



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *R. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 29

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-3517

ENTRE :

R. L.

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 : Yoan Marier

DATE DE L'AUDIENCE : 27 février 2017

DATE DE LA DÉCISION : 9 mars 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelant était présent à l'audience qui s'est tenue en personne.

INTRODUCTION

[1] L'appelant a présenté une demande de renouvellement de prestations d'assurance-emploi le 28 mai 2016.

[2] Le 22 juin 2016, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a déterminé que l'appelant était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison de son départ volontaire sans justification de l'entreprise Groupe Matériaux Godin le 27 mai 2016.

[3] Le 26 août 2016, suite à la révision de décision, la Commission a maintenu sa décision initiale.

[4] Un appel de la décision de révision a été déposé au Tribunal le 16 septembre 2016.

[5] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience en personne pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante.
- b) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.
- c) La disponibilité de la vidéoconférence dans la localité où habite l'appelant.

QUESTION EN LITIGE

[6] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant doit être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en application des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) en raison d'un départ volontaire sans justification.

PREUVE

Au dossier

[7] La demande de renouvellement des prestations d'assurance-emploi déposée le 28 mai 2016 indique «départ volontaire» comme motif de cessation d'emploi. (GD3-3 à 11)

[8] Dans une conversation entre l'appelant et la Commission le 20 juin 2016, l'appelant mentionne avoir été embauché chez Matériaux Godin en vertu d'un contrat de subvention avec la province de l'Ontario. L'employeur devait l'entraîner et l'embaucher pour conduire le camion-girafe, ce qui ne s'est jamais concrétisé. L'employeur lui demandait de compléter toutes sortes de «petites jobs», mais jamais comme conducteur du camion. Il a quitté car il souhaitait se trouver un emploi de conducteur de camion le plus tôt possible. (GD3-14)

[9] Dans une conversation entre l'employeur et la Commission le 21 juin 2016, l'employeur a indiqué que l'appelant a quitté parce qu'il a trouvé un autre emploi. Selon l'employeur, l'appelant n'avait aucune expérience comme conducteur de camion. Il serait sorti sur la route deux fois avec l'appelant, mais celui-ci était, de son opinion, un «danger sur la route». C'est pourquoi il a donné à l'appelant d'autres tâches sur le terrain, car l'appelant ne pouvait pas conduire un camion de manière sécuritaire. (GD3-15)

[10] Le 22 juin 2016, la Commission détermine que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à partir du 27 mai 2016 en raison d'un départ volontaire sans justification de l'entreprise Matériaux Godin. (GD3-17 et 18)

[11] Le relevé d'emploi émis le 29 juin 2016 indique «départ volontaire» comme raison. (GD3-12)

[12] Dans sa demande de révision de décision, l'appelant mentionne qu'il a postulé à un poste de chauffeur de camion-girafe qui était annoncé lors d'une foire d'emploi. Un essai sur la route a été effectué avec l'employeur, puis l'appelant a été embauché avec un contrat de subvention conclu entre l'employeur, l'appelant et le centre de service à l'emploi. L'appelant a constaté que ce contrat mentionnait qu'il était embauché en tant que commis-livreur et a signé le contrat en croyant qu'il serait éventuellement promu comme chauffeur de camion-girafe. En

plus d'effectuer les tâches de commis-livreur, il mentionne avoir été affecté à certaines tâches non prévues dans son contrat, comme l'entretien du stationnement et le coupe-bordure. Après un échange avec un autre employé, il aurait compris que l'entreprise n'avait pas l'intention de lui offrir une formation sur le camion-girafe, mais plutôt de prendre avantage sur lui et sa subvention. Il mentionne que l'employeur ne fournissait pas de gants de travail ni de formation sur la santé et la sécurité au travail. Il mentionne avoir quitté son employeur après avoir reçu un appel d'un autre employeur potentiel, car il en avait assez des faux espoirs. (GD2-7 et 8)

[13] L'«entente de stage et incitatif à la formation», conclue du 25 avril 2016 au 3 juillet 2016 entre l'appelant, l'employeur et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario indique les principales tâches de l'appelant en tant que commis-livreur, soit servir les clients dans la cour, lire les factures et remettre les produits vendus aux clients et effectuer la livraison avec le camion (GD2-9 à 11)

[14] Dans une conversation entre l'appelant et la Commission le 26 août 2016, l'appelant mentionne avoir porté certains éléments de santé et sécurité à l'attention de son employeur, notamment le fait que l'employeur ne vérifie pas que les employés ont le vaccin du tétanos. L'employeur lui aurait dit de se mêler de ses affaires. L'appelant dit aussi avoir discuté avec le ministère concernant le fait qu'il ne recevait pas de formation sur le camion-girafe, sans résultats. Il n'aurait toutefois pas discuté avec le ministère concernant les tâches additionnelles que l'employeur lui donnait et qui n'étaient pas indiquées sur le contrat de travail. (GD3-24 et 25)

[15] Le 26 août 2016, suite à la révision de décision, la Commission a maintenu sa décision initiale d'exclure l'appelant du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison d'un départ volontaire sans justification. (GD3-27 et 28)

[16] Dans son avis d'appel au Tribunal, l'appelant mentionne avoir été engagé comme commis-livreur en vertu d'un contrat de subvention de Service-Ontario d'une durée de trois mois. Une entente verbale aurait aussi été conclue avec l'employeur, qui prévoyait qu'il devait d'abord apprendre la disposition des matériaux dans la cour de l'entreprise, en tant que commis-livreur, avant de commencer à travailler comme chauffeur de camion-girafe. La promesse de le former sur le camion-girafe ne fut jamais honorée par l'employeur. Il aurait discuté de cette

situation avec Service-Ontario, qui l'a renvoyé à l'employeur. Il exécutait plusieurs tâches non inscrites sur son contrat de travail. Il aurait tenté d'en discuter avec l'employeur, sans succès. Il aurait donc quitté, car l'entente verbale et écrite n'était pas respectée. (GD2-1)

À l'audience

[17] L'appelant a essentiellement réitéré les événements décrits dans sa demande de révision et dans son avis d'appel au Tribunal.

[18] Concernant le téléphone reçu d'un autre employeur mentionné dans sa demande de révision de décision, l'appelant a précisé qu'il avait commencé le processus de sélection auprès d'un autre employeur, mais n'avait pas reçu d'offre d'emploi ferme ou de garantie d'un emploi quelconque avant de quitter le Groupe Matériaux Godin. Il a débuté pour son nouvel employeur environ 2 mois après avoir quitté le Groupe Matériaux Godin.

[19] Concernant les préoccupations relatives à la santé et la sécurité au travail mentionnées au dossier, l'appelant affirme avoir discuté avec son employeur du fait que les gants de travail n'étaient pas fournis, de la nécessité de s'assurer que tous les employés aient le vaccin du tétanos, ainsi que de certains équipements manquants. L'appelant affirme que l'employeur n'a pas été réceptif à toutes ses préoccupations, seulement certaines d'entre elles.

[20] Concernant les tâches additionnelles que l'employeur lui demandait d'accomplir, l'appelant mentionne qu'il devait notamment passer le balai, vider les poubelles et passer le coupe-bordure. Ces tâches étaient demandées par l'employeur afin de garder les employés occupés pendant les périodes moins achalandées et s'additionnaient aux tâches régulières de l'appelant en tant que commis-livreur. Lors des discussions qu'il aurait eues avec son employeur concernant ces tâches supplémentaires, l'employeur lui aurait dit que s'il n'était pas content, il pouvait rester chez lui.

[21] Concernant son départ de l'entreprise, l'appelant a confirmé avoir quitté volontairement l'entreprise. Il affirme que l'élément déclencheur a été lorsqu'il a conversé avec un autre employé et qu'il a réalisé qu'il ne serait jamais formé pour conduire le camion-girafe, malgré

l'entente verbale à cet effet qu'il avait conclue avec le contremaitre. Il avait alors perdu le goût de se rendre au travail et a quitté l'entreprise.

[22] Il aurait discuté avec le personnel du ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario concernant l'absence de formation sur le camion-girafe et on l'aurait renvoyé à son employeur. Il n'aurait pas discuté avec le ministère des tâches additionnelles que l'employeur lui demandait de compléter et qui ne figuraient pas au contrat de travail.

ARGUMENTS DES PARTIES

L'Appelant a fait valoir que

[23] Après la signature de son contrat de travail, l'employeur n'a pas respecté l'entente verbale qu'il avait conclue avec lui. Il ne lui a pas donné la formation sur la conduite du camion-girafe et ne lui a pas permis d'exercer l'emploi de conducteur de camion-girafe, tel qu'il avait été convenu. Il a tenté d'en discuter avec son employeur et avec le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, mais sans succès.

[24] Il souhaitait être formé pour conduire le camion-girafe, et non pour travailler dans la cour et faire des tâches d'entretien. C'est pourquoi il a quitté son employeur.

L'intimée a soutenu que

[25] Même si l'appelant souhaitait devenir chauffeur de camion-girafe, il a fait un choix personnel en signant le contrat d'embauche en tant que commis-livreur.

[26] L'appelant ne s'est pas appliqué à effectuer les tâches qui lui avaient été assignées et n'a pas été patient. Il a quitté après seulement 5 semaines, sur un contrat d'une durée d'environ 10 semaines.

[27] L'appelant n'était pas justifié à quitter son emploi le 27 mai 2016, car il n'a pas réussi à épuiser toutes les solutions raisonnables. Il aurait pu continuer à travailler pour son employeur jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi. Il aurait dû discuter avec le ministère de la Formation,

des Collèges et Universités s'il croyait que l'employeur ne respectait pas les conditions du contrat de subvention, ce qui n'a pas été fait.

ANALYSE

[28] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

[29] L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) prévoit une exclusion du bénéfice des prestations d'assurance emploi si un prestataire perd son emploi en raison de sa propre inconduite ou s'il quitte volontairement cet emploi sans justification. Selon l'alinéa 29c), le prestataire sera fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Une énumération de certaines circonstances pouvant justifier un départ volontaire est faite à l'alinéa 29c).

[30] Il incombe à la Commission de prouver que le départ était volontaire, et à l'appelant de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi. (*Green c. Canada [Procureur général]* 2012 CAF 313).

[31] Tel que précisé par la Cour suprême dans la décision *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c. Gagnon* (1988) 2 RCS 29, l'objectif de la Loi est d'indemniser les personnes qui ont perdu involontairement leur emploi et qui n'ont pas de travail.

[32] Lors de l'audience, l'appelant a confirmé avoir quitté son emploi volontairement. Ceci correspond avec l'ensemble de la preuve documentaire, qui démontre un départ volontaire de l'appelant de l'entreprise Groupe Matériaux Godin.

[33] Concernant la justification derrière le départ volontaire, la Cour d'appel fédérale a confirmé dans la décision *Canada (Procureur général) c. White* 2011 CAF 190 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.

[34] L'appelant a fait valoir que son départ de l'entreprise était essentiellement lié à son insatisfaction face à l'employeur de manière générale et parce que celui-ci lui avait fait miroiter la possibilité d'être formé et de travailler en tant que chauffeur de camion-girafe, ce qui ne s'est jamais concrétisé. Il a plutôt été affecté à effectuer des tâches de commis-livreur et des tâches d'entretien général à l'entreprise.

[35] Afin d'appuyer sa justification de départ volontaire, l'appelant a mentionné certains éléments qui doivent être abordés par le Tribunal.

[36] En premier lieu, l'appelant mentionne les tâches supplémentaires que l'employeur lui demandait de compléter en surplus de ses fonctions de commis-livreur. Bien qu'il soit vrai que les tâches en question n'étaient pas inscrites explicitement à l'«entente de stage et incitatif à la formation», cette entente précise aussi que les tâches qui y sont inscrites sont les «principales fonctions du stage ou de l'emploi», il ne s'agit donc pas d'une liste exhaustive. De plus, l'appelant a mentionné que ces tâches étaient demandées par l'employeur en période de faible achalandage, afin de garder les employés occupés. Le Tribunal ne croit pas qu'il était déraisonnable pour l'employeur de demander à l'appelant d'effectuer certaines fonctions d'entretien général à l'entreprise au cours d'une période creuse, même si ces tâches ne figuraient pas explicitement sur le contrat de travail de l'employé.

[37] Si l'appelant était mal à l'aise avec ces tâches additionnelles ou s'il croyait que ces tâches ne respectaient pas son contrat de travail, l'appelant avait toujours l'option d'en discuter avec le personnel du ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario avec qui le contrat de subvention pour son emploi était conclu, ce qui n'a pas été fait. Le Tribunal est d'avis que les tâches additionnelles de l'appelant ne constituaient pas un changement important dans ses fonctions de commis-livreur. L'appelant ne rencontre donc pas les critères du sous-alinéa 29c)(ix) de la Loi permettant de justifier un départ volontaire en raison d'un changement important dans les fonctions.

[38] Deuxièmement, l'appelant soutient avoir porté certaines préoccupations liées à la santé et la sécurité au travail à son employeur. On y aurait répondu favorablement dans certains cas, et l'on aurait dit à l'appelant de se «mêler de ses affaires» dans d'autres cas. À la lumière du

témoignage de l'appelant à l'audience, il apparaît toutefois au Tribunal que ces préoccupations sont des facteurs supplémentaires ayant contribué à l'insatisfaction générale de l'appelant face à son employeur, mais qu'elles ne sont pas directement à l'origine de son départ de l'entreprise. De plus, bien que les préoccupations de l'appelant étaient potentiellement légitimes, il n'a pas été démontré qu'il en découlait des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé. L'appelant ne rencontre donc pas les critères du sous-alinéa 29c)(iv) permettant de justifier un départ volontaire en raison de conditions dangereuses pour la santé et à la sécurité.

[39] Troisièmement, dans sa demande de révision, l'appelant mentionne aussi avoir été contacté par un autre employeur potentiel avant de quitter le Groupe Matériaux Godin. Les précisions apportées par l'appelant à l'audience indiquent toutefois qu'il était seulement au stade du processus de sélection avec cet employeur potentiel. Il n'avait pas reçu d'offre ou de garantie d'emploi et n'avait donc pas l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat avant son départ de Groupe Matériaux Godin. Le sous-alinéa 29c)(vi) de la Loi prévoit qu'il est possible pour un prestataire de justifier un départ volontaire s'il a l'assurance raisonnable d'obtenir un autre emploi dans un avenir immédiat. Tel que mentionné dans la décision *Lessard*, ce sous-alinéa suppose l'existence de trois éléments : une « assurance raisonnable », « un autre emploi » et un « avenir immédiat ». L'appelant ne rencontre pas les critères de ce test, car il n'avait aucune assurance raisonnable d'être embauché chez un nouvel employeur au moment de son départ de Groupe Matériaux Godin.

[40] L'appelant ne rencontre donc aucune des circonstances énumérées à l'alinéa 29c) de la Loi. La décision *Lessard* a établi que cette énumération est faite à titre illustratif et que l'appelant n'est pas tenu de démontrer qu'il se trouve dans l'une ou l'autre de ces circonstances. Ainsi, à ce stade-ci, le Tribunal doit se demander si l'appelant a démontré que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances.

[41] L'employeur a confirmé à la Commission avoir fait valoir à l'appelant, avant l'embauche et lors de l'embauche, la possibilité de le former sur le camion-girafe dans le futur. Cependant l'employeur a aussi mentionné que l'appelant n'avait pas d'expérience et ne pouvait conduire le camion-girafe de manière sécuritaire. Aucun échéancier précis n'avait été discuté concernant la formation et le contrat de travail signé par l'appelant ne mentionne aucune

formation sur le camion-girafe. Bien que le Tribunal ne doute pas de la version de faits de l'appelant, il n'y a rien dans la preuve soumise par celui-ci qui contraignait l'employeur à lui donner la formation désirée dans un échéancier précis. En somme, tout indique que la livraison de la formation de conducteur de camion-girafe à l'appelant était à la discrétion de l'employeur.

[42] L'appelant n'a travaillé pour Groupe Matériaux Godin que pour 5 semaines, sur un contrat d'une durée totale d'environ 10 semaines. Le Tribunal est d'avis que le départ de l'appelant était précipité. Même si l'appelant croyait qu'il ne serait pas formé comme conducteur de camion-girafe, rien ne l'obligeait à quitter son emploi de manière immédiate. Les circonstances mentionnées par l'appelant dans le cadre de son appel ne démontrent pas que le départ de l'entreprise constituait la seule solution raisonnable.

[43] Le Tribunal note que l'appelant a été déçu de ne pas avoir reçu la formation et l'emploi de chauffeur de camion-girafe qu'on lui avait fait miroiter avant son embauche en tant que commis-livreur, cependant le Tribunal est d'avis que le départ de l'entreprise ne constituait pas la seule solution raisonnable à sa déception. Par exemple, l'appelant aurait pu terminer son contrat de travail, auquel il restait 5 semaines, ou continuer de travailler pour cet employeur jusqu'à ce qu'il trouve un nouvel emploi.

[44] L'appelant a créé lui-même sa propre situation de chômage, ce qui va à l'encontre de l'objectif de la Loi.

[45] Le Tribunal conclut que l'appelant a quitté volontairement l'entreprise Groupe Matériaux Godin. L'appelant n'a pas démontré au Tribunal que son départ constituait la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.

[46] L'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison de son départ volontaire sans justification.

CONCLUSION

[47] L'appel est rejeté

Yoan Marier
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

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 in conduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

(a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

(b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour 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.