



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et M. C.*, 2018 TSS 1186

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-2457

ENTRE :

X

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

M. C.

Mise en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Rodney Antonichuk

DATE DE L'AUDIENCE : Le 25 octobre 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 9 novembre 2018

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. L'appelant n'a pas démontré que la mise en cause a quitté volontairement son emploi sans justification.

APERÇU

[2] La mise en cause a quitté son emploi après qu'elle a perdu son hébergement. Elle a perdu son hébergement parce qu'elle n'a pas respecté un règlement de l'employeur à savoir ne pas avoir informé son employeur qu'elle avait un accessoire pour la consommation de drogues dans sa chambre. Elle a aussi dit qu'elle n'obtenait pas assez d'heures parce que c'était une période creuse au travail et qu'elle avait besoin de mesures d'adaptation en raison d'une blessure. L'appelant a mentionné que la mise en cause avait déclaré qu'elle quittait son emploi pour retourner aux études et que s'il avait été informé au sujet de l'accessoire pour la consommation de drogues, ils auraient pu trouver une solution pour qu'elle conserve son hébergement. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (intimée) a déterminé que la mise en cause n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi et a imposé une sanction.

[3] La mise en cause a présenté une demande de révision de la décision de la Commission en soutenant qu'elle avait quitté son emploi en raison du manque d'heures. Elle a mentionné qu'elle devait travailler sept ou huit heures par jour, mais qu'en raison de sa blessure, on la renvoyait plus tôt chez elle. La Commission a ensuite annulé sa décision initiale et a accueilli la demande de la mise en cause sans imposer d'exclusion. L'appelant (employeur) a déposé un avis d'appel auprès du Tribunal de la sécurité sociale et a soutenu que la mise en cause a quitté volontairement son emploi lorsqu'elle a perdu son hébergement.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[4] L'appelant et la mise en cause ne se sont pas présentés à l'audience. Le Tribunal peut procéder en l'absence d'une partie s'il est convaincu que la partie a reçu l'avis d'audience (*Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale (Règlement)*, article 12(1)). Le Tribunal a envoyé l'avis d'audience, qui comprenait la date, l'heure et les renseignements sur la téléconférence, de même que le dossier de preuve, à l'appelant et à la mise en cause le 11 septembre 2018. Les documents de Postes Canada confirment que l'appelant a signé l'accusé

de réception des documents le 21 septembre 2018. La mise en cause a signé l'accusé de réception de ses documents le 25 septembre 2018. Aucune autre communication de l'appelant ou de la mise en cause n'a été reçue par le Tribunal en date de cette décision.

[5] Le Tribunal est convaincu que l'appelant et la mise en cause ont reçu l'avis d'audience et qu'ils étaient au courant de l'instance. Compte tenu de cela, le Tribunal a procédé en l'absence de l'appelant et de la mise en cause conformément au Règlement.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] La mise en cause a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[7] Dans l'affirmative, était-elle fondée à quitter son emploi?

ANALYSE

[8] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe de la présente décision.

[9] L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) énonce qu'une partie mise en cause est exclue du bénéfice des prestations si la partie mise en cause a quitté volontairement son emploi sans justification. Il incombe à la Commission de prouver que le départ était volontaire. Par la suite, il revient à la mise en cause de démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi (*Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313; *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Patel*, 2010 CAF 95).

[10] Il revient à la Commission de démontrer que le départ était volontaire et, une fois que ce fait a été établi, il incombe à la mise en cause de démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi. Le terme « fardeau » vise à décrire la partie qui doit fournir la preuve nécessaire étayant sa position afin de satisfaire au critère juridique. Le fardeau de la preuve en l'espèce est la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est « plus probable que le contraire » que les incidents se sont produits de la façon décrite.

Question en litige n° 1 : La mise en cause a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[11] Le Tribunal conclut que la mise en cause a quitté volontairement son emploi. Le critère est la question de savoir si elle avait le choix de conserver ou de quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56).

[12] Dans sa demande de prestations, la mise en cause a inscrit qu'elle a démissionné de son emploi. Elle a mentionné qu'elle avait démissionné pour aller aux études et qu'elle faisait le choix personnel de fréquenter l'école. D'après le relevé d'emploi qui a été produit par l'employeur, elle a démissionné (E).

[13] La mise en cause a mentionné qu'elle avait perdu son hébergement parce qu'elle avait enfreint une règle et ils ont mis fin à son bail.

[14] L'appelant a mentionné que la mise en cause n'exécutait que des tâches adaptées parce qu'elle s'était blessée. L'appelant a mentionné que la mise en cause avait été autorisée à travailler à temps plein, elle aurait eu un horaire à temps plein. L'appelant a mentionné qu'étant donné que la mise en cause était une employée, elle était admissible au logement subventionné et partagé pour employés. La mise en cause a mentionné qu'après avoir perdu ce logement, elle ne pouvait pas se permettre de payer le loyer et continuer à travailler, car le loyer était beaucoup plus élevé et elle obtenait moins d'heures.

[15] Le Tribunal estime que la mise en cause avait le choix de conserver son emploi, mais qu'elle a plutôt choisi de partir. La mise en cause a quitté volontairement son emploi.

Question en litige n° 2 : La mise en cause était-elle fondée à quitter son emploi?

[16] Le Tribunal estime que la mise en cause n'a pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, que la mise en cause n'était pas fondée à quitter son emploi.

[17] Le Tribunal doit apprécier toutes les circonstances pour déterminer si une partie prestataire est fondée à quitter son emploi. Selon l'article 29(c) de la Loi, la mise en cause est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Le Tribunal doit aussi prendre en compte la liste non exhaustive énoncée dans cet article pour déterminer si un départ est fondé.

[18] Toutefois, le terme « justification » n'est pas synonyme de « raison valable ». La question ne consiste pas à savoir s'il était raisonnable pour la mise en cause de quitter son emploi, mais bien à savoir si la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, était qu'elle quitte son emploi (*Imran*, précité; *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 12).

[19] Le critère juridique pour déterminer si la mise en cause était fondée à quitter son emploi est la question de savoir si, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, la mise en cause n'avait d'autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait (*Loi*, art. 29; *White*, précité).

[20] La mise en cause a mentionné dans sa demande de prestations d'assurance-emploi qu'elle a quitté son emploi pour retourner aux études. Elle a mentionné qu'il s'agissait d'une décision personnelle, et que son employeur n'avait pas de disposition sur les congés. Lorsque la Commission a communiqué avec elle concernant son départ volontaire, elle a mentionné avoir enfreint un règlement en ayant en sa possession des articles qu'ils jugeaient non permis dans la résidence, alors ils ont mis fin à son bail. Elle a dit qu'elle vivait à l'hôtel à l'époque. Le règlement qu'elle a enfreint était qu'elle avait un hachoir dans sa chambre pour la marijuana thérapeutique. Elle a dit avoir eu besoin de marijuana thérapeutique après avoir subi une blessure et qu'elle pensait que l'appelant l'avait su par son médecin et la Commission des accidents du travail (CAT). Elle a également mentionné qu'elle n'avait pas été capable d'obtenir un horaire à temps plein parce qu'elle avait bénéficié de mesures d'adaptation en raison de sa blessure. L'employeur l'avait retirée de son poste qui lui donnait un horaire à temps plein.

La mise en cause a rompu le contrat des conditions d'emploi

[21] L'appelant a mentionné n'avoir jamais été informé du fait que la mise en cause avait un permis pour le cannabis ou pour les accessoires servant à sa consommation. L'appelant a affirmé que pendant l'une des vérifications des chambres, le hachoir a été trouvé et il figurait sur la liste d'articles interdits de l'appelant. L'employeur a mentionné que la mise en cause ne l'a jamais informé de cela. L'appelant a affirmé que la CAT ne serait pas capable de les informer de son permis; il incombait à la mise en cause de le faire. L'appelant a mentionné que si la mise en cause avait été autorisée à travailler à temps plein, elle aurait eu un horaire à temps plein, car il

ne s'agit pas d'activités saisonnières puisque les lieux sont ouverts et occupés pendant toute l'année. L'appelant a aussi mentionné que la mise en cause avait inscrit sur sa liste de vérification du départ qu'elle partait pour retourner aux études.

[22] L'appelant a fourni un document comprenant des directives de location que la mise en cause a initialisé et qui précisait que l'appelant applique la tolérance zéro pour la consommation de drogues ou la possession d'accessoires pour la consommation de drogues sur les lieux. Le défaut de s'y conformer entraînera l'éviction ou le congédiement. On a demandé à l'appelant si la mise en cause aurait eu la permission de vivre de nouveau dans une chambre si elle avait montré le permis. L'appelant a mentionné que cela ne s'était jamais produit avant, car il mise sur la transparence, mais que cela dépend depuis combien de temps la mise en cause détenait le permis. Elle a dit qu'ils auraient essayé de trouver un arrangement avec la mise en cause.

[23] La mise en cause a mentionné qu'elle n'avait pas parlé aux Ressources humaines (RH), mais qu'elle avait plutôt parlé au gestionnaire de l'hébergement au sujet de l'accessoire pour consommation de drogues dans sa chambre. Elle a mentionné qu'on lui avait dit de s'adresser d'abord au gestionnaire de l'hébergement.

[24] Le Tribunal estime que la mise en cause a tenté d'informer son employeur au sujet de l'accessoire pour la consommation de drogues dans la chambre, lequel, elle le savait, pourrait entraîner son congédiement ou son éviction. Le Tribunal estime aussi qu'aucun élément de preuve ne montre que la mise en cause était au courant de la politique de l'appelant au sujet de l'utilisation de la marijuana thérapeutique. L'appelant a fourni un document concernant cette politique, mais il n'a pas été signé par la mise en cause, par conséquent le Tribunal conclut que cela n'établit pas que la mise en cause était au courant de la politique. Le Tribunal estime que si la mise en cause avait été au courant de la politique, et compte tenu de la déclaration de l'employeur selon laquelle s'il avait été au courant de la situation à l'origine, l'employeur aurait pu prendre des dispositions pour la mise en cause; la mise en cause aurait pu continuer d'habiter dans la résidence pour le personnel et n'aurait pas été assujettie à l'éviction.

Modification importante des conditions de rémunération

[25] La modification importante des conditions de rémunération fait partie de la liste des circonstances énumérées à prendre en compte pour déterminer si un prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi (Loi, art. 29(c)(vii)).

[26] La mise en cause a mentionné que ses heures avaient été réduites parce que c'était une période creuse de l'année. La mise en cause a mentionné qu'elle demandait un horaire à temps plein, mais qu'on lui avait dit que les employés étaient trop nombreux et qu'il fallait donner des heures à tous. Elle a dit qu'en décembre, elle perdait des heures et qu'elle avait demandé aux RH de changer de poste, mais qu'on lui a dit qu'ils ne pouvaient pas parce qu'il n'y avait pas de poste disponible.

[27] L'appelant a mentionné que tous les employés obtenaient des heures égales. Il a mentionné qu'il leur donnait des heures égales, cependant, si la mise en cause s'était blessée en ski et qu'elle ne pouvait pas travailler autant d'heures, cela était en raison de circonstances personnelles.

[28] La Commission a parlé avec la mise en cause pendant le processus de révision, et la mise en cause a mentionné que la réduction de ses heures en mars était attribuable au fait que l'employeur devait lui fournir des mesures d'adaptation en raison de sa blessure. La mise en cause a mentionné qu'il était toujours prévu à l'horaire qu'elle travaille de sept à huit heures par jour, cependant, en raison de sa blessure, elle ne pouvait pas accomplir certaines tâches et donc après quelques heures de travail il n'y avait rien d'autre pour elle et on la renvoyait chez elle.

[29] La mise en cause a mentionné que ses heures étaient réduites et elle a présenté ses talons de chèque. Le Tribunal a noté que la mise en cause avait 70,75 heures pour la période du 1^{er} au 15 janvier; 64 heures du 16 au 31 janvier; 69 heures du 1^{er} au 15 février et 59 heures du 16 au 28 février. Le Tribunal note que les mêmes heures figurent sur le relevé d'emploi.

[30] La Commission a maintenu que la mise en cause recevait une paye bimensuelle et que, jusqu'à la fin de décembre 2017, elle travaillait jusqu'à 94 heures par période de paye, cependant, en 2018, les heures de la mise en cause ont chuté de 71 à 51. La mise en cause ne

s'est pas blessée avant la mi-mars 2018, par conséquent, la réduction des heures ne peut pas être attribuée à la blessure de la mise en cause et au besoin de mesures d'adaptation.

[31] Le Tribunal conclut qu'il semble y avoir une modification importante du salaire de la mise en cause. Le relevé d'emploi semble refléter le fait qu'après décembre les heures de la mise en cause étaient considérablement réduites. Bien que la mise en cause se soit blessée en mars, elle a obtenu l'autorisation de travailler de nouveau à temps plein à la fin mars, mais n'a jamais pu obtenir les mêmes heures qu'elle recevait en décembre.

[32] Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, que la mise en cause n'était pas fondée à quitter son emploi sur la base des circonstances définies par la mise en cause comme étant une préoccupation. J'ai tenu compte de l'ensemble des circonstances et je conclus qu'une autre solution raisonnable que le départ s'offrait à la mise en cause; la mise en cause aurait pu parler à son employeur au sujet de la perte de son hébergement et lui faire savoir qu'elle était autorisée à utiliser de la marijuana thérapeutique pour sa blessure. Cependant, j'estime que la mise en cause a subi une modification importante de ses heures de travail. La diminution des heures a commencé à la fin décembre et s'est poursuivie jusqu'à ce qu'elle quitte son emploi en avril. Bien que le Tribunal soit conscient que la mise en cause s'est blessée en mars et devait exécuter des tâches modifiées, la preuve du relevé d'emploi montre que la mise en cause a subi une réduction importante de ses heures avant de se blesser. La mise en cause a commencé à parler à sa supérieure de ce sujet en décembre; cependant, rien n'a été fait pour augmenter le nombre d'heures. Bien que l'appelant ait mentionné que la mise en cause a quitté son emploi en raison de la perte de son hébergement parce qu'elle avait enfreint la politique sur le cannabis thérapeutique, le Tribunal estime qu'aucune preuve n'étaye cette thèse. La preuve montre que bien que la perte de son hébergement ait été un facteur ayant contribué au fait que la mise en cause a quitté son emploi, le principal facteur était la réduction importante du nombre d'heures de travail de la mise en cause.

CONCLUSION

[33] L'appel est rejeté. J'estime que l'appelant n'a pas démontré que la mise en cause a quitté son emploi sans justification.

Rodney Antonichuk

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 25 octobre 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Aucune comparution

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 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 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.