



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *C. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1071

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-1013

ENTRE :

C. S.

Appelante

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 : Kimber Johnston

DATE DE L'AUDIENCE : Le 3 juillet 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 3 août 2018

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelante a quitté son emploi après treize ans à travailler dans un restaurant en raison d'un milieu de travail insalubre, de chèques sans provision et d'un désir de retourner étudier. L'employeur a répondu de façon responsable et opportune lors d'un incident de conditions non hygiéniques en milieu de travail et de deux incidents de chèques retournés en raison de fonds insuffisants. Le départ volontaire d'un emploi pour suivre une formation qui n'est pas autorisée par la Commission ne constitue pas une justification. J'estime que l'appelante est exclue du bénéfice de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a volontairement quitté son emploi sans justification selon les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

QUESTIONS EN LITIGE

1. L'appelante a-t-elle volontairement quitté son emploi?
2. Le cas échéant, l'appelante était-elle fondée à quitter volontairement son emploi?

ANALYSE

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

[4] L'article 30(1) de la Loi sur l'AE prévoit qu'une partie prestataire doit être exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE) si elle quitte volontairement tout emploi sans justification.

[5] Il incombe à l'intimée de démontrer que l'appelante a volontairement quitté son emploi. Il incombe ensuite à la partie appelante de prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi (*Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313; *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190).

Question en litige n° 1 : L'appelante a-t-elle volontairement quitté son emploi?

[6] Cette question en litige n'est pas contestée. Le 30 septembre 2017 a été la dernière journée de travail de l'appelante. Selon le relevé d'emploi daté du 18 octobre 2017, l'appelante a quitté son emploi afin de retourner aux études. L'appelante a déclaré à la Commission qu'elle a quitté son emploi et, au cours de son témoignage à l'audience, qu'elle l'a fait de sa propre initiative. En me fondant sur cette preuve, j'estime que l'appelante a quitté volontairement son emploi.

Question en litige n° 2 : L'appelante était-elle fondée à quitter volontairement son emploi?

[7] Pour prouver sa justification, l'appelante doit démontrer que, compte tenu de l'ensemble des circonstances et selon la prépondérance des probabilités, elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi (*Canada (procureur général) c White*, 2011 CAF 190). Les circonstances concernant le départ de l'appelante figurent ci-après.

[8] L'appelante a été employée dans un restaurant pendant 13 années et trois mois au moment de son départ le 30 septembre 2017. Elle a fourni plusieurs raisons pour justifier son départ dans son avis d'appel, à savoir un milieu de travail insalubre, deux chèques sans provision et son intention de retourner aux études.

[9] En ce qui concerne le milieu de travail insalubre, l'appelante a déclaré avoir travaillé dans la cuisine du restaurant où deux siphons débordaient occasionnellement d'eau. Bien que le débordement d'eau ne causait pas de préoccupations en matière de santé pour l'appelante, les siphons ont été bloqués par des eaux usées à une occasion à la mi-septembre 2017. L'appelante a déclaré que, lorsque cela s'est produit, l'employeur a été appelé et il a immédiatement réagi en pompant le drainage dans un réservoir de stockage et en lavant le plancher de la cuisine à l'eau de Javel. Elle a également déclaré que des représentantes ou représentants de santé et sécurité ont visité régulièrement le restaurant et qu'ils sont venus la semaine suivante pour inspecter les lieux, mais elle n'a pas soulevé la question des eaux usées auprès d'eux. Elle a ensuite déclaré avoir mentionné à l'employeur que celui-ci devait agir afin que la fosse septique puisse empêcher un nouveau débordement d'eaux usées, mais, étant donné qu'elle a quitté son emploi quelques semaines plus tard, elle ne pouvait pas dire si l'égout avait été réparé ou non.

L'appelante a confirmé dans son témoignage qu'il s'agissait de la seule occasion pendant laquelle l'égout avait débordé au cours des treize années d'emploi au sein du restaurant.

[10] En ce qui concerne sa paie, l'appelante a déclaré que deux de ses chèques de paie datés du 24 avril 2017 ont été retournés sans avoir été encaissés en raison de fonds insuffisants. Lorsqu'il lui a été demandé si elle avait fait part de ses inquiétudes sur les chèques sans provision à son employeur, elle a déclaré que cela n'était pas nécessaire, car son employeur avait organisé une réunion avec le personnel pour reconnaître le problème et déclarer que la situation serait corrigée. L'appelante a confirmé dans son témoignage que les sommes dues ont été versées par son employeur le 16 mai 2017. Lorsqu'on lui a demandé s'il s'agissait de la seule occasion où l'appelante avait connu des problèmes de paie avec son employeur, elle a déclaré qu'un de ses chèques de paie en 2015 avait été produit à partir d'un compte qui n'était plus valide; le chèque ne pouvait donc pas être encaissé. Cependant, elle a reçu un autre chèque de son employeur le jour suivant produit à partir d'un autre compte, et le versement a été effectué.

[11] L'appelante a également affirmé qu'elle a quitté son emploi parce qu'elle souhaitait retourner aux études pour parfaire ses compétences en tant qu'aide-éducatrice et qu'il s'agissait du motif de départ donné à son employeur. L'appelante a déclaré qu'elle n'a pas cherché à obtenir un autre emploi avant de quitter le sien parce qu'elle envisageait de commencer les études directement, mais elle n'a pas commencé à étudier comme prévu parce que des grèves ont touché les collègues à l'automne 2017.

[12] Dans ses déclarations à la Commission, l'employeur a confirmé les problèmes de paie et les remboursements, ainsi que l'incident d'égout et le nettoyage. Il a déclaré que l'appelante n'a jamais soulevé le drainage comme étant un problème. Il a également déclaré à la Commission que l'appelante a quitté son emploi au restaurant en bons termes en annonçant qu'elle quittait son emploi pour faire des études collégiales.

[13] Je me penche maintenant sur la question de savoir si l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi.

[14] Le critère juridique adéquat relatif à la « justification » est énoncé à l'article 29(c) de la Loi sur l'AE. Le Tribunal doit tenir compte d'une liste non exhaustive de circonstances pour

déterminer si l'appelante n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi lorsqu'elle a décidé de le faire, ce qui comprend la question de savoir si les conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, aux termes de l'article 29(c)(iv) de la Loi sur l'AE. La jurisprudence impose dans la plupart des cas à la partie prestataire l'obligation de tenter de résoudre les conflits de travail avec l'employeur ou de démontrer qu'elle a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi. (*Canada (procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Hernandez*, 2007 CAF 320; *Canada (Procureur général) c Campeau*, 2006 CAF 376; *Canada (Procureur général) c Murugaiah*, 2008 CAF 10).

[15] En ce qui concerne le milieu de travail prétendument insalubre, je n'estime pas que l'unique incident de débordement d'eaux usées constitue des conditions de travail qui étaient néfastes pour la santé ou la sécurité de l'appelante. L'appelante n'a fourni aucune preuve selon laquelle sa santé personnelle avait été touchée par l'incident. Elle n'a pas consulté des représentantes ou représentants externes en santé et sécurité et, lorsque l'incident concernant les eaux usées a été porté à son attention, l'employeur a réagi rapidement et efficacement en éliminant les eaux usées et en nettoyant le milieu de travail. Par conséquent, en me fondant sur cette preuve, j'estime que l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi en raison de préoccupations en matière de santé ou de sécurité aux termes de l'article 29(c)(iv) de la Loi sur l'AE.

[16] En ce qui concerne les problèmes de paie, les incidents de non-versement cités par l'appelante étaient très minimes au cours des importants antécédents de travail auprès de son employeur. De plus, les non-versements ont été immédiatement reconnus et corrigés par l'employeur dans un délai très court. J'estime que les chèques de paie sans provision ne constituent pas une justification pour le départ volontaire de l'appelante, car, lorsque les problèmes ont été transmis à l'employeur, celui-ci les a résolus en offrant un remboursement opportun.

[17] Comme il a été mentionné précédemment, l'appelante n'a pas déployé d'efforts pour trouver un autre emploi avant de quitter le sien, car elle avait l'intention d'étudier. C'était le motif de départ qu'elle avait fourni à son employeur. De plus, dans son avis d'appel, l'appelante

a remis en question la raison pour laquelle elle ne pouvait pas toucher des prestations d'assurance-emploi aux fins d'études après avoir cotisé au régime pendant 13 ans.

[18] La jurisprudence a constamment précisé que le départ de son emploi pour suivre un programme d'études ne constitue pas une justification au sens des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE (*Lakic c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 4). De plus, le terme « justification » n'est pas synonyme de « raison valable ». La décision de quitter son emploi afin de fréquenter l'école peut constituer un bon choix personnel pour l'appelante, mais cela ne satisfait pas aux exigences selon lesquelles elle est tenue de prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi et à faire supporter par d'autres le coût de son chômage. (*Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Langevin*, 2011 CAF 163; *Canada (Procureur général) c Langlois*, 2008 CAF 18). Par conséquent, compte tenu de la preuve concernant l'intention de l'appelante de fréquenter l'école par rapport à la jurisprudence régissant ces circonstances, j'estime que l'intention de l'appelante de retourner aux études ne constitue pas une justification de départ volontaire de son emploi.

[19] En somme, le critère juridique à appliquer est celui de savoir si, compte tenu de l'ensemble des circonstances, l'appelante avait une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. La Commission soutient qu'une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi aurait été que l'appelante conserve son emploi ou qu'elle déploie des efforts pour trouver un autre emploi avant de quitter le sien. J'en conviens. Selon l'ensemble de la preuve dont je dispose et compte tenu de l'ensemble des circonstances en l'espèce, j'estime que l'appelante avait les solutions raisonnables de conserver son emploi ou de chercher un autre emploi avant de quitter le sien (*Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190).

[20] Avant de conclure, l'appelante a également soulevé plusieurs autres questions dans le cadre de son appel devant le Tribunal, à savoir que son relevé d'emploi a été rempli de façon illégale alors que le code de la raison d'émission aurait dû être « K », et non « E », que les paiements par chèque sans provision ne figuraient pas dans sa rémunération et que la Commission a pris trop de temps pour traiter sa demande et rendre sa décision. Je suis d'accord avec les observations de la Commission selon lesquelles ces questions ne sont pas très pertinentes quant aux questions en litige

devant le Tribunal. En l'espèce, la Commission a conclu dans sa révision de la demande de prestations de l'appelante qu'elle était exclue des prestations d'assurance-emploi en application de l'article 30(1) de la Loi sur la SV parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification. Cette décision de la Commission fait l'objet d'un appel devant le Tribunal.

[21] Selon l'ensemble de la preuve portée à ma connaissance et compte tenu de l'ensemble des circonstances en l'espèce, j'estime que l'appelante avait les solutions raisonnables de conserver son emploi ou de déployer des efforts pour obtenir un autre emploi avant de quitter le sien. Par conséquent, j'estime qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi selon les articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[22] L'appel est rejeté.

Kimber Johnston

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 3 juillet 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	C. S., appelante

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.