



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. F. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 333

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-3642

ENTRE :

K. F.

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 : Raelene R. Thomas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 15 mars 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 9 avril 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal conclut que l'appelant a quitté volontairement son emploi sans justification parce qu'il n'a pas démontré l'absence de toute autre solution raisonnable à son départ volontaire.

APERÇU

[2] L'appelant, un évaluateur immobilier, avait presque 65 ans lorsqu'il a commencé à discuter de sa retraite avec ses collègues et son employeur. Il vivait également du stress en raison de sa charge de travail. Son employeur et lui ont convenu de réduire sa semaine de travail d'une journée pendant un certain temps. Plus tard, ils ont ensemble convenu d'une date pour le dernier jour d'emploi de l'appelant. Avant sa cessation d'emploi, l'appelant a conclu un contrat avec son employeur; aux termes de ce contrat, l'employeur pouvait rappeler l'appelant au travail si des mandats relevant du champ d'expertise de l'appelant étaient reçus dans les 12 mois suivant son départ. Aucun mandat n'était attendu. L'appelant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi cinq semaines après avoir cessé de travailler. L'intimée a exclu l'appelant du bénéfice des prestations puisqu'elle a déterminé qu'il avait quitté volontairement son emploi.

QUESTIONS EN LITIGE

1. L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi?
2. Dans l'affirmative, l'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi?

ANALYSE

[3] Le paragraphe 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi) prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il quitte volontairement un emploi sans justification.

[4] L'intimée a le fardeau de prouver que le départ était volontaire et, une fois ce fait établi, il incombe à l'appelant de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi. Pour ce faire, l'appelant doit démontrer que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas, compte

tenu de toutes les circonstances [*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c. Imran*, 2008 CAF 17]. Le terme « fardeau » sert à déterminer la partie qui doit fournir une preuve suffisante de son point de vue pour satisfaire au critère juridique. En l'espèce, le fardeau de la preuve repose sur la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est « plus probable qu'improbable » que les événements se soient produits comme ils ont été décrits.

Question 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi?

[5] Oui. Le Tribunal conclut que l'intimée a prouvé que l'appelant a quitté volontairement son emploi en vertu de l'article 30 de la Loi parce qu'il aurait pu choisir de rester au travail.

[6] Pour décider si l'appelant a quitté volontairement son emploi, il faut se demander s'il avait le choix de rester ou de partir [*Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56].

[7] L'appelant a contesté l'utilisation du terme « départ volontaire » pour décrire la fin de son emploi. Il estime que ce terme, tel qu'il est utilisé par l'intimée, signifie qu'il a quitté son emploi, ce qu'il ne croit pas être le cas. Selon ce qu'il a soutenu, l'appelant croyait que la retraite était obligatoire à l'âge de 65 ans et que c'est ce que l'employeur et lui envisageaient. Il a commencé à discuter de sa retraite avec ses collègues pendant ses pauses café. Comme il a travaillé après l'âge de 65 ans, l'appelant a témoigné que sa productivité s'en ressentait. Son salaire reposait en partie sur sa productivité, et celle-ci était examinée avec l'employeur lors des réunions d'examen trimestrielles. L'appelant a commencé à trouver le travail stressant et, pour réduire le stress, sa semaine de travail a été réduite à quatre jours. Il a dit ne pas considérer son départ comme volontaire parce que son rendement était à la baisse, que son niveau de stress était à la hausse et que, si ce n'avait pas été le cas, il aurait continué à travailler. Il estime que l'« accord mutuel » conclu avec l'employeur quant à la date de sa retraite ne servait qu'à établir une date de « non-retour » et non à accepter la retraite en tant que telle.

[8] L'employeur a déclaré avoir rempli le relevé d'emploi (RE) en donnant la retraite obligatoire comme raison de la délivrance du RE parce qu'il croyait que c'était la seule option. Il a par la suite déclaré à l'intimée que l'appelant avait pris une retraite volontaire, qu'il était un bon travailleur et qu'il aurait été souhaitable qu'il reste.

[9] Le Tribunal conclut que l'appelant a discuté de sa retraite avec ses collègues de travail, qu'il a réduit son stress par une semaine de travail réduite, qu'il a décrit ses discussions avec son employeur comme une « stratégie de sortie » et qu'il a convenu d'un contrat de travail postérieur à l'emploi stipulant qu'il pouvait être appelé à travailler s'il y avait du travail pour lui. Le Tribunal conclut que ces actions prouvent son intention de ne pas continuer à travailler à temps plein pour son employeur. L'employeur a affirmé que la retraite de l'appelant était volontaire et qu'il aurait souhaité le voir rester. Par conséquent, le Tribunal conclut que l'appelant avait le choix de conserver son emploi et que, par conséquent, il a volontairement quitté son emploi.

Question 2 : Dans l'affirmative, l'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi?

[10] Pour établir qu'il était fondé à quitter son emploi, l'appelant doit démontrer, compte tenu de toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi [*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190].

[11] Le Tribunal conclut, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi, que l'appelant n'était pas, compte tenu de toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, fondé à quitter volontairement son emploi, car son départ n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui à ce moment-là.

Les conditions de travail de l'appelant étaient-elles dangereuses pour sa santé et sa sécurité?

[12] L'article 29 de la Loi stipule que le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment celles qui sont énumérées dans l'article, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas. L'alinéa 29c) établit une liste non exhaustive des circonstances dont le Tribunal doit tenir compte pour déterminer si un prestataire est fondé à quitter son emploi, y compris la présence de conditions de travail dangereuses pour sa santé et sa sécurité [sous-alinéa 29c)(iv)].

[13] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi en raison de conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa

sécurité parce qu'il n'a pas démontré que le stress subi et la baisse de productivité mettaient sa santé et sa sécurité en danger.

[14] L'appelant travaillait comme évaluateur immobilier. Il a témoigné que, à son avis, il lui fallait plus de temps pour accomplir les tâches liées à son travail et que cette baisse de productivité lui causait un stress indu. Toutefois, il n'a pas demandé de conseils ni d'aide de nature médicale pour faire face à son stress, et n'a pas demandé l'avis d'un médecin avant de quitter son emploi. L'appelant a déclaré que la question du stress a été réglée quand l'employeur lui a permis de réduire sa semaine de travail, et il a travaillé dans ces conditions pendant une longue période. Selon son témoignage, il estime que l'horaire de travail de quatre jours par semaine lui était profitable. Par conséquent, le Tribunal conclut que le travail effectué par l'appelant ne constituait pas un danger pour sa santé et sa sécurité.

L'employeur a-t-il exercé une pression indue sur l'appelant pour qu'il quitte son emploi?

[15] Le sous-alinéa 29c)(xiii) de la Loi stipule qu'un prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si son départ est la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances, y compris si un employeur exerce des pressions indues sur lui pour qu'il quitte son emploi.

[16] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi en raison de pressions indues exercées par l'employeur parce que la préparation de sa retraite auprès de l'employeur s'est déroulée sur une période de dix-huit mois et que l'employeur était disposé à ce qu'il continue de travailler après son départ.

[17] L'appelant a témoigné que le bureau était petit et qu'il ne pouvait pas dire si les discussions portant sur sa retraite avaient été entamées par lui ou l'employeur. Il affirme que son niveau de production réduit a fait l'objet de discussions lors des réunions d'examen trimestrielles. L'employeur n'a pas imposé de mesure disciplinaire à l'appelant pour le niveau de productivité réduit. L'appelant a dit qu'il avait l'impression qu'à près de 67 ans, il fallait que [traduction] « les choses bougent ».

[18] L'appelant a témoigné qu'il ignorait si l'employeur avait une politique de retraite. Il est membre de l'Institut canadien des évaluateurs, et l'Institut n'a pas de politique sur la retraite.

[19] L'appelant a déclaré que la discussion visant à établir la date de son dernier jour d'emploi permettait de s'entendre sur une date qui convenait aux deux parties. Il a indiqué que si aucune date n'avait été convenue entre eux, l'employeur en aurait choisi une. Cette déclaration est fondée sur son sentiment que l'employeur devait prendre une décision si sa productivité continuait à baisser.

[20] Le Tribunal conclut que l'employeur n'a pas exercé de pressions indues sur l'appelant pour qu'il quitte son emploi : rien ne démontre que l'employeur a entamé les discussions sur la retraite, l'appelant et l'employeur ont participé également aux discussions, rien ne prouve l'existence d'une politique de retraite obligatoire et l'appelant n'a pas dit à l'employeur qu'il n'avait aucune intention de prendre sa retraite.

L'appelant avait-il une assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat?

[21] Le sous-alinéa 29c)(vi) de la Loi stipule qu'un prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas, notamment après avoir déterminé s'il existait une assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat. Le critère juridique de cette circonstance est de savoir si l'assurance raisonnable existait, « [...] Les mots « assurance raisonnable » [...] laissent entendre un certain degré mesurable de garantie » [*Canada (Procureur général) c. Sacrey*, 2003 CAF 377].

[22] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé qu'il pouvait raisonnablement s'attendre à un autre emploi à l'avenir parce que le contrat qu'il a conclu avec l'employeur ne garantissait pas un volume minimal de travail. Rien ne prouve que le contrat exigeait que l'employeur n'ait recours qu'aux services de l'appelant, car il employait également d'autres évaluateurs immobiliers.

[23] L'appelant a témoigné que lui et l'employeur ont conclu un contrat aux termes duquel l'employeur l'appellerait si un travail nécessitait son expertise dans les douze mois suivant son dernier jour de travail. Le contrat était un moyen de faciliter la retraite. Au moment de la conclusion du contrat, l'employeur n'a pas fourni à l'appelant une estimation du volume de travail qu'il pourrait être appelé à effectuer.

[24] L'appelant a témoigné qu'il n'avait pas encore reçu de travail aux termes du contrat. Toutefois, le Tribunal ne doit tenir compte que des faits qui existaient au moment où l'appelant a quitté son emploi pour déterminer si le départ était fondé [*Canada (Procureur général) c. Lamonde*, 2006 CAF 44].

[25] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi en raison d'une assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat parce que, au moment de son départ, le contrat conclu avec l'employeur prévoyait que l'appelant serait appelé si un travail nécessitant son expertise survenait. Ce contrat ne garantissait pas le nombre de fois où il serait appelé ni un nombre d'heures de travail, de même qu'il n'obligeait pas l'employeur à utiliser exclusivement les services de l'appelant, car il continuait d'employer d'autres évaluateurs immobiliers.

L'appelant avait-il d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi?

[26] La question n'est pas de savoir s'il était raisonnable pour l'appelant de quitter son emploi, mais plutôt de savoir si son départ était le seul recours raisonnable qui s'offrait à lui [*Canada (Procureur général) c. Laughland*, 2003 CAF 129].

[27] Le Tribunal conclut que, plutôt que de quitter son emploi, l'appelant avait d'autres solutions à sa disposition; en particulier, l'appelant aurait pu continuer de profiter des mesures d'adaptation offertes par l'employeur en réduisant sa semaine de travail. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que l'appelant a quitté volontairement son poste, mais qu'il n'était pas fondé à le faire, car, compte tenu de toutes les circonstances, il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi.

Le critère de la justification

[28] Il existe une distinction entre les concepts de « motif valable » et de « justification » au départ volontaire. Il ne suffit pas qu'un prestataire prouve qu'il était raisonnable de quitter son emploi; le caractère raisonnable peut être un motif valable, mais ce n'est pas une justification. Il faut démontrer que, après avoir considéré toutes les circonstances, le prestataire n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi (McCarthy A-600-93). Le terme « justification »

n'est pas synonyme de « raison » ou « motif » [*Tanguay c. Canada (Commission de l'assurance-chômage)*, A-1458-84].

[29] Bien que l'appelant ait pu estimer qu'il avait un motif valable de quitter volontairement son emploi, le motif valable ne suffit pas nécessairement à satisfaire au critère de la justification (*Laughland*).

CONCLUSION

[30] Le Tribunal ne considère pas que la baisse de productivité et le niveau de stress étaient dangereux pour la santé et la sécurité de l'appelant. Le Tribunal ne considère pas non plus que les discussions continues que l'appelant a eues avec l'employeur constituent une incitation induite de la part de ce dernier pour qu'il quitte son emploi. Le Tribunal estime que le contrat de douze mois postérieur à l'emploi ne répond pas à la condition que l'appelant pouvait s'attendre raisonnablement à un autre emploi dans un avenir immédiat. De plus, le Tribunal conclut qu'une solution raisonnable aurait été que l'appelant continue de faire une semaine de travail réduite. Par conséquent, le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances, puisqu'il avait des solutions de rechange raisonnables à sa disposition et qu'il est donc exclu du bénéfice des prestations en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

[31] L'appel est rejeté.

Raelene R. Thomas
Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

MÉTHODE DE PROCÉDURE :	Téléconférence
COMPARUTIONS	K. F., appelant

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 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.

Règlement sur l'assurance-emploi