



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *S. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 95

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-4066

ENTRE :

S. B.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division Générale - Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 20 juillet 2016

DATE DE LA DÉCISION : 21 juillet 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

[1] L'appelant, monsieur S. B., était présent lors de l'audience téléphonique (téléconférence), tenue le 20 juillet 2016.

INTRODUCTION

[2] Le 14 septembre 2015, l'appelant a présenté une demande renouvelée de prestations ayant pris effet le 13 septembre 2015. L'appelant a déclaré avoir travaillé à titre d'« aide-cuisinier/aide-cuisinière » pour l'employeur Nickels (2894645 Canada inc.), du 10 octobre 2013 au 6 septembre 2015 inclusivement, et avoir cessé de travailler pour cet employeur afin de devenir travailleur indépendant (pièces GD3-3 à GD3-13).

[3] Le 7 octobre 2015, l'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a avisé l'appelant qu'il n'avait pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 6 septembre 2015, car il a volontairement arrêté de travailler chez l'employeur 2894645 Canada inc., le 6 septembre 2015, sans motif valable, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »), (pièces GD3-17 et GD3-18).

[4] Le 19 octobre 2015, l'appelant a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-19 et GD3-20).

[5] Le 10 novembre 2015, la Commission a avisé l'appelant qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit, en date du 7 octobre 2015, concernant son départ volontaire (pièces GD3-23 et GD3-24).

[6] Le 10 novembre 2015, la Commission a avisé l'employeur 2894645 Canada inc. qu'elle maintenait la décision rendue à l'endroit de l'appelant, en date du 7 octobre 2015, concernant son départ volontaire (pièces GD3-25 et GD3-26).

[7] Le 7 décembre 2015, l'appelant a présenté un Avis d'appel auprès de la Section de l'assurance-emploi de la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal »), (pièces GD2-1 à GD2-7).

[8] Dans une lettre en date du 10 décembre 2015, le Tribunal a informé l'employeur 2894645 Canada inc. que s'il souhaitait devenir une « personne mise en cause » dans le présent dossier, il devait déposer une demande à cet effet, au plus tard le 28 décembre 2015 (pièces GD5-1 et GD5- 2). L'employeur n'a pas donné suite à cette lettre.

[9] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que l'appelant sera la seule partie à assister à l'audience ;
- b) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent (pièces GD1-1 à GD1-4).

QUESTION EN LITIGE

[10] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

DROIT APPLICABLE

[11] Les dispositions relatives au départ volontaire sont mentionnées aux articles 29 et 30 de la Loi.

[12] Pour l'application des articles 30 à 33 de la Loi relativement à l'exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi dans le cas d'un « départ sans justification », le paragraphe 29c) de la Loi prévoit que :

[...] le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas : (i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre, (ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence, (iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne, (iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, (v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent, (vi) assurance raisonnable d'un

autre emploi dans un avenir immédiat, (vii) modification importante de ses conditions de rémunération, (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci, (ix) modification importante des fonctions, (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur, (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit, (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs, (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi, (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

[13] Les paragraphes 30(1) et 30(2) de la Loi prévoient les dispositions suivantes concernant une « exclusion » du bénéfice des prestations :

[...] (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas : a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage; b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33. (2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

PREUVE

[14] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 8 septembre 2015, indique que l'appelant a travaillé pour l'employeur 2894645 Canada inc., du 10 octobre 2013 au 6 septembre 2015 inclusivement, et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur après avoir effectué un départ volontaire (code E – départ volontaire), (pièce GD3-14) ;
- b) Le 7 octobre 2015, l'employeur a déclaré que l'appelant a quitté son emploi, car il ne voulait plus travailler toutes les fins de semaine. L'employeur a expliqué que l'appelant aurait voulu travailler seulement du lundi au vendredi, mais que dans le domaine de la restauration, ce n'était pas possible de le faire (pièce GD3-16).

[15] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelant a rappelé les principaux éléments au dossier et les circonstances l'ayant amené à quitter volontairement son emploi chez l'employeur 2894645 Canada inc., dans le but de démontrer que son départ volontaire était justifié, au sens de la Loi ;
- b) L'appelant a précisé que pendant toute la durée de sa période d'emploi chez l'employeur 2894645 Canada inc. soit, du 10 octobre 2013 au 6 septembre 2015, et contrairement à ce qui a été indiqué dans une déclaration faite à la Commission (pièce GD3-22), il a travaillé selon l'horaire suivant : lundi, mardi et jeudi, de 9 h à 15 h ; vendredi de 9 h à 16 h et les samedis et dimanches, de 8 h à 16 h. Il a spécifié qu'il pouvait terminer à une heure plus tardive les fins de semaine, ou travailler en soirée, selon les besoins exprimés par l'employeur. L'appelant a précisé qu'il bénéficiait d'une journée de congé, le mercredi (pièces GD3-3 à GD3-14 et GD3-22).

ARGUMENTS DES PARTIES

[16] L'appelant a présenté les observations et les arguments suivants :

- a) Il a expliqué avoir quitté volontairement son emploi afin de devenir travailleur indépendant, et parce qu'il n'était pas satisfait de ses conditions de travail (pièces GD3-6 et GD3-15) ;
- b) L'appelant a affirmé ne jamais avoir demandé à l'employeur de travailler seulement du lundi au vendredi, comme celui-ci l'a affirmé à la Commission, dans une déclaration en date du 7 octobre 2015 (pièce GD3-16). Il a précisé avoir demandé à l'employeur de pouvoir bénéficier d'une fin de semaine de congé, de temps en temps (ex. : une fois par mois ou par mois et demi). L'appelant a spécifié avoir également mentionné à l'employeur qu'il était prêt à travailler le mercredi afin de pouvoir bénéficier du congé demandé. Il a souligné avoir formulé sa demande de congé au cours du mois de septembre 2015, alors qu'il y avait moins d'achalandage chez l'employeur, et non en « plein rush », et que sa demande avait été refusée. L'appelant a indiqué que l'employeur n'avait eu aucune considération pour lui. Il a affirmé que s'il avait pu se prévaloir d'une fin de semaine de congé, à l'occasion, cette situation aurait fait du bien à

son couple et aurait également fait en sorte qu'il aurait eu moins d'occasions de se « chicaner » avec tout le monde (ex. : collègues de travail, conjointe, enfants), (pièce GD3-16) ;

- c) Il a expliqué avoir discuté de la situation avec son employeur, mais que celui-ci n'avait pas accepté de lui accorder un tel congé, en raison des besoins qu'il avait. L'appelant a jugé que c'était une cause perdue, et a alors décidé de quitter son emploi. Selon lui, l'employeur a manqué de reconnaissance à son endroit (pièces GD3-6, GD3-15 et GD3-22) ;
- d) L'appelant a fait valoir qu'il avait été disponible pour répondre à tous les caprices de son employeur. Il a souligné qu'après avoir fait une demande très raisonnable à son employeur, au sujet des congés qu'il désirait obtenir, il s'est alors rendu compte que celui-ci n'avait aucune considération à son endroit. Il a alors trouvé juste de lui donner ses deux semaines de préavis (pièce GD2-4) ;
- e) L'appelant a expliqué qu'il désirait être son propre patron et qu'il souhaitait « partir à son compte ». Il a indiqué avoir entrepris une démarche auprès du Centre local d'emploi (CLE) concernant son projet de devenir travailleur indépendant (programme de travailleur indépendant). L'appelant a précisé avoir entrepris sa démarche auprès du CLE, vers octobre 2015 soit, après avoir effectué son départ volontaire. Il a expliqué que cet organisme ne lui avait pas offert l'aide souhaitée pour la réalisation de ce projet (pièces GD3-15 et GD3-22) ;
- f) L'appelant a indiqué ne pas avoir effectué de recherches d'emploi avant de quitter celui qu'il avait auprès de l'employeur 2894645 Canada inc. Il a précisé avoir effectué de telles démarches après avoir quitté volontairement son emploi. L'appelant a expliqué qu'il n'avait pas eu le temps de chercher un autre emploi en raison de l'horaire de travail qu'il avait chez cet employeur. Il a spécifié avoir regardé ailleurs seulement lorsqu'il a cessé de travailler pour l'employeur en question. L'appelant a indiqué avoir effectué beaucoup de recherches d'emploi dans plusieurs domaines (ex. : travailleur autonome, homme à tout faire, préposé aux bénéficiaires). Il a mentionné avoir réalisé de petits

contrats, depuis qu'il a effectué son départ volontaire, mais ne pas travailler pour un employeur présentement (pièces GD3-15 et GD3-22) ;

- g) L'appelant a indiqué ne pas avoir communiqué avec son ancien employeur afin de reprendre le poste qu'il avait. Il a souligné ne pas avoir aimé la façon de travailler de l'employeur, que celui-ci n'avait eu aucune considération pour lui et qu'il n'allait pas retourner travailler à cet endroit. L'appelant a souligné qu'il y avait un gros roulement de personnel chez cet employeur ;
- h) Il a soutenu avoir de bons motifs raisonnables d'avoir quitté son emploi, en soulignant qu'il était un bon travailleur et une bonne personne. L'appelant a fait valoir qu'il ne trouvait pas normal de ne pas avoir droit au bénéfice des prestations d'assurance-emploi, alors qu'il a versé des cotisations à l'assurance-emploi. Il a souligné qu'il ne trouvait pas cela juste (pièce GD3-19).

[17] L'intimée (la Commission) a présenté les observations et arguments suivants :

- a) Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion indéfinie lorsque le prestataire quitte volontairement son emploi sans motif valable. Le test à appliquer, en tenant compte de toutes les circonstances, est de savoir si l'appelant avait une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait (pièce GD4-2) ;
- b) La Commission a expliqué que l'appelant a travaillé à titre d'aide-cuisinier chez l'employeur 2894645 Canada inc. pendant environ deux ans (pièce GD3-5). Elle a précisé qu'il travaillait à temps plein, du lundi au dimanche, avec un congé les mercredis et qu'il voulait avoir un congé les fins de semaine, au moins une fois par mois (pièce GD3-15), (pièce GD4-2) ;
- c) Elle a expliqué que l'employeur ne pouvait pas accepter la demande de l'appelant, car dans le domaine de la restauration, il est impossible de ne travailler que du lundi au vendredi (pièce GD3-16), (pièce GD4-2) ;

- d) La Commission a expliqué que pour l'appelant, ce refus était signe de manque de reconnaissance de la part de son employeur à qui il a donné sa démission avec un préavis de deux semaines (pièce GD3-22). Elle a fait valoir que les faits au dossier démontrent que l'appelant avait un horaire de travail normal, compte tenu du secteur d'activité dans lequel il travaillait. Selon la Commission, c'était pour de bonnes raisons personnelles (pièces GD3-19 et GD3-20) que l'appelant a quitté son emploi (pièce GD4-3) ;
- e) Elle a souligné que l'appelant a indiqué qu'il avait quitté son emploi parce qu'il voulait travailler à son propre compte (pièce GD3-6), mais qu'il n'avait pas encore entrepris les démarches préalables en vue de démarrer son entreprise (pièce GD3-22) et afin de s'assurer d'un autre travail, avant de quitter son emploi (pièce GD4-3) ;
- f) La Commission a conclu que l'appelant n'était pas justifié de quitter son emploi le 6 septembre 2015 puisqu'il n'a pas démontré avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de le quitter. Elle a soutenu que compte tenu de toutes les circonstances, une solution raisonnable aurait été de s'assurer d'un autre emploi qui répondrait à ses exigences, tout en continuant le travail. La Commission a fait valoir que si l'appelant voulait travailler à son propre compte, il aurait dû vérifier la faisabilité de son projet afin de s'assurer de ne pas quitter son emploi et se trouver ensuite en chômage. Elle a déterminé conséquemment que l'appelant n'a pas réussi à prouver qu'il était justifié de quitter son emploi, au sens de la Loi (pièce GD4-3).

ANALYSE

[18] Dans la cause *Rena-Astronomo (A-141-97)*, qui a confirmé le principe établi dans l'affaire *Tanguay (A-1458-84)* à l'effet qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi, de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable de quitter son emploi à ce moment-là, la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a fait le rappel suivant : « Compte tenu de toutes les circonstances, le critère à appliquer se rapporte à la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constitue la seule solution raisonnable. ».

[19] Ce principe a été confirmé dans d'autres décisions de la Cour (*Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92*).

[20] De plus, le mot « justification », tel qu'il est utilisé aux paragraphes 29c) et 30(1) de la Loi, a été interprété par la Cour dans la cause *Tanguay c. C.A-C.* (A-1458-84 (2 octobre 1985); 68 N.R. 154) de la manière suivante :

En effet, le mot, dans le contexte où il est employé, n'est pas synonyme de « raison » ou « motif ». L'employé qui a gagné le gros lot ou hérité d'une fortune peut avoir une excellente raison de quitter son emploi ; il n'est pourtant pas justifié de le faire au sens du paragraphe 41(1). Ce paragraphe est une disposition importante d'une loi qui établit un système d'assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque. Pour être plus précis, je dirais que l'employé qui a volontairement quitté son emploi et n'en a pas trouvé un autre s'est placé délibérément dans une situation lui permettant de forcer des tiers à lui payer tes (sic) [des] prestations d'assurance-chômage. Il n'est justifié d'avoir agi ainsi que s'il existait, au moment où il a quitté, des circonstances qui l'excusent d'avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage.

[21] La Cour a aussi confirmé qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là (*White, 2011 CAF 190*).

[22] Dans l'affaire *Pannu (2004 CAF 90)*, la Cour a déclaré :

[...] La demanderesse se plaint en fait de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle déclare avoir versé des cotisations pendant toute sa période d'emploi et elle dit qu'il est inéquitable qu'elle se voie maintenant refuser des prestations de maladie. Toutefois, la *Loi sur l'assurance-emploi* est un régime d'assurance et, comme dans le cas des autres régimes d'assurance, les prestataires doivent remplir les conditions du régime pour obtenir des prestations. En l'espèce, la demanderesse ne remplit pas ces conditions et elle n'a donc pas droit aux prestations. [...] La Cour comprend bien la situation dans laquelle se trouve la demanderesse, mais elle ne peut pas rédiger de nouveau la *Loi sur l'assurance-emploi* de façon à en tenir compte.

[23] Un prestataire est justifié de quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, dont celles énumérées au paragraphe 29c) de la Loi, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[24] Dans le cas présent, le Tribunal considère que la décision prise par l'appelant de quitter l'emploi qu'il occupait chez l'employeur 2894645 Canada inc. ne peut être considérée, compte tenu de toutes les circonstances, comme la seule solution raisonnable dans cette situation

(White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92).

[25] Une solution raisonnable aurait été que l'appelant continue d'occuper l'emploi qu'il avait chez l'employeur, en attendant de trouver un autre emploi répondant mieux à ses attentes ou à ses intérêts.

Conditions d'emploi et demande de congé

[26] Les conditions d'emploi de l'appelant, et plus particulièrement l'horaire de travail prévoyant que l'appelant devait travailler les fins de semaine, de même que le refus de l'employeur de lui accorder une fin de semaine de congé à l'occasion, ne permettent pas de justifier son départ volontaire, au sens de la Loi.

[27] Malgré le fait que l'appelant était insatisfait de son horaire de travail et que cet horaire pouvait lui causer des désagréments dans sa vie familiale, ou même au travail, le Tribunal considère qu'il n'a pas démontré que ses conditions de travail étaient si intolérables, qu'il n'avait d'autre choix que de quitter son emploi, au moment où il l'a fait.

[28] Il ressort du témoignage de l'appelant que pendant toute la durée de son emploi, il a travaillé selon des conditions qui prévoyaient une prestation de travail à fournir les fins de semaine.

[29] Le Tribunal souligne que l'appelant connaissait les conditions de travail lorsqu'il a commencé à travailler pour l'employeur. Il a accepté de travailler selon un horaire qui avait été établi au moment de son embauche.

[30] Le Tribunal est d'avis qu'il aurait pu continuer de travailler pour son employeur en attendant de trouver un autre emploi pouvant mieux lui permettre de concilier son travail avec ses autres activités, ses responsabilités et sa vie familiale.

Projet de l'appelant pour devenir travailleur indépendant

[31] L'appelant a expliqué qu'il voulait devenir travailleur indépendant et qu'il avait effectué une démarche auprès d'un Centre local d'emploi (CLE), dans le but d'obtenir du soutien dans son projet. Il a précisé avoir réalisé cette démarche après avoir quitté volontairement son emploi. L'appelant a indiqué ne pas avoir reçu l'appui escompté de la part de cet organisme afin de mener à bien son projet.

[32] Avant de prendre la décision de quitter volontairement son emploi, l'appelant aurait pu se renseigner auprès du CLE qu'il a consulté afin de savoir le type de soutien qu'il pouvait recevoir de la part de cette instance quant à son projet de devenir travailleur indépendant. Une telle démarche aurait également pu lui permettre d'évaluer dans quelle mesure il aurait pu être admissible au bénéfice des prestations.

[33] L'appelant aurait également pu se renseigner en ce sens auprès de la Commission afin de vérifier le type de soutien qu'il aurait pu obtenir pour concrétiser son projet.

[34] Bien que l'idée de l'appelant de devenir travailleur indépendant afin de pouvoir s'assurer d'un meilleur avenir professionnel soit appuyée par d'excellents motifs, le Tribunal considère que cette initiative ne peut servir de justification à son départ volontaire. En outre, l'appelant n'a entrepris cette démarche qu'après avoir quitté volontairement son emploi.

Assurance raisonnable d'un autre emploi

[35] L'appelant n'a pas non plus démontré qu'avant d'effectuer son départ volontaire, il avait obtenu l'« assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat », comme prévu à l'alinéa 29c)(vi) de la Loi.

[36] Même si l'appelant a déclaré avoir effectué de nombreuses recherches d'emploi, celles-ci ont été faites après qu'il ait effectué son départ volontaire.

[37] En ce sens, le Tribunal considère que l'appelant n'a pas fait de démarches significatives afin de trouver un autre emploi répondant mieux à ses capacités et à ses attentes, avant de quitter volontairement celui qu'il occupait. L'appelant a d'ailleurs spécifié, lors de l'audience,

qu'il n'avait fait aucune recherche d'emploi pendant qu'il travaillait pour son employeur, puisque son horaire de travail ne lui avait pas permis de le faire.

Cotisations versées à l'assurance-emploi

[38] Le Tribunal ne retient pas l'argument de l'appelant voulant qu'il ait droit au bénéfice des prestations puisqu'il a versé des cotisations à l'assurance-emploi.

[39] Même si l'appelant a occupé un emploi et qu'il a versé des cotisations à l'assurance-emploi pendant la période au cours de laquelle il a travaillé, cette situation ne lui confère pas automatiquement le droit de recevoir des prestations. Un prestataire doit satisfaire toutes les exigences de la Loi afin de pouvoir être admissible au bénéfice de ces prestations (*Pannu, 2004 CAF 90*).

[40] S'appuyant sur la jurisprudence mentionnée plus haut, le Tribunal estime que l'appelant n'a pas démontré qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi chez l'employeur 2894645 Canada inc. (*White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92*).

[41] L'appelant aurait pu continuer d'occuper l'emploi qu'il avait chez cet employeur, en attendant d'obtenir un autre emploi correspondant davantage à ses attentes ou à ses intérêts.

[42] Le Tribunal considère que, compte tenu de toutes les circonstances, l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi, aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

[43] L'appel n'est pas fondé sur la question en litige.

CONCLUSION

[44] L'appel est rejeté.

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