



DROIT À L'ASSURANCE-EMPLOI:

**UN GUIDE PRATIQUE DE DÉCISIONS
RÉCENTES UTILES AUX DROITS DU
CHÔMEUR**

Préparé par: Jenny Tran, Cyril Yannick Wambo et Sergio Villanueva Gutiérrez
(Étudiants en droit de l'Université de Montréal)

Mars 2024

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| 1. Le départ volontaire | 5 |
| 1- Cours de formation ou activité d'emploi à l'autorité désignée et débutant à brève échéance | 5 |
| 2- Relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur..... | 8 |
| 3- Modifications importantes de ses conditions de rémunération | 10 |
| A) Le cadre législatif applicable | 10 |
| B) Les décisions favorables aux chômeurs | 10 |
| 4- Mesures disciplinaires – sanction nettement disproportionnée | 16 |
| 5- Situation préjudiciable à l'état de santé - affirmations crédibles du prestataire | 19 |
| A) Le cadre législatif applicable | 19 |
| B) Les décisions favorables aux chômeurs | 19 |
| 6- Rapports avec les autorités – ambiance hostile créée par des supérieurs..... | 22 |
| A) Le cadre législatif applicable | 22 |
| B) Les décisions favorables aux chômeurs | 22 |
| 7- Rapport avec les collègues – traitement hostile | 26 |
| ii) Le cadre législatif applicable | 26 |
| B) Les décisions favorables aux chômeurs | 26 |
| 8- Pratiques contraires à l'éthique professionnelle et/ou à la loi | 28 |
| ii) Le cadre législatif applicable | 28 |
| B) Les décisions favorables aux chômeurs | 28 |
| 9- Situation préjudiciable à l'état de santé – recommandation médicale | 30 |
| ii) Le cadre législatif applicable | 30 |
| B) Les décisions favorables aux chômeurs | 30 |
| 10- Travail loin de sa famille – maladie sérieuse dans la famille..... | 33 |
| ii) Le cadre législatif applicable | 33 |
| B) Les décisions favorables aux chômeurs | 33 |
| 11- Travail loin de sa famille – après une période raisonnable d'absence | 36 |
| ii) Le cadre législatif applicable | 36 |
| B) Les décisions favorables aux chômeurs | 36 |
| 2. Le trop-payé | 39 |

| | |
|---|------------------------------------|
| ii- Le cadre législatif applicable | 39 |
| 2- Les décisions favorables aux chômeurs | 41 |
| 3. Les prestations spéciales..... | Erreur ! Signet non défini. |
| 1- Le cadre législatif applicable..... | Erreur ! Signet non défini. |
| 2- Les décisions favorables aux chômeurs | Erreur ! Signet non défini. |
| 4. Les travailleurs étrangers temporaires/immigrants | 43 |
| 1- Les prestations de l'assurance-chômage | 43 |
| A) Le cadre législatif applicable | 43 |
| B) Les décisions favorables aux chômeurs | 43 |
| 2- Les conditions de travail..... | 46 |
| A) Le cadre législatif applicable | 46 |
| 5. Le refus ou la négligence de postuler un emploi | 48 |
| 1- Le cadre législatif applicable..... | 48 |
| 6. La défalcation | 49 |
| 1- Le cadre législatif applicable..... | 49 |
| 2- Les décisions favorables aux chômeurs | 51 |

Mise en garde

Ce document a été préparé par des étudiants de droit pour des fins de consultation uniquement. Il fournit uniquement des renseignements juridiques à des fins éducatives.

Le contenu de ce document ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document avant de prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis par un avocat s'il le souhaite.

1. Le départ volontaire

En principe, un chômeur qui a **volontairement** quitté son emploi ne pourra pas avoir accès aux prestations d'assurance-emploi. Toutefois, il existe des motifs spécifiques qui peuvent **justifier un départ volontaire**, et donc, permettre au chômeur d'obtenir des prestations.

1- Cours de formation ou activité d'emploi à l'autorité désignée et débutant à brève échéance



La jurisprudence reconnaît le droit de quitter l'emploi pour suivre une formation approuvée par une autorité désignée par la Commission. Le départ du prestataire doit être **sur la recommandation de l'autorité désignée**, deux semaines ou moins avant le début du cours. La démission afin de suivre un cours ou une activité d'emploi de sa propre initiative ne s'agit pas d'une justification.

Freepik.
https://www.freepik.com/premium-vector/adult-training-development-classroom-scene-concept-hrm-symbol-manager-giving-presentation_31618287.htm

ED c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2022 TSS 342

Le problème:

- La Commission a conclu que E.D. avait quitté volontairement son emploi le 20 août 2021, sans justification prévue par la loi, raison pour laquelle la Commission avait refusé de verser des prestations d'assurance-emploi. La Commission a également refusé de verser les prestations au motif que E.D. avait cessé de participer, sans raison valable, à une formation approuvée par Québec Emploi, l'autorité désignée.

Les faits:

- E.D. a reçu l'autorisation de Québec Emploi de suivre une formation dans le cadre d'un programme d'emploi ou de développement des compétences, auquel il devait participer à temps plein du 3 mai au 22 octobre 2021.
- Depuis le 8 mai 2021, dans le contexte de la pandémie causée par la Covid-19, E.D. a effectué deux quarantaines consécutives de 14 jours, il n'a donc pas pu suivre la formation dans les délais établis. Le directeur du centre de formation lui a dit d'attendre le 6 septembre 2021 afin qu'il puisse reprendre sa formation lors d'une prochaine session.
- Bien qu'il n'ait pas pu poursuivre sa formation, E.D. a repris son travail temporairement du 4 juillet au 20 août 2021, anticipant le début de ses études en septembre 2021.

- Le 20 août 2021, E.D a contacté le centre de formation pour connaître la date exacte de son retour, mais le centre l'a informé qu'il n'était pas possible de reprendre le cours car il n'était pas prestataire de l'assurance-emploi, ce qui était une condition pour poursuivre ses études. Par la suite, E.D. a tenté, sans succès, de communiquer avec le personnel de Québec Emploi et de régulariser son dossier d'assurance-emploi auprès de la Commission. Face à ses tentatives infructueuses, il a repris son poste le 18 octobre 2021.

La décision:

- Le Tribunal a conclu que E.D avait une raison valable en mai 2021 de ne pas participer à la formation approuvée par Québec Emploi, puisqu'il respectait les mesures sanitaires émises par le gouvernement. De plus, le Tribunal a conclu que E.D ne pouvait effectivement pas reprendre sa formation tant en juin 2021 qu'en septembre 2021, car le directeur du centre de formation n'était pas d'accord, même si la formation avait déjà été approuvée.
- En ce qui a trait à son incapacité de poursuivre ses études en septembre 2021, contrairement à ce que prétend la Commission, bien que E.D aurait dû communiquer avec Québec Emploi à l'avance pour s'assurer de la mise à jour de son dossier, cela ne signifie pas qu'il n'avait pas de raison valable de ne pas participer à sa formation à ces deux occasions.
- Par conséquent, considérant qu'il a toujours discuté de cette situation avec son employeur, le Tribunal a noté que E.D avait évalué toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi. La Commission devait alors lui accorder les prestations dans cette affaire.

M. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 941

Le problème:

- La Commission a conclu que M.R avait quitté volontairement son emploi le 12 avril 2019 sans justification et elle ne lui a donc pas accordé de prestations d'assurance-emploi.

Les faits:

- M.R a démissionné de son emploi le 12 avril 2019 car il devait se rendre à l'école pour suivre un cours d'apprenti électricien en bâtiment de niveau 4, le 15 avril 2019. M.R occupait un emploi de possesseur d'armatures métalliques et suivait toujours des formations préapprouvées, sans avoir eu de problèmes avec les prestations d'assurance-emploi auparavant.
- Pour sa part, la Commission a indiqué qu'elle n'avait pas reçu la demande d'autorisation de M.R. de quitter son emploi et de suivre une formation. Selon la Commission, seule la lettre d'approbation du cours figure dans le dossier.
- Dans les observations qu'il a présentées à la Commission, M.R. a conclu que l'exigence d'une lettre d'autorisation pour quitter l'emploi afin de suivre une formation n'est pas expressément

prévue dans la Loi sur l'assurance-emploi ni dans le Guide. De plus, M.R. affirme qu'il n'a jamais été informé en temps opportun par une personne autorisée, y compris son représentant syndical ou Formation Manitoba, de l'obligation de remettre un document particulier.

La décision:

- Le Tribunal a conclu que puisque M.R. n'était pas au courant de l'exigence de la lettre d'autorisation avant de commencer sa formation, il n'était pas raisonnable de s'attendre à ce qu'il puisse l'obtenir avant de démissionner.
- À cet égard, le Tribunal a conclu que M.R. n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi pour suivre sa formation. La Commission devait donc lui accorder les prestations correspondantes.

2- Relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur



Freepik.
https://www.freepik.com/premium-vector/coworking-space-smart-corporate-company-meeting-smiling-creative-people_13552843.html#fromView=search&page=2&position=23&uqid=f78d1691-270a-4c55-bdec-8402e61872fd

Loi sur l'assurance-emploi

Interprétation

29. (...)

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 :

(...)

(x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,

Il s'agit d'un cas de jurisprudence qui reconnaît le droit à un **milieu de travail raisonnablement adéquat avec des services essentiels**. Des **situations vraiment intolérables** peuvent survenir au travail, au-delà des cas simplement regrettables ou désagréables. Cette situation manifestement insatisfaisante n'a **aucune chance de s'améliorer à court terme**, de sorte qu'il n'y a pas d'autre solution raisonnable que de quitter l'emploi.¹

V.D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada et X, 2021 TSS 1

Le problème:

- V.D a interjeté appel de la décision de la division générale du Tribunal, qui a conclu V.D avait quitté son emploi sans justification. V.D a souligné que la division générale avait commis un certain nombre d'erreurs tant dans l'application de la loi que dans l'appréciation des faits.

¹ Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 6 - Section 8

Les faits:

- V.D travaillait dans une boulangerie. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi après avoir quitté son emploi pour diverses raisons, notamment des relations conflictuelles avec son employeur et les conditions de travail présentées. En particulier, la division générale n'a pas cherché à savoir si la retraite volontaire de V.D était fondée sur des relations conflictuelles avec son employeur et si cette situation était liée aux conditions de travail fournies par l'employeur.

- La division générale aurait tenu compte des conditions de travail intolérables pour lesquelles V.D a finalement décidé de démissionner, notamment : (i) le manque de temps de repos suffisant pour manger, et (ii) l'accès aux toilettes.

- Dans le cas du temps de repos, la division générale a indiqué qu'elle n'avait aucune preuve pour confirmer la réclamation de V.D, ce à quoi la division d'appel a également souscrit. En ce qui concerne l'accès aux toilettes, V.D a indiqué qu'il y avait trois chiens sur son chemin, ce qui l'empêchait d'aller aux toilettes au début de sa journée de travail. À cet égard, la division générale a considéré qu'il incombait à V.D de régler cette question avec l'employeur.

La décision:

- La division d'appel du Tribunal a conclu que la division générale avait commis une erreur en omettant d'examiner si la renonciation était fondée à la fois sur les relations conflictuelles entre l'employeur et V.D, ainsi que sur toutes les autres circonstances présentées par V.D relativement aux conditions d'emploi, afin d'analyser adéquatement les motifs de la renonciation de V.D.

- Ainsi, la division d'appel a indiqué que la division générale avait commis une erreur dans son appréciation des faits parce qu'elle n'avait pas compris que V.D avait tenté de régler la question de l'accès aux toilettes au préalable ; et que la responsabilité première de remédier à ce problème n'incombait pas à V.D, mais à l'employeur.

- Le Tribunal a souligné que la question de l'accès aux toilettes était un problème récurrent. Il a également insisté sur le fait que si des conditions hostiles et intolérables étaient présentes, il n'était pas réaliste pour un employé de rester à son poste. Faute de preuves suffisantes pour trancher la question des relations conflictuelles au travail, le Tribunal a renvoyé l'affaire à la division générale pour *réexamen*

- Finalement, la division générale a fini par donner raison à V.D. (voir [VD c. Commission de l'assurance-emploi du Canada et X, 2021 TSS 197](#))

3- Modifications importantes de ses conditions de rémunération

A) Le cadre législatif applicable

| <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> |
|--|
| <p>Interprétation</p> <p>29. (...)</p> <p>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 :</p> <p>(...)</p> <p>(vii) modification importante de ses conditions de rémunération,</p> |



Freepik.
https://www.freepik.com/free-vector/cheerful-businesswoman-graph-with-up-arrow-stack-huge-gold-coins-banknotes-flat-vector-illustration-progress-business-growth-development-concept-banner-landing-web-page_26876752.htm#fromView=search&page=3&position=8&uuid=e33ae0ba-9097-4754-8471-24d27099050

En vertu de l'article 29 (c) (vii) de la LAE, des modifications importantes à ses conditions de rémunération peut motiver un départ volontaire. Celles-ci peuvent couvrir plusieurs situations, comme une promesse d'augmentation non suivie, le non-respect des conditions d'embauche, une baisse de salaire non-justifiée ou tout autre changement unilatéral important. Parmi les solutions raisonnables, on trouve la tentative d'une nouvelle entente avec l'employeur, le recours au syndicat ou aux dispositions de la convention collective. Si cela n'est pas possible, le prestataire peut quitter son emploi et faire une demande d'assurance-emploi, à condition qu'il puisse

démontrer que ses conditions salariales convenues faisaient l'objet d'une entente explicite.

B) Les décisions favorables aux chômeurs

| <u><i>R. F. c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 1432</i></u> |
|---|
| <p>Le problème:</p> <p>- La Commission a exclu R.F du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, concluant que R.F. avait quitté son emploi volontairement sans justification, parce qu'il disposait d'autres solutions raisonnables.</p> <p>Les faits:</p> <p>- R.F travaillait dans une entreprise située près de sa résidence. À la fin de l'année 2018, l'entreprise a annoncé qu'elle déménagerait au cours de l'été 2019. R.F a annoncé à son</p> |

employeur qu'il ne travaillerait que jusqu'à ce que l'entreprise déménage dans un autre endroit, c'est pourquoi il a finalement quitté son emploi.

- R.F a indiqué que le temps qu'il faudrait pour se rendre au nouvel emplacement varierait de 6 à 10 minutes, à 37 à 45 minutes. En plus, R.F a noté que la route la plus rapide était très accidentée.

- À cet égard, la Commission a souligné que le nouveau temps de trajet n'était pas important, que R.F pouvait adopter d'autres solutions raisonnables telles que prendre les transports en commun ou faire du covoiturage avec des collègues de travail ; ou même utiliser sa propre voiture. Par conséquent, la Commission a exclu R.F des prestations d'assurance-emploi, concluant qu'il avait quitté son emploi volontairement sans justification.

- R.F a fait appel de la décision de la Commission, déclarant qu'il ne pourrait pas continuer à travailler pour l'entreprise une fois qu'il aurait déménagé parce qu'il ne serait pas en mesure de faire le trajet entre son village et le nouveau siège de l'entreprise.

La décision:

- Le Tribunal a accepté les explications de R.F quant à l'importance du nouveau temps de trajet, ainsi qu'aux conditions difficiles du nouvel itinéraire s'il décidait d'utiliser sa propre voiture. Il considérait également qu'un transport en commun lui permettrait de parcourir une distance de 1h45, y compris une longue marche ; et, le covoiturage n'était pas possible en raison des différences avec les horaires de ses collègues.

- À cet égard, le Tribunal a conclu que le départ volontaire de R.F. constituait la seule solution raisonnable dans les circonstances. Par conséquent, R.F n'était pas exclu du bénéfice des prestations.

JL c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2021 TSS 377

Le problème:

- La Commission a conclu que J.L. avait quitté volontairement son emploi le 10 avril 2021 sans justification et elle n'était donc pas en mesure de lui verser des prestations d'assurance-emploi.

Les faits:

- J.L. a démissionné de son emploi le 10 avril 2021. La raison de son départ était que l'employeur n'avait pas respecté l'entente de lui offrir un moyen de transport pour se rendre au travail et en

revenir. J.L a été embauchée immédiatement après son entretien d'embauche le 02 avril 2021. À l'époque, elle avait déclaré qu'elle n'avait pas de voiture et qu'elle ne voulait pas utiliser les transports en commun en raison de la pandémie.

- Par conséquent, lors de l'entretien d'embauche, l'employeur a accepté de l'emmener au travail et de la retourner chez elle. Toutefois, l'employeur a uniquement respecté son engagement à transporter J.L. jusqu'au travail. Quant au retour à la maison, dès le premier jour de travail, le directeur de l'entreprise lui a suggéré de prendre un Uber pour rentrer chez elle. Dans les jours qui ont suivi, sur l'insistance de J.L, parfois des collègues de travail la ramenaient chez elle, et d'autres fois, elle devait revenir seule.

- À cette circonstance s'ajoute le fait que le personnel de l'employeur (directeur, superviseur et collègues) n'a pas respecté les protocoles de sécurité de COVID19 (port du masque), notamment lors du transport vers le bureau de l'employeur, ainsi que dans les installations de l'entreprise.

La décision:

- Le Tribunal a conclu que puisque l'employeur n'a pas respecté l'entente initiale sur le transport, et bien que J.L n'avait travaillé que quatre jours, elle aurait laissé le temps à l'employeur de trouver une solution.

- D'autre part, les mesures sanitaires n'ont pas été respectées par l'employeur tant sur le lieu de travail que dans le transport, le Tribunal a indiqué que la seule solution raisonnable pour J.L était de quitter son emploi. Par conséquent, J.L n'est pas exclue du bénéfice des prestations.

[Canada \(Procureur général\) c. Hong, 2017 CAF 46](#)

Le problème:

- La division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale (DA-TSS) a accueilli l'appel de la prestataire et a conclu que la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (DG-TSS) a commis une erreur en statuant que la prestataire avait volontairement quitté son emploi sans justification en prenant sa retraite.
- La Cour fédérale est alors saisie d'un contrôle judiciaire pour faire annuler cette décision rendue par la DA-TSS.

Les faits:

- L'employeur de la prestataire lui avait donné un préavis d'un peu plus de deux ans de son intention de mettre fin à toutes les prestations complémentaires de soins de santé et dentaires aux retraités, et l'avait avisée qu'elle devrait prendre sa retraite au plus tard le 31 décembre 2014 pour conserver sa couverture.
- La prestataire soutenait ne pas avoir eu d'autre possibilité que de prendre sa retraite afin de conserver cette couverture pour elle-même et son mari.

- Elle a produit des éléments de preuve provenant de son médecin sur son état de santé ainsi que les multiples médicaments qu'elle était obligée de prendre, et déclare qu'elle ne serait pas partie à la retraite au moment où elle l'a fait, si ce n'était pas pour la nécessité de conserver ses droits aux prestations de retraite.
- La DA-TSS fait observer que, dans la situation de la défenderesse, la perte de cette protection était assimilable à une modification importante de ses conditions de rémunération, qui est une des circonstances prévues à l'article 29 L.A.E. pour justifier un départ volontaire d'un employé.

La décision:

- La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel la baisse forcée de la couverture correspondait à une modification importante du salaire, étant donné du fait que la prestataire et son mari dépendaient largement de ces avantages sociaux.
- Compte tenu des besoins importants de la prestataire et de son mari, la Cour ne pouvait conclure au caractère déraisonnable de la décision de la DA-TSS.
- Par conséquent, la prestataire était justifiée de quitter son emploi et peut ainsi avoir droit aux prestations d'assurance-emploi.

Canada (Procureur général) c. Peppard, 2017 CAF 110

Le problème:

- La division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale (DA-TSS) a confirmé la décision rendue par la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (DG-TSS) selon laquelle le prestataire avait droit à des prestations d'assurance-emploi à la suite de la démission de son poste de réserviste à temps plein.
- La Cour fédérale est alors saisie d'un contrôle judiciaire pour faire annuler cette décision rendue par la DA-TSS.

Les faits:

- En 2010, le prestataire a pris sa retraite du service actif des Forces canadiennes et a choisi de recevoir une annuité de retraite dès lors.
- Compte tenu d'une politique des Forces canadiennes, il avait ainsi le droit de toucher cette annuité et d'être employé comme réserviste à temps plein.
- En 2012, les Forces canadiennes ont donné aux employés un préavis d'un an annonçant leur intention de modifier cette politique, faisant en sorte que le prestataire avait dorénavant deux choix : soit de quitter son poste de réserviste à temps plein et continuer à toucher son annuité, soit de conserver son emploi et devenir prestataire d'un régime de pension en cotisant à un tel régime.
- En 2013, le prestataire a décidé de quitter son poste de réserviste à temps plein pour prendre sa retraite.

La décision:

- La Cour reconnaît que, devant la décision unilatérale des Forces de modifier en profondeur les conditions de son emploi, le prestataire n'avait pas la capacité de négocier des conditions qui lui auraient assuré une situation d'emploi comparable.
- Si le prestataire avait conservé son emploi, son revenu net aurait subi une réduction

d'environ 45% du revenu net qu'il touchait sous forme d'annuité.

- Ainsi, le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu des répercussions que les modifications apportées à la politique des Forces canadiennes allaient avoir sur lui.
- La Cour conclut alors que la décision rendue par la DA-TSS était raisonnable et le prestataire a ainsi droit à des prestations d'assurance-emploi.

ATTENTION

Il s'agit d'une décision défavorable aux chômeurs, mais qui peut toutefois être utile compte tenu des enseignements fournis par la Cour.

[Uvaliyev c. Canada \(Procureur général\), 2021 CAF 222](#)

Le problème :

- Le demandeur, M. Uvaliyev, a déposé une demande de contrôle judiciaire à l'encontre d'une décision rendue par le Tribunal de la sécurité sociale (Division d'appel) qui a conclu qu'il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'avait pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter volontairement son emploi.

Les faits:

- M. Uvaliyev travaillait chez Kartners, une société de commerce de détail. Il a d'abord obtenu un emploi par l'intermédiaire d'une agence de placement (WorkBC). Dans la demande initiale qu'il a adressé à la Commission, le demandeur a allégué que Kartners lui avait promis de l'embaucher directement et d'augmenter son salaire de 16 \$ à 20 \$ l'heure.
- La Commission a rejeté la demande en août 2019 au motif qu'il avait quitté son emploi sans raison valable et que son départ volontaire n'était pas la seule solution raisonnable. En appel, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale a considéré que seul M. Uvaliyev était celui qui s'attendait à recevoir le montant de 20 \$ l'heure à l'avenir, mais qu'il ne s'agissait pas d'un engagement de la compagnie Kartners. À cet égard, la Commission a conclu que le travailleur n'avait aucune raison valable de quitter son emploi puisqu'il n'a pas tenté de discuter du problème avec son employeur, qu'il n'a pas cherché un autre emploi avant de démissionner et qu'il n'a pas demandé à l'agence pour l'emploi de lui trouver un autre emploi.
- Par la suite, la division d'appel du Tribunal est parvenue à la même conclusion, soulignant que, même s'il n'était pas satisfait de son salaire, M. Uvaliyev avait d'autres recours raisonnables que de démissionner de son emploi.

La décision:

- La Cour a conclu qu'il n'y avait aucune preuve tangible que Kartners s'était entendu directement avec le travailleur sur une augmentation de salaire de 20 \$ l'heure. M. Uvaliyev a confirmé que la promesse d'une augmentation provenait de l'agence pour l'emploi et Kartners, pour sa part, a nié qu'il s'était engagé à une augmentation de salaire. En raison de la preuve contradictoire, la division générale avait conclu qu'il n'était pas raisonnable de croire que l'employeur s'était engagé à une telle augmentation, et qu'il ne s'agissait donc que des attentes de l'employé.

- La Cour a également ajouté que ce « malentendu » n'était pas une raison suffisante pour quitter prématurément son emploi, puisque la question de l'augmentation aurait pu être soulevée par le travailleur directement auprès de Kartners.
- Par conséquent, la Cour a rejeté la demande en contrôle judiciaire et maintenu la décision, concluant que la division générale n'avait pas commis d'erreur importante dans son appréciation des faits en l'espèce.

4- Mesures disciplinaires – sanction nettement disproportionnée



Freepik.
https://www.freepik.com/free-vector/strict-boss-concept-illustration_58597029.htm#fromView=search&page=4&position=20&uqid=2f4dcfa-8075-47cf-9fc1-0f40224a3a50

Ce cas vise à prévenir les abus de la part de l'employeur. Les solutions raisonnables avant de quitter l'emploi comprennent : parler à l'employeur, communiquer avec le syndicat ou utiliser les dispositions de la convention collective. Si aucune autre solution raisonnable ne peut être trouvée à la mesure disproportionnée et que les ressources pour la contester ont été épuisées ou sont inexistantes, il y a une justification pour le départ volontaire.²

T.C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2022 TSS 891

Le problème :

- TC a interjeté appel de la décision de la Commission, qui a conclu que le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait été congédié en raison d'une inconduite.

Les faits:

- Le prestataire travaillait comme livreur pour une entreprise qui vend des couches. En juillet 2021, il a été informé par son employeur qu'il était placé en « congé d'urgence pour maladie infectieuse » parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination au travail. L'employeur lui avait dit que s'il ne se conformait pas à la politique, le prestataire devait quitter son emploi. Par conséquent, étant entendu qu'il avait été congédié, le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.
- La Commission a décidé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'emploi parce qu'il avait été congédié pour inconduite, ce à quoi le prestataire prétend être en désaccord parce qu'il a été congédié seulement deux jours après avoir été informé de la politique de vaccination. Selon le prestataire, il ne s'agissait pas non plus d'un

² https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-6/aide-memoire.html#a6_8_0

comportement délibéré, il n'y avait aucune plainte concernant son travail et il n'avait jamais fait l'objet de sanctions antérieures concernant son comportement, par conséquent, l'employeur avait pris une mesure déraisonnable, comme le congédiement, face au non-respect de la politique de vaccination.

La décision:

- Le tribunal a conclu que l'inconduite au sens de la loi signifie que l'action en l'espèce doit avoir été délibérée, intentionnelle et consciente ; c'est-à-dire qu'il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'une conduite pourrait l'empêcher d'exécuter ses obligations envers son employeur, qui l'aurait donc congédiée. En ce sens, le Tribunal a considéré que le prestataire n'avait pas commis de faute parce que la politique de vaccination lui avait été communiquée verbalement afin qu'il puisse s'y conformer en seulement deux jours, raison pour laquelle la sanction a été imposée brusquement ; de plus, le prestataire ne savait pas que le non-respect de la directive entraînerait son congédiement.
- Le tribunal a conclu que la Commission n'avait pas confirmé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite, c'est-à-dire que le prestataire n'avait pas commis un acte qui méritait une sanction au point d'entraîner la perte de son emploi, raison pour laquelle le prestataire ne devrait pas être exclu du bénéfice des prestations de l'assurance-emploi.

ATTENTION

Il s'agit d'une décision défavorable aux chômeurs, mais qui peut toutefois être utile compte tenu des enseignements fournis par le Cour.

[Marcia c. Canada \(Procureur général\), 2016 CF 1367](#)

Le problème :

- La demanderesse Mme Marcia, a demandé le contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal de la sécurité sociale (Division d'appel) refusant d'interjeter appel d'une décision rendue par la Commission l'obligeant à rembourser 4 407\$ CAD de prestations d'assurance-emploi, au motif qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification.

Les faits:

- Mme Marcia a travaillé pour le John Howard Society of Saskatchewan du 1er juin 2009 au 31 octobre 2014, comme intervenante auprès des jeunes en milieu résidentiel de 2009 à 2012 et comme facilitatrice d'aide à la vie autonome entre 2012 et 2014.
- Le 30 septembre 2014, Mme Marcia a communiqué avec une autre employée pour discuter de questions syndicales, ce qui était contraire à la fois à son contrat et à la politique de confidentialité de l'entreprise pour laquelle elle travaillait. Cependant, elle a affirmé ne pas savoir qu'il s'agissait d'une faute. Dans les jours qui ont suivi, lorsque la direction de l'entreprise a appris l'existence de la réunion, Mme Marcia a tenté de résoudre ce problème directement avec la haute direction de l'entreprise. Au cours de la rencontre avec le directeur général, elle s'est vu remettre une lettre disciplinaire portant

la mention « confidentiel ». Sans avoir pu s'étendre sur ce qui s'était passé, elle s'est sentie « démunie » face au processus par lequel elle a été sanctionnée et a eu l'impression que la relation de confiance avec son employeur avait été rompue. Elle a eu une crise de stress et a pris un congé de maladie de deux semaines.

- Pendant son congé de maladie, Mme Marcia, affectée par ce qui s'était passé, ne sachant pas qu'elle pouvait répondre à la lettre de sanction, a décidé de quitter son emploi avec un préavis de deux semaines. Son employeur lui a demandé de reconsidérer sa décision, mais elle n'a pas changé d'avis. Pendant ces deux semaines, Mme Marcia n'a pas cherché d'autre emploi parce qu'elle était trop occupée à former son remplaçant.
- À la réception de la demande d'assurance-emploi en janvier 2015, la Commission a d'abord accepté qu'elle avait quitté son emploi avec justification. Toutefois, en février 2015, son ancien employeur a présenté une demande de révision, à la suite de laquelle la Commission a renversé sa décision et l'a obligé à rembourser 4 407 \$. Mme Marcia a interjeté appel auprès de la division générale, qui a réitéré la conclusion de la commission. De plus, la division d'appel a refusé de statuer sur l'appel dont elle était saisie parce qu'il n'y avait aucune chance raisonnable de succès.

La décision:

- La Cour a conclu que Mme Marcia n'avait invoqué aucune des options dont disposait la division d'appel pour trancher l'appel interjeté, notamment que la division générale n'avait pas respecté un principe de justice naturelle, que sa décision comportait une erreur de droit ou une appréciation erronée des faits. Elle a donc rejeté la demande de contrôle judiciaire.
- De plus, la Cour a considéré qu'avant de quitter son emploi, même si la cause est une sanction prétendument disproportionnée, il était essentiel pour la prestataire de démontrer qu'elle a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision de quitter volontairement son emploi.

5- Situation préjudiciable à l'état de santé - affirmations crédibles du prestataire

A) Le cadre législatif applicable

| <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> |
|---|
| <p>Interprétation</p> <p>29. (...)</p> <p>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 :</p> <p>(...)</p> <p>(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité (...)</p> |

Ce cas est fondé sur l'article 29 (c) (iv) de la LAE. Parmi les solutions raisonnables, on trouve le fait de parler à l'employeur, d'examiner les possibilités d'affectation à un emploi qui conviendrait mieux, de se tourner vers le syndicat ou même de demander un congé si la situation est temporaire. S'il n'est pas possible d'y remédier et que la situation persiste, la déclaration crédible du prestataire qu'il serait déraisonnable que la situation perdure justifie le départ volontaire.³



Freepik.
https://www.freepik.com/premium-vector/medical-treatment-concept_35483680.htm#fromView=search&page=1&position=30&uuiid=994f9509-bd02-4004-a1dc-59b03b6324c1

B) Les décisions favorables aux chômeurs

| <i>J.F. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2020 TSS 138</i> |
|---|
| <p>Le problème :</p> <ul style="list-style-type: none">- J.F a interjeté appel de la décision de la Commission, qui a conclu que la prestataire avait quitté son emploi sans justification et qu'elle n'était donc pas en mesure de lui verser des prestations d'assurance-emploi. <p>Les faits:</p> <ul style="list-style-type: none">- La prestataire travaillait comme conductrice d'autobus scolaire pour son employeur. En raison du manque de travail en juillet 2019, l'employeur a décidé de rencontrer la prestataire à la fin de l'année scolaire. Peu de temps avant la mise à pied, la prestataire a informé qu'elle ne retournerait pas travailler à la rentrée scolaire de septembre 2019.- La prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi pour des raisons de santé, notamment en raison du stress associé à son travail. La prestataire était âgée de |

³ https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-6/aide-memoire.html#a6_8_0

74 ans et elle estimait que son employeur devait tenir compte de son âge en ce qui a trait à la sécurité des enfants et qu'il devait donc la remplacer par un conducteur plus jeune.

- La Commission a conclu que la prestataire était en mesure de continuer à travailler jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi, qu'elle aurait pu discuter de ses préoccupations avec l'employeur et tenter de trouver une solution raisonnable, et qu'elle aurait pu consulter son médecin pour obtenir un billet médical et appuyer sa décision de quitter son emploi.

La décision:

- Le tribunal a confirmé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi et qu'il y avait eu une entente à l'amiable en juin 2019, entre elle et son employeur, selon laquelle elle serait éventuellement remplacée à la rentrée. Le tribunal a également confirmé l'affirmation de la prestataire selon laquelle elle craignait que son âge et ses problèmes de santé finissent par affecter la conduite de l'autobus scolaire rempli d'enfants, bien que cela n'ait pas été confirmé par un médecin. De même, le Tribunal a considéré que la prestataire avait déjà eu certains accidents du travail, qui avaient généré un état de stress pour la prestataire dans lequel un autre accident pouvait se répéter, compromettant la sécurité des enfants. Selon le Tribunal, ce stress et la perte de confiance dans la conduite sécuritaire de la prestataire n'étaient pas des problèmes qu'elle pouvait régler avec l'employeur et qui n'avaient pas besoin d'être examinés par un médecin.
- Par conséquent, le Tribunal a conclu que la prestataire n'avait pas d'autre recours raisonnable que de quitter son emploi, de sorte qu'elle était justifiée de démissionner, et c'est pourquoi elle ne devrait pas être exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[Kean c. Canada \(Procureur général\), 2020 CF 423](#)

Le problème :

- Le requérant, M. Kean, a introduit une demande d'annulation de la décision de la d'appel du tribunal de la sécurité sociale qui lui refusait la possibilité de faire appel d'une décision rendue par la Commission, au motif qu'il n'avait aucune chance raisonnable de succès.

Les faits:

- Le prestataire travaillait comme conducteur de grand routier pour une entreprise basée en Ontario. Les conditions de travail étaient difficiles pour diverses raisons, notamment le surmenage et l'éloignement constant de la famille et des amis. Il souffrait d'un « épuisement professionnel des chauffeurs routiers ». La principale raison de sa démission est que son patron n'a jamais donné suite à ses plaintes constantes concernant les gaz d'échappement qui pénètrent dans la cabine de son camion. Ce problème, selon la réclamation du prestataire, a été causé par une fuite dans le système d'échappement, ce

ATTENTION

Il s'agit d'une décision défavorable aux chômeurs, mais qui peut toutefois être utile compte tenu des enseignements fournis par la Cour.

qui a affecté sa santé. L'employeur avait promis de réparer le camion, mais ne l'a jamais fait.

- Dans sa demande initiale, le prestataire a allégué que le motif de son départ était le nombre excessif d'heures de travail. En réponse au rejet initial de la Commission, dans la demande de réexamen, le prestataire a ajouté le problème de la fuite du système d'échappement et l'impact possible sur sa santé. À la suite du deuxième rejet de la Commission, la division générale du Tribunal a conclu que le prestataire n'avait pas démontré que sa renonciation, en raison de ses « préoccupations » au sujet de la question des gaz d'échappement, constituait la seule solution raisonnable.
- La Cour réitère l'approche adoptée par le Tribunal (division générale) lorsqu'il établit une distinction entre ce qui constitue un « motif valable » de quitter un emploi et la notion juridique de « justification » du départ d'un emploi. Ainsi, le Tribunal estime qu'il ne suffit pas que le prestataire ait un motif valable et raisonnable de quitter son emploi, mais il doit être démontré que, compte tenu des circonstances, le prestataire n'avait pas d'autre recours raisonnable que de quitter son emploi, c'est-à-dire qu'il avait la justification valable pour quitter volontairement son emploi. En ce sens, la question de la fuite du système d'échappement n'était qu'une préoccupation du prestataire, mais non une justification pour quitter son emploi.

La décision:

- La Cour a récapitulé les principaux éléments factuels évalués à l'époque par la division générale, notamment le fait que, tout en examinant les allégations du prestataire concernant la fuite du système d'échappement, le patron et les collègues de travail du prestataire ont nié l'existence d'un problème d'une ampleur telle qu'il empêcherait le prestataire de continuer à travailler.
- La Cour a conclu que la division d'appel du Tribunal a considéré à juste titre que la division générale avait correctement appliqué les critères juridiques de l'affaire et correctement pris en considération l'ensemble de la preuve ainsi que les arguments du prestataire, ce qui explique pourquoi l'appel du prestataire a effectivement été rejeté.

6- Rapports avec les autorités – ambiance hostile créée par des supérieurs

A) Le cadre législatif applicable

| <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> |
|--|
| <p>Interprétation</p> <p>29. (...)</p> <p>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 :</p> <p>(...)</p> <p>(x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur, (...)</p> |



Freepik.
https://www.freepik.com/free-vector/angry-boss-shouting-people-office_8608919.htm#fromView=search&page=1&position=5&uqid=a6e7be7f-b366-400b-b9ad-471bb147b761

Ce cas est fondé sur l'article 29 c) (x) de la LAE. Parmi les solutions raisonnables, on trouve le signalement de la situation à un niveau supérieur, le transfert dans l'entreprise, le recours au syndicat ou aux dispositions de la convention collective et la recherche d'un emploi avant de démissionner. Si cela n'est pas possible, le prestataire peut quitter son emploi et faire une demande d'assurance-emploi, à condition qu'il s'agisse d'une situation récurrente, qu'il n'ait pas lui-même causé ou empiré la situation ou que les solutions existantes n'aient pas pu régler la situation.⁴

B) Les décisions favorables aux chômeurs

| <i>M. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 896</i> |
|--|
| <p>Le problème :</p> <ul style="list-style-type: none">- M.R. a interjeté appel de la décision de la Commission, qui concluait que la prestataire avait quitté volontairement son emploi parce qu'elle l'avait quitté après avoir reçu une lettre d'avertissement, raison pour laquelle il n'était pas possible de lui accorder des prestations d'assurance-emploi. |
| <p>Les faits:</p> |

⁴https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-6/aide-memoire.html#aambiance_hostile

- La prestataire a d'abord été embauchée à temps partiel il y a huit ans, et au cours des six derniers mois, elle a travaillé 30 heures par semaine (4 jours par semaine), ce qui est considéré comme un travail à temps plein en Alberta.
- Le 7 décembre 2018, lors de son dernier jour de travail, la prestataire a reçu une lettre du gestionnaire contenant des plaintes concernant son travail et une menace de congédiement. Devant son refus de lui rendre la lettre, confirmant sa lecture, la gestionnaire s'est montrée agressive avec elle. En conséquence, afin d'éviter un nouveau conflit avec la gestionnaire, la prestataire a laissé les clés de son bureau et est partie pour ne jamais revenir.
- Devant la Commission, l'employeur a indiqué que la lettre visait à amener la prestataire à modifier son comportement à la suite de plaintes de divers clients concernant des erreurs dans ses communications écrites et qu'il s'agissait d'une lettre d'avertissement et non d'une lettre de congédiement.
- De son côté, la prestataire a informé la Commission qu'il y avait des antécédents de comportement hostile à son égard. Au cours des deux dernières semaines, l'employeur avait réduit ses jours et ses heures de travail par semaine. De même, la gestionnaire la critiquait constamment devant les autres travailleurs, se plaignant de ses mauvaises capacités de communication et que, pour cette raison, elle n'était pas responsable d'envoyer une lettre sans avoir d'abord été approuvée par la gestionnaire elle-même. Cependant, le travail de la prestataire était précisément de répondre aux clients par écrit. D'autre part, la prestataire a allégué que lors de la dernière journée de travail, il y a eu des agressions verbales de la part de la gestionnaire et qu'il y avait des antécédents d'incidents similaires en 2011 et 2014.
- La Commission a soutenu qu'une solution raisonnable aurait été que la prestataire demeure en poste jusqu'à ce qu'elle puisse trouver un autre emploi convenable; et que la prestataire ait également tenté de communiquer avec l'employeur afin de régler ses problèmes avec la gestionnaire.

La décision:

- Le Tribunal a conclu que, bien qu'elle ait laissé les clés de son bureau, la prestataire a quitté son emploi de son plein gré et n'a pas été congédiée par l'employeur.
- Toutefois, le Tribunal a tenu compte de la relation conflictuelle entre la prestataire et sa gestionnaire, en plus de la réduction du temps de travail et des effets négatifs des conditions de travail sur sa santé. Pour ces raisons, le Tribunal a souligné que le maintien de la prestataire à son poste, jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi, n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas, raison pour laquelle l'appel a été accepté. En ce sens, le prestataire avait droit à des prestations d'assurance-emploi.

Le problème :

- N.D. a interjeté appel devant le Tribunal (division générale), sans succès, de la décision de la Commission qui concluait que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait quitté son emploi sans justification. N.D. a donc interjeté appel de la décision de la division générale devant la division d'appel du Tribunal.

Les faits:

- N.D. a travaillé pendant un an entre 2017 et 2018. Au début, ses relations de travail étaient normales jusqu'à ce que, à l'été 2018, son supérieur commence à se plaindre qu'il devrait être plus productif et que son travail comportait de nombreuses erreurs. Le dernier jour de travail, son supérieur l'a traité de stupide et de paresseux, ce qui a été attesté par d'autres collègues de travail. Ce dernier incident l'a amené à quitter son emploi quelques jours plus tard.
- Dans le cadre du premier appel, la division générale a conclu que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était justifié de quitter son emploi parce qu'il y avait d'autres recours raisonnables avant son départ, qu'il n'a pas choisis, comme signaler l'incident à son employeur, explorer l'option d'une mutation et chercher un autre emploi avant de démissionner.

La décision:

- La division d'appel du Tribunal a conclu que la division générale n'avait pas appliqué le critère juridique approprié parce qu'elle avait évalué, principalement, les autres recours raisonnables dont disposait le prestataire avant de renoncer et qu'elle n'avait pas évalué les circonstances particulières dans lesquelles le prestataire s'était trouvé. La division d'appel a souligné que les circonstances particulières du harcèlement au travail ont un impact déterminant sur les autres solutions raisonnables que le travailleur peut choisir au moment de décider de quitter volontairement son emploi.
- Ainsi, la division d'appel a considéré que personne ne niait les faits allégués par le prestataire, c'est pourquoi elle a conclu qu'il avait bel et bien été victime de harcèlement au travail de la part de son supérieur immédiat qui était l'épouse du propriétaire de l'entreprise. À cet égard, la division d'appel a souligné qu'il n'était pas raisonnable d'attendre que le harcèlement se poursuive pendant qu'il cherchait d'autres solutions à sa situation. En conséquence, le prestataire n'était pas exclu de l'obtention de prestations d'assurance-emploi.

Le problème:

- La Commission a décidé de verser des prestations d'assurance-emploi à la prestataire qui soutient avoir quitté son emploi parce qu'elle ne supportait plus les comportements d'un

des avocats, étant d'avis que la prestataire était justifiée de quitter volontairement son emploi.

- L'appelant X demande à la Commission de réviser sa décision au motif que la prestataire a quitté son emploi volontairement pour prendre sa retraite, ce qui ne constitue pas d'une justification au sens de la L.A.E., mais plutôt d'un choix qui lui est personnel.

Les faits:

- La prestataire travaille depuis 16 ans pour l'appelant X à titre d'adjointe juridique pour deux avocats.
- Après plusieurs années de travail, la prestataire a été assignée pour travailler avec un nouvel avocat.
- Dès les premières semaines, elle a informé ses supérieurs qu'elle voulait changer d'avocat, compte tenu que celui-ci lui manquait de respect et l'appelait chez elle après les heures de travail.
- Au fil des années, elle a demandé à plusieurs reprises d'être transférée dans un autre département, sans succès. Elle a également demandé à travailler moins d'heures par semaine, mais la politique de l'entreprise ne lui permettait pas à ce moment-là.
- La prestataire a alors quitté son emploi pour préserver sa santé et pour ne plus avoir de liens avec l'avocat en question.

La décision:

- En s'appuyant sur la preuve au dossier et au témoignage de la prestataire, le Tribunal est d'avis que cette dernière a démontré, selon la prépondérance des probabilités, que son départ volontaire constituait la seule solution raisonnable dans son cas.
- Le Tribunal estime qu'en ayant demandé à plusieurs reprises de changer de département et de réduire ses heures de travail, la prestataire a pris toutes les mesures raisonnables afin de tenter de demeurer au travail.
- Ainsi, face aux refus à ces demandes, la prestataire était justifiée de quitter son emploi ou de prendre sa retraite pour préserver son état de santé.
- Le Tribunal conclut alors que la prestataire ne doit pas être exclue du bénéfice des prestations.

7- Rapport avec les collègues – traitement hostile

ii) Le cadre législatif applicable

Loi sur l'assurance-emploi

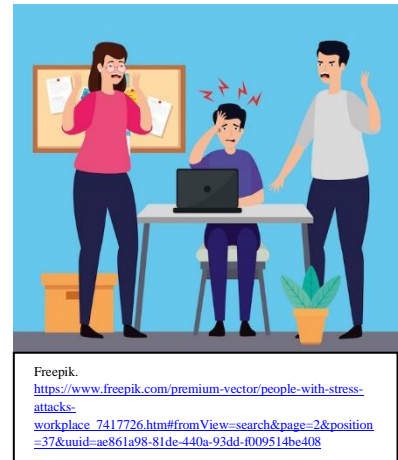
Interprétation

29. (...)

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, (...)

Ce cas est fondé sur l'article 29©(i) de la LAE. Les solutions raisonnables comprennent le signalement de ce qui s'est passé aux supérieurs, la demande de mutation à un autre bureau, le recours au syndicat et la recherche d'un emploi avant de démissionner. Si cela n'est pas possible, le prestataire peut quitter son emploi et faire une demande d'assurance-emploi, à condition que le traitement impropre ne soit **pas considéré comme un événement isolé**, qu'il ne représente **pas des impolitesse occasionnelles ou un simple conflit de personnalité**, et que le prestataire lui-même n'ait **pas causé ou empiré la situation**.⁵



B) Les décisions favorables aux chômeurs

S.P. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2020 TSS 1172

Le problème :

- S.P a interjeté appel de la décision de la Commission, qui concluait que le prestataire avait volontairement quitté son emploi sans avoir opté pour d'autres recours raisonnables à sa disposition et qu'il n'était donc pas possible de lui accorder des prestations d'assurance-emploi.

Les faits :

- S.P a travaillé comme évaluateur dans un magasin de détail de matériaux de construction et il effectuait également du travail au comptoir où la clientèle passait des commandes. Le prestataire a été recruté dans le cadre d'un programme de subvention salariale. Le prestataire a noté qu'il y avait beaucoup de blagues parmi les employés, auxquelles il a décidé de ne pas participer, espérant donner l'exemple à ses collègues avec son comportement.

⁵https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-6/aide-memoire.html#atraitement_abusif

- Il y avait notamment un collègue du prestataire qui le surveillait toujours et faisait des blagues qui semblaient insultantes au prestataire. S.P. a rapporté ce qui était arrivé au propriétaire, mais celui-ci a minimisé le comportement de son collègue. À deux reprises, ce collègue a même organisé un championnat de golf auprès des employés et de la clientèle de l'entreprise et n'a jamais invité le prestataire. Un autre collègue, celui qui s'occupait de l'expédition et de la livraison des produits aux clients, était régulièrement agacé par le prestataire parce qu'il lui donnait trop de travail.
- Lorsque la situation est devenue intolérable pour le prestataire, il a donné au propriétaire un préavis de trois semaines avant de démissionner, mais à cette occasion, il a décidé de rester puisque le propriétaire a décidé de changer de quart de travail et d'augmenter son salaire. Quelques semaines plus tard, alors qu'il est exclu d'une activité sociale par ses collègues, le prestataire décide de quitter définitivement son emploi.
- La Commission a décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter son poste parce qu'il n'avait pas épuisé toutes les voies de recours raisonnables avant de partir. En outre, la Commission n'était pas convaincue que la situation du prestataire fût à ce point intolérable qu'il devait quitter son poste immédiatement.

La décision :

- Le Tribunal a considéré que l'employeur avait laissé l'ambiance de travail devenir hostile à l'égard du prestataire, l'isolant à la fois dans le travail et dans les activités sociales de l'entreprise. Le Tribunal a remarqué que l'isolement d'un employé est une façon de faire pression sur cette personne pour qu'elle démissionne. Quant à ses collègues, le Tribunal a constaté que leurs comportements hostiles à l'égard du prestataire étaient constants pendant toute la durée de l'emploi du prestataire.
- Le Tribunal a ajouté que la loi n'exige pas que la situation en milieu de travail devienne intolérable pour que le prestataire ait une justification pour quitter son emploi. Le Tribunal a aussi apprécié le fait que le prestataire avait cherché du travail avant de partir ; et le Tribunal a également considéré que, dans les circonstances, ayant déjà signalé le problème au propriétaire, il n'était pas possible pour le prestataire de continuer à tenter de résoudre les conflits de travail, de sorte qu'il n'y avait pas d'autre solution raisonnable à sa disposition. Par conséquent, le Tribunal a accueilli l'appel du prestataire et celui-ci avait donc droit à des prestations d'assurance-emploi.

8- Pratiques contraires à l'éthique professionnelle et/ou à la loi



Freepik.
https://www.freepik.com/free-vector/patent-law-concept-with-man-weighing-scale_10491654.htm#fromView=search&page=1&position=11&uid=88fd2b69-9b88-4a88-829e-c716a5aeb2c5

ii) Le cadre législatif applicable

Loi sur l'assurance-emploi

Interprétation

29. (...)

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 :

(...)

(xi) pratiques de l'employeur contraires au droit, (...)

Ce cas est fondé sur l'article 29©(xi) de la LAE. Parmi les solutions raisonnables, on trouve le fait de parler de ce qui s'est passé avec l'employeur et de recourir au syndicat, à la convention collective, ou à la législation des droits de la personne. Ainsi, pour avoir accès à l'assurance-emploi, ces pratiques doivent être **inacceptables au-delà des simples perceptions**, et les solutions raisonnables disponibles n'ont pas pu remédier à la situation.⁶

B) Les décisions favorables aux chômeurs

E. P. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 816

Le problème :

- E.P. a interjeté appel de la décision de la Commission, qui concluait que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification en vertu de la Loi sur

⁶https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-6/aide-memoire.html#aobjections_morales_pratiques

l'assurance-emploi, raison pour laquelle il n'est pas possible de lui accorder des prestations d'assurance-emploi.

Les faits :

- E.P travaillait dans le secteur de la construction. Au moment de son embauche, l'employeur et le prestataire ont convenu qu'il travaillerait à 80 % dans le secteur de la construction neuve et à 20 % dans le secteur de la rénovation, puisque les travailleurs du secteur de la construction neuve bénéficient d'avantages sociaux plus importants couverts (frais de déplacement, assurances, prestations sociales) par la convention collective correspondante. Au bout de trois semaines, le prestataire n'avait travaillé que dans le secteur de la rénovation, à la demande de l'employeur.
- D'autre part, le prestataire alléguait également que l'employeur avait déposé son paiement avec un jour de retard, n'a pas tenu compte les heures pendant lesquelles il a transporté ses collègues aux fins de son paiement et l'a obligé à fournir des outils de travail ; ce qui contrevenait à la convention collective.
- Pour ces raisons, E.P a quitté son emploi le 16 février 2018 et a présenté une demande de renouvellement des prestations d'assurance-emploi. À cet égard, la Commission a rejeté la demande parce qu'elle estimait qu'il y avait d'autres recours raisonnables à la disposition du prestataire, par exemple, il aurait pu attendre que l'employeur modifie le système de paiement. En ce qui concerne les conditions d'emploi, la Commission a considéré que cette question pouvait être réglée par la Commission de la construction du Québec (CCQ) ou la Commission des normes de l'équité, santé et sécurité du travail (CNESST). En fin de compte, la Commission a considéré que le prestataire aurait pu attendre de trouver un autre emploi avant de démissionner.

La décision :

- Le Tribunal a conclu que le non-respect des conditions d'emploi (le transfert vers le secteur de la rénovation) représentait un changement important dans les conditions de rémunération. Le Tribunal a également déterminé, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur s'était livré à des pratiques contraires à la loi puisqu'il ne respectait pas la convention collective du prestataire. Le Tribunal a également noté que les solutions proposées par la Commission étaient déraisonnables, par exemple, la CCQ prend entre deux et quatre ans pour régler les dossiers. De même, les journées de travail représentaient de très longues distances à parcourir, ce qui rendait difficile la recherche d'un emploi pour le prestataire.
- Par conséquent, le Tribunal a conclu que le prestataire n'avait pas d'options raisonnables à sa disposition et a accueilli l'appel du prestataire et avait donc droit à des prestations d'assurance-emploi.

9- Situation préjudiciable à l'état de santé – recommandation médicale

ii) Le cadre législatif applicable

Loi sur l'assurance-emploi

Interprétation

29. (...)

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 :

(...)

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, (...)



Freepik.

https://www.freepik.com/premium-vector/medical-report-illustration-concept_50367086.htm#fromView=search&page=1&position=34&uid=cfbe717e-f703-494d-8784-5593dc3e8f98

Ce cas est fondé sur l'article 29©(iv) de la LAE. Parmi les solutions raisonnables, on trouve la discussion de l'état de santé avec l'employeur, l'examen des possibilités d'être affecté à un emploi qui convient au prestataire en fonction de sa situation, le recours au syndicat ou à la convention collective, ou la demande de congé si la situation est temporaire. Dans tous les cas, la recommandation médicale doit être versée au dossier et doit indiquer expressément que la prestataire ne peut pas raisonnablement continuer à travailler dans ces conditions.⁷

B) Les décisions favorables aux chômeurs

W.G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2023 TSS 252

Le problème :

- W.G. a interjeté appel de la décision de la Commission, qui concluait que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification, raison pour laquelle il n'était pas possible de lui accorder des prestations d'assurance-emploi.

Les faits :

- W.G., 59 ans, a été technicien en chauffage, ventilation et climatisation dans une entreprise de Toronto pendant 35 ans, jusqu'au 18 mars 2022. Quelques jours après sa démission, il s'installe à l'Île-du-Prince-Édouard. Le prestataire a démissionné parce qu'il avait des problèmes aux genoux (arthrose et chondromalacie aux deux genoux avec

⁷https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-6/aide-memoire.html#asituation_m%C3%A9dicale

arthroscopie et débridement) qui rendait son travail dangereux pour sa santé. Il estimait également qu'il n'était pas raisonnable d'attendre qu'il trouve du travail à l'Île-du-Prince-Édouard avant d'y arriver.

- La Commission a considéré que la démission du prestataire était une décision personnelle, puisque la raison principale était son déménagement à l'Île-du-Prince-Édouard. En outre, le prestataire n'a pas fourni à la Commission les documents démontrant qu'il était obligé de quitter son emploi pour des raisons médicales.

La décision :

- Le Tribunal a évalué les éléments de preuve médicale (lettre du médecin de famille, déclaration du médecin traitant) présentée par le prestataire, documents qui n'avaient pas été présentés à l'époque à la Commission. À cet égard, le Tribunal a mis en lumière le témoignage de l'appelant selon lequel ses problèmes chroniques de genou sont apparus à la suite du travail et se sont aggravés avec le temps.
- Ainsi, le Tribunal a conclu que le prestataire avait quitté son emploi parce que les conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé. Le fait de déménager à l'Île-du-Prince-Édouard n'a aucune incidence sur les résultats concernant son état de santé. Le Tribunal a également souligné que la recherche d'un emploi dans cette province, avant de déménager, ne pouvait être considérée comme une solution raisonnable puisque le prestataire ne pouvait plus effectuer le travail dans lequel il avait de l'expérience depuis 35 ans. En plus, il a également déménagé pendant la pandémie, ce qui a rendu difficile la recherche d'emploi.
- Par conséquent, le Tribunal a conclu que le prestataire n'avait pas d'options raisonnables à sa disposition et a accueilli l'appel du prestataire.

[G.M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2020 TSS 518](#)

Le problème :

- GM a interjeté appel de la décision de la Commission, qui a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification et qu'il n'était pas possible de lui accorder des prestations d'assurance-emploi.

Les faits :

- GM a travaillé pour un employeur à différents postes pendant un an. Il a d'abord travaillé comme éboueur (aide-collecteur) du 26 novembre 2018 au 20 mars 2019. Par la suite, il a travaillé comme chauffeur de camion et éboueur, du 1^{er} juillet 2019 au 17 juillet 2019. Enfin, le prestataire a travaillé comme chauffeur de camion-citerne d'arrosage de plantes (« opérateur d'arrosage ») pour l'employeur, du 29 juillet 2019 au 25 octobre 2019, date à laquelle il a quitté définitivement son emploi. En novembre 2019, le prestataire a déposé une première demande de prestations d'assurance-emploi.
- Le prestataire a fait valoir devant la Commission qu'il avait des problèmes de santé et qu'il ne se sentait pas en mesure de continuer à travailler pour l'employeur, plus

précisément, qu'il avait un certificat médical concluant qu'il ne pouvait pas continuer à exercer sa profession d'éboueur en raison de douleurs aux articulations (ex. : genoux, mains, poignets) ; ce qui démontrerait qu'il était justifié de quitter volontairement son emploi.

- À sa demande, la Commission a considéré qu'il n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait d'abord quitté son emploi d'éboueur pour entreprendre ses études de chauffeur de camion ; et, par la suite, il a quitté son emploi de chauffeur alors que cette profession n'était pas liée à son état de santé.

La décision :

- Le Tribunal a donné une appréciation favorable au certificat du médecin de famille que le prestataire a obtenu lorsque la Commission lui a demandé de fournir des documents justifiant son état de santé. Le Tribunal a également retenu le témoignage du prestataire selon lequel, bien qu'il ait été embauché plus tard comme chauffeur, il travaillait toujours comme éboueur.
- Par conséquent, le Tribunal a conclu que le prestataire n'avait pas d'autres options raisonnables à sa disposition et a accueilli l'appel du prestataire.

10- Travail loin de sa famille – maladie sérieuse dans la famille

ii) Le cadre législatif applicable

Loi sur l'assurance-emploi

Interprétation

29. (...)

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 :

(...)

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent, (...)



Freepik.

https://www.freepik.com/free-vector/hospital-family-visit-concept-illustration_21726205.htm#fromView=search&page=2&position=1&uqid=d456b564-10a4-4402-ab9b-c8d55639de3f

Ce cas est fondé sur l'article 29©(v) de la LAE. La solution raisonnable comprend l'exigence d'un congé si la situation est de courte durée. Si cela n'est pas possible, la maladie doit être **si grave** que la présence du prestataire est nécessaire. Un **certificat médical** ou une **déclaration crédible** est également requis. De plus, la **distance doit être trop grande** pour les déplacements quotidiens.⁸

B) Les décisions favorables aux chômeurs

[D. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 860](#)

Le problème :

- D.B a interjeté appel de la décision de la Commission, qui a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification et qu'il n'était pas possible de lui accorder des prestations d'assurance-emploi.

Les faits :

- D.B travaillait pour son employeur depuis trois ans et a quitté son emploi le 2 novembre 2018 pour accompagner sa femme qui était malade et avait déménagé dans une autre ville. Pour ce faire, ils ont vendu leur maison et ont déménagé dans une région moins chère où ils pourraient subvenir aux besoins de la famille, mais cette région était située loin du travail qu'il avait quitté. Il est à noter que son épouse touchait un salaire plus

⁸https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-6/aide-memoire.html#atravailloin_maladie

élevé que celui du prestataire jusqu'au moment où elle est tombée malade et a pris un congé d'invalidité de longue durée, soit jusqu'au 30 octobre 2018, quelques jours avant la démission du prestataire. Le médecin de sa femme, en 2019, a confirmé qu'elle était malade et que la date de récupération était inconnue.

- La Commission a rejeté la demande d'assurance-emploi parce qu'elle estimait que le prestataire disposait de la solution raisonnable de trouver un emploi dans la nouvelle région, avant de quitter son emploi ou de déménager.

La décision :

- Le Tribunal n'a pas accepté les observations de la Commission parce que le prestataire a agi principalement sur la base de son obligation de prendre soin de sa femme, considérant qu'il était seul financièrement responsable de la famille pendant sa période de récupération. Dans ce sens, le prestataire avait besoin d'accompagner sa femme, ce qui expliquait la raison principale de son départ et de son déménagement dans une autre région. Le Tribunal a également souligné qu'en l'espèce, il n'était pas nécessaire d'examiner s'il avait d'autres solutions raisonnables (comme trouver un emploi avant de déménager), puisqu'il suffisait de démontrer la nécessité d'accompagner son épouse.
- Par conséquent, le Tribunal a accueilli l'appel du prestataire, de sorte qu'il avait droit à des prestations d'assurance-emploi.

[M. P. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2015 TSSDGAÉ 167](#)

Le problème :

- M.P a interjeté appel de la décision de la Commission, qui concluait que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification, ce qui explique pourquoi il n'était pas possible de lui accorder des prestations d'assurance-emploi.

Les faits :

- Le prestataire a travaillé comme contremaître pour une entreprise de construction pendant de nombreuses années jusqu'au 17 janvier 2015, date à laquelle il a cessé de travailler parce qu'il s'est consacré à l'accompagnement de sa mère qui avait été victime d'un accident le 7 janvier 2015 et qui était dans le coma. Il est à noter que sa mère a été admise en soins intensifs dans un hôpital d'une région autre que celle du travail du prestataire. De même, le prestataire a été le seul des quatre frères et sœurs à se consacrer à temps plein à l'aide de sa mère jusqu'à sa sortie en mai 2015.
- La Commission a rejeté la demande d'assurance-emploi parce qu'elle estimait que sa démission n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas, puisqu'il aurait pu opter de discuter avec son employeur de la possibilité d'obtenir un congé ou le faire transférer dans la région où sa mère était hospitalisée ou de demander à un autre membre de la famille de s'occuper de sa mère.

La décision :

- Le Tribunal n'a pas accepté les observations de la Commission parce que le prestataire a agi principalement sur la base de son obligation de prendre soin de sa mère. Le Tribunal a notamment tenu compte du fait que le prestataire était le porte-parole de sa famille en ce qui concerne les soins de sa mère, de sorte qu'il devait être disponible pour les décisions qui seraient prises alors que sa mère était dans le coma. De plus, après la sortie de sa mère, le prestataire a été le seul à s'occuper d'elle parce que ses trois sœurs vivaient dans d'autres régions du pays ; et il n'avait pas d'amis ou de voisins qu'il connaissait dans le nouveau lieu de résidence de sa mère. En ce sens, il n'y avait pas d'autres solutions raisonnables qu'il aurait pu choisir avant de démissionner.
- Par conséquent, le Tribunal a accueilli l'appel du prestataire et celui-ci a donc eu droit à des prestations d'assurance-emploi.

11- Travail loin de sa famille – après une période raisonnable d’absence

ii) Le cadre législatif applicable

Loi sur l’assurance-emploi

Interprétation

29. (...)

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 :

(...)

(ii) nécessité d’accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence, (...)



Ce cas est fondé sur l’article 29©(ii) de la LAE. Il doit s’agir d’un délai raisonnable au cours duquel le prestataire a été séparé de la famille après avoir accepté un emploi en vue de la déménager ou à un endroit où cela aurait été impossible; et la distance est telle qu’elle ne lui permet pas de se déplacer quotidiennement ou périodiquement jusqu’à son domicile. La solution raisonnable serait de trouver un emploi avant de démissionner. Le prestataire qui ne réussit pas à trouver un emploi après un temps ou dû à la distance est aussi justifié dans sa démission.⁹

Freepik.

https://www.freepik.com/free-vector/challenges-divorced-dads-abstract-concept-illustration-non-custodial-father-court-decision-challenging-custody-depressed-child-bad-relations-family-fight_10782441.htm#fromView=search&page=1&position=5&uuiid=7ded30fb-bed0-41f5-a897-4440a8997c57

B) Les décisions favorables aux chômeurs

S. M. c. Commission de l’assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 499

Le problème :

- S.M a interjeté appel de la décision de la division générale du Tribunal qui a confirmé la décision de la Commission selon laquelle la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification, raison pour laquelle il n’était pas possible de lui accorder des prestations d’assurance-emploi.

Les faits :

- Au cours de l’année 2018, S.M a travaillé dans une province, loin de la province où vivait son mari. En raison du type de travail, elle a été isolée des autres personnes pendant 15

⁹https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-6/aide-memoire.html#atravailloin_absence

heures au cours de la même journée de travail, ce qui lui a causé du stress et de l'anxiété. D'autre part, elle et son partenaire étaient séparés depuis quelques années, bien qu'ils aient toujours maintenu leur lien conjugal et leur amitié, au point qu'ils se sont réconciliés au début de 2017. Cependant, les visites entre les deux étaient très sporadiques en raison de la distance qui les séparait. Par conséquent, la prestataire a décidé de quitter son emploi en raison de la difficulté à trouver un logement plus sécuritaire dans la région où elle travaillait, du stress et de l'anxiété qu'elle subissait, ainsi que de son désir de déménager dans la province où se trouvait son mari.

- La division générale a noté que la situation de l'appelante ne correspondait pas aux dispositions de la loi, puisqu'il ne s'agissait pas de la nécessité d'accompagner son mari pour un problème médical ou similaire, ni de conditions dangereuses pour la santé et la sécurité. En ce sens, la division générale s'est concentrée sur les efforts de la prestataire pour régler ses problèmes conjugaux, un motif qui n'est pas couvert par la loi. En ce sens, la division générale a déclaré que ces démarches, comme le fait d'emménager à nouveau avec son mari, ne répondaient pas au critère de « justification » et qu'il s'agissait plutôt de tentatives de la part de la prestataire de « raviver la flamme » dans son couple.

La décision :

- La division d'appel a conclu que la division générale avait commis une erreur de droit parce qu'elle n'avait pas tenu compte de toutes les circonstances pertinentes à l'affaire et qu'elle n'avait pas compris la preuve de la prestataire concernant la nature et le statut de son mariage. Ainsi, la division d'appel a considéré que la loi n'exige pas que l'état de stress soit de nature à obliger la prestataire à quitter immédiatement son emploi. D'autre part, la division d'appel a accepté l'explication de la prestataire selon laquelle, si elle avait conservé son emploi, elle aurait certainement dû se séparer de son mari.
- Dans cet ordre d'idées, la division d'appel a conclu que les deux facteurs (le stress lié à l'isolement au travail et l'éloignement de son mari) sont interdépendants, ce qui a aggravé l'état d'anxiété de la prestataire. C'est pourquoi, pour la division d'appel, il était justifié que la prestataire ait quitté son emploi pour « accompagner » son mari, au sens de l'article 29, sous c), ii), de la loi sur l'AE. De même, le fait qu'ils étaient séparés depuis plusieurs années et qu'ils ne puissent se voir qu'occasionnellement n'a pas d'impact sur la relation conjugale qu'ils entretiennent encore, d'autant plus s'ils sont réconciliés.
- Par conséquent, le Tribunal a conclu que la démission de la prestataire était la seule solution raisonnable dans son cas et a accueilli l'appel de la prestataire.

[R.H. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 1667](#)

Le problème :

- R.H a interjeté appel de la décision de la Commission, qui a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification, raison pour laquelle il n'était pas possible de lui accorder des prestations d'assurance-emploi.

Les faits :

- Le prestataire a quitté son emploi pour s'installer avec sa compagne et son fils qui vivaient dans une autre ville. Selon le prestataire, son fils de 12 ans avait besoin d'une figure paternelle pour l'aider à régler ses problèmes d'alcool et de drogue.
- La Commission a rejeté la demande d'assurance-emploi au motif que le prestataire et son épouse n'avaient pas cohabité pendant un an et n'étaient donc pas en union de fait. La Commission a également indiqué qu'il avait pu choisir d'autres options, comme trouver un emploi dans la ville où vivait son fils, avant de déménager.

La décision :

- Le Tribunal a accepté la justification du prestataire selon laquelle la seule solution raisonnable dans son cas était de quitter son emploi, parce que sa femme avait besoin d'une aide urgente et n'avait personne d'autre pour l'aider à résoudre les problèmes de drogue et d'alcool de son fils. En ce sens, il ne pouvait pas attendre de trouver un autre emploi dans la ville où vivait son partenaire, tandis que son fils continuait à avoir des problèmes de comportement.
- Par conséquent, le Tribunal a accueilli l'appel du prestataire et celui-ci a donc eu droit à des prestations d'assurance-emploi.

2. Le trop-payé



Freepik.
https://www.freepik.com/premium-vector/concept-obtaining-universal-basic-income-hand-extends-money-happy-man-blue-background_138417097.htm#fromView=search&page=2&position=34&uqid=ad171fec-77be-4942-917f-fd0e394494-c6

ii- Le cadre législatif applicable

- L'article 43 et 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Loi sur l'assurance-emploi

Obligation de rembourser le versement excédentaire

43 La personne qui a touché des prestations en vertu de la présente loi au titre d'une période pour laquelle elle était exclue du bénéfice des prestations ou des prestations auxquelles elle n'est pas admissible est tenue de rembourser la somme versée par la Commission à cet égard.

Nouvel examen de la demande

52 (1) Malgré l'article 111 mais sous réserve du paragraphe (5), la Commission peut, dans les trente-six mois qui suivent le moment où des prestations ont été payées ou sont devenues payables, examiner de nouveau toute demande au sujet de ces prestations.

(2) Si elle décide qu'une personne a reçu une somme au titre de prestations pour lesquelles elle ne remplissait pas les conditions requises ou au bénéfice desquelles elle n'était pas admissible, ou n'a pas reçu la somme pour laquelle elle remplissait les conditions requises et au bénéfice de laquelle elle était admissible, la Commission calcule la somme payée ou à payer, selon le cas, et notifie sa décision au prestataire.

(...)

(5) Lorsque la Commission estime qu'une déclaration ou affirmation fautive ou trompeuse a été faite relativement à une demande de prestations, elle dispose d'un délai de soixante-douze mois pour réexaminer la demande. »

Lorsque des erreurs commises par le prestataire ou par la Commission entraîne des prestations qui ont été versées en trop, cette dernière peut réclamer le trop-payé.

Notamment, lorsqu'il existe des contrastes entre les montants de rémunération déclarés par le chômeur et les montants de rémunération déclarés par l'employeur de ce dernier, la Commission demandera au prestataire d'expliquer ces différences et rendra une décision. Si elle considère qu'il y a eu un trop-payé, elle fera parvenir au prestataire une décision et un avis de dette. Celui-ci aura 30 jours pour faire une demande de révision contestant la décision, sauf en cas de prolongation du délai par la Commission¹⁰.

La décision de la Commission d'accorder une prolongation du délai pour la demande de révision est discrétionnaire¹¹. Une telle décision peut être infirmée seulement lorsqu'il est démontré que la Commission n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire : agir de bonne foi, prendre en compte tous les facteurs pertinents et ne pas tenir compte des facteurs non pertinents. Les facteurs pertinents comprennent : l'existence d'une explication raisonnable à l'appui de la demande de prolongation du délai, la manifestation constante par la prestataire de son intention de demander la révision, les chances raisonnables de succès et l'absence de préjudice à la Commission en autorisant une telle prolongation de délai¹².



Cependant, la Commission doit respecter certains délais spécifiques qui varient selon la nature du trop-payé :

- ii) Lorsque le trop-payé est le résultat d'une erreur, la Commission dispose de trois ans pour découvrir l'existence du trop-payé (soit le délai entre le paiement et l'émission de la décision) et en exiger le remboursement¹³. Dans ce cas, la Commission ne peut pas imposer de pénalité, ni d'avis de violation, ni intérêt sur ladite dette.

B) Si le trop-payé est le résultat de fausses déclarations, la Commission dispose de six ans pour découvrir l'existence de cette dette, et en exiger le remboursement¹⁴. Il est d'ailleurs important de souligner que la loi permet à la Commission d'infliger une pénalité au prestataire dans ce cas¹⁵. Toutefois, celle-ci n'a pas le droit d'imposer une telle pénalité plus de trois ans après une fausse déclaration¹⁶. La Commission a également le pouvoir d'imposer des intérêts sur les trop-payés.

¹⁰ Art. 112(1) L.A.E.

¹¹ Art. 112(3) L.A.E.

¹² Art. 1(1) et 1(2) Règlement sur les demandes de révision

¹³ Art. 52(1) L.A.E.

¹⁴ Art. 52(5) L.A.E.

¹⁵ Art. 38(1) et 38(2) L.A.E.

¹⁶ Art. 40 L.A.E.

Dans tous les scénarios, la Commission dispose d'un délai de six ans suivant l'avis de décision, en plus des délais d'appel, pour récupérer une dette¹⁷. Une fois passé ce délai de six ans, la dette est effacée.

2- Les décisions favorables aux chômeurs

C. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2017 TSSDGAE 86

Le problème :

- La prestataire a présenté une demande de prestation le 23 juillet 2011, et le versement des prestations a commencé.
- Un nouveau calcul de son taux de prestations a entraîné un trop-payé.
- À la suite d'une demande de révision tardive, la Commission a refusé de lui accorder une prolongation du délai pour présenter sa demande.
- Le Tribunal doit donc déterminer si la Commission était en droit de refuser de prolonger la période de 30 jours prévue pour permettre à l'appelante de présenter une demande de révision.

Les faits :

- Un avis de dette avait été envoyé à la prestataire en date du 6 avril 2012.
- Le 11 mai 2012, la prestataire a demandé à la Commission de vérifier les anomalies sur le RE, puisque selon elle, le trop-payé était attribuable aux erreurs que son ancien employeur avait commises sur le RE.
- La prestataire écrit une lettre d'explication à la Commission le 6 octobre 2014, mais n'a jamais reçu de réponse. Elle pensait donc que le problème avait été résolu.
- Le 27 juillet 2016, la Commission a communiqué avec la prestataire et lui a conseillé de présenter une demande de révision. Le même jour, elle a présenté une demande de révision de la décision portant sur le trop-payé.

La décision :

- La demande de révision de la prestataire a été effectivement présentée hors délai, puisqu'elle a reçu communication de la décision en avril 2012 et a présenté sa demande en juillet 2016.
- Dans les faits, le Tribunal juge que par l'appel qui a été fait le 11 mai 2012, la prestataire a demandé à la Commission de faire enquête, ce qui équivaut à demander une révision, bien que de manière informelle. Le Tribunal juge d'ailleurs que sa lettre est la preuve d'une intention constante de contester la décision relative au trop-payé. En conséquence, le Tribunal ne constate aucun retard important dans les mesures que l'appelante a prises

¹⁷ Art. 47(3) L.A.E.

pour contester la décision portant sur le trop-payé ni aucune interruption de son intention constante d'interjeter appel de la décision du mieux qu'elle le pouvait.

- Le Tribunal estime que sa cause a des chances raisonnables de succès et que l'autorisation du délai supplémentaire ne porterait préjudice à personne.
- Le Tribunal conclut alors que la prestataire a droit à un prolongation du délai afin de pouvoir présenter sa demande de révision du trop-payé.

3. Les travailleurs étrangers temporaires



Freepik.
https://www.freepik.com/free-vector/diversity-business-man-woman_5685571.htm#fromView=search&page=2&position=52&uuiid=51f27275-1fe2-44b9-b5d8-232d296fc0c

1- Les prestations de l'assurance-chômage

A) Le cadre législatif applicable

- L'article 7(1) de la Loi sur l'assurance emploi

Loi sur l'assurance-emploi

• **7 (1)** Les prestations de chômage sont payables, ainsi que le prévoit la présente partie, à un assuré qui remplit les conditions requises pour les recevoir.(...)

b) il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable.

La *Loi sur l'assurance-emploi* définit des prestations au soutien du revenu temporaire aux Canadiens et étrangers légalement autorisés à travailler au Canada. Pour y avoir accès, il faut entre autres avoir occupé un emploi assurable pendant le nombre requis d'heures, l'avoir perdu et être disponible pour un emploi.

B) Les décisions favorables aux chômeurs

Still c. M.R.N. (C.A.), 1997 (CAF), [1998] 1 CF 549

Le résumé :

- L'emploi effectué par un travailleur qui a légalement immigré au Canada et dont la procédure de résidence permanente est en cours est considéré comme un emploi assurable au sens de la loi sur l'assurance-emploi.

Les faits :

- Mme Still, citoyenne des États-Unis, en attendant l'issue de sa demande de statut de résidente permanente, a accepté de travailler comme femme de ménage sans obtenir le permis de travail.
- Elle a été mise à pied et par la suite elle a demandé les prestations en vertu de la loi sur l'assurance-emploi
- Sa demande avait été initialement rejetée par le ministre du Revenu national et la Cour canadienne de l'impôt au motif que le défaut de M^{me} Still d'obtenir un permis de travail avait entraîné la formation d'un contrat de louage de services illégal et, corrélativement, qu'un tel contrat n'était pas un « emploi assurable » au sens de la Loi sur l'assurance-chômage

La décision :

- La Cour pose que Mme Still est une immigrante légale et qu'elle a agi de bonne foi. Sous ce fondement, la cour conclue que l'intérêt public penche en faveur des immigrants légaux agissant de bonne foi et donne raison à Mme Still.

[Godoy Enriquez c. M.R.N., 2019 CCI 114](#)**Le résumé :**

- Les heures de travail effectuées par un travailleur étranger pour un employeur autre que celui mentionné sur son permis de travail fermé sont assurables dans le cadre de la Loi sur l'assurance-emploi.

Les faits :

- 18 travailleurs temporaires originaires du Guatemala ont obtenu un permis de travail qui les autorisaient à travailler pour un employeur spécifique.
- A cause du travail indécent que leur proposait l'employeur spécifique, les travailleurs guatémaltèques ont quitté leur emploi pour un autre sans qu'il y ait modification de leur permis de travail fermé
- Les travailleurs ne détenaient pas un permis de travail valide pour leur second emploi.

La décision :

- La Cour canadienne de l'impôt, en se fondant sur le Code Civil du Québec, conclut que les contrats de travaux n'étaient pas frappés de nullité absolue à cause de la bonne foi des travailleurs guatémaltèques et de l'objet visé par la Loi sur l'assurance-emploi.

[Boureghida et 9231-6207 Québec inc. \(F\), 2018 QCTAT 45](#)**Le résumé :**

- L'emploi effectué par un étudiant étranger titulaire d'un permis de travail non inscrit à un établissement peut être assurable.

Les faits :

- M. Mohammed Boureghida est un Algérien titulaire venu étudier au Québec muni de son permis de travail lui permettant de travailler à l'intérieur et à l'extérieur du campus s'il est étudiant en temps plein

- M. Mohammed fait malheureusement un accident au travail et sollicite les prestations conformément à la loi sur l'assurance-emploi
- M. Mohammed à la date de l'accident avait un permis d'études valide mais n'était pas encore inscrit dans un établissement même si une demande avait été faite dans ce sens quelques jours plutôt.

La décision :

- Le Tribunal décide de faire droit à la demande de M. Mohammed se fondant sur le fait que sa bonne foi a été démontré et faisant ainsi référence à l'arrêt *Still c. Le ministre du Revenu national*.

[Haule c. M.R.N., 1998 CanLII 71 \(CCJ\)](#)

Le résumé :

- Le travail effectué par un étudiant chercheur étranger sans permis de travail est assurable si cet emploi va dans le cadre de ses recherches pour un employeur recommandé par son école.

Les faits :

- M. Haule, un étudiant chercheur étranger, est titulaire d'un permis d'études et d'un permis pour travailler sur le campus.
- Avant leurs dates d'échéance, il a fait une demande de renouvellement ses deux permis mais seul son permis d'études a été renouvelé.
- Son employeur est un partenaire de son université et son travail cadre avec l'avancement de ses recherches.
- Il a sollicité les prestations après la fin de contrat de travail.

La décision :

- La Cour a affirmé que le contrat de travail en cause est valide malgré l'absence de permis de travail sur la base la bonne foi manifeste de l'employé en faisant mention de l'arrêt [Still c. M.R.N.](#)

2- Les conditions de travail

A) Le cadre législatif applicable

- Les articles 41.1 et 92.9 à 92.12 de la *Loi sur les normes de travail*.
- Les articles 10 à 20.1 de la *Charte des droits et des libertés de la personne*.



Freepik,
https://www.freepik.com/free-vector/flat-multiracial-colours-stop-racism-concept-8687109.htm#fromView=search&page=2&from_view=detail&from_uid=3e6b71e-87f4-4b7b-9eb8-2e50ec2b6608

Loi sur les normes de travail

41.1 Un employeur ne peut accorder à une personne salariée un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'elle travaille habituellement moins d'heures par semaine.

92.9 L'employeur qui embauche un travailleur étranger temporaire doit informer sans délai la Commission de la date d'arrivée du travailleur, de la durée de son contrat et, si la date de son départ ne coïncide pas avec la fin de son contrat, de la date et des raisons de son départ. L'employeur doit de plus consigner ces informations dans le système d'enregistrement ou le registre qu'il tient conformément au règlement pris en application de l'article 29.

92.10. Si, après enquête, la Commission (CNESST) a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement, elle peut, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recourt pour le compte de ce travailleur.

92.11. Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire qu'il lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant.

92.12. Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire des frais liés à son recrutement, autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.

Charte des droits et libertés de la personne

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale.

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

Un travailleur étranger temporaire ou immigrant a les mêmes droits salariaux que les autres employés pour les mêmes tâches et dans les mêmes circonstances. Ainsi, il ne devrait pas être le sujet de discrimination fut elle directe ou indirecte.

La discrimination directe d'un employé temporaire ou immigrant se matérialise par des règles qui établissent clairement une distinction en sa défaveur sur l'un des motifs prohibés, tandis qu'une discrimination indirecte s'observe par des règles qui semblent neutres mais qui ont un effet discriminatoire.

4. Le refus ou la négligence de postuler un emploi

1- Le cadre législatif applicable

- L'article 27 (1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Loi sur l'assurance-emploi

27 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations prévues par la présente partie si, sans motif valable, depuis l'arrêt de rémunération qui est à l'origine de sa demande, selon le cas :

- a)** il n'a pas postulé un emploi convenable qui était vacant, après avoir appris que cet emploi était vacant ou sur le point de le devenir, ou a refusé un tel emploi lorsqu'il lui a été offert ;
- b)** il n'a pas profité d'une occasion d'obtenir un emploi convenable ;
- c)** il n'a pas suivi toutes les instructions écrites que lui avait données la Commission en vue de l'aider à trouver un emploi convenable, si ces instructions étaient raisonnables eu égard à la fois à sa situation et aux moyens usuels d'obtenir cet emploi ;
- d)** il ne s'est pas présenté à une entrevue à laquelle la Commission lui avait ordonné de se présenter afin de permettre à celle-ci ou à tout autre organisme approprié, selon le cas :
 - (i)** de fournir des renseignements et instructions visant à l'aider à trouver un emploi,
 - (ii)** de décider si des cours de formation professionnelle ou toute autre forme d'aide à l'emploi pourraient lui être utiles



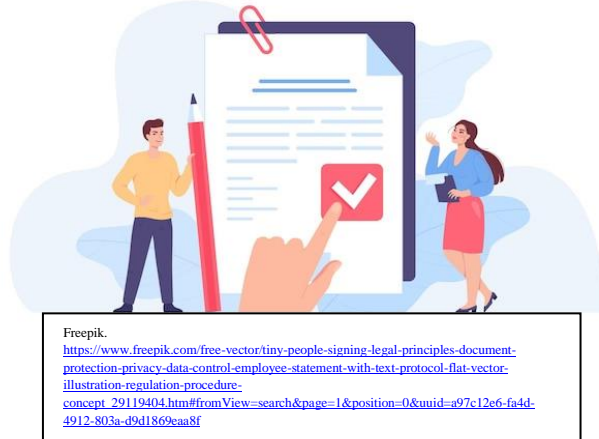
Freepik.
https://www.freepik.com/free-vector/postponed-concept-man-sitting_7471672.htm#fromView=search&page=1&position=11&uuiid=c9b025d1-bbce-49c8-aaec-36252bfe6bf3

Une personne au chômage qui subit un arrêt de rémunération de 7 jours et qui a effectué un emploi assurable pendant les heures nécessaires selon la loi au cours de sa période de référence peut bénéficier des prestations chômage en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La même loi prévoit que les prestations cessent si le prestataire refuse un emploi ou est négligent pour postuler un emploi.

Pour déterminer si le prestataire a droit aux prestations, il faut vérifier s'il remplit les deux conditions suivantes :

1. Qu'il effectue les démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi.
2. Qu'il est disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable

5. La défalcation



1- Le cadre législatif applicable

- L'article 43 et 153.1306(1)(f) de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Loi sur l'assurance-emploi

« **Obligation de rembourser le versement excédentaire**

43 La personne qui a touché des prestations en vertu de la présente loi au titre d'une période pour laquelle elle était exclue du bénéfice des prestations ou des prestations auxquelles elle n'est pas admissible est tenue de rembourser la somme versée par la Commission à cet égard. »

« **Défalcation de sommes indûment versées**

153.1306 (1) La Commission peut défalquer une somme due aux termes de l'article 43 si, selon le cas :

(...)

f) elle estime, compte tenu des circonstances, que :

(i) soit la somme est irrécouvrable,

(ii) soit le remboursement de la somme imposerait au débiteur un préjudice abusif

(...) »

- L'article 56(1)(f)(ii) du *Règlement sur l'assurance-emploi*

Règlement sur l'assurance-emploi

« **Défalcation des sommes indûment versées, des pénalités et des intérêts**

56 (1) La Commission peut défalquer une pénalité à payer en application des articles 38, 39 ou 65.1 de la Loi ou une somme due aux termes des articles 43, 45, 46, 46.1 ou 65 de la Loi ou les intérêts courus sur cette pénalité ou cette somme si, selon le cas :

(...)

f) elle estime, compte tenu des circonstances, que :

(i) soit la pénalité ou la somme, y compris les intérêts courus, est irrécouvrable,

(ii) soit le remboursement de la pénalité ou de la somme, y compris les intérêts courus, imposerait au débiteur un préjudice abusif,
(...) »

En principe, ces articles donnent à la Commission le pouvoir discrétionnaire d'annuler un trop-payé lorsque son remboursement causerait un préjudice injustifié à la personne.

Face à une telle demande, la Commission doit premièrement considérer si la dette est recouvrable. Si elle estime que c'est le cas, la Commission doit alors se demander s'il y aura un préjudice abusif découlant du remboursement. Dans l'exercice de sa discrétion de défalquer le tout ou une partie du trop-payé, la Commission doit prendre en considération l'ensemble des circonstances du remboursement, et non celles du trop-payé et de la demande de prestations, afin de déterminer si le remboursement du trop-payé imposera au prestataire un préjudice abusif ou pas¹⁸. Ainsi, les questions de bonne foi et de la cause du trop-payé ne deviennent pertinentes que lorsque la Commission conclut qu'il y aura un préjudice abusif.

La notion de « préjudice abusif » s'évalue en fonction de la situation familiale, professionnelle et financière du prestataire¹⁹. Ainsi, le seuil est assez élevé pour conclure à l'existence de difficultés excessives pour justifier la défalcation. Un tel préjudice :

signifie que la situation financière dans laquelle se trouve le prestataire ne lui permet de rembourser aucune portion de la dette, si minime qu'elle soit, à moins de se priver des choses nécessaires à la vie telles que la nourriture, le vêtement, le logement, les soins médicaux, les services publics (tels que l'eau, l'électricité et le chauffage) et de ne pouvoir faire face aux modalités de remboursement de prêts à court et long terme pour des articles tels qu'une automobile, une maison, du mobilier et des appareils ménagers²⁰.

En somme, si le prestataire a la capacité de s'acquitter de ses dettes, il n'y a rien qui justifie la défalcation à son égard.

Quant à la procédure, le prestataire doit nécessairement communiquer avec la Commission et faire référence précisément à l'article en question dans sa demande d'annulation. Il doit d'ailleurs fournir les renseignements nécessaires démontrant le préjudice que causerait un tel recouvrement. Puisqu'il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire qui a été conféré exclusivement à la Commission, la division générale et la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale n'ont pas le pouvoir de rendre ou de réviser les décisions de défalcation de la Commission²¹. Toutefois, en cas de rejet de

¹⁸ *Girard c. Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 65, par. 7 et 9.

¹⁹ *Id.*, par. 8 et 9.

²⁰ *Girard c. Canada (Procureur général)*, 2004 CF 882, par. 11.

²¹ Art. 112.1 L.A.E.

la demande par la Commission, il est possible pour un prestataire de présenter une demande de contrôle judiciaire auprès de la Cour fédérale²².

2- Les décisions favorables aux chômeurs

Il n'existe aucune décision du Tribunal de la sécurité sociale à ce sujet, compte tenu de l'absence de compétence du Tribunal sur les décisions de défalcation rendues par la Commission.

Quant à la compétence de la Cour fédérale en contrôle judiciaire sur ce sujet, aucune décision favorable aux chômeurs a été rendue jusqu'à présent. Compte tenu de la norme de contrôle judiciaire applicable aux questions relatives au pouvoir discrétionnaire de la Commission d'accorder la défalcation d'une somme due, le prestataire doit démontrer que la décision rendue par la Commission était manifestement déraisonnable. En d'autres mots, il doit prouver que la décision n'a pas été le résultat d'un raisonnement cohérent, ce qui représente un seuil particulièrement difficile à atteindre. 4141

²² *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. D. E.*, 2016 TSSDAAE 318, par. 24.