré que l'appelante s'est entretenue avec les Ressources humaines qui lui ont dit qu'ils examineraient les possibilités d'emploi avec elle, et c'est ce qu'elle a cru jusqu'à la dernière minute. Elle a déclaré que l'appelante travaillerait encore chez l'employeur si elle avait eu la possibilité de travailler à temps partiel.
- c) La représentante de l'appelante fait référence à la section 7.1.0 du Guide : « pour constituer de l'inconduite, l'action ou l'omission reprochée doit avoir un caractère volontaire ou délibéré ou résulter d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'elle frôle le caractère délibéré ».

- d) Le relevé d'emploi indique « K », soit « autre », et que dans le cas qui nous occupe il s'agit d'une restructuration. Elle a dit que la restructuration ne devrait pas être considérée comme une inconduite.
- e) Il existait une entente écrite (GD3-21) fondée sur la satisfaction des attentes par l'employé et l'employeur peut mettre fin au contrat en donnant un préavis écrit de deux semaines si cette condition n'est pas respectée. L'appelante croyait que son rendement au travail était satisfaisant. L'entente indiquait également qu'elle serait revue annuellement afin de veiller à ce qu'elle demeure satisfaisante pour les deux parties. La représentante a déclaré que l'appelante avait la capacité de négocier.
- f) Toutes les propositions d'arrangement offertes par l'employeur reposaient sur le travail à temps plein de l'appelante.
- g) La Commission soutenait que ce pouvait également être considéré comme un départ volontaire, mais l'appelante prétend qu'elle n'est pas partie volontairement, mais qu'elle a plutôt été congédiée. Toutefois, si le Tribunal détermine qu'il s'agit d'un départ volontaire, il prétend que l'appelante était justifiée de partir en vertu des sous-alinéas 29c) (iii) (v) (vii).

[44] L'intimée a plaidé ceci :

- a) L'appelante a été recrutée par son employeur comme employée à temps plein. L'employeur lui a permis pendant un certain nombre d'années de travailler à temps partiel, mais le contrat prévoit clairement la révision annuelle de l'entente qui doit être satisfaisante pour les deux parties. L'employeur avait certes besoin que l'appelante revienne travailler à temps plein et lui a donné de nombreux avis en vue de prendre des arrangements pour qu'elle puisse travailler à temps plein. Toutefois, l'appelante ne s'est pas acquittée de ses obligations envers son employeur.
- b) L'employeur était tout à fait disposé à élaborer un horaire adapté à sa situation familiale, mais l'appelante n'a fait aucun effort pour tenter de travailler à temps plein ni même pour discuter d'un horaire qui fonctionnerait pour ses besoins familiaux.

- c) La Commission soutient que les besoins familiaux de l'appelante sont des questions personnelles qui ne sont pas prises en compte en vertu de la Loi. L'appelante aurait dû prendre des arrangements de garde ou autres pour régler ses affaires personnelles, puis commencer à occuper à temps plein le poste pour lequel elle a été recrutée.
- d) La Commission soutient que l'inconduite a été prouvée, car l'appelante aurait dû savoir que son non-retour à son poste à temps plein entraînerait son congédiement.
- e) Tel qu'il a été énoncé dans la décision Easson, le motif de cessation d'emploi peut être considéré comme un départ volontaire ou un congédiement et il a été statué qu'en l'espèce il y a eu inconduite. Toutefois, on peut également considérer qu'il s'agit d'un départ volontaire et la justification ne serait pas établie car l'appelante n'avait pas épuisé tous ses choix raisonnables. En l'espèce, l'appelante aurait pu obtenir un autre emploi à temps partiel avant d'avoir à revenir au travail à temps plein chez son employeur, ou convenir d'un horaire répondant à ses besoins familiaux avec son employeur. L'appelante savait depuis août 2014 que des ententes de travail à temps partie ne seraient plus disponibles.
- f) La Commission a conclu que le refus de l'appelante de reprendre son poste à temps plein constituait une inconduite au sens de la Loi parce que l'appelante savait ou aurait dû savoir que ce refus mènerait à son congédiement.

ANALYSE

[45] La Cour d'appel fédérale a défini la notion juridique d'inconduite, pour l'application du paragraphe 30(1) de la Loi comme étant une inconduite délibérée, où le prestataire savait ou aurait dû savoir que son inconduite était telle qu'elle entraînerait son congédiement. Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Canada (PG) c. Lemire*, 2010 CAF 314).

[46] Le Tribunal doit d'abord déterminer si l'acte allégué constituait de l'inconduite et si la conduite reprochée à l'appelante a été la cause de son congédiement.

[47] L'appelante soutient que la Commission a soutenu que ce pourrait être considéré comme un départ volontaire, mais l'appelante prétend qu'elle n'est pas partie volontairement, mais qu'elle a plutôt été congédiée. Toutefois, si le Tribunal détermine qu'il s'agit d'un départ volontaire, ils soutiennent que l'appelante est justifiée de le faire en vertu des sous-alinéas 29c)(iii)(v)(vii).

[48] La Cour suprême du Canada a déclaré que le principe essentiel de l'article 28 (qui est maintenant l'article 29) est que la perte d'un emploi protégé doit être involontaire. Les prestataires sont donc exclus du bénéfice des prestations s'ils perdent leur emploi en raison de leur propre inconduite ou s'ils quittent volontairement leur emploi sans justification. Les conséquences (l'exclusion en vertu du paragraphe 30(1) s'il est jugé que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite ou parce qu'il a volontairement quitté en vertu de la Loi) sont les mêmes. Le Parlement a lié le départ volontaire et l'inconduite parce que la cause du chômage du prestataire peut être floue en raison de preuves contradictoires (*Canada (P.G.) c. Easson* A-1598-92).

[49] En l'espèce, le Tribunal conclut que le geste allégué de refuser de se conformer au contrat conclu par l'employé et l'employeur représente une inconduite au sens de la Loi et juge compte tenu de la preuve de l'employeur au dossier et du témoignage de l'appelante que son refus de reprendre un emploi à temps plein ou d'accepter l'offre de l'employeur d'établir un horaire pour l'aider à combler ses besoins personnels a mené à son congédiement.

[50] Le Tribunal conclut que c'est l'employeur qui a rompu le lien employé-employeur et que cela constituerait une inconduite.

[51] Le Tribunal doit décider si il a été clairement établi, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelante a violé une règle ou une loi, ou encore une norme ayant été établie par l'employeur ou correspondant par ailleurs à une condition expresse ou implicite de son emploi (*Tucker* A-381-85).

[52] L'intimée soutient que l'appelante a été recrutée par son employeur comme employée à temps plein. L'employeur lui a permis durant certaines années de travailler à temps partiel, mais le contrat prévoit clairement la révision annuelle de l'entente qui doit être satisfaisante pour les

deux parties. L'employeur avait certes besoin que l'appelante revienne travailler à temps plein et lui a donné de nombreux avis en vue de prendre des arrangements pour qu'elle puisse travailler à temps plein. Toutefois, l'appelante ne s'est pas acquittée de ses obligations envers son employeur.

[53] L'appelante fait valoir qu'elle peut seulement travailler à temps partiel parce que son enfant a des besoins spéciaux. Elle n'a jamais cru que son employeur la licencierait. Elle croyait qu'ils pourraient en venir à un arrangement. Elle a déclaré qu'elle a parlé à un représentant des Ressources humaines qui lui a dit qu'il se pencherait sur ses possibilités d'emploi avec elle et elle l'a cru jusqu'à la dernière minute. Elle travaillerait encore chez l'employeur si elle avait eu la possibilité de travailler à temps partiel.

[54] Le Tribunal compatit avec la situation de l'appelante et comprend sa volonté de travailler à temps partiel pour pouvoir consacrer du temps à ses affaires familiales; toutefois, l'appelante n'a pas fourni de preuve pour justifier que l'état de santé de son fils l'a amenée à refuser de se conformer à la demande de l'employeur de reprendre le travail à temps plein malgré le fait qu'elle savait ou aurait dû savoir que sa décision pouvait entraîner son congédiement.

[55] La représentante de l'appelante fait référence à la section 7.1.0 du Guide : « pour constituer de l'inconduite, l'action ou l'omission reprochée doit avoir un caractère volontaire ou délibéré ou résulter d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'elle frôle le caractère délibéré ».

[56] Le Tribunal conclut de la preuve au dossier et du témoignage de l'appelante qu'elle était bien au courant de l'entente, portant sa signature, selon laquelle elle pouvait être tenue de reprendre le travail à temps plein. Sa décision de ne plus vouloir travailler à temps plein représentait un choix personnel qui entrainait en conflit avec le contrat de l'employeur. Par conséquent, le Tribunal conclut que les gestes de l'appelante étaient nettement volontaires et délibérés.

[57] L'appelante fait valoir que le relevé d'emploi indique « K », soit « autre », et que dans le cas qui nous occupe il s'agit d'une restructuration. Elle a dit que la restructuration ne devrait pas être considérée comme une inconduite.

[58] Le Tribunal conclut de la preuve au dossier que l'employeur apportait les changements qu'il jugeait nécessaires et que le choix de « K » ne va pas à l'encontre du fait que la preuve indique clairement que l'appelante serait toujours employée si elle avait acquiescé à la demande de l'employeur de revenir à temps plein.

[59] L'appelante soutient qu'il existait une entente écrite (GD3-21) fondée sur la satisfaction des attentes par l'employé et l'employeur peut mettre fin au contrat en donnant un préavis écrit de deux semaines si cette condition n'est pas respectée. L'appelante croyait que son rendement au travail était satisfaisant. L'entente indiquait également qu'elle serait revue annuellement afin de veiller à ce qu'elle demeure satisfaisante pour les deux parties. La représentante a déclaré que l'appelante avait la capacité de négocier.

[60] Le Tribunal conclut de la preuve au dossier de l'employeur et du témoignage de l'appelante qu'elle a reçu de nombreux avis que l'entente relative à l'emploi serait modifiée dès août 2015. Par la suite, l'appelante a pris part à des rencontres avec la direction et les Ressources humaines, qui semblent s'être montrés proactifs tout au long du processus. La preuve établit que l'appelante avait été prévenue qu'il y aurait des conséquences et que les possibilités chez son employeur seraient remises en question si elle refusait la demande de l'employeur. Le Tribunal conclut que la croyance de l'appelante selon laquelle un arrangement serait établi pour elle parce qu'elle était une employée précieuse ne l'emporte pas sur le fait que le maintien de son emploi reposait sur le fait que l'employeur souhaitait son retour à son poste à temps plein.

[61] Le Tribunal juge que l'argument de l'appelante selon lequel le contrat était tributaire du maintien de la satisfaction des deux parties, ce qui donnait à l'appelante la capacité de négocier, n'est pas raisonnable, car l'entente devrait également satisfaire l'employeur. En l'espèce, c'est l'employeur qui a permis initialement à l'appelante de travailler à temps partiel à la demande de celle-ci, et l'entente n'était donc plus satisfaisante pour l'employeur. Le Tribunal conclut que l'employeur s'est montré très raisonnable en donnant à l'appelante plusieurs mois de préavis que l'entente serait modifiée. Le Tribunal juge également que la preuve au dossier de l'employeur appuie nettement le fait qu'il était prêt à offrir à l'appelante plusieurs options qui tiendraient compte de ses besoins et des engagements de sa famille.

[62] L'intimée fait valoir que l'employeur était très disposé à établir un horaire adapté à sa situation familiale, mais l'appelante n'a pas fait d'efforts pour tenter de travailler à temps plein ou de discuter d'un horaire qui répondrait aux besoins de sa famille.

[63] L'appelante soutient que tous les arrangements proposés qui ont été offerts par l'employeur étaient fondés sur son travail à temps plein. Elle conteste la déclaration selon laquelle elle n'a pas discuté de ses besoins avec son employeur.

[64] L'appelante a présenté la preuve d'un protocole d'entente auquel la représentante a faite référence (GD7-2), dont les déclarations indiquent que les « attendu que » sont des déclarations convenues et qu'elle a informé son employeur de sa situation. Ils ne contestent pas que l'employeur a offert des arrangements mais ceux-ci reposaient tous sur la possibilité de travailler à temps plein. La représentante a de nouveau fait référence à (GD7- quatrième déclaration), selon laquelle « attendu que M^{me} H. T., par l'intermédiaire de son avocate, a allégué que l'employeur exigeait qu'elle modifie son horaire de travail et que le licenciement constituait une réponse au défaut de prendre en compte les responsabilités parentales de M^{me} H. T. et qu'il s'agissait de discrimination fondée sur la situation familiale, un motif de distinction illicite prévu au Code des droits de la personne ». De plus, l'appelante a reçu 50 000,00 \$ dont 7 500,00 \$ en dommages-intérêts généraux. La représentante a convenu que le règlement reposait sur des allégations et non sur des conclusions. Mais ils ont payé.

[65] Le Tribunal constate que le règlement reposait sur des allégations et non sur des conclusions.

[66] La représentante de l'appelante a invoqué expressément la déclaration des juges-arbitres citée dans la décision A- 352-94 (Secours) : « [p]our qu'il y ait inconduite au sens de la [L]oi, il n'est pas nécessaire que le comportement en cause résulte d'une intention coupable. Il suffit que l'acte répréhensible ou l'omission reproché à l'intéressé soit « délibéré », c'est-à-dire, conscient, voulu ou intentionnel ».

[67] Le Tribunal conclut que dans la décision A-352-94, la Cour fédérale a jugé que le juge-arbitre a tiré une conclusion erronée comme c'est le cas de la conclusion en appel devant le Tribunal. En l'espèce comme dans la décision *Secours*, l'appelante savait que le retour à temps

plein constituait une véritable possibilité. La preuve est claire. Elle a signé un contrat qui mentionne clairement que le passage au temps partiel pourrait être évalué. La preuve montre que l'appelante a reçu un avis en août 2015 selon lequel elle devrait reprendre son poste à temps plein en janvier et que l'employeur a offert à l'appelante d'autres options pour aménager son horaire de façon à ce qu'elle puisse s'acquitter de ses obligations familiales.

[68] Le Tribunal conclut de la preuve au dossier et du témoignage de l'appelante que les arrangements offerts par l'employeur ne sont pas contestés. Le Tribunal conclut du témoignage de l'appelante qu'elle n'était prête à accepter aucun des arrangements parce qu'ils reposaient sur son retour au travail à temps plein et qu'elle voulait seulement travailler à temps partiel. Aucune preuve ne montre que cet horaire n'aurait pu subsister les deux autres jours de la semaine. De fait, l'appelante a convenu qu'elle aurait probablement pu conserver le même arrangement. En outre, la preuve au dossier soumise par l'employeur indique que l'appelante s'est fait offrir plusieurs options dont la possibilité de travailler plus tôt ou plus tard (GD3-17).

[69] Le Tribunal juge que la preuve montre que l'employeur connaissait la situation familiale de l'appelante car il avait établi par le passé des arrangements pour lui permettre de travailler à temps partiel et de 6 h à 14 h 30. De plus, l'appelante avait fourni des preuves que son employeur lui a permis au besoin de quitter le travail si son fils avait des problèmes et de reprendre son temps par la suite. Le Tribunal conclut que bien que les déclarations de l'intimée sur ce point soient contestées, cela ne modifie en rien les faits, à savoir que l'employeur était disposé à s'adapter aux besoins de l'appelante et que l'appelante n'était pas intéressée à des arrangements qui ne comportaient pas de travail à temps partiel.

[70] Le Tribunal conclut que l'appelante n'a pas produit de preuves montrant que ses motifs de ne pas revenir à un emploi à temps plein étaient autres que personnels. Le Tribunal conclut du témoignage de l'appelante qu'elle voulait travailler seulement trois jours par semaine pour pouvoir s'adonner à d'autres activités comme du bénévolat à l'école de son fils. L'appelante n'était pas en mesure de fournir des preuves établissant que l'état de son fils était tellement urgent qu'elle devait refuser la demande de son employeur ou que d'autres motifs justifiaient le congédiement.

[71] Le Tribunal note que le rôle des cours et tribunaux n'est pas de déterminer si le congédiement était justifié ou représentait une sanction appropriée (*Caul*, 2006 CAF 251).

[72] Déterminer si le congédiement du prestataire représentait une sanction appropriée est une erreur. Le Tribunal doit se demander si l'inconduite qu'il a constatée était la cause réelle du congédiement du prestataire (*Macdonald*, A-152-96).

[73] Le Tribunal comptait avec la situation de l'appelante, mais la preuve montre que c'est l'action de l'appelante de ne pas se conformer à son contrat, de ne pas revenir au travail à temps plein et de ne pas envisager les offres de son employeur de lui procurer des arrangements raisonnables qui a causé son congédiement. En agissant comme elle l'a fait, l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite nuisait à l'exécution de ses fonctions pour l'employeur et que par conséquent, le congédiement constituait une véritable possibilité.

[74] La notion d'inconduite délibérée n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle.

[75] Dans la décision *Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 (CanLII), la Cour d'appel fédérale écrit : « il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié. »

[76] Le Tribunal conclut que la question en litige est une exclusion en vertu du paragraphe 30(1) de la Loi qui prévoit qu'une prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite ou si elle a quitté volontairement son emploi sans justification (*Canada (Procureur général) c. Desson*, 2004 CAF 303 (CanLII)).

[77] Le Tribunal conclut qu'une exclusion pour une durée indéterminée devrait être imposée en vertu du paragraphe 30(1) de la Loi parce que l'appelante a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite au sens de la Loi.

CONCLUSION

[78] L'appel est rejeté.

Teresa Jaenen

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