



[TRADUCTION]

Citation : *TA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1288

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

Décision

Partie appelante : T. A.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (669993) datée du 17 juin 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 20 août 2024

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Personne de soutien de l'appelante

Date de la décision : Le 27 août 2024

Numéro de dossier : GE-24-2444

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je ne suis pas d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait une raison acceptable selon la loi pour le faire) quand elle l'a fait. L'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelante a quitté son poste d'enseignante suppléante le 12 avril 2024 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de l'appelante pour quitter son emploi. Elle a conclu que celle-ci a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] La Commission affirme que l'appelante aurait pu conserver son emploi jusqu'à ce qu'elle en trouve un autre. Elle ajoute qu'elle aurait pu tenter de régler ses problèmes avec son employeur.

[5] L'appelante n'est pas d'accord et affirme que son employeur l'a congédiée de façon déguisée. Elle dit avoir été victime de brimades et de comportements intimidants.

[6] Je dois décider si l'appelante a quitté volontairement son emploi ou si elle a été congédiée. Je dois ensuite décider si elle a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas ou si elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Questions en litige

[7] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ou pour avoir perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord vérifier si l'appelante a quitté volontairement son emploi ou si elle a été congédiée.

Analyse

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante a volontairement quitté son emploi

[9] La Commission doit démontrer que l'appelante a quitté volontairement son emploi¹. Si elle le fait, l'appelante doit alors démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi. Pour décider si l'appelante a quitté volontairement son emploi, je dois décider si elle avait le choix de rester ou de quitter².

[10] Dans sa demande de prestations, l'appelante a déclaré qu'elle avait été congédiée, mais que son employeur ne lui avait pas donné de raison. Elle a dit qu'on avait réduit ses heures de travail de cinq à deux jours par semaine sans son consentement et sans avis ni discussion.

[11] La Commission a parlé à l'employeur de l'appelante. L'employeur a dit que l'appelante avait démissionné par courriel et qu'elle n'avait pas donné de raison. Il a déclaré que l'appelante occupait un poste d'enseignante suppléante sur appel et que la semaine où elle a quitté son emploi, l'appelante devait travailler deux jours. L'employeur a ajouté que son nombre d'heures de travail n'était pas garanti. Son horaire était plutôt établi en fonction des besoins de l'employeur.

¹ Voir les décisions *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313 et *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

[12] L'employeur a envoyé une copie du courriel de démission de l'appelante. Dans le courriel, l'appelante fait mention d'un congédiement déguisé. Dans un courriel de suivi, l'appelante a confirmé que sa démission prenait effet le 18 avril 2024.

[13] L'appelante a déclaré qu'elle n'a pas quitté volontairement son emploi. Elle a dit qu'elle avait été congédiée parce qu'elle avait demandé d'être payée pour les congés de maladie qu'elle avait pris.

[14] Je n'accepte pas la preuve de l'appelante selon laquelle son employeur l'a congédiée. L'appelante a déclaré qu'on avait diminué ses heures à temps plein sans raison, et que c'était une surprise pour elle. Cependant, j'estime qu'elle avait le choix de rester ou de quitter. Même si elle croit que son employeur l'a congédiée de façon déguisée, j'estime que l'appelante a agi selon cette conviction et qu'elle a envoyé un courriel de démission à son employeur. Selon moi, cela signifie qu'elle a quitté volontairement son emploi.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi

[15] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi quand elle l'a fait.

[16] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification³. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[17] La loi explique ce que veut dire « être fondé à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances⁴.

³ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] L'appelante est responsable de prouver que son départ était fondé⁵. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand l'appelante a quitté son emploi.

[19] Une partie prestataire est fondée à quitter volontairement son emploi s'il n'y a pas d'autre solution raisonnable dans son cas⁶. Cela comprend le harcèlement⁷. Cependant, la partie prestataire devrait discuter des conditions d'emploi avec son employeur pour voir si celui-ci peut les modifier en réponse à ses préoccupations⁸.

[20] L'appelante affirme avoir été congédiée de façon déguisée lorsque son employeur a réduit ses heures de travail sans son consentement. Elle dit que cela s'est produit tout de suite après avoir demandé pourquoi elle n'avait pas été payée pour deux congés de maladie.

[21] La Commission affirme que l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle affirme plus précisément que l'appelante aurait pu continuer à travailler jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi ou jusqu'à ce qu'elle règle ses problèmes avec son employeur.

[22] Je conclus que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi quand elle l'a fait.

[23] L'appelante travaillait comme enseignante suppléante. Elle a dit qu'elle n'avait pas été embauchée pour remplacer les enseignantes et enseignants qui s'absentaient. Elle a déclaré que chaque classe a une enseignante permanente ou un enseignant permanent ainsi qu'une enseignante suppléante ou un enseignant suppléant.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

⁶ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Hernandez*, 2007 CAF 320; et *Canada (Procureur général) c Murugaiah*, 2008 CAF 10.

[24] L'appelante n'a pas pu travailler pendant deux jours en novembre 2023 parce qu'elle était malade. Cependant, elle n'a pas été payée pour ces deux jours. Elle a fait parvenir à la Commission des copies d'un message texte entre l'employeur et elle. Le 22 décembre 2023, l'appelante a dit à son employeur qu'elle n'avait pas été payée pour ses deux congés de maladie. Elle a demandé à l'employeur de se pencher sur la question.

[25] Le 8 avril 2024, l'appelante a envoyé un autre message texte à l'employeur au sujet des congés de maladie. Elle a demandé à être payée pour les deux jours. L'employeur a répondu que les congés de maladie figuraient dans l'année civile et que, s'il devait la payer, les deux jours seraient déduits de sa banque de trois jours de congé pour 2024. L'employeur a ajouté que les congés de maladie ou les vacances devaient être indiqués sur les fiches de présence. L'appelante a répondu qu'elle ne devrait pas avoir à utiliser ses congés de maladie pour 2024 et qu'elle espérait que le problème pourrait être réglé.

[26] Le 10 avril 2024, l'employeur a répondu au message texte de l'appelante. Il a dit que le 22 décembre 2023 était trop tard pour soulever la question des congés de maladie, puisque la paie suivante était le 5 janvier 2024. L'employeur a de nouveau rappelé à l'appelante de noter ses congés de maladie et ses vacances sur ses fiches de présence. L'appelante a répondu qu'elle avait soulevé la question avant le 22 décembre.

[27] Dans un dernier message texte envoyé le 11 avril 2024, l'employeur a dit à l'appelante de cesser de blâmer les autres pour son erreur. L'employeur a ajouté qu'il inclurait un congé de maladie payé dans sa paie courante.

[28] L'appelante a déclaré à la Commission qu'elle travaillait cinq jours par semaine. Elle a précisé que, soudainement, son horaire ne comptait que deux jours de travail par semaine. Elle a dit avoir interrogé son employeur à ce sujet. L'employeur a dit qu'il appellera au besoin. L'appelante a établi un lien entre ses heures de travail réduites et ses questions au sujet des deux congés de maladie. Elle a dit que c'est la raison pour laquelle son employeur l'a congédiée de façon déguisée.

[29] L'employeur a transmis à la Commission une copie du contrat de l'appelante. Celui-ci contient une section sur les heures et l'horaire qui précise que les heures de l'appelante seraient prévues en fonction des besoins de l'employeur. Le contrat précise aussi que si le nombre d'enfants diminue et est inférieur aux ratios exigés par le ministère, la personne responsable de la supervision peut réduire le nombre d'heures prévues de l'enseignante ou de l'enseignant.

[30] J'ai interrogé l'appelante au sujet du contrat de suppléance et de ce qui était précisé dans la section des heures et de l'horaire. L'appelante a répondu qu'elle avait un horaire complet et qu'elle avait travaillé cinq jours par semaine pendant des mois. Elle s'est demandé pourquoi cela avait changé.

[31] L'employeur a parlé à la Commission au sujet de l'horaire de l'appelante. Il a déclaré que l'appelante avait dû faire de nombreux quarts de travail entre octobre 2023 et avril 2024, parce que la plupart des enseignantes permanentes et des enseignants permanents étaient en vacances.

[32] J'ai interrogé l'appelante sur ce que l'employeur a dit à la Commission. Elle a dit que ce n'était pas vrai. Elle a affirmé qu'elle travaillait pour l'employeur depuis novembre 2022 et que rien de tel ne s'était produit. Elle a admis que les autres membres du personnel enseignant avaient pris des vacances, mais que cela n'avait pas eu d'incidence sur ses heures de travail.

[33] J'ai demandé à l'appelante si elle travaillait toujours à temps plein. Elle a dit que c'était le cas, depuis le début. Elle a expliqué que l'employeur avait deux lieux de travail, et qu'elle travaillait tous les jours aux deux endroits. Elle a dit que l'employeur ne s'était pas conformé au contrat et qu'elle avait obtenu un emploi à temps plein. L'appelante a fait référence à son relevé d'emploi. Selon elle, celui-ci précise qu'elle travaillait à temps plein. Elle a ajouté qu'elle figurait à l'horaire de chaque semaine.

[34] Dans son avis d'appel, l'appelante a indiqué qu'elle avait travaillé à temps plein de septembre 2023 à avril 2024. Elle a d'abord déclaré qu'elle travaillait à temps plein depuis novembre 2023, puis qu'elle avait toujours travaillé à temps plein. Je lui ai

demandé d'expliquer les différences apparentes dans son témoignage et j'ai souligné que la rémunération indiquée sur le relevé d'emploi variait selon les périodes de paie.

[35] L'appelante a répondu en disant qu'elle travaillait à temps plein depuis septembre 2023. Elle a expliqué que sa rémunération variait selon les différentes périodes de paie parce qu'elle avait pris des vacances une seule fois pendant près de 10 jours et qu'il y avait des jours fériés autour de Noël et de l'Action de grâces. Elle a aussi évoqué les deux congés de maladie pour lesquels elle n'avait pas été payée et a dit qu'il y avait des erreurs sur ses chèques de paie.

[36] L'appelante a ensuite précisé qu'en déclarant travailler à temps plein depuis septembre, elle voulait dire qu'elle figurait à l'horaire qu'on lui donnait toutes les semaines. Elle a expliqué qu'au début, elle était sur appel et que l'employeur l'appelait tous les jours pour répondre aux besoins sur deux de ses lieux de travail. Cependant, en septembre 2023, elle avait un horaire de travail de cinq jours par semaine, comme tous les autres enseignantes et enseignants.

[37] Je juge que le témoignage de l'appelante au sujet de son travail pour l'employeur n'était pas clair et franc. Voici quelques exemples des raisons pour lesquelles je juge que sa preuve n'est pas fiable.

[38] Lorsque j'ai interrogé l'appelante au sujet de la section sur les heures et l'horaire de son contrat, elle a répondu qu'elle n'était pas sur appel, alors que l'employeur avait fait comprendre à la Commission qu'elle l'était. Cependant, l'appelante a déclaré plus tard que lorsqu'elle a commencé à travailler, elle était sur appel et l'employeur l'appelait tous les jours.

[39] L'appelante a confirmé la déclaration de l'employeur à la Commission selon laquelle ses heures à temps plein n'étaient pas garanties. J'accepte donc la preuve que l'employeur a présentée à la Commission selon laquelle il a prévu que l'appelante travaillerait en fonction de ses besoins. J'estime qu'en ce sens, l'appelante était une travailleuse sur appel et que l'employeur pouvait établir son horaire à l'avance ou le jour même, comme le prévoit le contrat.

[40] L'appelante a déclaré que l'employeur ne lui a pas remis de nouveau contrat d'enseignante à temps plein. Elle a dit qu'ils auraient dû modifier le contrat, mais qu'ils ne l'ont pas fait. Elle a ensuite ajouté que l'employeur lui avait dit entre avril et juin 2023 que le contrat original était invalide. Toutefois, l'employeur a envoyé une copie du contrat à la Commission en précisant que l'appelante avait un contrat de suppléance sur appel. Par conséquent, je juge peu probable que l'employeur ait dit à l'appelante que le contrat était invalide.

[41] L'appelante a ajouté qu'en fait, elle travaillait à temps plein tout l'été 2023. Elle a précisé qu'on ne lui avait pas donné d'horaire, mais que l'employeur lui avait dit de vive voix de se présenter au travail toutes les semaines. Cependant, le relevé d'emploi indique que sa rémunération a varié de 728 \$ à 1 601,95 \$ pour les périodes de paie 18 à 22, ce qui correspond à l'été 2023.

[42] L'employeur a dit à la Commission qu'il pouvait prévoir un quart de travail pour l'appelante entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi. Il a dit qu'il pouvait aussi communiquer avec l'appelante le matin pour prévoir des quarts de travail supplémentaires, au besoin. De plus, même si l'employeur a confirmé que l'appelante avait travaillé à temps plein pendant des mois pour justifier le paiement de ses deux congés de maladie pour 2023, je ne crois pas que cela signifie que l'employeur l'a congédiée de façon déguisée en ne l'inscrivant pas à temps plein à l'horaire de la semaine du 15 avril 2024.

[43] Je retiens de la preuve que l'appelante a été embauchée comme enseignante dans le cadre d'un contrat de suppléance. J'estime qu'au début, elle a été appelée à travailler en fonction des besoins de l'employeur. À mesure que ses besoins changeaient, l'employeur a ajouté l'appelante à un horaire plus régulier pendant plusieurs mois, de sorte qu'elle travaillait à temps plein ou presque. Toutefois, je considère aussi que les besoins de l'employeur ont de nouveau changé, du moins pour la semaine du 15 avril 2024, et qu'il a prévu que l'appelante travaille pendant deux jours. Encore une fois, je ne crois pas que cela signifie que l'employeur a congédié l'appelante de façon déguisée.

[44] Je conviens que le dernier échange de messages textes entre l'appelante et l'employeur a eu lieu à peu près au moment où le nombre d'heures de travail de l'appelante pour la semaine suivante a diminué. Cependant, je ne suis pas convaincue que cela est dû au fait que l'appelante a de nouveau demandé d'être payée pour les deux congés de maladie qu'elle a pris en novembre 2023. Mis à part ce qui semble être la frustration de l'employeur face à cet échange, ce dernier a donné à l'appelante ce que j'estime être une explication raisonnable pour ne pas avoir payé ses congés de maladie; l'appelante ne les a pas déclarés sur sa fiche de présence. De plus, l'employeur a transigé en acceptant de payer l'appelante pour l'un des congés de maladie.

[45] Malgré la déclaration de l'appelante selon laquelle il n'y a pas eu de changement dans le nombre d'enfants à l'école pour la semaine du 15 avril 2024, j'accorde plus de poids à la preuve de la Commission selon laquelle le personnel suppléant remplace les enseignantes permanentes et les enseignants permanents. En effet, l'appelante a donné un exemple dans son témoignage au sujet d'une personne membre du personnel enseignant permanent qui était de retour au travail et du fait qu'on devait retirer une personne suppléante de cette classe.

[46] Dans son avis d'appel, l'appelante a fait référence à des brimades et à des comportements intimidants de la part de son employeur. Je l'ai interrogée à ce sujet. L'appelante a dit que c'est la propriétaire du centre qui l'intimidait. Elle a fait référence à la réponse de la propriétaire concernant sa demande d'indemnité de maladie lorsqu'on lui a dit de cesser de blâmer les autres pour son erreur.

[47] J'ai demandé à l'appelante si elle avait déjà eu un conflit avec la propriétaire. Elle n'avait pas souvent affaire à elle. J'ai demandé si elle avait subi de l'intimidation ou du harcèlement avant de recevoir le message texte de la propriétaire. L'appelante a dit qu'il y avait deux propriétaires. Elle a dit qu'elle ne se sentait pas la bienvenue et que lorsqu'elles entraient dans la salle de classe, elles ne la saluaient pas. Elles discutaient plutôt avec d'autres membres du personnel enseignant qui parlaient la même langue

qu'elles en riant à l'occasion. L'appelante se sentait alors humiliée et isolée. Elle a dit que cela s'était produit deux ou trois fois.

[48] J'accepte le fait que l'appelante était peut-être mal à l'aise lorsque les propriétaires entraient dans sa salle de classe et parlaient à d'autres membres du personnel enseignant dans une langue qu'elle ne comprenait pas. Cependant, je ne crois pas que cela montre de quelque façon que ce soit que la propriétaire qui lui a envoyé le message texte l'intimidait ou la harcelait. L'appelante a déclaré qu'elle ne pouvait pas conserver cet emploi parce qu'il s'agissait d'un environnement toxique. Compte tenu de mon évaluation ci-dessus, je trouve le témoignage de l'appelante exagéré, et ce, même si l'employeur a admis que le contenu du dernier message texte envoyé à l'appelante était inapproprié.

[49] J'ai demandé à l'appelante pourquoi elle n'aurait pas pu conserver son emploi pendant qu'elle déposait une plainte auprès du ministère du Travail. Comme je l'ai déjà mentionné, l'appelante a dit qu'elle ne pouvait pas le faire en raison de l'environnement toxique. J'ai déjà conclu que cette raison était exagérée. De plus, l'appelante a présenté un courriel de son ancien employeur montrant qu'avec sa plainte auprès du ministère du Travail, elle a pu être payée pour son deuxième congé de maladie et a réussi à s'entendre avec l'employeur pour dire que ses commentaires étaient inappropriés. J'estime que cela appuie le fait qu'elle a démissionné avant de trouver une autre façon de régler son conflit avec l'employeur.

[50] L'appelante a aussi déclaré qu'elle ne pouvait pas conserver son emploi parce qu'elle n'avait pas les moyens de travailler seulement deux jours par semaine. Elle a dit qu'elle avait besoin d'un revenu pour subvenir aux besoins de sa famille. Je comprends cela, mais j'estime qu'en quittant son emploi quand elle l'a fait, l'appelante s'est placée dans une position où elle ne touchait aucun revenu. Selon moi, elle aurait pu conserver son poste jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi qui lui offrait plus d'heures de travail par semaine ou jusqu'à ce qu'elle trouve un emploi pour arrondir son revenu.

[51] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Je conclus donc qu'elle n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi quand elle l'a fait.

Conclusion

[52] Je conclus que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations.

[53] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

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