



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. A. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 115

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-1107

ENTRE :

D. A.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

O. L. Family Services

Mis 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 : Le 16 août 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 14 septembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

D. A., l'appelant (le prestataire) et sa représentante M^{me} Kim Hryciw, Community Unemployed Help Center, ont assisté à l'audience.

M^{me} N. D., superviseure des O. L. Family Services, représentante de l'employeur, a assisté à l'audience.

INTRODUCTION

[1] Le 1^{er} novembre 2015, l'appelant a établi une demande de prestations d'assurance-emploi. Le 3 décembre 2015, la Commission de l'Assurance-emploi du Canada a rejeté la demande de prestations après avoir déterminé que l'appelant avait quitté volontairement son emploi sans justification. Le 7 janvier 2016, l'appelant a présenté une demande de révision. Le 7 mars 2016, la Commission a maintenu sa décision initiale, puis l'appelant a interjeté appel de cette décision 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 la crédibilité puisse être une question déterminante.
- c) Le fait que plus d'une partie assistera à l'audience.
- d) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.
- e) Le fait que l'appelant ou d'autres parties sont représentés.
- f) 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 déterminer s'il faut exclure l'appelant du bénéfice des prestations en application des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi) pour une durée indéfinie au motif qu'il n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi.

DROIT APPLICABLE

[4] L'article 29 de la Loi se lit 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.

[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 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.

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

(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

[7] Dans sa demande de prestations, l'appelant a indiqué qu'il a quitté son emploi en raison d'activités illégales ayant cours à son travail. Il a fait état de l'activité illégale en lien avec la prise en charge d'enfants et du manque de franchise à l'égard des parents concernant l'expiration d'une entente fondée sur l'article 9. Il a déclaré avoir informé la préposée à la protection de l'enfance de l'obligation morale, éthique et légale qu'elle et son organisme avaient d'informer immédiatement les parents de l'expiration de l'entente. Il a fait valoir que son employeur lui demandait d'adopter ces pratiques. Il a affirmé que la préposée à la protection de l'enfance lui a demandé de participer à ces activités et qu'il a refusé. À son avis, la préposée à la protection de l'enfance n'était pas habilitée à traiter immédiatement de la situation avec lui et de ses positions divergentes dans cette affaire. Il a déclaré qu'à leur arrivée à destination ils n'avaient pas avisé les parents de l'expiration de l'entente. Il a indiqué qu'il a parlé immédiatement à sa superviseure et discuté de l'affaire en détail. Il a déclaré qu'en raison d'aspects contraires à l'éthique complexes et illégaux dans cette affaire et de la manière dont il a été traité, il a fait l'objet de mesures disciplinaires de la part de la haute direction relativement à divers aspects en lien avec cette affaire. Sa superviseure l'a informé qu'il faisait l'objet de mesures disciplinaires relativement à d'autres questions liées à la manière dont il a mené cette affaire. Il a été avisé que, s'il ne modifiait pas son attitude d'ici le 15 octobre 2015, il serait licencié. Il a alors informé sa superviseure que, s'il ne lui était pas possible de travailler dans un organisme qui lui permettait de faire preuve de diligence en exerçant ses obligations morales, éthiques et légales dans son travail, et que s'il ne lui était pas permis de faire entendre sa voix dans le cadre d'une analyse et d'une évaluation critiques constructives à l'égard du travail futur

dans son lieu de travail et, tout particulièrement, s'il ne lui était pas permis d'exprimer ses préoccupations à l'égard de son travail au sein de l'organisme, il préférerait ne pas travailler au sein d'un organisme se prêtant à des pratiques contraires à l'éthique et illégales dans un cadre de travail malsain favorisant la violence latérale. Il a affirmé avoir dit à sa superviseure que s'il continuait de faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir soulevé des problèmes, alors il ne travaillerait plus pour l'organisme. Après cette conversation, il a quitté l'organisme à midi, le vendredi 2 octobre 2015. Il a affirmé avoir parlé à une instance supérieure en s'adressant à un membre du conseil pour lui expliquer la raison de son départ. Il a également rencontré un autre membre du conseil et lui a expliqué la situation en détail. Il a indiqué que le chef et le conseiller avaient communiqué avec lui par la suite (le 3 octobre 2015) et lui ont dit que la question serait discutée à la réunion du conseil, le 6 octobre 2015. Il a attendu toute la journée du 6 octobre pour participer à la réunion, mais lorsqu'il a appelé on lui a répondu que les O. L. Family Services n'étaient pas à l'ordre du jour de la réunion. Il a expliqué qu'après avoir obtenu cette réponse, il est parti chez lui et n'a jamais eu de nouvelles du conseil ni d'aucun membre du conseil. Il a communiqué avec un ami et lui a parlé du manquement à l'éthique en lien avec le dossier et l'article 9. Il a déclaré qu'il n'a pas demandé un transfert parce qu'il était à l'aise au sein de l'unité des préventions. Il a affirmé qu'il a cherché un autre travail avant de quitter son emploi et qu'il avait soumis une demande d'emploi à la GRC à X et s'était présenté à une entrevue le 15 juin 2015. On lui avait cependant dit que le candidat retenu serait avisé seulement à la fin de l'automne 2015 (GD3-3 à GD3-20).

[8] Le dossier de l'appelant indique que celui-ci a été à l'emploi des O. L. Family Service (OLFS) du 11 août au 2 octobre 2015, date à laquelle il a quitté son emploi (GD3-21).

[9] Le 1^{er} décembre 2015, la Commission a communiqué avec N. D. (la superviseure) qui a affirmé que l'appelant avait quitté son emploi parce qu'il avait trouvé un nouvel emploi et qu'il n'a donc pas voulu signé l'entente sur le rendement qu'elle avait préparée. Elle a expliqué que l'appelant était toujours en période de probation et qu'il était en poste depuis huit semaines. Elle a affirmé qu'elle a suivi le livre des politiques et que l'appelant a reçu un avertissement verbal pour manquement à la confidentialité, ce qui a été ajouté dans son plan d'amélioration du rendement. Elle a expliqué que l'employé peut approuver le plan et c'est fait, ou le plan peut être prolongé et si rien ne change ils peuvent le laisser aller. Elle a précisé que tout est fait en se

conformant à la politique de la X sur les services familiaux. Elle a indiqué qu'ils fournissent des services de prévention, qu'ils ne sont pas des travailleurs sociaux. Elle a ajouté qu'ils fournissent des services visant à ce que la protection n'ait pas à intervenir. Ils offrent du soutien aux parents et élaborent des plans ensemble. La superviseure a déclaré que l'appelant n'a pas demandé de parler à la directrice, mais que rien ne l'empêchait de le faire, et qu'il n'a pas caché son intention de s'adresser à une instance supérieure. Elle a déclaré que l'appelant était un employé difficile et qu'il ne faisait pas le travail pour lequel il a été embauché et que, s'il avait signé l'évaluation de rendement, il aurait pu rester. Il causait du stress à tout le monde. Elle a expliqué qu'il avait manqué à son obligation de confidentialité lorsqu'il a rencontré la famille au Wal-Mart et a parlé des faits du dossier. Il lui a dit de quoi ils avaient parlé. Elle a affirmé que le plan d'amélioration du rendement a été fait le 1^{er} octobre 2015 au motif qu'il avait contrevenu aux politiques, avait eu une conversation confidentielle en public et avait de la difficulté à respecter les échéances. Elle demandera à la directrice si elle est autorisée à transmettre le plan par télécopieur (GD3-23).

[10] Le 30 novembre 2015, la Commission a parlé à l'appelant qui a déclaré que c'était la troisième fois qu'il travaillait pour cet organisme, les deux premières fois il était un préposé à la protection de l'enfance et cette fois il avait été embauché comme préposé à la prévention et que ses fonctions étaient différentes. Il a expliqué la situation entourant un dossier qui devait lui être confié. Il a expliqué que la préposée à la protection de l'enfance lui avait dit que l'entente était expirée, mais qu'ils n'en aviseraient pas les parents. Il a insisté sur le fait que cela était contraire à l'éthique et illégal. Il a indiqué qu'il a dit à la préposée à la prévention de communiquer avec sa superviseure et de faire prolonger l'entente, mais il ne sait pas ce qui s'est passé. Il a déclaré que les parents n'avaient pas été avisés avant le 25 septembre 2015. Il a raconté qu'en soirée du vendredi 18 septembre 2015, il faisait des emplettes lorsqu'il a rencontré les deux parents. Il a affirmé qu'ils étaient venus vers lui et lui avaient posé des questions. Il leur a dit qu'ils étaient dans un endroit public et qu'ils devraient venir au bureau. Il a dit qu'ils l'avaient confronté sur le fait qu'on ne leur avait pas dit que l'entente était expirée. Il ne sait pas comment ils le savaient. Il a expliqué qu'il a fait l'objet de mesures disciplinaires pour leur avoir parlé en public, ainsi que pour avoir parlé à la préposée à la prévention et lui avoir dit quoi faire. Il a reçu cinq avertissements par écrit relativement à cette affaire. L'appelant a déclaré qu'une rencontre a eu lieu avec la famille, le 25 septembre 2015,

concernant les enfants qui, selon lui, auraient dû être retournés le 17 septembre 2015. La rencontre ne s'est pas bien déroulée, et la famille était bouleversée. Il a expliqué qu'il a tenté de les rassurer parce qu'ils étaient très perturbés, tout comme certains membres du personnel. Ils menaçaient de poursuivre le conseil. Il a affirmé qu'il leur a conseillé de parler à un avocat. Il a fait l'objet de mesures disciplinaires parce qu'il ne faisait pas partie de ses fonctions de suivre les parents à l'extérieur et de faire ce qu'il a fait. L'appelant a déclaré qu'au cours de la semaine qui a suivi, il ressentait de la négativité et que sa superviseure l'a appelé dans son bureau pour lui servir les avertissements. Elle lui a dit que s'il ne changeait pas d'ici le 15 octobre 2015, il serait licencié. Il a déclaré qu'il faisait tout de manière légale et éthique. Il estimait qu'il était un atout pour l'entreprise et que, comme il n'était pas d'accord avec certaines choses, il devait soulever ces problèmes. Au moment de son embauche, il a posé des questions concernant des pièces manquantes dans des dossiers. Il a indiqué que leur travail porte sur les programmes destinés aux enfants, mais qu'il n'y a pas de travail auprès des parents. Il a expliqué qu'on avait approuvé l'annulation d'un voyage de chasse prévu à l'automne afin de lui permettre d'obtenir un deuxième avis, et qu'il a fait l'objet de mesures disciplinaires au motif qu'il ne faisait pas son travail. Il a expliqué que l'accord a été donné en août ou au début septembre et qu'il a été visé par des mesures disciplinaires le 2 octobre 2015. L'appelant a déclaré qu'il faisait de son mieux. Il a demandé à parler à la directrice, mais a fait face à un refus. C'est la raison pour laquelle il a démissionné. On l'empêchait de parler et il ne pouvait pas travailler dans cet environnement. Il a déclaré que les gens de l'organisme s'employaient à favoriser l'autogestion en matière de santé et qu'il devait régler ses propres problèmes avant de prendre soin des autres. Il a soutenu que, lors des rencontres matinales, on estimait qu'il soulevait des questions non pertinentes liées à son éviction et à l'éviction de sa famille en 1984 et qu'il avait toujours des problèmes à régler. Il a affirmé qu'il a fait l'objet de mesures disciplinaires pour cela également (GD3-24 et GD3-25).

[11] Le 8 décembre 2015, la superviseure a fourni le plan d'amélioration du rendement de l'appelant. Le plan soulève trois problèmes ayant justifié la préparation du plan, à savoir (1) non respect des politiques de l'entreprise; (2) relations inappropriées avec les clients et les collègues de travail et (3) rendement. Le plan indique que ces problèmes seront examinés de nouveau le 15 octobre 2015 (GD3-27).

[12] Le 12 décembre 2015, la Commission a communiqué avec l'appelant pour l'informer des déclarations faites par la superviseure. Il a déclaré qu'il n'a pas refusé de signer le plan parce qu'il avait trouvé un autre emploi, mais parce qu'il continuait d'être opprimé. Il a expliqué qu'il n'avait aucune raison de continuer de travailler à cet endroit et il ne voulait pas qu'on l'empêche de régler certains problèmes. Il a déclaré qu'il devait respecter une chaîne de commandement et qu'il ne pouvait pas s'adresser directement aux membres du conseil ou à la directrice. L'appelant a confirmé qu'il a dit à la superviseure qu'il s'adresserait à la directrice s'il le fallait, mais qu'il avait pensé que cela serait peine perdue. Il a déclaré que dans le passé il n'avait pas été autorisé à parler à la directrice, mais que cette fois elle lui a dit qu'il pouvait le faire. Il a indiqué que c'était la troisième fois qu'il reprenait le travail au sein de l'organisme et qu'il pensait que les choses auraient changé avec le temps. Après avoir démissionné, il a parlé à quelques membres du conseil dans l'espoir qu'ils pourraient le réintégrer. Il a aussi parlé au conseil pour que la question soit discutée lors de sa réunion, mais cela ne s'est pas produit. L'appelant a expliqué qu'il ne s'était pas manifesté le 17 septembre 2015, lorsqu'il a appris ce qui se passait parce qu'il voulait se couvrir. Lorsque la préposée à la protection a appelé sa superviseure, il croyait que sa responsabilité était couverte. Il a indiqué qu'il avait été en désaccord avec les politiques de l'organisme lorsqu'il avait travaillé pour l'organisme auparavant (GD328).

[13] Le 11 décembre 2015, la Commission a informé l'appelant qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations parce qu'il avait été déterminé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification (GD3-29 à GD3-30).

[14] Le 7 janvier 2016, l'appelant a présenté une demande de révision en répétant les raisons l'ayant mené à quitter son emploi et indiquant que l'organisme s'était prêté à des conduites contraires à l'éthique, illégales et non professionnelles avec lesquelles il était en désaccord. L'appelant a déclaré qu'on ne l'avait pas autorisé à discuter de ces problèmes ou de son évaluation de rendement avec la directrice. Il a produit des lettres d'appui en lien avec sa participation au dossier (GD3-31 à GD3-36).

[15] Le 7 mars 2016, la Commission a communiqué avec l'appelant, qui a répété les raisons pour lesquelles il a quitté son emploi. L'appelant a réitéré les problèmes entourant la question liée aux ententes en application de l'article 9 et expliqué ce qui était contraire à l'éthique et illégal. L'appelant a confirmé qu'il a été à l'emploi de l'organisme et qu'il a été embauché non pas à titre de travailleur social, mais comme préposé à la prévention, et qu'il n'était pas affecté aux services de protection. Il a déclaré qu'il ne lui incombait pas de prendre des décisions et que la préposée à la protection lui avait dit de ne pas parler de l'entente fondée sur l'article 9 aux parents. Il a déclaré qu'il n'a pas parlé de la question à sa superviseure avant le 25 septembre 2015, le jour de la tenue du cercle, et qu'il avait alors dit à la superviseure qu'ils se porteraient à la défense des parents. Il a rappelé dans quel état étaient les parents et son intervention auprès d'eux à la fin de la réunion. Il a dit qu'il voulait démissionner le 17 septembre 2015, lorsque se sont produites les circonstances qui ont donné lieu au litige, mais il ne l'a pas fait parce qu'il avait besoin de son emploi. L'appelant a admis qu'il avait démissionné après avoir reçu les avertissements écrits de son employeur, le 2 octobre 2015. Il a soutenu que l'employeur avait fabriqué les motifs et qu'il n'était nullement question de se conformer à ses exigences déraisonnables. Il savait qu'il serait congédié, il a donc décidé de démissionner. L'appelant a confirmé qu'il a discuté avec des clients au Wal-Mart, mais il soutient ne jamais avoir parlé de renseignements confidentiels. Les parents avaient accepté de se présenter au bureau le lundi. L'appelant a confirmé qu'il a discuté de questions personnelles lors de réunions du personnel, mais que ses propos n'étaient pas déplacés. Ses collègues ne pouvaient simplement pas le supporter. Il a déclaré qu'après avoir reçu des avertissements par écrit, il était clair qu'on essayait de le faire taire. Il a affirmé qu'il a demandé à sa superviseure de le laisser parler à la directrice et qu'elle a accepté seulement après qu'il a menacé de démissionner. Lorsqu'il était allé pour lui parler, elle était en vacances. Il a expliqué que les lettres d'appui provenaient de personnes avec lesquelles il avait parlé après sa démission. Il a admis qu'il n'a pas parlé à ces personnes avant parce qu'il était mécontent d'avoir fait l'objet d'avertissements et qu'il a démissionné dans un moment de colère (GD3-39 à GD3-40).

[16] Le 7 mars 2016, la Commission a communiqué avec la superviseure. Elle a déclaré que l'appelant ne lui avait jamais parlé de problèmes d'éthique. Elle a affirmé qu'il a fallu lui parler à plusieurs reprises concernant son manquement à la confidentialité, notamment lorsqu'on a découvert qu'il avait parlé du dossier en public au Wal-Mart. Elle avait également dû lui

demander de faire preuve de discernement lorsqu'il parlait de ses questions personnelles avec ses collègues de travail parce que certaines discussions n'avaient pas leur place dans le milieu de travail. Elle a confirmé que l'appelant travaillait comme préposé à la prévention et qu'il lui était difficile de ne pas déborder des tâches de son poste. Il avait fallu lui rappeler les politiques et procédures. Elle a répété ses déclarations antérieures, à savoir qu'un plan d'amélioration du rendement avait été préparé pour l'appelant, mais que celui-ci avait refusé de le signer et avait démissionné. Elle a confirmé que l'appelant devait lui faire part de tout problème en premier lieu, parce qu'elle était sa superviseuse directe, mais qu'il aurait été libre de parler à la directrice également en tout temps (GD3- 41).

[17] Le 7 mars 2016, la Commission a informé les parties que la décision initiale relative au départ volontaire était maintenue et a fourni de l'information sur le droit d'appel devant le Tribunal (GD3- 42 à GD3-44).

[18] Le 17 mars 2016, l'appelant a déposé un avis d'appel en faisant valoir qu'il avait été contraint de partir et qu'il s'agissait d'un congédiement implicite. L'appelant a joint des lettres d'appui étayant la conduite contraire à l'éthique de l'employeur et ses motifs pour avoir quitté son emploi (GD2-1 à GD2-7).

[19] Le 30 mai 2016, l'employeur a produit de nouvelles observations pour le dossier de l'appelant, ainsi que la déclaration d'un témoin le jour où l'appelant a démissionné (GD8-1 à GD8-6).

[20] Le 31 mai 2106, l'appelant a produit de nouvelles observations relativement aux nouvelles observations de l'employeur et à son plan de rendement (GD9-1 à GD9-5). Le Tribunal constate que la pièce GD10 est un double de GD9.

PREUVE À L'AUDIENCE

[21] Le représentant de l'appelant a déclaré que la pièce GD10 traite des mesures disciplinaires imposées à l'appelant afin de fournir son point de vue sur les incidents décrits par l'employeur.

[22] L'appelant a confirmé que, conformément à ce qu'il a déclaré dans sa demande de prestations, il maintient qu'il a quitté son emploi en vertu du sous-alinéa 29c)(xi), pratiques de l'employeur contraires au droit. Il a déclaré que le droit n'était pas respecté et qu'il ne voulait pas s'associer à ces pratiques.

[23] L'appelant a déclaré que l'employeur a violé l'article 9 de la X Family Services Act, qui prévoit que les parents et les tuteurs peuvent s'entendre avec un organisme afin de confier la garde de leurs enfants pendant trois mois pendant qu'ils sont en traitement. Il s'agit d'une entente consensuelle entre les deux parties.

[24] L'appelant a soutenu que l'entente a été violée lorsque le dossier était à l'unité de la protection et en transition vers l'unité de prévention, où il travaillait comme préposé à la prévention et où il a été assigné au dossier. Il a indiqué que, le 17 septembre 2015, lui et la préposée à la protection se sont rendus au centre de traitement pour prendre les parents. En chemin, la préposée à la protection lui a expliqué que sa superviseuse lui avait dit de ne pas dire aux parents que l'entente fondée sur l'article 9 expirait le jour même. Il a alors dit à la préposée que les parents avaient le droit de le savoir en vertu de la loi, mais elle ne savait pas cela.

[25] L'appelant a déclaré que les parents n'étaient pas au courant de l'expiration de l'entente. Cependant, lorsque le Tribunal lui a demandé de clarifier sa déclaration antérieure selon laquelle l'entente était consensuelle, il a répondu qu'ils ne l'auraient pas su parce qu'ils auraient été excités de terminer leur traitement.

[26] L'appelant a déclaré qu'il ne voulait pas être associé à cela et qu'il a commencé à ressentir de l'appréhension pour des questions d'éthique et parce que, comme travailleur social, il avait signé un serment. Il a indiqué que la préposée à la protection lui a dit que l'entente serait antidatée. Il a déclaré qu'il ne pouvait pas faire ça et que cela était malhonnête à l'égard des personnes qu'ils desservaient. Il a déclaré que, techniquement, sans un motif valable et en vertu de la loi, les enfants étaient kidnappés par l'organisme.

[27] La représentante de l'employeur a expliqué que l'entente prise en vertu de l'article 9 entre les parents et les services à l'enfance et à la famille prévoit la prise en charge des enfants. Elle a expliqué que l'entente dure normalement jusqu'à 12 mois, mais que sa durée peut varier

et s'étendre sur une période maximale de 24 mois, selon la décision de la directrice exécutive. Elle a affirmé qu'elle voulait établir clairement que leur rôle en était un de prévention et non de protection. Les parents doivent se conformer à une liste de conditions. Lorsque cette liste n'est pas complète, l'entente est prolongée parce que toutes les conditions ne sont pas réunies. Il arrive que l'unité de prévention vienne prêter main-forte pour la protection dans le cas d'une entente fondée sur l'article 9. La représentante de l'employeur a confirmé que ce n'est pas l'unité de prévention qui délivre les ententes en vertu de l'article 9; elle n'a aucune compétence en la matière. Elle a confirmé que l'appelant était un préposé à la prévention et non un préposé à la protection. Elle a déclaré que l'unité de prévention ne traitait pas des aspects juridiques de l'article 9 et qu'elle n'était nullement compétente pour déterminer la durée d'une entente en vertu de l'article 9.

[28] Le membre a demandé à l'appelant d'expliquer en quoi il y avait eu contravention à la loi. L'appelant a répondu qu'il croyait qu'il y avait eu contravention à la loi lorsqu'ils n'ont pas informé les parents et qu'ils leur ont fait signer une autre prolongation. Il a expliqué que sa préoccupation ne portait pas sur le fait que l'entente devrait être prolongée ou non, parce que cette décision ne lui appartenait pas puisqu'il était un préposé à la prévention. Il estimait que les parents devaient être informés.

[29] Le membre a demandé à l'appelant s'il n'avait pas été tenté de communiquer avec sa propre superviseure pour l'informer de ce qui se passait lorsqu'il a eu l'impression que quelque chose clochait. Il a expliqué que lorsque la situation s'est produite, il était en voiture proche de la destination et il n'était pas préoccupé par la durée de l'entente en vertu de l'article 9 parce que la décision ne relevait pas de lui. Il était plutôt préoccupé par l'aspect éthique de son travail et avait l'impression que les parents étaient en droit de savoir. Il avait le sentiment de ne pas vouloir prendre part à cette situation et qu'il y aurait des conséquences, comme des poursuites en justice. Il a soutenu qu'il a dit à la préposée à la protection que, lorsqu'ils arriveraient au centre de traitement, ils devaient le dire aux parents. L'appelant a expliqué qu'en fin de compte, il a décidé de ne rien dire, et ils n'ont jamais informé les parents.

[30] L'appelant a déclaré qu'il a dit à la préposée à la prévention de se protéger en appelant la superviseure pour lui dire de demander une prolongation à la cour. Il ne s'est pas informé auprès d'elle pour savoir ce qui s'était passé parce qu'il préférerait ne pas savoir. Il s'est dit à lui-même de ne plus penser à la situation et de traiter avec les parents.

[31] L'appelant a déclaré qu'il est retourné au travail et qu'au fil des jours il a commencé à se sentir mal de travailler dans le dos des personnes. Il a commencé à ressentir un malaise au travail. Il a affirmé que, comme un cercle de guérison devait avoir lieu le 25 septembre, les parents seraient informés au sujet de l'entente.

[32] L'appelant a expliqué que le lendemain il a parlé à la préposée à la prévention et à la superviseure au sujet du dossier et qu'ils ont été interrompus par les parents. Il a alors participé à une séance de médiation improvisée sur la prise en charge de leur autre fils.

[33] Le membre a demandé à l'appelant s'il a informé sa superviseure, la directrice exécutive, le ministère des services familiaux ou la police du fait que l'organisme enfreignant la loi. Il a répondu qu'il ne l'a pas fait parce qu'il en a simplement parlé à ses collègues. Il a parlé des répercussions qui pourraient être graves problèmes pour l'organisme. Il avait des sentiments partagés. Il s'était demandé s'il devait signaler la situation à une instance supérieure. Cependant, comme il venait de commencer son emploi à l'organisme, il craignait de perdre son emploi s'il ouvrait une boîte de Pandore. Il était inquiet au sujet de son emploi. Il a indiqué qu'il n'a pas signalé la situation et que quelqu'un pourrait intervenir pour lui.

[34] Le membre a demandé à la représentante de l'employeur d'expliquer le protocole qui s'applique en cas de violation de la loi. Elle a déclaré que, dans les faits, le dossier n'a pas été confié à l'appelant. L'appelant avait accompagné la préposée à la protection pour des raisons de sécurité parce qu'une employée ne devait jamais être envoyée seule. Elle a affirmé que l'appelant n'était pas au courant de certains éléments du dossier concernant les décisions prises par l'organisme et la protection, et qu'il n'avait pas besoin d'en être informé. Elle a admis que l'appelant lui avait fait part de ses préoccupations, mais s'il avait eu de réelles préoccupations elle en aurait informé sa directrice exécutive et elle aurait appliqué le protocole et traité de l'entente en vertu de l'article 9. Elle a expliqué que les parents reçoivent une copie de l'entente en vertu de l'article 9, ainsi que des documents de la cour, et qu'ils connaissent la date

d'expiration de l'entente. Si des questions de manquement à l'éthique s'étaient posées ou si la loi avait été violée, la directrice exécutive aurait pris la situation en main. Elle a déclaré que cela ne relevait pas de ses fonctions à titre de superviseure ni des fonctions de l'appelant à titre de préposé à la prévention. Elle a répété que l'appelant ne lui a jamais parlé de l'entente, mais elle était dans le bureau et elle a parlé à la préposée à la prévention et était au courant de leur conversation en se rendant au centre de traitement et de la question entourant l'entente. Elle en a parlé à la directrice exécutive. Elle a soutenu que la loi n'a pas été violée.

[35] La représentante de l'employeur a déclaré, en ce qui concerne la pièce GD3-34 et le fait que l'appelant n'a pas été autorisé à parler à la directrice exécutive, qu'elle a des courriels qu'elle a envoyés à la directrice exécutive concernant les problèmes soulevés par l'appelant, puisque c'était sa responsabilité à titre de superviseure de traiter de la question en premier lieu. Elle a déclaré qu'à certaines occasions, elle a dit à l'appelant de parler à la directrice exécutive. Elle a expliqué que la porte de la directrice exécutive est ouverte la moitié du temps et que le personnel cogne à sa porte.

[36] L'appelant a déclaré qu'il avait demandé de voir la directrice exécutive à plusieurs occasions et le jour de sa démission. Il était furieux et il a dit que s'il ne pouvait pas la voir il démissionnerait. Il a expliqué que cela avait été une semaine chargée d'émotions. Il a indiqué qu'il a soulevé d'autres problèmes et qu'il ne pouvait pas continuer de travailler dans un milieu malsain qui n'était pas propice au règlement de ses problèmes de bien-être personnel. Il a déclaré qu'il ne pouvait pas confirmer s'il a envoyé un courriel à la directrice exécutive pour demander une rencontre. Il a parlé de nombreuses reprises à la superviseure, comme il a indiqué dans la pièce GD10, mais il avait l'impression qu'elle ne donnait pas suite aux questions qu'il soulevait.

[37] L'appelant a expliqué que l'important n'était pas de savoir si la loi a été violée ou non, mais bien de savoir si son éthique a été compromise.

[38] La représentante de l'employeur a déclaré que le fait de s'adresser au chef et au conseiller outrepassait largement les limites et qu'il revient à la directrice exécutive de le faire. Elle a déclaré qu'il fallait passer par la directrice exécutive et que les politiques étaient très claires.

[39] L'appelant a admis que des politiques s'appliquaient et que c'est pourquoi il ne s'est pas adressé à une instance supérieure, parce qu'il devait se conformer à la politique. Il a affirmé qu'il avait songé à s'adresser à l'intervenant en faveur des enfants, mais il aurait fait l'objet de mesures disciplinaires. Il a déclaré qu'il aurait plutôt dû contourner la superviseure et la directrice exécutive et s'adresser directement au chef et au conseiller ou aux membres du conseil, ce qu'il a fait ultérieurement. Il a expliqué que s'il s'était adressé à une instance supérieure, il aurait enfreint la politique. La situation était très grave, mais il se serait compromis. Il aurait pris un gros risque. Il est allé voir la superviseure pour lui dire qu'il ne pouvait plus travailler à cet endroit et qu'il en subirait les conséquences parce qu'il serait sans emploi. Il savait en même temps que s'il présentait une demande de prestations d'AE, il ne pourrait peut-être pas y avoir droit parce qu'il démissionnait, mais il était prêt à vivre de l'aide sociale. Ceci démontre à quel point il était sérieux, et s'il ne pouvait pas se trouver un emploi tout de suite, il devrait vivre de l'aide sociale pour la première fois de sa vie. Il a déclaré qu'il a renoncé à beaucoup pour son éthique. Il a quitté volontairement son emploi tout en sachant qu'il aurait des problèmes avec Service Canada, ce qui témoigne de son engagement et de sa passion à l'égard du respect des règles d'éthique.

[40] La représentante de l'employeur a expliqué que les travailleurs sociaux et autres préposés de l'organisme peuvent faire part de leurs préoccupations au Bureau de l'intervenant en faveur des enfants. Le personnel du Bureau sait qu'il doit préserver l'anonymat des employés parce qu'il comprend les problèmes que cela pourrait leur occasionner. Une personne du Bureau de l'intervenant en faveur des enfants était même venue aux installations de l'organisme pour dire aux employés qu'ils peuvent appeler en tout temps et que leur anonymat sera préservé.

[41] L'appelant a admis qu'il savait qu'il pouvait faire part de ses préoccupations au Bureau de l'intervenant en faveur des enfants, mais il ne voulait pas que la situation dégénère et croyait qu'elle pourrait se régler à l'interne. Il a déclaré qu'il fallait faire preuve de patience. Il a expliqué qu'il y avait trop d'émotions dans l'air et qu'il ne pouvait pas composer avec la situation. Il a indiqué que c'était la première fois qu'il était confronté à une situation du genre, qui faisait appel à son professionnalisme.

[42] L'appelant a dit à l'employeur qu'il était possible qu'il ait un emploi à la GRC, mais il a dit cela parce qu'il était mécontent, il n'a pas démissionné parce qu'il avait un autre emploi.

[43] En ce qui concerne la pression excessive exercée par l'employeur, le représentant a indiqué que cela faisait partie d'un tout, à savoir la question liée à l'entente en vertu de l'article 9, les mesures disciplinaires imposées par l'employeur et ce dont il avait été question précédemment au cours de l'audience.

[44] L'employeur a déclaré que le plan de rendement a été fait le 1^{er} octobre 2015.

[45] L'appelant a affirmé que, le 2 octobre 2015, la superviseuse l'a appelé dans son bureau pour discuter du plan de rendement. Il ne savait pas qu'elle avait préparé le document. Il a déclaré qu'il était tout à fait en désaccord, surtout lorsqu'on lui a dit qu'il avait manqué à son obligation de confidentialité. Il a expliqué qu'il était au Wal-Mart lorsqu'il a vu les clients et que les clients l'ont vu lui, il devait donc leur parler. Ils voulaient parler de leur fils et avoir de plus amples renseignements. Avant qu'ils n'aillent plus loin, il leur a dit qu'ils pourraient venir au bureau le lundi. Il a affirmé que le cas lui-même n'a pas été mentionné. Il a dit en cris qu'il ne pouvait pas discuter de leur dossier en public.

[46] L'appelant a expliqué qu'il s'agissait des mêmes personnes dont il a parlé auparavant concernant l'entente fondée sur l'article 9 et qu'ils étaient ses clients. Il a déclaré qu'il ne savait pas encore que leur dossier lui avait été confié, mais que le dossier était dans son bureau, sur son bureau. Il a fait valoir qu'il avait le dossier avant que la superviseuse entre en poste et qu'il lui a été donné par un collègue de travail.

[47] La représentante de l'employeur a déclaré que l'appelant occupait un poste de préposé à la prévention et qu'il administrait les programmes destinés aux garçons et aux jeunes dans les écoles et l'organisme. Si elle doit confier un dossier, elle l'attribuera à un mentor pour les parents. Il arrive qu'ils aient besoin de la présence d'un homme à des fins de soutien seulement. Elle a expliqué que le travail de l'appelant consiste à fournir des programmes et du contenu culturel, plus particulièrement aux garçons. Elle a précisé que l'appelant était toujours en période de probation quand tout cela s'est passé. Elle a expliqué plus en détail comment les dossiers sont attribués et les fonctions des mentors pour les parents. Elle a soutenu qu'aucun

d'entre eux ne sont des conseillers et que si du counselling est nécessaire les clients sont aiguillés vers ces services.

[48] En ce qui concerne le plan d'amélioration du rendement, la représentante de l'employeur a déclaré qu'elle avait pris connaissance du manquement à l'obligation de confidentialité le lundi lorsque l'appelant lui a dit qu'il avait rencontré les clients au Wal-Mart et qu'il avait eu une conversation avec eux au sujet du dossier. Elle a déclaré qu'à ce moment, elle a demandé à l'appelant de venir à son bureau et elle lui a expliqué qu'il existait une politique de confidentialité et qu'il était interdit de discuter des dossiers à l'extérieur du bureau.

[49] L'appelant a déclaré que, lorsque la famille s'est présentée le lundi, il a animé une médiation avec la préposée à la protection concernant la prise en charge du fils de quatre ans. Il a soutenu qu'on lui a demandé de participer à la médiation. Il ne sait pas avec certitude qui lui a demandé de participer, mais il a les compétences pour le faire. Il a affirmé qu'il devait suivre les directives de sa superviseure.

[50] La représentante de l'employeur a soutenu qu'elle n'avait été informée de la tenue de la médiation qu'après coup et qu'on n'avait pas demandé à l'appelant d'y participer.

[51] La représentante de l'employeur a affirmé que l'appelant disparaissait pendant des heures. Ils ont pourtant tous des cellulaires et peuvent envoyer des messages texte ou laisser des messages. Son travail consiste à administrer les programmes dans les écoles.

[52] L'appelant a nié le fait qu'il disparaissait. Il a affirmé qu'il écrivait sur le tableau blanc et suivait les règles. L'appelant convenait que son travail consistait à administrer les programmes dans les écoles. Il a affirmé qu'on lui a fourni un tout nouveau téléphone cellulaire, mais qu'il est toujours dans sa boîte parce qu'il ne sait pas bien comment l'utiliser. En ce qui a trait à envoyer un courriel à la superviseure, il était très occupé, mais il disait toujours à sa collègue de travail où il allait. En plus, il devait signer pour avoir un véhicule. Il le disait à la réceptionniste toutes les fois qu'il sortait.

[53] L'appelant a nié le fait qu'il ne respectait pas ses échéances. Il a fourni une explication selon laquelle il a demandé de changer le camp de trois jours parce qu'il n'aurait pas suffisamment de temps pour inviter les parents et les tuteurs à participer. Il a déclaré qu'on lui a reproché d'avoir demandé l'annulation du programme de cette année.

[54] La représentante de l'employeur a affirmé qu'elle avait en sa possession plusieurs courriels de l'appelant lui demandant comment les visites dans les écoles se déroulaient et comment les programmes progressaient. En ce qui concerne le voyage de camping, il arrive que l'organisme doive éloigner les enfants de leurs parents, ce qu'il fait en les envoyant au camp. Elle a déclaré que par la suite l'appelant a laissé l'ancienne préposée revenir pour organiser le camp, ce qui a été fait en deux semaines. Elle a expliqué que rien n'avait été préparé auparavant.

[55] L'appelant a soutenu qu'il avait eu une entrevue au préalable avec la GRC, mais qu'il n'a pas cherché un autre emploi. Il ne songeait pas à démissionner avant le 2 octobre 2015, date à laquelle le plan de rendement lui a été présenté.

[56] L'appelant a affirmé qu'il a fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir autogérer sa santé et qu'il ne voyait rien de répréhensible à parler de ses problèmes personnels.

[57] La représentante de l'employeur a déclaré qu'elle a rencontré d'autres membres du personnel le 28 septembre 2015 et qu'elle a reçu plusieurs plaintes d'autres employés concernant le comportement et les gestes de l'appelant. Elle n'avait d'autre choix que d'en informer l'appelant.

[58] La représentante de l'employeur a expliqué que, lors de la discussion au sujet du plan d'amélioration du rendement, l'appelant était en désaccord et continuait de ressasser des situations s'étant produites dans le passé et qui avaient déjà fait l'objet de discussions. Elle lui a dit que la rencontre visait à traiter des problèmes actuels et que dans deux semaines ils verraient comment allaient les choses.

[59] L'appelant a déclaré qu'il n'y avait rien de personnel et qu'il parlait pour se libérer; il a seulement parlé de l'événement de 1984, lorsqu'il a été expulsé du poste de chef et du conseil, parce qu'il en souffrait toujours. Il a expliqué qu'au cours de la semaine son frère lui avait

demandé en quelle année l'événement s'était produit, et c'est ce qui a déclenché sa réaction. Lors des discussions avec le personnel, il n'a jamais traité de questions personnelles qui auraient causé un problème aux autres employés.

[60] La représentante de l'employeur a déclaré que l'organisme est régi par les lignes directrices, les politiques et les procédures émises par le ministère des services familiaux. Le plan d'amélioration du rendement a été élaboré conformément à ces lignes directrices.

OBSERVATIONS

[61] L'appelant et son représentant ont plaidé ce qui suit :

- a) Il soutient qu'il était fondé à quitter son emploi en application du sous-alinéa 29c)(xi), pratiques de l'employeur contraires au droit, en lien avec l'entente fondée sur l'article 9;
- b) Il estime que des mesures disciplinaires ont été prises à son endroit en raison d'un litige en lien avec un dossier concernant la prise en charge d'enfants et leur retour éventuel auprès de leurs parents, ce qui l'a amené à croire qu'il n'avait d'autres choix que de quitter son emploi;
- c) Le représentant a fait valoir que, selon les interprétations, les politiques et les lignes directives du gouvernement du Canada en matière de travail, l'expression congédiement implicite est utilisée dans les cas où l'employeur, sans avoir directement congédié l'employé, a négligé de respecter les conditions d'emploi sur un point important, a modifié unilatéralement ses conditions d'emploi ou a exprimé la ferme intention de faire l'un ou l'autre, forçant ainsi l'employé à démissionner;
- d) Des lettres d'appui de l'avocat des parents en cause et du directeur du centre de traitement démontrent qu'il avait à cœur l'intérêt des enfants et des parents concernés;
- e) La décision CUB 50475 appuie l'appel parce que dans cette décision le juge-arbitre a déclaré que « [...] les conditions de travail imposées par les employeurs rendaient le travail de la prestataire si stressant qu'il était probable qu'elle allait démissionner. Lorsqu'elle en a parlé avec M. McKay, il lui a dit que si elle n'était pas

contente, elle pouvait partir », et l'arbitre-juge a conclu comme suit : « Je déclare que la prestataire disposait d'un motif valable de quitter son emploi »;

f) Dans la décision CUB 54186, le juge-arbitre déclare que « [...] le nombre d'incidents documentés constitue une preuve suffisante des pressions qui ont été exercées sur la prestataire. Les changements dans les conditions de travail de la prestataire, l'évaluation qui a occasionné un grand stress chez elle et les autres éléments, quand ils sont mis bout à bout, sont suffisants pour qu'on puisse conclure qu'il y a eu " incitation indue par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi ", comme le prévoit l'alinéa 29(c) xiii) de la Loi. »;

g) La preuve est suffisante en l'espèce pour démontrer que l'incitation indue ayant été exercée a entraîné son départ.

[62] L'intimée a plaidé ce qui suit :

a) La Commission a conclu que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables à sa disposition;

b) Compte tenu de la preuve, une solution raisonnable aurait été de demeurer en poste et de faire part de ses préoccupations au chapitre de l'éthique et de ses désaccords à l'égard de la politique à la directrice des O. L. Family Services;

c) Rien ne démontre que l'appelant a fait l'objet d'un congédiement implicite puisque l'employeur était disposé à travailler avec lui pendant la durée de sa probation et de son plan d'amélioration du rendement;

d) Par conséquent, l'appelant n'a pas réussi à prouver qu'il était justifié de quitter son emploi au sens de la Loi.

ANALYSE

[63] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant devrait être exclu 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. L'alinéa 29c) de la Loi prévoit qu'un employé est fondé à quitter son emploi s'il ne dispose d'aucune autre solution raisonnable, compte tenu de circonstances énumérées dans une liste, notamment celles des sous-alinéas (xi), pratiques de l'employeur contraires au droit, et (xiii), incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi. Le critère à appliquer, compte tenu de toutes les circonstances, vise à déterminer si l'appelant disposait d'une solution raisonnable autre que de démissionner de son poste, lorsqu'il l'a fait. Aux termes du paragraphe 30(1) de la Loi, l'employé est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement un emploi sans justification.

[64] L'appelant fait valoir qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi, mais qu'il a plutôt fait l'objet d'un congédiement implicite.

[65] La Cour suprême du Canada a déclaré que l'article 28 (maintenant l'article 29) repose sur le principe que la perte d'un emploi assurable ne peut pas être volontaire. 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. La Loi prévoit les mêmes conséquences de l'exclusion en vertu du paragraphe 30(1), que la perte d'emploi découle de l'inconduite du prestataire et de son départ volontaire. Le législateur a relié le départ volontaire et l'inconduite parce qu'il peut être difficile de déterminer clairement à partir d'éléments contradictoires la raison pour laquelle le prestataire est sans emploi (*Canada A.G. c. Easson* A-1598-92).

[66] À la lumière de la preuve au dossier et du témoignage de l'appelant, le Tribunal conclut que ce dernier a quitté son emploi pour des raisons personnelles. La preuve est étayée par le témoignage de l'employeur. Selon le Tribunal, la preuve démontre clairement que l'appelant qui a mis fin à la relation employé-employeur. Par conséquent, le Tribunal est convaincu que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

[67] La Cour d'appel Fédérale a réaffirmé le principe selon lequel, lorsque le prestataire quitte volontairement son emploi, il lui incombe de démontrer qu'il ne disposait d'aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où il l'a fait (*Canada (AG) c. White*, 2011 CAF 190 (CanLII)).

[68] Le Tribunal invoque *Rena-Astronomo c. Canada* (A-141-97), qui a confirmé le principe établi dans l'affaire *Tanguay c. Canada (A.G.)* (A-1458-84) à l'effet qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là. Le juge MacDonald de la Cour d'appel fédérale a dit ceci : « Compte tenu de toutes les circonstances, le critère à appliquer se rapporte à la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constitue la seule solution raisonnable ».

[69] L'appelant fait valoir qu'il était fondé à quitter son emploi en application du sous-alinéa 29c)(xi), pratiques de l'employeur contraires au droit. Il prétend que l'organisme a enfreint l'article 9 lorsqu'il a omis d'informer les parents de l'expiration de l'entente fondée sur l'article 9 relative à la prise en charge de leur enfant. L'appelant a soutenu que cela était contraire à l'éthique et illégal.

[70] L'intimée fait valoir que, compte tenu de la preuve, la solution raisonnable aurait été de demeurer en poste et de faire part de ses préoccupations au chapitre de l'éthique et de ses désaccords à l'égard de la politique à la directrice des O. L. Family Services.

[71] Le Tribunal conclut que l'allégation relative aux pratiques de l'employeur contraires au droit ne peut pas être corroborée. Le Tribunal juge que l'explication relative à l'article 9 fournie par l'appelant et à ce qu'il croyait être une violation allait à l'encontre de l'explication de l'employeur, démontrant ainsi que l'appelant n'était pas tout à fait conscient de la complexité de l'article 9 ou ne savait pas quel organe directeur était responsable de l'application de l'article 9. L'appelant a témoigné qu'une entente fondée sur l'article 9 était d'une durée de trois mois et qu'il s'agissait d'une entente consensuelle entre les parents et l'organisme. Cependant, il croyait qu'il incombait à l'organisme d'aviser les parents de l'expiration de l'entente, malgré le fait que l'entente était consensuelle et que les parents connaissaient donc les détails de celle-ci.

[72] À la lumière de la preuve testimoniale de l'employeur, le Tribunal conclut que celle-ci est crédible et que le service dont faisait partie l'appelant n'avait aucune compétence relativement à l'article 9. La représentante de l'employeur a expliqué que l'entente prise en vertu de l'article 9 entre les parents et les services à l'enfance et à la famille prévoit la prise en charge des enfants. Elle a expliqué que l'entente dure normalement jusqu'à 12 mois, mais que sa durée peut varier et s'étendre sur une période maximale de 24 mois, selon la décision de la directrice exécutive. Elle a affirmé qu'elle voulait établir clairement que leur rôle en était un de prévention et non de protection. Les parents doivent se conformer à une liste de conditions. Lorsque cette liste n'est pas complète, l'entente est prolongée parce que toutes les conditions ne sont pas réunies. Il arrive que l'unité de prévention vienne prêter main-forte pour la protection dans le cas d'une entente fondée sur l'article 9. La représentante de l'employeur a confirmé que ce n'est pas l'unité de prévention qui délivre les ententes en vertu de l'article 9; elle n'a aucune compétence en la matière. Elle a confirmé que l'appelant était un préposé à la prévention et non un préposé à la protection. Elle a déclaré que l'unité de prévention ne traitait pas des aspects juridiques de l'article 9 et qu'elle n'était nullement compétente pour déterminer la durée d'une entente en vertu de l'article 9.

[73] Le Tribunal conclut que la preuve fournie par l'employeur était crédible et que toute personne croyant que l'organisme violait la loi disposait de moyens pour signaler le problème, tout en protégeant son anonymat. La représentante de l'employeur a expliqué que les travailleurs sociaux et autres préposés de l'organisme peuvent faire part de leurs préoccupations au Bureau de l'intervenant en faveur des enfants. Le personnel du Bureau sait qu'il doit préserver l'anonymat des employés parce qu'il comprend les problèmes que cela pourrait leur occasionner. Une personne du Bureau de l'intervenant en faveur des enfants était même venue aux installations de l'organisme pour dire aux employés qu'ils peuvent appeler en tout temps et que leur anonymat sera préservé.

[74] À la lumière du témoignage de l'appelant, le Tribunal constate que l'appelant a admis qu'il savait qu'il pouvait faire part de ses préoccupations au Bureau de l'intervenant en faveur des enfants, mais il ne voulait pas que la situation dégénère et croyait qu'elle pourrait se régler à l'interne. Il a déclaré qu'il fallait faire preuve de patience. Il a expliqué qu'il y avait trop d'émotions dans l'air et qu'il ne pouvait pas composer avec la situation. Il a indiqué que c'était

la première fois qu'il était confronté à une situation du genre, qui faisait appel à son professionnalisme.

[75] À la lumière du témoignage de l'appelant, le Tribunal constate que l'appelant croyait que son éthique et son professionnalisme étaient compromis, ce qui lui causait beaucoup de stress. L'appelant a déclaré que « l'important n'était pas de savoir si la loi a été violée ou non, mais bien de savoir si son éthique a été compromise », ce qui démontre que l'appelant a quitté son emploi pour des raisons personnelles et non pour une raison liée au sous-alinéa 29c)(xi), pratiques de l'employeur contraires au droit, en vertu de laquelle l'appelant aurait été fondé à quitter volontairement son emploi.

[76] Le Tribunal conclut que, si l'appelant croyait que l'employeur enfreignait la loi, il disposait de solutions raisonnables pour le signaler. Selon le Tribunal, l'appelant aurait pu communiquer avec le Bureau de l'intervenant en faveur des enfants, en conservant son anonymat. Le Tribunal conclut que l'appelant aurait également pu s'adresser à la directrice exécutive, à l'organe directeur de l'organisme, aux membres du conseil ou au chef et au conseil.

[77] L'appelant prétend qu'il était fondé à quitter son emploi en vertu du sous-alinéa (xiii), incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi.

[78] L'appelant argue que des mesures disciplinaires ont été prises à son endroit en raison d'un litige en lien avec un dossier concernant la prise en charge d'enfants et leur retour éventuel auprès de leurs parents, ce qui l'a amené à croire qu'il n'avait d'autres choix que de quitter son emploi. L'appelant produit des lettres d'appui de l'avocat des parents en cause et du directeur du centre de traitement afin de démontrer qu'il avait à cœur l'intérêt des enfants et des parents concernés.

[79] À la lumière du témoignage de l'appelant, le Tribunal constate que, lorsque la famille s'est présentée le lundi, il a animé une médiation avec la préposée à la protection concernant la prise en charge du fils de quatre ans. Il a soutenu qu'on lui a demandé de participer à la médiation. Il ne sait pas avec certitude qui lui a demandé de participer, mais il a les compétences pour le faire. Il a affirmé qu'il devait suivre les directives de sa superviseuse.

[80] Le Tribunal reconnaît les lettres d'appui et le fait que l'appelant cherchait sans doute à aider et à mettre à profit ses compétences de médiateur, mais le Tribunal constate, à la lumière de la preuve de l'employeur, à laquelle l'appelant a souscrit, qu'il n'était pas un travailleur social et n'a pas été embauché pour régler des dossiers.

[81] Le Tribunal constate que la représentante de l'employeur a déclaré qu'elle a été informée de la participation de l'appelant à la méditation seulement après coup. La représentante de l'employeur a déclaré que l'appelant occupait un poste de préposé à la prévention et qu'il fournissait des programmes aux garçons et aux jeunes dans les écoles et au sein de l'organisme. Si elle doit confier un dossier, elle l'attribuera à un mentor pour les parents. Il arrive qu'ils aient besoin de la présence d'un homme à des fins de soutien seulement. Elle a expliqué que le travail de l'appelant consiste à fournir des programmes et du contenu culturel, plus particulièrement destinés aux garçons. Elle a précisé que l'appelant était toujours en période de probation quand tout cela s'est passé. Elle a expliqué plus en détail comment les dossiers sont attribués et les fonctions des mentors pour les parents. Elle a soutenu qu'aucun d'entre eux ne sont des conseillers et que si du counselling est nécessaire les clients sont aiguillés vers ces services.

[82] L'appelant soutient que la décision CUB 50475 appuie l'appel parce que dans cette décision le juge-arbitre a déclaré que « [...] les conditions de travail imposées par les employeurs rendaient le travail de la prestataire si stressant qu'il était probable qu'elle allait démissionner. Lorsqu'elle en a parlé avec M. McKay, il lui a dit que si elle n'était pas contente, elle pouvait partir », et l'arbitre-juge a conclu comme suit : « Je déclare que la prestataire disposait d'un motif valable de quitter son emploi ».

[83] L'appelant argue que la décision CUB 54186 appuie son appel parce que le juge-arbitre a déclaré que « [...] le nombre d'incidents documentés constitue une preuve suffisante des pressions qui ont été exercées sur la prestataire. Les changements dans les conditions de travail de la prestataire, l'évaluation qui a occasionné un grand stress chez elle et les autres éléments, quand ils sont mis bout à bout, sont suffisants pour qu'on puisse conclure qu'il y a eu " incitation indue par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi ", comme le prévoit l'alinéa 29(c) xiii) de la Loi ».

[84] Le Tribunal conclut que les décisions CUB 50475 et 54186 ne peuvent pas étayer la présente affaire parce que la preuve démontre que les conditions de travail de l'appelant n'ont pas changé, mais que c'est plutôt l'appelant qui rendait les conditions de travail stressantes en outrepassant ses responsabilités et en s'arrogeant un rôle pour lequel il n'avait clairement pas été embauché. Selon le Tribunal, aucun élément de preuve ne démontre que l'employeur a dit à l'appelant qu'il pouvait démissionner s'il le souhaitait. C'est plutôt l'appelant qui a pris la décision de démissionner parce qu'il était mécontent que l'employeur soit insatisfait de son rendement et lui propose un plan d'amélioration du rendement.

[85] À la lumière du témoignage de l'appelant, le Tribunal constate que l'appelant n'était pas d'accord avec les allégations de l'employeur. Cependant, une preuve suffisante a été produite pour démontrer que l'appelant n'exécutait pas les fonctions pour lesquelles il a été embauché et que l'employeur s'est donc attaqué au problème en conformité avec ses politiques et procédures.

[86] À la lumière de la preuve au dossier et du témoignage de l'employeur, le Tribunal conclut que l'employeur était disposé à travailler avec l'appelant pour améliorer son rendement et que le plan devait être revu après deux semaines. Cependant, de son propre aveu, l'appelant est allé voir la superviseure pour lui dire qu'il ne pouvait plus travailler à cet endroit et qu'il en subirait les conséquences parce qu'il serait sans emploi. Il savait en même temps que s'il présentait une demande de prestations d'AE, il ne pourrait peut-être pas y avoir droit parce qu'il démissionnait, mais il était prêt à vivre de l'aide sociale. Ceci démontre à quel point il était sérieux, et s'il ne pouvait pas se trouver un emploi tout de suite, il devrait vivre de l'aide sociale pour la première fois de sa vie. Il a déclaré qu'il a renoncé à beaucoup pour son éthique. Il a quitté volontairement son emploi tout en sachant qu'il aurait des problèmes avec Service Canada, ce qui témoigne de son engagement et de sa passion à l'égard du respect des règles d'éthique.

[87] Le Tribunal conclut que l'appelant disposait de solutions de rechange raisonnables à la démission parce qu'il aurait pu conserver son emploi et travailler avec son employeur à l'amélioration de son rendement et qu'il aurait pu parler à la directrice exécutive.

[88] Le Tribunal constate que l'appelant a déclaré qu'il n'a pas cherché un travail avant de quitter son emploi. Cependant, une solution raisonnable aurait été de demeurer en poste, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi qui lui convenait mieux.

[89] Au moment de déterminer si le prestataire était fondé à quitter son emploi, il faut établir s'il disposait d'une solution raisonnable autre que de se placer dans une situation de chômage et d'en faire porter le fardeau par d'autres. L'appelant était fondé à quitter son emploi s'il existait, au moment où il a démissionné sans avoir trouvé un autre emploi, des circonstances qui l'excusent d'avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage.

[90] À la lumière de la preuve de l'appelant versée au dossier et de son témoignage, le Tribunal constate que l'appelant a quitté son emploi pour des motifs liés à l'éthique et professionnels, ce qu'il aura pu assimiler à une justification valable. Cependant, la preuve démontre que l'appelant a quitté son emploi pour des raisons personnelles, et malheureusement les raisons personnelles ne constituent pas une justification au sens de la Loi.

[91] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas démontré que sa démission était la seule solution et qu'il ne disposait d'aucune solution de rechange raisonnable ou que les circonstances l'ont poussé à quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[92] Le Tribunal compatit à la situation de l'appelant, mais il n'a pas le pouvoir de modifier les exigences de la Loi et doit respecter la législation quelles que soient les circonstances personnelles de l'appelant (*Canada (AG) c. Levesque*, 2001 CAF 304).

[93] Le Tribunal cite l'arrêt *Canada (PG) c. Knee*, 2011 CAF 301, où il est dit ceci :

« [...] Toutefois, aussi tentant que cela puisse être dans certains cas (et il peut bien s'agir en l'espèce de l'un de ces cas), il n'est pas permis aux arbitres de réécrire la loi ou de l'interpréter d'une manière contraire à son sens ordinaire. »

[94] Le Tribunal conclut qu'il y a lieu d'imposer à l'appelant, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi, une exclusion du bénéfice des prestations pour une période indéfinie au motif qu'il a volontairement quitté son emploi sans y être fondé.

CONCLUSION

[95] L'appel est rejeté.

Teresa Jaenen

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