



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *L. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1397

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-990

ENTRE :

L. R.

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 : John Noonan

DATE DE L'AUDIENCE : Le 15 octobre 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 12 novembre 2018

APERÇU

[1] L'appelante, L. R., une ancienne employée de X en Ontario, a été avisée après examen par la Commission que cette dernière était incapable de lui verser des prestations d'assurance-emploi régulières à compter du 1^{er} octobre 2017, parce qu'elle a quitté volontairement son emploi auprès de X le 30 septembre 2017 sans justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. La Commission est d'avis que le fait d'avoir quitté volontairement son emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. L'appelante soutient avoir quitté son emploi, car l'environnement de travail était très hostile, et elle estimait avoir été victime d'intimidation jusqu'à ce qu'elle soit contrainte de quitter son emploi, car l'employeur avait embauché un comptable pour effectuer plusieurs de ses tâches. Le Tribunal doit décider si des prestations doivent être refusées à l'appelante pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification conformément à l'article 29 de la *Loi*.

DÉCISION

[2] L'appel est rejeté.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Question en litige n° 1 : L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi auprès de X?

Question en litige n° 2 : Si tel est le cas, a-t-elle été fondée à le faire?

ANALYSE

[4] Les dispositions législatives pertinentes figurent en annexe de la présente décision.

[5] Une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE si elle a quitté volontairement son emploi sans justification (*Loi*, article 30(1)). La partie prestataire est fondée à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas (*Loi*, article 29(c)).

[6] Il incombe à l'intimée de démontrer que le départ était volontaire puis, une fois que ce fait a été établi, il incombe à l'appelante de démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi. Pour démontrer qu'elle avait été fondée à quitter son emploi, l'appelante doit prouver que son départ constituait 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 » vise à décrire la partie qui doit fournir la preuve nécessaire relativement à sa preuve afin de satisfaire au critère juridique. En l'espèce, le fardeau de la preuve correspond à la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il faut établir s'il est « plus probable qu'improbable » que les événements se soient déroulés de la manière décrite.

[7] Le critère visant à déterminer si une partie prestataire est fondée à quitter son emploi aux termes de l'article 29 de la *Loi* consiste à se demander si, compte tenu de toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, la prestataire n'avait d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi (**White, 2011 CAF 190; Macleod, 2010 CAF 301; Imran, 2008 CAF 17; Astronomo, A-141-97**). Une partie prestataire qui quitte son emploi doit démontrer qu'elle n'avait pas d'autre solution dans son cas (**Tanguay, A-1458-84**).

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

[8] Oui.

[9] Pour que le départ soit volontaire, il faut que l'appelante ait pris elle-même l'initiative de mettre fin à la relation employeur-employé.

[10] Bien que les deux parties ne conviennent pas que l'appelante a quitté volontairement cet emploi auprès de X le 30 septembre 2017, l'appelante a soutenu en l'espèce, et ce de manière continue dans ses observations et son témoignage, qu'elle avait quitté son emploi, car 1) elle souhaitait passer plus de temps avec son mari, 2) elle avait décidé que c'était le bon moment de le faire, 3) elle avait pris la décision de démissionner lorsqu'un comptable avait été embauché, et 4) le trajet pour se rendre au travail comportait des difficultés. Je ne suis saisi d'aucun élément de preuve me permettant de conclure que l'appelante a été congédiée et qu'elle n'aurait donc pas eu le contrôle sur le choix de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[11] J'estime que l'appelante a quitté volontairement cet emploi.

Question en litige n° 2 : Si tel est le cas, a-t-elle été fondée à le faire?

[12] Non.

[13] En l'espèce, l'appelante a exprimé plusieurs enjeux qui selon elle l'ont menée à quitter son emploi. Elle a quitté son emploi, car elle estimait avoir été victime d'intimidation lorsqu'un comptable avait été embauché afin d'effectuer plusieurs tâches qui étaient accomplies auparavant par l'appelante. Elle affirme qu'elle n'avait aucune formation en comptabilité, et que par conséquent, si l'employeur exigeait qu'il y ait un comptable, il était tout à fait dans ses droits d'en embaucher un.

[14] L'employeur n'a nullement signalé que cela mènerait au congédiement de l'appelante. En fait, l'appelante affirme que son frère, soit le sous-chef de camp, aurait été en mesure de trouver d'autre travail pour elle, mais [traduction] « elle a décidé qu'il était temps pour elle de partir ».

[15] Elle a également soutenu que le trajet pour se rendre au travail lui causait des problèmes et qu'elle souhaitait passer plus de temps à la maison avec son mari.

[16] Selon la preuve fournie par l'appelante, son trajet était seulement effectué une fois par semaine, car un logement lui avait été fourni dans le camp.

[17] Il n'y a aucun élément de preuve à l'appui du fait que son mari avait besoin d'aide médicale de la part de l'appelante qui nécessiterait qu'elle quitte son emploi au moment où elle l'a fait.

[18] Cela étant dit, il incombe à l'appelante de tenter d'atténuer la situation en cherchant des solutions raisonnables avant de se placer une situation de chômage nécessitant le soutien du programme d'AE.

[19] En l'espèce, l'appelante n'a pas parlé à son employeur pour tenter une forme ou une autre d'atténuation. Elle n'a aucunement tenté de se chercher d'autres opportunités d'emploi au camp, malgré le fait que son frère lui avait dit qu'il lui trouverait un autre travail ou qu'il pourrait le faire.

[20] Chacun a droit de démissionner ou de quitter un emploi, mais cette décision ne confère pas automatiquement l'admissibilité aux prestations d'AE. Il est inévitable qu'une personne qui a le droit de recevoir des prestations soit appelée à prouver qu'elle satisfait aux conditions de la *Loi*.

[21] L'appelante n'a pas démontré que sa situation en milieu de travail (intimidation) était dramatique au point où elle n'avait d'autre choix que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[22] J'estime que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi auprès de X au moment où elle l'a fait. Elle aurait pu parler avec son employeur afin de tenter d'atténuer ce qu'elle considère être ses stresseurs au travail ou afin de trouver des solutions à cet égard. Elle aurait pu demeurer employée tout en tentant une atténuation ou en cherchant un emploi plus convenable.

[23] Je ne suis saisi d'aucun élément de preuve permettant de démontrer que l'appelante se devait de quitter son emploi en raison de problèmes médicaux (stress).

[24] J'estime que l'appelante a fait le choix personnel de quitter son emploi au moment où elle l'a fait et que même si cette décision était possiblement une bonne décision pour elle, elle ne correspond pas à la norme relative à la justification qui est requise pour permettre le versement des prestations.

[25] Le fait qu'elle a quitté son emploi au moment où elle l'a fait ne satisfait pas aux motifs recevables prévus à l'article 29(c) de la *Loi*.

[26] En ce qui concerne les affirmations/déclarations de l'appelante selon lesquelles elle a cotisé à l'assurance-emploi pendant plus de 30 ans et qu'en tant que citoyenne canadienne, elle ne devrait pas être exclue du bénéfice de prestations dont elle a droit, selon elle, je réponds ce qui suit, provenant de la décision **A-541-85** de la Cour fédérale :

[traduction]

« Il est évident qu'une personne qui a le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi*, **puisqu'elle se conforme à toutes les conditions essentielles nécessaires à ce**

droit ou qu'elle les remplit toutes, ne recevra pas automatiquement ces prestations. La personne doit se manifester, faire connaître son intention d'exercer son droit et démontrer qu'elle satisfait aux conditions énoncées dans la *Loi*. Certaines de ces conditions portent sur les antécédents professionnels et les circonstances actuelles de la personne nouvellement en situation de chômage, et peuvent être vérifiées une fois pour toutes au début d'une période e chômage (essentiellement un arrêt de la rémunération provenant de son emploi, 20 semaines ou plus d'emploi assurable au cours de la période de référence, aucune exclusion découlant de la façon dont l'emploi a été perdu); d'autres conditions portent sur la situation ou le comportement de la personne alors qu'elle est en chômage et, puisque cela dépend essentiellement de circonstances qui peuvent changer, cela doit être vérifié régulièrement au cours de l'ensemble de la période de chômage (principalement la capacité à travailler et disponible à cette fin, les efforts déployés pour obtenir un nouvel emploi, aucune exclusion particulière à la suite d'un refus injustifié ou pour ne pas avoir postulé à un emploi convenable). **Il est donc inévitable qu'une personne qui a le droit de recevoir des prestations soit appelée à prouver qu'elle satisfait aux conditions de la *Loi*.** »

CONCLUSION

[27] Après avoir effectué un examen minutieux de l'ensemble des circonstances, j'estime que l'appelante n'a pas démontré selon la balance des probabilités qu'elle n'avait pas d'autre choix que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait, compte tenu de l'ensemble des circonstances. La question ne consiste pas à déterminer s'il était raisonnable pour l'appelante de quitter son emploi, mais bien à déterminer si la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, était qu'elle quitte son emploi (**Canada (Procureur général) c Laughland, 2003 CAF 129**). Comme l'appelante a quitté volontairement son emploi, je conclus que son départ ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances, et qu'elle ne satisfait donc par au critère relatif à une justification conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi*. L'appel est rejeté.

John Noonan

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 15 octobre 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	L. R., 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.