



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 457

Numéro du dossier du Tribunal : GE-19-917

ENTRE :

D. M.

Appelant/prestataire

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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : Le 19 mars 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 1^{er} avril 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi, car il n'a pas démontré qu'il n'avait pas d'autres solutions raisonnables.

CONTEXTE

[2] Le prestataire travaillait dans un centre d'appel que j'appellerai ci-après l'Employeur n° 1. Il a quitté son emploi après deux semaines, car le milieu de travail ne lui convenait pas et qu'il s'était entretenu avec un autre employeur concernant une possibilité d'emploi à venir qui correspondait mieux à ses objectifs professionnels. Son entrée en fonction auprès de cet autre employeur, que j'appellerai ci-après l'Employeur n° 2, a été reportée de plusieurs mois, mais il a éventuellement commencé à travailler pour lui, puis a été mis à pied à la fin du projet. Il a alors présenté une première demande de prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada, que j'appellerai ci-après la Commission, a jugé que le prestataire avait volontairement quitté son emploi chez l'Employeur n° 1 sans justification et l'a exclu du bénéfice des prestations. Le prestataire a demandé un nouvel examen au motif qu'il avait une garantie raisonnable d'obtenir un emploi auprès de l'Employeur n° 2 avant de quitter le poste qu'il occupait. La Commission a maintenu sa décision et le prestataire interjette maintenant appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Le prestataire a-t-il quitté son emploi volontairement?

[5] Dans l'affirmative, le prestataire était-il fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait?

ANALYSE

[6] Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi s'il quitte volontairement un emploi sans justification¹.

¹ *Loi sur l'assurance-emploi*, paragraphe 30(1).

[7] La Commission a le fardeau de prouver que le départ était volontaire et, une fois ce point établi, il incombe au prestataire de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi. Le terme « fardeau » est utilisé pour décrire quelle partie doit fournir suffisamment d'éléments de preuve pour étayer sa position et satisfaire au critère juridique. En l'espèce, le fardeau de la preuve est celui de la prépondérance des probabilités, ce qui veut dire qu'il est plus probable que les événements se soient déroulés tel qu'il l'a été décrit que l'inverse.

Le prestataire a-t-il quitté son emploi volontairement?

[8] La question qu'il faut se poser lorsqu'un prestataire a quitté son emploi volontairement est la suivante : avait-il le choix de rester ou de s'en aller²?

[9] Le prestataire a reconnu dans sa demande de prestations et lors des entrevues subséquentes avec la Commission qu'il avait démissionné de son emploi chez l'Employeur n° 1 le 13 juin 2018. Cependant, dans les observations fournies au Tribunal, le prestataire soutient qu'il n'aurait pas pu continuer à occuper ce poste bien longtemps, car il s'attendait à échouer aux tests requis.

[10] Pour appuyer son argument, le prestataire a dit au Tribunal qu'il était en période d'essai de 10 semaines chez l'Employeur n° 1 et qu'il devait passer un test par semaine. Il a mentionné lors de l'audience que si un employé échouait au test, il avait au moins une possibilité de se reprendre. Il a affirmé que s'il échouait à nouveau, l'employeur le congédierait.

[11] Le 13 juin 2018, le prestataire affirme avoir fait le test hebdomadaire et avoir échoué. Il a indiqué qu'il savait qu'il aurait la possibilité de reprendre le test le jour suivant et qu'il serait congédié s'il l'échouait à nouveau. Il a mentionné qu'il n'était pas convaincu de réussir le test, car il ne connaissait pas encore la matière, alors il a décidé de quitter son emploi avant de reprendre le test.

[12] Le dossier d'emploi fourni par l'Employeur n° 1 indique que le prestataire a démissionné.

[13] Je suis d'avis que la preuve démontre que le prestataire avait le choix de garder son emploi au moment où il a démissionné. L'observation du prestataire selon laquelle il n'aurait

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

peut-être pas eu le choix de rester s'il avait échoué au test le lendemain n'est pas pertinente, car le prestataire a lui-même mis fin à son emploi. Peu importe si le prestataire avait été congédié le jour suivant, la preuve présentée par les deux parties indique qu'il aurait pu garder son poste s'il n'avait pas pris la décision de démissionner le 13 juin 2018.

[14] D'après ce qui précède, je conclus que le prestataire avait le choix de garder son emploi et qu'il a choisi de démissionner; par conséquent, il a quitté son emploi volontairement.

Le prestataire était-il fondé à quitter son emploi volontairement?

[15] Pour établir qu'il était fondé à quitter son emploi, le prestataire doit démontrer que, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, son départ constituait la seule solution raisonnable³.

[16] Le prestataire a travaillé dans un centre d'appel pour l'Employeur n° 1 du 4 juin 2018 au 13 juin 2018. Il soutient avoir quitté son emploi parce qu'il n'aimait pas les conditions de travail et qu'on lui avait offert un autre emploi qui correspondait mieux à ses objectifs professionnels. La représentante du prestataire a affirmé que ce dernier voulait obtenir un certificat spécialisé qui lui permettrait de travailler dans une industrie concurrentielle. Le prestataire a déclaré lors de l'audience que plusieurs membres de sa famille travaillent dans cette industrie et l'ont mis en contact avec l'Employeur n° 2, qui cherchait des candidats à embaucher pour un projet à venir.

[17] Le prestataire a affirmé avoir parlé avec l'Employeur n° 2 le 12 juin 2018, lequel lui aurait demandé de se présenter à son bureau le 15 juin 2018, car il pourrait avoir un poste à lui offrir. Il a mentionné qu'on lui avait dit d'apporter ses renseignements personnels afin de pouvoir être inscrit à la liste de paye de l'Employeur n° 2. Le prestataire a démissionné de son poste chez l'Employeur n° 1 le 13 juin 2018 après avoir échoué une première ronde de test, comme il a été mentionné.

[18] Le prestataire a affirmé avoir rencontré l'Employeur n° 2 le 15 juin 2018 et avoir été informé qu'il serait embauché et que son emploi durerait environ huit à dix semaines. Il a déclaré qu'on lui avait initialement dit que le projet débiterait dans les deux semaines suivantes, mais

³ *Canada (Procureur général) c. Imran*, 2008 CAF 17; *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190.

qu'il avait par la suite été avisé que la date de début avait été repoussée. Il a finalement commencé à travailler pour l'Employeur n° 2 le 25 septembre 2018, jusqu'au 15 novembre 2018.

[19] La *Loi sur l'assurance-emploi* dresse la liste des circonstances dont je dois tenir compte lorsque j'évalue si le prestataire était fondé à quitter son emploi, laquelle inclut l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat⁴. Toutefois, même lorsque l'une des circonstances est présente, le prestataire doit quand même prouver que son départ constituait la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances⁵.

[20] La représentante du prestataire soutient que ce dernier avait une assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat au moment où il a quitté son emploi. Pour étayer cet argument, elle a soumis une lettre de l'Employeur n° 2 dans laquelle il est indiqué que le prestataire avait été embauché pour travailler à un projet en juin 2018, mais que la date de début avait été repoussée et qu'il avait plutôt commencé à travailler en septembre 2018. Cette lettre n'est pas datée, mais la représentante a affirmé qu'elle avait été obtenue par le prestataire en février 2019, ce que le prestataire a confirmé.

[21] Peu importe si la date de début de l'emploi du prestataire chez l'Employeur n° 2 a été repoussée ou non, au moment où il a quitté son emploi chez l'Employeur n° 1, le prestataire croyait que son nouvel emploi débiterait dans un avenir immédiat. Par conséquent, d'après les éléments de preuve au dossier, je conclus que le prestataire avait une assurance raisonnable d'un autre emploi lorsqu'il a parlé avec l'Employeur n° 2 le 12 juin 2018, avant de quitter son emploi chez l'Employeur n° 1. Cependant, pour établir qu'il était fondé à quitter son emploi, il doit encore démontrer que son départ constituait la seule solution raisonnable.

[22] Je reconnais que le prestataire avait une assurance raisonnable d'un autre emploi dans un futur immédiat lorsqu'il a quitté son emploi; toutefois, cet autre emploi était un poste temporaire de seulement huit à dix semaines. La question est donc de savoir si le prestataire était fondé à quitter son emploi pour un autre, car il avait la responsabilité de ne pas provoquer un risque de chômage ou de ne pas transformer un simple risque en une certitude de chômage⁶.

⁴ Ces circonstances sont énumérées à l'alinéa 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ *Canada (Procureur général) c. Lessard*, 2002 CAF 469.

⁶ *Canada (Procureur général) c. Langlois*, 2008 CAF 18

[23] Les facteurs les plus importants à prendre en considération lorsqu'il faut déterminer si un prestataire était fondé à quitter son emploi pour accepter un poste temporaire sont le moment du départ volontaire et la durée de l'emploi temporaire. Dans l'arrêt *Langlois*, la Cour d'appel fédérale considère qu'il est pertinent de se demander si un prestataire a comptabilisé suffisamment d'heures pour être admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi durant la période d'emploi temporaire.

[24] En l'espèce, le prestataire a travaillé pour l'Employeur n° 2 du 25 septembre 2018 au 15 novembre 2018. Son dossier d'emploi indique qu'il avait accumulé 339 heures d'emploi assurable chez l'Employeur n° 2 à la fin de son contrat de près de huit semaines. Par conséquent, le prestataire n'a pas exercé un emploi assurable suffisamment longtemps chez l'Employeur n° 2 pour être admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[25] Le prestataire a reconnu à l'audience qu'il savait que le poste ne durerait qu'entre huit et dix semaines. En outre, les déclarations du prestataire selon lesquelles plusieurs membres de sa famille travaillent dans la même industrie indiquent qu'il est au courant de la nature temporaire de l'emploi. En conséquence, je juge que le prestataire a quitté son emploi chez l'Employeur n° 1 pour accepter un poste temporaire, ce qui lui garantissait effectivement qu'il serait au chômage à la fin de son contrat.

[26] D'après les observations du prestataire, il a choisi de quitter son emploi chez l'Employeur n° 1 pour accepter un poste temporaire. Il a fourni des raisons personnelles pour expliquer son choix et a notamment mentionné que ce poste l'aiderait à obtenir une certification spécialisée et à bâtir une carrière. Peu importe ces très bonnes raisons personnelles, le prestataire n'a pas établi qu'il était fondé à quitter son emploi chez l'Employeur n° 1.

[27] Étant donné toutes les circonstances présentées par le prestataire, je conclus que l'option de garder son emploi chez l'Employeur n° 1 était une solution raisonnable. Il aurait également pu demander un congé pour la durée de son poste temporaire chez l'Employeur n° 2. De plus, il aurait pu continuer son emploi chez l'Employeur n° 1 tout en cherchant d'autres emplois permanents plutôt que de quitter un poste permanent pour un poste temporaire.

[28] Par conséquent, je conclus que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi volontairement parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Il n'est donc pas admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi.

CONCLUSION

[29] L'appel est rejeté.

Catherine Shaw

Membre, division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 19 mars 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
PARTIES PRÉSENTES :	D. M., appellant/prestataire Sarah Fitzpatrick, représentante de l'appellant