



[TRADUCTION]

Citation : *NS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 747

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

Décision

Partie appelante : N. S.

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 (700283) datée du 15 janvier 2025 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 27 mai 2025

Personne présente à l'audience : Appelante
Représentante de l'appelante

Date de la décision : Le 2 juin 2025

Numéro de dossier : GE-25-1490

Décision

[1] L'appel est rejeté. La division générale n'est pas d'accord avec l'appelante.

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

Aperçu

[3] L'appelante a quitté son emploi de réceptionniste dans une clinique le 23 août 2024. Son employeur a continué de lui verser un salaire jusqu'en septembre 2024, puis l'appelante a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelante. Elle a décidé qu'elle avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait choisi de démissionner) sans justification. Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] La Commission affirme que l'appelante aurait pu conserver son emploi jusqu'à ce que la directrice générale de l'employeur décide si sa période d'essai serait prolongée ou si son emploi prendrait fin.

[6] L'appelante affirme que son contrat a pris fin en mai 2024, mais que l'employeur l'a prolongé de trois mois. Elle déclare que l'employeur lui a dit que son contrat n'existerait plus si son rendement ne s'améliorait pas.

Question en litige

[7] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification?

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord me pencher sur le départ volontaire de l'appelante. Je dois ensuite décider si elle était fondée à quitter son emploi.

Analyse

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

[9] La Commission doit démontrer que l'appelante a quitté volontairement son emploi¹. Pour établir si elle a quitté volontairement son emploi, je dois décider si elle avait le choix de rester ou de partir².

[10] Dans sa demande de prestations, l'appelante a déclaré qu'elle ne travaillait plus en raison d'un manque de travail. Cependant, son employeur a produit un relevé d'emploi qui précise que l'appelante a démissionné.

[11] L'appelante a parlé à la Commission de la raison pour laquelle elle ne travaillait pas. Elle a dit qu'elle avait eu une réunion sur le rendement avec sa gestionnaire le 23 août 2024, et que celle-ci lui avait dit que son contrat ne serait pas renouvelé parce qu'elle ne faisait pas bien son travail. Elle a affirmé qu'elle n'avait pas reçu de lettre de congédiement, mais qu'elle savait qu'elle avait été congédiée parce que l'employeur lui avait demandé de lui redonner sa clé avant de partir ce jour-là.

[12] Par la suite, l'appelante a précisé à la Commission que la réunion sur le rendement avait eu lieu le 21 août 2024. Elle a déclaré que son employeur l'avait congédiée deux jours après la réunion, soit le 23 août 2024, et que le fait qu'il lui a demandé de lui redonner sa clé signifiait qu'il l'avait congédiée parce qu'elle ne pouvait plus ouvrir la clinique, et que c'était sa responsabilité de le faire.

[13] L'ancienne gestionnaire de l'appelante a déclaré à la Commission que l'appelante avait un contrat permanent sans date de fin. Elle a dit qu'elle avait rencontré

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 (PG) c Peace*, 2004 CAF 56.

l'appelante le 21 août 2024 pour lui donner de la rétroaction. La gestionnaire a dit que la directrice générale n'était pas au bureau et qu'elle (la gestionnaire) n'avait pas le pouvoir de décider s'il fallait garder l'appelante en poste ou la congédier. La gestionnaire a donc déclaré avoir dit à l'appelante d'attendre les directives de la directrice générale.

[14] La gestionnaire a dit que l'appelante ne voulait pas attendre parce qu'elle savait ce qui se passerait. La gestionnaire a déclaré à la Commission avoir dit à l'appelante qu'elle n'avait pas à prendre la décision de démissionner à ce moment-là, mais que l'appelante avait insisté pour quitter son emploi et décidé que le 23 août 2024 serait son dernier jour de travail.

[15] La gestionnaire a dit que l'employeur avait envoyé un courriel à l'appelante pour lui demander de confirmer qu'elle avait démissionné, mais que l'appelante avait dit qu'elle n'avait pas démissionné et que son contrat avait plutôt pris fin. Elle a dit que l'employeur avait maintenu l'appelante sur la liste de paie en attendant des conseils juridiques, puis qu'il avait conclu que l'appelante avait abandonné son emploi.

[16] L'employeur a envoyé à la Commission une copie d'une offre d'emploi faite à l'appelante le 16 novembre 2023³. L'offre était conditionnelle à ce que l'appelante la signe et la remette à l'employeur avant la date de son entrée en fonction. Aucune date de fin n'est mentionnée dans l'offre. Cependant, elle dit que l'emploi est assujetti aux conditions de la lettre d'offre et à la réussite d'une période d'essai de six mois.

[17] L'une des modalités de la lettre d'offre concerne le congédiement. Elle dit que si l'appelante est congédiée avant la fin de sa période d'essai, elle recevrait entre autres un préavis prévu par la loi ou une indemnité de préavis.

[18] L'appelante et l'employeur ont tous deux déclaré que la période d'essai avait été prolongée de trois mois. Je juge donc que le contrat de travail de l'appelante n'était pas un type de contrat qui avait une date de fin précise. J'estime plutôt que la rencontre que

³ Voir les pages GD3-31 à GD3-37 du dossier d'appel.

l'appelante a eue avec sa gestionnaire a eu lieu vers la fin de sa période d'essai prolongée.

[19] Malgré le fait que l'appelante a insisté sur le fait qu'elle n'a pas démissionné ou abandonné son poste et qu'elle n'a pas exprimé l'intention de le faire, je conclus qu'elle a amorcé la cessation d'emploi en refusant d'attendre la décision de la directrice générale concernant son emploi après la réunion sur le rendement. Je ne considère pas que l'employeur a congédié l'appelante comme elle le prétend.

[20] L'appelante a envoyé deux courriels à la Commission concernant la fin de son emploi. Dans le premier, l'employeur a demandé à l'appelante de présenter une lettre de démission pour ses dossiers si elle voulait toujours démissionner au lieu d'attendre que la directrice générale examine la rétroaction sur son rendement⁴. Dans le deuxième, l'appelante a dit qu'elle était restée deux autres jours après avoir reçu la rétroaction sur son rendement avec laquelle elle n'était pas d'accord. Elle a dit qu'elle n'enverrait pas de courriel de démission parce que son contrat avait pris fin⁵.

[21] La Commission a fait valoir qu'il n'y a aucune preuve que le contrat de l'appelante a pris fin ou que l'employeur l'a congédiée. Elle a également précisé que dans sa réponse au courriel de l'employeur, l'appelante n'a pas nié avoir démissionné.

[22] J'accorde plus d'importance au courriel de l'employeur à l'appelante qu'aux déclarations de l'appelante selon lesquelles elle n'a pas démissionné. Même si l'appelante croyait vraiment qu'elle ne pouvait pas retourner au travail parce que son contrat avait pris fin, je considère que le courriel de l'employeur montre qu'il était ouvert à ce qu'elle vienne au travail en attendant la décision de la directrice générale. Cependant, l'appelante a simplement dit que son contrat avait pris fin. Je conclus donc qu'elle avait le choix de retourner au travail.

⁴ Voir la page GD3-24 du dossier d'appel.

⁵ Voir la page GD3-22 du dossier d'appel.

[23] En plus de ce qui précède, j'estime qu'il n'est pas plausible qu'un employeur qui a congédié une employée communique plus tard avec elle pour confirmer son intention par rapport à son emploi.

[24] J'ai renvoyé l'appelante à la clause sur le congédiement dans sa lettre d'offre d'emploi. Je lui ai demandé si elle laissait entendre que son employeur l'avait congédiée pendant sa période d'essai. Elle a convenu que c'était ce qui s'était passé. J'ai demandé si l'employeur lui avait dit que son contrat serait résilié. Elle a affirmé que l'employeur lui avait dit que son contrat n'existerait plus. Cependant, elle a précisé qu'elle n'avait pas reçu cette information par écrit.

[25] J'ai demandé à l'appelante si elle avait reçu un avis de congédiement prévu par la loi ou une indemnité de départ. Elle a répondu que non. Cependant, elle a dit avoir reçu sa dernière paie le 5 septembre 2024, et avoir présenté sa demande de prestations à ce moment-là.

[26] Je conclus que puisque l'employeur n'a pas fourni d'avis de congédiement écrit à l'appelante pendant la période d'essai prolongée, il ne l'a probablement pas congédiée. Et je considère que la déclaration de l'employeur à la Commission selon laquelle la directrice générale était celle qui pouvait décider s'il fallait maintenir en poste ou congédier l'appelante est plus fiable que le témoignage de l'appelante selon lequel sa gestionnaire lui a dit que son contrat n'existerait plus. Encore une fois, le courriel de l'employeur à l'appelante fait référence au fait qu'elle ne veut pas attendre que la directrice générale procède à l'examen de son rendement.

[27] Le relevé d'emploi produit par l'employeur montre que le dernier jour pour lequel l'appelante a été payée était le 13 septembre 2024. Il montre que la dernière période de paie a pris fin le 13 septembre 2024 et que l'appelante a accumulé 80 heures au cours de cette période de deux semaines. Cependant, l'appelante a déclaré que l'information dans le relevé d'emploi était erronée.

[28] Le relevé d'emploi montre que l'avant-dernière période de paie a pris fin le 30 août 2024. Par conséquent, comme l'appelante dit avoir travaillé pour la dernière fois

le 23 août 2024, les détails de paie qui figurent dans le relevé d'emploi pour la deuxième période de paie seraient ceux du travail qu'elle a effectué du 17 au 30 août 2024.

[29] Sans preuve documentaire de l'appelante démontrant que le relevé d'emploi émis par l'employeur est erroné, j'admets qu'il reflète fidèlement la rémunération de l'appelante et les périodes pour lesquelles un salaire lui a été versé. Et comme le relevé d'emploi a été produit le 3 octobre 2024, peu de temps après le dernier versement fait à l'appelante, je considère qu'il appuie la déclaration de l'employeur à la Commission selon laquelle il a gardé l'appelante sur la liste de paie pendant qu'il consultait l'équipe des services juridiques au sujet de la cessation d'emploi de l'appelante.

[30] L'appelante a mentionné que l'employeur lui avait demandé de retourner sa carte-clé et d'acheminer le travail en attente de sa boîte de réception à ses collègues. Elle a dit que cela prouvait que l'employeur l'avait congédiée. Je conviens qu'il s'agit des mesures que prend un employeur lorsqu'il congédie un membre du personnel. Cependant, j'estime également qu'un employeur procéderait de la même façon si un membre du personnel démissionnait. Je ne suis donc pas d'accord avec la déclaration de l'appelante selon laquelle le fait qu'on lui a demandé de retourner une carte-clé signifie qu'elle a été congédiée de son emploi.

[31] Compte tenu de ce qui précède, je juge que l'appelante n'a pas été congédiée. Encore une fois, j'estime qu'elle avait le choix de rester ou de quitter son emploi. Et en raison de la façon dont elle a répondu au courriel que l'employeur lui a envoyé le 26 août 2024, j'estime qu'elle a quitté volontairement son emploi.

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

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

[33] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁶. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que l'on était fondé à le faire.

[34] La loi explique ce que signifie « être fondé à ». Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable dans son cas. Elle dit qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances⁷.

[35] C'est à l'appelante de prouver qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi⁸. 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 décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ.

[36] L'appelante soutient qu'elle n'a pas quitté son emploi. Elle affirme que son employeur l'a congédiée lorsqu'il a dit que son contrat n'existerait plus.

[37] 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. Plus précisément, elle affirme que l'appelante aurait pu attendre que la directrice générale revienne au bureau pour discuter avec elle des prochaines étapes.

[38] Je conclus que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. J'estime qu'elle aurait pu retourner au travail après avoir reçu le courriel de son employeur et attendre que la directrice générale examine son rendement.

[39] J'ai interrogé l'appelante au sujet de l'observation de la Commission. L'appelante a déclaré qu'elle n'avait jamais rencontré la directrice générale. Elle a insisté sur le fait que les deux personnes avec qui elle travaillait, sa gestionnaire et sa superviseure, lui avaient dit qu'elle était congédiée.

⁶ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique ce principe.

⁷ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

[40] Malgré la réponse de l'appelante, j'ai déjà conclu qu'elle a choisi de quitter son emploi et qu'elle n'a pas été congédiée. D'après le courriel que l'employeur lui a envoyé, j'estime qu'elle aurait pu avoir une autre conversation avec son employeur pour clarifier ce qu'elle croyait être la fin de son contrat, puis retourner au travail pour attendre la décision de la directrice générale.

[41] Il est possible qu'après avoir examiné le rendement de l'appelante, la directrice générale aurait décidé de la congédier. Cependant, même si l'appelante croyait que c'est ce qui se produirait, j'estime qu'elle aurait pu continuer à travailler pour l'employeur en attendant.

[42] Dans son avis d'appel, l'appelante a déclaré avoir subi de la discrimination de la part de sa superviseuse, y compris des préjugés raciaux. Je l'ai interrogée à ce sujet et elle a témoigné d'un incident qui s'est produit avec un patient en novembre 2023. Elle a dit qu'elle en avait informé sa superviseuse, mais que celle-ci l'avait ignorée. Elle a affirmé que sa superviseuse l'avait seulement cru sur parole après qu'elle a parlé de ce qui s'était passé à un médecin.

[43] L'appelante a également déclaré que l'employeur lui avait dit qu'elle était arrivée en retard au travail. Elle a expliqué qu'elle est celle qui habite le plus loin du travail et que tout le monde était arrivé en retard.

[44] J'ai demandé à l'appelante ce qui l'avait amenée à croire que sa superviseuse faisait preuve de discrimination à son égard. L'appelante a dit que sa superviseuse était gentille avec tout le monde sauf elle. Elle a raconté qu'elle avait une collègue qui était toujours en retard, mais que la superviseuse ne lui disait jamais rien. Elle a ajouté que la seule fois où elle est arrivée en retard au travail, cela a été un problème.

[45] J'ai demandé à l'appelante si elle avait parlé de l'incident à quelqu'un. Elle a dit avoir parlé à ses collègues et aux fournisseurs de services. Elle s'est demandée pourquoi elle était la seule à avoir été ciblée pour être arrivée en retard. J'ai demandé à l'appelante si elle avait parlé à quelqu'un qui avait le pouvoir de faire quelque chose au sujet de ce qu'elle disait être de la discrimination raciale de la part de sa superviseuse.

Elle a dit qu'elle avait parlé à la gestionnaire, qui lui a dit qu'elle parlerait aux autres membres du personnel. Mais l'appelante a dit qu'elle ne l'a jamais fait.

[46] Comme l'appelante n'a pas soulevé cette question avant que la Commission ne rende sa décision de révision, il n'y a pas de réponse aux allégations de l'appelante concernant la discrimination et les préjugés raciaux. Cependant, je juge que l'appelante n'a pas démontré que sa décision de quitter son emploi avait quoi que ce soit à voir avec cela.

[47] Malgré l'incident de novembre 2023, l'appelante a continué de travailler pour l'employeur. Et même si elle a dit que l'incident avait été réglé seulement après qu'elle en a parlé à un médecin, je ne suis pas convaincue, d'après sa preuve, que la raison du retard apparent de l'employeur à réagir était fondé sur des préjugés raciaux.

[48] J'ai jugé que l'appelante avait probablement exagéré lorsqu'elle a déclaré que tout le monde arrivait en retard, mais qu'elle était la seule qui avait été ciblée pour être arrivée en retard, et que la superviseure était gentille avec tout le monde sauf elle. Par exemple, elle n'a pas précisé comment elle aurait pu être au courant des conversations de la superviseure et de la gestionnaire au sujet des retards ou d'autres problèmes disciplinaires concernant ses collègues.

[49] L'appelante n'a pas dit qu'elle n'était jamais arrivée en retard au travail. Par conséquent, puisqu'il n'y a pas d'éléments de preuve plus détaillés de sa part, je ne juge pas que les commentaires de l'employeur au sujet de son assiduité étaient discriminatoires ou fondés sur des préjugés raciaux. Et si elle avait l'impression qu'ils l'étaient, elle aurait pu parler à l'employeur de ses préoccupations particulières concernant la discrimination et les préjugés raciaux.

[50] Compte tenu de ce qui précède, je juge que d'autres solutions raisonnables s'offraient à l'appelante lorsqu'elle a quitté son emploi. Je conclus donc qu'elle n'a pas démontré qu'elle devait quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

Conclusion

[51] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi. C'est pourquoi je conclus qu'elle est exclue du bénéfice des prestations.

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

Audrey Mitchell

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