



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *G. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1328

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-2721

ENTRE :

G. 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 : Josée Langlois

DATE DE L'AUDIENCE : 5 novembre 2018

DATE DE LA DÉCISION : 5 novembre 2018

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal conclut que l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi.

APERÇU

[2] L'appelant était X à X et il a quitté volontairement son emploi le 10 août 2017. Il a déclaré qu'il n'aimait pas ce travail et que l'employeur ne lui offrait pas suffisamment d'heures de travail. Il a également indiqué qu'il avait obtenu un autre emploi chez X. La Commission a rejeté la demande de l'appelant parce qu'elle a conclu qu'il n'avait pas l'assurance raisonnable d'un autre emploi au moment où il a quitté celui qu'il occupait et que quitter son emploi le 10 juin 2017 ne constituait pas la seule solution raisonnable dans ce cas. Le Tribunal doit déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] L'appelant avait-il l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat lorsqu'il a quitté celui qu'il occupait le 10 août 2017?

[4] Le fait de quitter son emploi constituait-il la seule solution raisonnable pour l'appelant?

ANALYSE

[5] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

Départ volontaire

[6] L'appelant a admis avoir quitté volontairement son emploi à X le 10 août 2017. Le Tribunal est d'avis que la Commission s'est déchargée de son fardeau de preuve et conclut que l'appelant a quitté volontairement son emploi le 10 août 2017 (*Green* [2012 FCA 313](#); *White* [2011 CAF 190](#); *Patel* [2010 FCA 95](#)).

[7] Puisque la Commission a démontré que le départ était volontaire, l'appelant doit démontrer qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi (*Green* [2012 FCA 313](#); *White* [2011 CAF 190](#); *Patel* [2010 FCA 95](#)).

L'appelant avait-il l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat lorsqu'il a quitté celui qu'il occupait le 10 août 2017?

[8] L'appelant a quitté son emploi le 10 août 2017 et il a débuté son nouvel emploi le 21 août 2017. Cependant, bien que l'appelant ait témoigné lors de l'audience qu'il avait eu un contact avec l'employeur, X, et un employé de cet éventuel employeur avant le 10 août 2017, les faits démontrent que l'appelant a obtenu l'assurance d'un emploi uniquement après avoir quitté celui qu'il occupait.

[9] La Commission soutient que non seulement l'offre d'emploi n'a pas été faite à l'appelant avant qu'il quitte son emploi, mais que l'emploi qui lui a été offert était d'une durée de trois semaines. L'employeur, X, a déclaré à la Commission que les postes comme X étaient rares à temps plein. Il a également indiqué à la Commission avoir rencontré l'appelant la semaine précédant le début de son emploi et que celui-ci était sans emploi à ce moment. La Commission affirme que, pour cette raison, l'appelant savait qu'il créait une situation de chômage en quittant son emploi le 10 août 2017.

[10] Lors de l'audience, l'appelant a expliqué qu'il avait quitté son emploi le 10 août 2017 en matinée parce qu'il ne se sentait pas bien. Il travaillait dans un centre de X et l'odeur des X l'indisposait. Il a expliqué qu'il n'aimait pas son travail et qu'il souhaitait améliorer ses conditions de travail. Il a quitté son emploi parce qu'il voulait travailler dans la X, pour améliorer ses conditions de travail et un trouver un autre emploi qui lui offrait plus d'heures.

[11] Le Tribunal comprend que l'appelant a quitté un emploi qui l'indisposait et qu'il n'aimait pas. Cependant, le Tribunal doit évaluer si l'appelant avait l'assurance d'un autre emploi dans un avenir immédiat lorsqu'il a quitté celui qu'il occupait le 10 août 2017. En ce sens, le Tribunal précise que même si l'appelant a contacté l'employeur avant le 10 août 2017 et qu'un des employés l'a informé qu'un projet allait démarrer, l'appelant n'avait pas l'assurance d'obtenir un emploi par cette démarche. Comme l'employeur X l'a déclaré, ce n'est que la semaine précédant

le début de son emploi, le 21 août 2017, qu'il a rencontré l'appelant pour lui offrir un emploi. Il a également confirmé à la Commission que l'appelant était déjà sans emploi à ce moment-là.

[12] L'appelant a quitté son emploi le 10 août 2017 en matinée sans avertir l'employeur de son départ et il n'est jamais revenu à l'emploi. Il a quitté son emploi parce que ce travail l'indisposait. Même si le Tribunal conçoit que l'appelant voulait travailler et améliorer ses conditions, il ne peut conclure que celui-ci avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat lorsqu'il a quitté celui qu'il occupait le 10 août 2017.

Le fait de quitter son emploi constituait-il la seule solution raisonnable pour l'appelant?

[13] Afin de pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi, l'appelant a la responsabilité de ne pas créer une situation de chômage de façon volontaire et doit démontrer que le fait de quitter volontairement son emploi constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

[14] L'appelant a d'abord déclaré à la Commission avoir quitté son emploi parce qu'il n'aimait pas ce travail ainsi que l'ambiance au travail. Au moment de la révision de la décision, l'appelant a déclaré que l'employeur ne lui offrait pas suffisamment d'heures. Lors de l'audience, il a expliqué qu'il occupait un emploi sur appel et qu'il travaillait en moyenne deux jours par semaine. Certes, il a quitté son emploi parce qu'il voulait améliorer ses conditions, mais il a quitté son emploi en matinée du 10 août 2017 parce qu'il était indisposé par l'odeur des X. L'appelant n'a pas averti l'employeur qu'il quittait cette journée-là ni qu'il quittait son emploi.

[15] L'employeur, X, a déclaré à la Commission que l'appelant avait quitté son emploi le 10 août 2017 pendant l'avant-midi, qu'il n'avait avisé personne de son départ et qu'il n'avait donné aucune nouvelle par la suite. Il a également indiqué que l'appelant aurait pu obtenir éventuellement un poste permanent étant donné les remplacements et les retraites de collègues plus anciens.

[16] La Commission soutient que l'appelant disposait d'autres solutions que de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Elle affirme que l'appelant a quitté les lieux du travail sans en aviser l'employeur alors que celui-ci avait encore du travail pour lui. Même si l'appelant a

indiqué qu'il ne se sentait pas bien la journée où il a quitté son emploi, il n'a pas discuté avec l'employeur ni avant de quitter ni après alors que l'employeur aurait eu un poste permanent à lui offrir éventuellement.

[17] Le Tribunal est d'avis que l'appelant disposait d'autres solutions avant de quitter l'emploi qu'il occupait. Il aurait pu discuter de la situation qui l'indisposait avec l'employeur et il aurait pu demander un congé de maladie ou un congé temporaire à l'employeur X.

[18] De plus, le Tribunal précise que le prestataire a, dans la plupart des cas, l'obligation de tenter de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter celui qu'il occupait et, en ce sens, l'appelant aurait pu attendre d'avoir l'assurance raisonnable d'un autre emploi avant de quitter celui qu'il occupait d'autant plus qu'il espérait obtenir un emploi chez X à court terme (*White* ([2011 CAF 190](#))).

[19] Le Tribunal doit appliquer la [Loi](#) au moment où l'appelant a quitté son emploi, soit le 10 août 2017. Même s'il comprend que l'appelant s'est trouvé un travail rapidement après avoir quitté celui qu'il occupait, celui-ci n'avait pas l'assurance d'un autre emploi au moment où il a quitté celui qu'il occupait. Le Tribunal rappelle qu'un assuré ne doit ni provoquer le risque d'une situation de chômage ni transformer un simple risque en une certitude de chômage (*Langlois* 2008 CAF 18 (CanLII); *Tanguay* 1458-84) et bien qu'il comprenne la déception de l'appelant et les efforts qu'il a déployés pour se trouver un emploi, il ne peut l'exclure de l'application de la [Loi](#).

[20] Compte tenu de toutes les circonstances, le Tribunal conclut que l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi le 10 août 2017 parce que la décision de quitter son emploi à ce moment n'était pas la seule solution raisonnable dans ce cas (*Rena-Astronomo*, A-141-97; *Tanguay*, A-1458-84; *Peace* [2004 CAF 56 \(CanLII\)](#); *Landry*, A-1210-92).

CONCLUSION

[21] L'appel est rejeté.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	5 novembre 2018
MODE D'AUDIENCE :	Vidéoconférence
COMPARUTION	G. B., appellant

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

29 Pour l'application des articles 30 à 33 :

a) *emploi* s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;

b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

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,

(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.

30 (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.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations - qu'elle soit initiale ou non - n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.