



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 70

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-3803

ENTRE :

R. R.

Appelant

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 : Takis Pappas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 30 mai 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 mai 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS : L'appelant n'a pas participé à l'audience par téléconférence du 11 avril 2016. Le Tribunal a attendu 15 minutes après l'heure prévue, puis a mis un terme à l'audience. Le Tribunal souligne que l'avis d'audience a été posté à l'appelant le 20 janvier 2016. La preuve versée au dossier de Postes Canada n'était pas claire quant à la question de savoir si l'appelant a reçu l'avis d'audience. Le Tribunal a reporté l'audience au 30 mai 2016 et informé l'appelant par la poste ordinaire le 15 avril 2016. L'appelant n'a pas participé à l'audience par téléconférence le 30 mai 2016. Le Tribunal a attendu 15 minutes après l'heure prévue, puis a mis un terme à l'audience. Aux termes du paragraphe 12 (1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, si une partie omet de se présenter à l'audience, le Tribunal peut procéder en son absence s'il est convaincu qu'elle a été avisée de sa tenue. Le Tribunal est convaincu que l'appelant a reçu son avis d'audience puisqu'il a été posté le 15 avril 2016 et qu'il n'a pas été retourné au Tribunal jusqu'à cette date.

INTRODUCTION

[1] L'appelant a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi le 5 juillet 2015.

[2] L'intimée a exclu l'appelant du bénéfice des prestations pour une période indéfinie, conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi), au motif qu'il avait volontairement quitté son emploi sans y être fondé.

[3] Le 17 septembre 2015, l'appelant a demandé la révision de la décision de l'intimée. Celle-ci a maintenu sa décision originale, et, le 20 novembre 2014, l'appelant a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[4] 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 l'appelant sera la seule partie présente;

- c) le mode d'audience respecte les exigences du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, à savoir qu'il doit procéder de façon la plus informelle et expéditive que le permettent les circonstances, l'équité et la justice naturelle.

QUESTION EN LITIGE

[5] Devrait-on exclure l'appelant du bénéfice des prestations, en application des articles 29 et 30 de la Loi, au motif qu'il a volontairement quitté son emploi sans y être fondé?

DROIT APPLICABLE

[6] L'article 29 de la Loi est libellé comme suit : Pour l'application des articles 30 à 33 :

- a) « emploi » s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de 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.

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

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.

[8] Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit ce qui suit :

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.

[9] L'article 51.1 du Règlement prévoit ce qui suit :

Pour l'application du sous-alinéa 29c)(xiv) de la Loi, sont notamment prévues les circonstances raisonnables suivantes :

- a) le prestataire est dans l'obligation d'accompagner vers un autre lieu de résidence une personne avec qui il vit dans une relation conjugale depuis moins d'un an, dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - (i) l'un d'eux a eu ou a adopté un enfant pendant cette période,
 - (ii) l'un d'eux est dans l'attente de la naissance d'un enfant,
 - (iii) un enfant a été placé chez l'un d'eux pendant cette période en vue de son adoption;
- b) le prestataire est dans l'obligation de prendre soin d'un proche parent au sens du paragraphe 55(2).

PREUVE

[10] L'appelant a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi le 5 juillet 2015.

[11] L'appelant a été employé jusqu'au 2 juillet 2015, date à laquelle il a volontairement quitté cet emploi parce que son employeur l'a accusé de porter une tenue inappropriée (culottes courtes).

[12] L'appelant a déclaré avoir été congédié. Il a déclaré avoir été congédié pour avoir porté des culottes courtes. Il dit avoir été employé pendant 14 ans et il a toujours porté des culottes courtes durant les mois d'été sans avoir de problèmes (GD3-3 à GD3-15).

[13] On a communiqué avec l'employeur, et celui-ci a déclaré qu'il n'y avait peut-être pas un règlement concernant le port de culottes courtes lorsque l'appelant a été congédié, mais que des changements ont été depuis apportés à la politique relativement à la sécurité. L'employeur a affirmé que tous les employés sont informés des nouvelles règles. Il a également convenu de fournir des copies des avertissements donnés au prestataire (GD3-18).

[14] Selon les documents fournis par l'employeur, il a donné des avertissements à l'appelant concernant les infractions en matière de sécurité les 2 mai 2015 et 17 juin 2015. Les documents comprenaient les procès-verbaux de réunions de santé et sécurité tenues les 6 mai 2015 et 3 juin 2015 qui abordaient en détail dans le cadre d'un point à l'ordre du jour l'équipement de protection individuelle, plus particulièrement les bottes de travail, les lunettes de protection et les pantalons (GD3-19 à GD3-26).

[15] Des documents supplémentaires fournis par l'employeur comprennent des rapports d'incident datés du 26 juin 2015 et du 2 juillet 2015 dans lesquels l'appelant a refusé de porter des pantalons au travail comme il est exigé, et les mesures prises par l'employeur pour corriger la situation (GD3-19 à GD3-26).

[16] L'intimée a exclu l'appelant du bénéfice des prestations pour une période indéfinie, conformément aux articles 29 et 30 de la Loi, au motif qu'il avait volontairement quitté son emploi sans y être fondé.

[17] Dans sa demande de révision, l'appelant a déclaré qu'il n'a pas démissionné, mais qu'il a plutôt été congédié pour porter des culottes courtes.

OBSERVATIONS

[18] L'appelant a soutenu ce qui suit :

- a) Il conteste la décision de l'intimée parce qu'il ne croit pas avoir quitté son emploi, mais plutôt qu'il a été congédié.

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

- a) L'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi parce qu'il n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de démissionner.
- b) Une autre solution raisonnable que de quitter son emploi aurait été de respecter la politique de l'employeur en matière de sécurité et de porter des pantalons.

ANALYSE

[20] L'alinéa 29c) de la Loi définit ainsi le critère de justification dans les cas de départ volontaire : « son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas ».

[21] L'intimée doit démontrer que l'appelant a quitté volontairement son emploi, et l'appelant doit démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi, et que, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas (*Patel A-274-09*, *Bell A-450-95*, *Landry A-1210-92*).

[22] En l'espèce, la preuve émanant de l'intimée fait état que l'appelant a volontairement quitté son emploi le 2 juillet 2015.

[23] L'appelant prétend ne pas avoir quitté son emploi, mais plutôt avoir été congédié. La preuve fournie par l'employeur donne à penser que l'appelant était au courant de la règle de l'employeur en matière de sécurité relativement au port de pantalons et qu'il avait reçu des mesures disciplinaires écrites parce qu'il n'a pas respecté la politique de l'employeur en matière de sécurité (GD3-24). L'employeur est allé jusqu'à acheter des pantalons à l'appelant afin qu'il respecte sa politique en matière de sécurité. Comme l'intimée l'a soutenu, l'appelant a persisté à refuser de porter des pantalons (GD3-25 et GD3-26).

[24] Le dernier incident s'est produit lorsqu'il a été constaté encore une fois que l'appelant ne respectait pas la politique de l'employeur en matière de sécurité. Lorsqu'il a été confronté relativement à son refus de porter des pantalons, l'appelant a reçu un ultimatum : il pouvait retourner travailler lundi matin en portant des pantalons ou il ne pourrait plus travailler pour l'employeur. L'appelant a immédiatement déclaré qu'il ne porterait pas de pantalons et qu'il en avait assez de l'entreprise.

[25] Le Tribunal accepte les observations susmentionnées de l'employeur et estime que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

[26] Le fardeau de la preuve se déplace maintenant vers l'appelant à qui il incombe de démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi (*White A-381-10, Patel A-274-09*).

[27] L'appelant n'avait-il pas d'autre solution raisonnable que le départ? La preuve présentée au Tribunal indique que si.

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

[29] Comme l'a soutenu l'intimée, une solution raisonnable aurait été de respecter la politique de l'employeur en matière de sécurité et de porter des pantalons.

[30] Le Tribunal a tenu compte de la déclaration de l'appelant selon laquelle il a été congédié pour avoir refusé de porter des pantalons.

[31] Le Tribunal n'est pas d'accord avec les observations de l'appelant selon lequel il a été congédié.

[32] Selon la preuve dont dispose le Tribunal, l'appelant aurait pu retourner travailler le lundi en portant des pantalons et ainsi continuer d'occuper son emploi.

[33] La Loi précise clairement qu'un prestataire doit utiliser toutes les solutions raisonnables avant d'être fondé à quitter son emploi.

[34] En l'espèce, le Tribunal estime que le motif donné par l'appelant ne correspond pas à une justification pour quitter son emploi parce qu'il n'a pas étudié les autres solutions raisonnables s'offrant à lui.

[35] Par conséquent, le Tribunal estime que l'appelant avait une solution de rechange raisonnable au départ. Il aurait été autorisé à continuer d'occuper son emploi s'il avait porté des pantalons pour travailler et s'il avait respecté les règles de l'employeur en matière de sécurité. En refusant de continuer d'occuper son emploi, il a pris la décision de le quitter. L'appelant avait un emploi qui l'attendait lundi matin, à condition de porter des pantalons. L'employeur l'aurait autorisé à continuer d'occuper son emploi s'il respectait les règles en matière de sécurité.

[36] Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas eu recours à la solution qui s'offrait à lui.

[37] Pour tous ces motifs, le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi au motif qu'il n'a pas prouvé qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable de rechange au départ, de sorte qu'une exclusion du bénéfice des prestations devrait être imposée à sa demande à partir du 5 juillet 2015, conformément aux articles 29 et 30 de la Loi.

CONCLUSION

[38] L'appel est rejeté.

Takis Pappas

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