



Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et PN*, 2023 TSS 1655

Tribunal de la sécurité sociale du Canada **Division générale, section de l'assurance-emploi**

Décision

Partie appelante : X

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Partie mise en cause : P. N.

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (617906) datée du 21 septembre 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 21 novembre 2023

Personnes présentes à l'audience : Prestataire
Accompagnatrice du prestataire
Responsable chez l'employeur
Témoin de l'employeur

Date de la décision : Le 21 novembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-2771

Décision

[1] L'appel de l'employeur est rejeté.

[2] Je conclus que le prestataire n'a pas volontairement quitté son emploi. La décision de la Commission est maintenue, avec modifications.

APERÇU

[3] Le 8 août 2023, le prestataire a présenté une demande de prestations. Il indique alors avoir cessé d'occuper son emploi en raison d'un congédiement. Il explique que l'employeur voulait modifier le contrat de travail initial afin d'imposer un horaire variable plutôt qu'un horaire fixe.

[4] Le prestataire explique avoir refusé de signer le nouveau contrat parce qu'il n'avait pas de gardienne pour son enfant. Il indique que l'employeur lui aurait dit de signer sinon il serait « renvoyé dans son pays ».

[5] La *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a examiné les raisons qu'avait le prestataire de quitter son emploi. Elle a d'abord conclu qu'il a volontairement quitté son emploi (c'est-à-dire qu'il a choisi de quitter son emploi) et que ce n'était pas la seule solution raisonnable. Pour cette raison, elle n'a pas accepté de lui verser des prestations.

[6] Cependant, le 21 septembre 2023, après avoir révisé le dossier, la Commission a annulé cette décision. Elle a donc accepté de verser des prestations au prestataire et l'employeur a été avisé de cette décision.

[7] L'employeur n'est pas d'accord avec la Commission. Le 3 octobre 2023, il a présenté un avis d'appel au Tribunal. Il explique qu'il a déboursé plus 6 000 \$ pour faire venir le prestataire du Cameroun et qu'un contrat de travail les liait. Étant donné qu'un autre employé a quitté son emploi, il a dû modifier l'horaire du prestataire pour des raisons opérationnelles. Afin de respecter les règles, il a procédé à ce changement au contrat de

travail avec l'aide de l'avocat de l'agence qui a permis l'embauche du prestataire. Cependant, le prestataire a refusé de signer le nouveau contrat et il a quitté son emploi alors que l'employeur souhaite le reprendre n'importe quand.

[8] Je dois déterminer si le prestataire a volontairement quitté son emploi et, dans l'affirmative, s'il a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

QUESTIONS EN LITIGE

[9] Le prestataire est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?

[10] Pour répondre à cette question, je dois d'abord déterminer la question du départ volontaire du prestataire. S'il y a lieu, je déterminerai ensuite s'il était fondé à quitter son emploi.

Analyse

DÉPART VOLONTAIRE

Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi ?

[11] Pour déterminer si le prestataire a quitté volontairement son emploi, je vais répondre à la question suivante : est-ce que le prestataire avait le choix de rester ou de quitter son emploi ?¹

[12] Les faits démontrent que le prestataire a quitté le Cameroun pour venir travailler chez l'employeur X.

[13] Au moment de l'embauche, il a été convenu que son horaire de travail soit de 12h00 à 21h00 et qu'il ait deux journées de congé par semaine en rotation. C'est-à-dire

¹ *Peace* 2004 CAF 56.

qu'une semaine le prestataire était en congé le lundi et le mardi et la semaine suivante il était en congé le dimanche et le lundi.

[14] En juillet 2023, l'employeur a voulu modifier l'horaire du prestataire. La directrice de l'entreprise a expliqué à la Commission qu'un autre employé avait quitté son emploi et qu'elle a dû réorganiser l'horaire de travail des employés.

[15] Étant donné que le contrat de travail avait été conclu par l'entremise d'une agence, l'employeur a contacté l'avocat de cette agence afin d'apporter une modification au contrat de travail. Essentiellement, la clause modifiée permettait à l'employeur d'exiger que le prestataire travaille selon les besoins opérationnels de l'employeur, même pendant ses journées de congé. La directrice a expliqué à un employé de la Commission que cette clause aurait été utilisée uniquement en cas d'urgence, lorsqu'un employé s'absentait par exemple.

[16] Le 19 juillet 2023, l'employeur a convié le prestataire à une rencontre et lui a demandé de signer le contrat de travail modifié, ce qu'il a refusé.

[17] Lors de cette rencontre, l'employeur a demandé au prestataire de modifier son horaire de travail de 7h00 à 17h00 du lundi au vendredi ou du mardi au samedi. Une personne responsable chez l'employeur a témoigné que l'employeur souhaitait accommoder le prestataire qui avait accepté le changement d'horaire. Elle a également indiqué que malgré que le prestataire arrivait en retard ou qu'il avait parfois une attitude qui n'était pas appropriée, l'employeur était tolérant et respectueux.

[18] Lors de l'audience, le prestataire a expliqué qu'il a refusé de signer le nouveau contrat parce que cette modification permettait à l'employeur de le contraindre à travailler n'importe quand, même pendant ses jours de repos.

[19] Le prestataire a expliqué qu'il a vécu des difficultés pendant son adaptation et qu'il devait prendre soin de sa famille. Il a précisé que sa femme a occupé trois emplois différents depuis leur arrivée au Canada et qu'elle est maintenant enceinte.

[20] Le prestataire a également mentionné avoir reçu des menaces de la part d'un employé de l'entreprise après la cessation de son emploi et qu'il se sent harcelé. Il explique avoir déménagé pour cette raison et qu'il est suivi par un psychologue.

[21] La Commission soutient que le prestataire a refusé de signer le nouveau contrat de travail et qu'il a quitté volontairement son emploi. Cependant, elle accorde le bénéfice du doute au prestataire et elle affirme qu'il était justifié de quitter volontairement son emploi.

[22] Le prestataire et l'employeur sont d'accord sur le fait que s'il n'acceptait pas de signer le contrat modifié, il devait quitter son emploi.

[23] En d'autres mots, si le prestataire refusait de signer le nouveau contrat, l'employeur ne le gardait pas à l'emploi, il devait quitter. Ainsi, même si l'employeur a voulu contraindre le prestataire à quitter son emploi, il m'apparaît clair que l'initiative de la cessation d'emploi provient de l'employeur et non du prestataire.

[24] La seule autre option était de signer un contrat modifié qui le désavantageait. Comme mentionné, ce contrat indiquait que l'employeur pouvait décider de l'horaire de travail du prestataire en fonction des besoins de l'entreprise et être disponible en tout temps, même pendant ses journées de repos. Cependant, le prestataire n'avait pas la possibilité de continuer à travailler selon les mêmes modalités.

[25] Le prestataire a expliqué qu'il aurait voulu continuer à travailler et qu'il aurait continué à travailler si l'employeur n'avait pas exigé qu'il signe un nouveau contrat. Le prestataire indique qu'il a un enfant âgé d'un an et demi et qu'il n'avait pas de gardienne en tout temps. Il explique qu'il avait accepté le nouvel horaire proposé, mais qu'il ne voulait pas signer un nouveau contrat qui pouvait le contraindre à travailler n'importe quand. Il mentionne que l'employeur agit abusivement.

[26] Après avoir écouté les explications des responsables chez l'employeur et celles du prestataire, je suis d'accord avec la Commission, mais avec modifications. Les faits démontrent que l'employeur a imposé un ultimatum au prestataire et que s'il ne signait

pas le nouveau contrat, il ne pouvait pas rester à l'emploi. Ainsi, ce n'est pas le prestataire qui a quitté son emploi, mais bien l'employeur qui a mis fin à l'emploi. Le prestataire voulait continuer à travailler.

[27] D'ailleurs, une lettre signée par la directrice de l'entreprise, datée du 19 juillet 2023, indique clairement que l'employeur met fin à l'emploi du prestataire en raison du comportement et de l'attitude dont il a fait preuve au cours des derniers mois.

[28] Les versions obtenues lors de l'audience sont plus nuancées indiquant plutôt que, même si le prestataire était en retard ou qu'il démontrait du mécontentement, l'employeur était tolérant et respectueux.

[29] Je comprends également des explications de la responsable chez l'employeur que c'est une première expérience pour l'entreprise que d'embaucher des travailleurs étrangers et que l'employeur comprend ses responsabilités et qu'il a le souci de bien faire les choses.

[30] En ce sens, une lettre provenant d'une intervenante auprès des nouveaux arrivants démontre que l'employeur a demandé de l'aide pour l'intégration du prestataire qui éprouvait des difficultés. Cependant, cette intervenante a également indiqué dans sa lettre que le motif de cessation d'emploi était erroné, c'est-à-dire que l'employeur a congédié le prestataire parce qu'il ne voulait pas accepter la modification au contrat de travail initial et non parce qu'il avait eu une attitude ou un comportement inadéquat.²

[31] Bien que je comprenne les ressources investies par l'employeur pour accueillir et former un nouvel immigrant, il n'en demeure pas moins que l'employeur a congédié le prestataire parce qu'il a refusé de signer le nouveau contrat de travail.

[32] Même si je comprends les explications de la directrice de l'entreprise indiquant que la nouvelle clause concernant l'horaire variable ne devait, selon elle, être utilisée qu'en cas d'urgence, le prestataire a, pour sa part, indiqué que l'employeur exigeait souvent qu'il vienne travailler alors qu'il était en congé et qu'il avait été menacé d'être

² Voir la lettre présentée à la pièce GD3-34.

« renvoyé dans son pays » s'il ne s'exécutait pas. Ainsi, les faits démontrent que l'employeur a posé un ultimatum au prestataire avant de mettre fin à son emploi.³

[33] Le prestataire a indiqué qu'il aurait continué à travailler si l'employeur ne l'avait pas contraint à signer un nouveau contrat de travail. Et il a expliqué qu'il ne voulait pas que l'employeur le contraigne à travailler n'importe quand étant donné qu'il doit s'assurer d'avoir une gardienne pour son enfant et que sa conjointe est enceinte.

[34] Pour toutes ces raisons, j'estime qu'il est clair que la cessation d'emploi a été initiée par l'employeur et non par le prestataire.

[35] Lors de l'audience, le prestataire a indiqué qu'il détenait un permis de travail restreint lui permettant de travailler spécifiquement pour cet employeur. Bien que mon rôle n'est pas de déterminer s'il était disponible pour travailler au sens de la Loi, je précise qu'il a mentionné avoir fait des démarches pour se trouver un emploi. En ce sens, la lettre de l'intervenante, mentionnée plus haut, indique qu'il a demandé un permis de travail ouvert à l'organisme responsable de délivrer les permis de travail aux travailleurs étrangers.⁴

[36] Le prestataire souhaitait conserver son emploi, mais il n'avait pas la possibilité de rester s'il n'acceptait pas la modification au contrat imposée par l'employeur. Pour cette raison, il n'est pas nécessaire de déterminer s'il était fondé à quitter son emploi.

³ Voir pièce GD3-39, entretien entre la directrice de l'entreprise et un employé de la Commission.

⁴ Voir la pièce GD3-35.

CONCLUSION

[37] Le prestataire n'a pas volontairement quitté son emploi.

[38] Par conséquent, l'appel de l'employeur est rejeté.

Josée Langlois
Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi