



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *P. W. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 27

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-2617

ENTRE :

P. W.

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 : Richard Sterne

DATE DE L'AUDIENCE : Le 22 décembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 3 mars 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelant, P. W., a participé à l'audience par téléphone.

INTRODUCTION

[1] L'appelant a été employé par X Hyundai (employeur) jusqu'au 6 avril 2016.

[2] Le 15 avril 2016, l'appelant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (prestations d'AE).

[3] Le 5 mai 2016, l'intimée a informé l'appelant qu'elle était incapable de lui verser des prestations d'AE parce qu'il avait quitté volontairement et sans justification son emploi chez l'employeur le 6 avril 2016, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[4] Le 30 mai 2016, l'appelant a présenté une demande de révision concernant la décision rendue par l'intimée le 5 mai 2016. Cette demande de révision a été rejetée le 10 juin 2016.

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

- a) la complexité de la ou des questions faisant l'objet de l'appel;
- b) le fait qu'on ne s'attend pas à ce que la crédibilité constitue un enjeu important;
- c) le fait que l'appelant sera la seule partie présente;
- d) les renseignements figurant au dossier, y compris le besoin d'en obtenir davantage;
- e) le mode d'audience respecte les dispositions du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* voulant que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[6] Selon la loi, l'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi chez l'employeur?

PREUVE

[7] L'appelant a été employé par l'employeur du 16 mars 2016 au 6 avril 2016.

[8] Le 15 avril 2016, l'appelant a présenté une demande de prestations d'AE. Dans sa demande, l'appelant a déclaré que la raison pour laquelle il avait quitté son emploi était parce qu'il était victime de discrimination, de harcèlement et de conflits personnels au travail.

[9] Le 2 mai 2016, l'employeur a produit le relevé d'emploi (RE) de l'appelant et a inscrit le code E (démission) comme justification de la production du RE.

[10] Le 2 mai 2016, l'employeur a déclaré à l'intimée que l'appelant a dit à son gérant qu'il démissionnait et qu'il a quitté le lieu de travail. L'employeur a affirmé que l'appelant n'avait jamais mentionné un conflit aux Ressources humaines ou à la haute direction. L'employeur a déclaré que l'appelant aurait pu discuter avec la haute direction ou aux services aux employés pour tenter de trouver une solution aux conflits auxquels l'appelant pouvait se heurter.

L'employeur a déclaré qu'il a communiqué avec l'appelant après l'incident et que, si l'appelant s'était présenté, il aurait tenté de régler les problèmes qu'il avait afin de maintenir la relation de travail. Cependant, l'employeur n'a pas eu l'occasion de le faire, et l'employé n'était pas désireux de régler les problèmes qu'il vivait au travail. L'employeur a déclaré que l'appelant a simplement dit qu'il ne voulait plus rien avoir à faire avec l'emploi.

[11] Le 5 mai 2016, l'intimée a informé l'appelant qu'elle était incapable de lui verser des prestations d'AE parce qu'il avait quitté volontairement et sans justification son emploi chez l'employeur le 6 avril 2016, au sens de la Loi. L'intimée a déclaré qu'elle estimait que le départ volontaire de l'appelant ne constituait pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui.

[12] Le 30 mai 2016, l'appelant a présenté une demande de révision de la décision rendue par l'intimée le 5 mai 2016.

[13] Le 10 juin 2016, l'appelant a déclaré à l'intimée que la raison principale pour laquelle il a quitté son emploi était le fait qu'il ne faisait pas d'argent et qu'il parcourait une distance en voiture jusqu'au lieu de travail pour occuper l'emploi de vendeur à commission. Par-dessus tout, son gérant volait ses clients, ce qui créait un conflit entre eux. L'appelant a déclaré avoir

parlé de la situation avec le patron de son gérant. L'appelant a dit qu'il cherchait un emploi depuis son congédiement l'année précédente et qu'il touchait déjà des prestations d'AE. Il a donc décidé d'essayer ce nouvel emploi pendant deux semaines. L'appelant a déclaré que le nouvel emploi ne l'aidait pas sur le plan financier.

[14] Le 10 juin 2016, l'employeur a déclaré à l'intimée que l'appelant avec quitté de sa propre volonté le 5 avril 2016, vers 15 h, en déclarant qu'il n'était pas heureux au sein de l'entreprise. L'employeur a déclaré que le gérant de l'appelant ne pouvait pas voler les clients de l'appelant, car il touchait un salaire à titre de gérant. Il n'était pas à commission. L'employeur a déclaré que l'appelant travaillait seulement à commission, mais qu'il avait une commission garantie de 2 350 \$ toutes les deux semaines pendant trois mois, soit jusqu'en juin 2016.

[15] Le 10 juin 2016, l'intimée a informé l'appelant qu'il n'avait pas changé sa décision du 5 mai 2016.

PREUVE à l'audience

[16] Au cours de l'audience, l'appelant a déclaré que, malheureusement, il avait accepté un poste de vendeur d'automobiles à commission, emploi avec lequel il n'était pas familier, parce qu'il voulait travailler. L'appelant a affirmé qu'il était seulement censé travailler 38 heures par semaine, mais qu'il a fini par travailler six jours par semaine pour un total allant jusqu'à 60 heures par semaine. Il a déclaré qu'il touchait seulement le salaire minimum et que ses frais de déplacement faisaient en sorte qu'il perdait de l'argent. L'appelant a dit que son gérant prenait ses clients et qu'il lui demandait d'effectuer des tâches d'entretien. Il a eu l'impression qu'il ne pouvait plus travailler dans ces conditions. Il a donc démissionné.

[17] L'appelant a déclaré qu'il a bel et bien fait part de ses préoccupations avec le patron de son gérant et à une personne des Relations humaines. L'appelant a dit que les deux heures en voiture et le nombre d'heures de travail étaient épuisants. Il avait l'impression d'être sous-payé étant donné le nombre d'heures qu'il devait effectuer au travail. Il a déclaré qu'il n'aurait pas dû accepter cet emploi, mais qu'il l'a fait parce qu'il est désespéré de trouver un travail significatif.

L'appelant a dit qu'il n'aimait pas les longues heures et qu'il a objecté lorsqu'on lui a demandé de nettoyer les toilettes. L'appelant a déclaré qu'il se sentait harcelé par son gérant.

[18] Le 29 décembre 2016, l'appelant a présenté des renseignements supplémentaires après l'audience. Il a déclaré que la raison principale pour laquelle il avait quitté ses fonctions était le harcèlement en milieu de travail dont il était victime de la part de son gérant.

OBSERVATIONS

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

- a. il y avait un manque de communications claires et transparentes de la part de son gérant;
- b. son gérant a créé un milieu de travail hostile et il est la raison principale pour laquelle il a quitté son emploi;
- c. en raison d'une pénurie de vendeurs d'automobiles, il travaillait six jours par semaine et jusqu'à 60 heures par semaine, alors que son contrat stipulait 38 heures par semaine;
- d. étant donné qu'il était à commission, ses longues heures signifiaient qu'il gagnait seulement le salaire minimum;
- e. il désirait travailler et il a pris une chance chez un employeur qui l'a traité de façon inéquitable;
- f. la situation lui a causé du stress indu.

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

- a. l'appelant a quitté son emploi sans justification au sens de la Loi et, par conséquent, elle lui a imposé une exclusion du bénéfice des prestations pour une période indéterminée à compter du 17 avril 2016, en application des articles 29 et 30 de la Loi.

ANALYSE

[21] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites dans l'annexe de la présente décision.

[22] L'objectif de la Loi est l'indemnisation des personnes dont l'emploi s'est involontairement terminé et qui se retrouvent sans travail (**Gagnon, [1988] 2 RCS 29**).

[23] Le paragraphe 30(1) de la Loi porte sur l'imposition d'une exclusion du bénéfice des prestations pour une période indéterminée lorsque le prestataire quitte son emploi volontairement sans justification. Le critère à appliquer consiste à déterminer si, compte tenu de toutes les circonstances, le départ du prestataire était la seule solution raisonnable lorsqu'il l'a fait.

[24] L'appelant a déclaré avoir quitté son emploi en raison du temps nécessaire pour se rendre au travail, du fait que les longues heures de travail qu'il devait effectuer signifiaient qu'il gagnait seulement le salaire minimum, du fait qu'il lui a été demandé d'effectuer des tâches inférieures comme le nettoyage des toilettes, et du harcèlement dont il avait l'impression d'être victime de la part de son gérant.

[25] Le Tribunal éprouve de la compassion relativement à la situation de l'appelant. Cependant, il estime que l'appelant avait un programme de commission garantie pour une durée de trois mois, mais que ce dernier a quitté son emploi après trois semaines seulement. Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas donné une chance à ce nouvel emploi alors qu'il apprenait le métier, puisqu'il n'a jamais occupé ces fonctions auparavant. Le Tribunal estime que l'appelant a pris la décision personnelle de quitter son emploi.

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

[27] Selon l'alinéa 29c) de la Loi, « 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, ce qui comprend le harcèlement de nature sexuelle ou autre.

[28] L'appelant a déclaré que la raison principale pour laquelle il a quitté son emploi était le harcèlement subi de la part de son gérant. L'appelant a déclaré que son gérant volait ses clients et, par conséquent, sa commission. Le Tribunal estime que, étant donné que le gérant recevait

un salaire, il n'aurait aucun avantage à voler les clients de l'appelant autre qu'assurer la vente. Le gérant est probablement intervenu étant donné que l'appelant était nouveau dans ses fonctions et qu'il avait une commission garantie. Le Tribunal croit qu'il s'agissait davantage d'une situation où le gérant était un mauvais formateur, et non du harcèlement.

[29] Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas fourni une preuve de harcèlement qui rendrait l'appelant admissible à l'exception à la règle générale selon laquelle les assurés qui se retrouvent involontairement en chômage ont droit à des prestations, conformément au sous-alinéa 29c)(i) de la Loi.

[30] La Cour d'appel fédérale a constamment conclu que, dans la plupart des cas, les prestataires ont l'obligation de tenter de résoudre les conflits de travail avec l'employeur ou de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi.

Canada (PG) c. Campeau, 2006 CAF 376

Canada (PG) c. Muruggaiah, 2008 CAF 10

Canada (PG) c. White, 2011 CAF 190

[31] L'appelant s'est plaint à propos nombre d'heures pendant lesquelles on lui demandait de travailler, car l'employeur ne comptait pas suffisamment de vendeurs. Le Tribunal estime que les heures accrues de travail auraient dû faire augmenter la probabilité que l'appelant fasse plus de ventes et l'aider à améliorer ses techniques de vente.

[32] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel il incombe à un prestataire qui quitte volontairement son emploi de prouver qu'il n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

Canada (PG) c. White, 2011 CAF 190

[33] Le Tribunal estime que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. L'appelant aurait pu mieux exprimer ses préoccupations concernant les conditions de travail et les longues à son gérant ou à une autre personne d'un échelon supérieur.

[34] L'employeur a déclaré avoir communiqué avec l'appelant après que celui-ci a quitté son emploi afin de régler les problèmes qu'il pouvait avoir et de continuer la relation d'emploi. Le

Tribunal estime que l'appelant aurait pu retourner travailler lorsque l'employeur l'a joint afin d'essayer de répondre à ses préoccupations. L'appelant aurait pu continuer de travailler pour l'employeur pendant qu'il cherchait un emploi plus convenable.

[35] En résumé, le Tribunal estime que l'appelant ne s'est pas laissé l'occasion d'apprendre le métier, qui était nouveau pour lui, en quittant son emploi après trois semaines seulement si on tient compte du fait qu'il avait une commission garantie pour une période de trois mois.

[36] De plus, la sincérité et un revenu inadéquat ne constituent pas une justification. Il est de jurisprudence constante qu'un prestataire qui quitte son emploi parce que celui-ci n'offre pas un salaire adéquat n'a pas établi qu'il était fondé à agir ainsi au sens de la Loi.

Canada (PG) c. Tremblay, A-50-94

[37] Le Tribunal fait preuve de sympathie à l'égard de la situation de l'appelant, et convient qu'il avait des raisons personnelles pour démissionner de son emploi. Cependant, le Tribunal estime que l'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi, parce qu'il n'a pas démontré qu'aucune autre solution raisonnable ne s'offrait à lui à ce moment.

[38] La Cour d'appel fédérale a fait une distinction en établissant que, lorsqu'un prestataire démontre que le fait de quitter son emploi était raisonnable dans les circonstances et qu'il avait peut-être de bons motifs ou de bonnes raisons de quitter son emploi, cela n'est pas synonyme d'une justification.

CAF, A-1458-84, Tanguay

[39] Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas prouvé qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait et que, par conséquent, il n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

CONCLUSION

[40] L'appel est rejeté.

Richard Sterne

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

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

29 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. »

30 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

- a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;
- b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations — qu'elle soit initiale ou non — n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.