



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. S. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 902

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2313

ENTRE :

S. S.

Appelante (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 4 juillet 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 5 juillet 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) n'a pas prouvé que la prestataire a volontairement quitté son emploi.

APERÇU

[2] La prestataire travaillait dans un restaurant. Ses heures de travail ont soudainement été réduites de trois ou quatre quarts par semaine à un quart par semaine. Après plusieurs semaines, elle a été complètement retirée de l'horaire de travail. Lorsqu'elle a demandé d'être affectée à d'autres quarts de travail, on lui a dit qu'il n'y avait pas d'heures pour elle. Elle a trouvé un autre emploi et a déménagé dans une collectivité voisine pour celui-ci. Après près d'un an, elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] La Commission a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi au restaurant sans justification. Cela signifie qu'elle n'était pas admissible à des prestations, car les heures qu'elle avait travaillées dans le cadre de cet emploi ne pouvaient être utilisées dans le calcul de sa demande. Le prestataire a demandé un réexamen de la décision de la Commission d'exclure cette période d'emploi. Elle a déclaré qu'elle était fondée à quitter son emploi parce que ses quarts de travail avaient été réduits et que son salaire n'était pas suffisant pour vivre. La Commission a maintenu sa décision. La prestataire interjette maintenant appel devant le Tribunal de la sécurité sociale. Elle affirme qu'elle n'a pas du tout quitté volontairement son emploi, mais qu'on la plutôt retirée de l'horaire et qu'elle n'avait pas le choix de rester.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] La prestataire a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[5] Dans l'affirmative, était-elle fondée à quitter volontairement son emploi lorsqu'elle l'a fait?

ANALYSE

[6] Le prestataire qui quitte volontairement un emploi sans justification est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières¹. Les heures accumulées dans le cadre de tout emploi qu'un prestataire quitte sans justification ne peuvent pas être utilisées pour déterminer son nombre maximal de semaines de prestations ou son taux de prestations hebdomadaires².

[7] La Commission a le fardeau de prouver que le départ était volontaire; une fois qu'elle l'a fait, il y a renversement du fardeau de la preuve, et c'est au prestataire de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi. Le terme « fardeau » permet d'indiquer à quelle partie revient l'obligation de fournir une preuve suffisante de sa position pour satisfaire au critère juridique. Dans la présente affaire, le fardeau de la preuve consiste en une prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est « probable » que les événements se soient produits ainsi qu'ils ont été décrits.

La prestataire a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[8] Pour déterminer si la prestataire a quitté volontairement son emploi, il faut répondre à la question suivante : la prestataire avait-elle eu le choix de rester ou de partir³?

[9] La prestataire fait valoir qu'elle n'a pas quitté son emploi. Elle a plutôt été retirée de l'horaire de travail et n'avait d'autre choix que de trouver du travail ailleurs.

[10] La prestataire a travaillé comme cuisinière dans un restaurant du 2 mars au 1^{er} juin 2018. La prestataire a témoigné qu'elle devait initialement travailler quatre quarts par semaine. Elle a dit que ses heures pouvaient varier d'une semaine à l'autre, mais qu'elle n'avait jamais été affectée à moins de trois quarts de travail par semaine. Puis, en mai 2018, son horaire a été réduit à un seul quart de travail par semaine. Elle a demandé à son gestionnaire pourquoi ses heures avaient été réduites et a demandé des quarts de travail supplémentaires, mais le gestionnaire « a simplement haussé les épaules et est parti ».

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

² *Loi sur l'assurance-emploi*, paragraphe 30(6)

³ *Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56

[11] La prestataire a déclaré que les horaires de travail étaient affichés toutes les deux semaines. Elle a travaillé deux semaines à raison d'un seul quart de travail par semaine. Elle a mentionné à un de ses collègues qu'elle ne pouvait continuer à ne travailler qu'un seul quart de travail par semaine et que si cet horaire se poursuivait, elle devrait commencer à chercher un autre emploi. Le nouvel horaire a été affiché et elle a constaté qu'on l'avait affecté à un quart de travail la première semaine et à aucun quart de travail la deuxième semaine. Elle a de nouveau demandé à son gestionnaire s'il était possible de lui accorder plus d'heures et le gestionnaire lui a dit qu'il n'y avait plus d'heures pour elle parce qu'un autre cuisinier revenait pour la saison estivale.

[12] La preuve de la Commission se compose des déclarations de l'employeur. L'employeur a dit à la Commission que la prestataire avait quitté son emploi parce qu'elle déménageait. Il a confirmé à la Commission que la prestataire n'était affectée qu'à un ou deux quarts de travail par semaine. Il a indiqué qu'elle avait demandé d'autres quarts de travail, mais qu'il n'avait pas d'heures supplémentaires à lui accorder.

[13] La Commission a produit la demande initiale de prestations de la prestataire. Dans sa demande, la prestataire a indiqué qu'elle avait quitté son emploi au restaurant parce qu'elle avait déménagé dans une autre ville.

[14] La Commission a également produit le relevé d'emploi (RE) émis par l'employeur le 10 juin 2018. La raison de l'émission du RE est « autre ».

[15] La prestataire a reconnu qu'elle avait déclaré avoir quitté cet emploi dans sa demande initiale de prestations le 27 mars 2019. À l'audience, elle a expliqué qu'elle avait oublié les circonstances exactes de sa cessation d'emploi en raison du temps qui s'était écoulé. Elle a déclaré qu'une de ses amies lui avait rappelé qu'elle avait été retirée de l'horaire de travail du restaurant après avoir reçu la décision de réexamen de la Commission. Elle a dit qu'elle avait communiqué avec la Commission pour lui faire part de ces renseignements, mais qu'on lui avait dit que l'affaire ne dépendait pas d'eux puisqu'une décision de réexamen avait été rendue.

[16] La prestataire a également indiqué au Tribunal qu'elle avait déménagé, mais que ce n'était pas la raison pour laquelle elle ne travaillait plus chez l'employeur. Elle a commencé à

chercher du travail la semaine où elle a cessé d'être au service de son employeur et a rapidement trouvé un emploi dans une ville voisine. Elle a déménagé dans la nouvelle ville peu avant le début de l'emploi.

[17] Je considère que la prestataire a cessé d'être au service de son employeur le 1^{er} juin 2018, neuf mois avant sa demande initiale de prestations du 27 mars 2019. J'estime également qu'elle a témoigné avec franchise et ouverture et qu'elle a été en mesure de répondre rapidement et directement aux questions concernant son retrait de l'horaire de travail. Compte tenu de ce qui précède, je conclus que je n'ai aucune raison de douter de la crédibilité du témoignage de la prestataire concernant ces événements.

[18] On peut estimer qu'un départ volontaire a lieu lorsqu'un employé met fin à sa relation d'emploi. Dans le cas de la prestataire, je ne suis pas convaincue qu'elle ait mis fin à sa relation d'emploi. L'employeur a confirmé qu'il avait réduit les quarts de travail de la prestataire et qu'il avait refusé de lui accorder des heures supplémentaires. La prestataire a témoigné qu'elle avait demandé plus de quarts de travail après la réduction de ses heures de travail et qu'elle avait plutôt été retirée de l'horaire.

[19] Bien que l'employeur ait dit à la Commission que la prestataire avait démissionné pour déménager dans une autre ville, la prestataire a témoigné qu'elle n'avait déménagé qu'après avoir trouvé du travail dans cette ville et qu'elle n'avait commencé à chercher du travail qu'après avoir été retirée de l'horaire au restaurant. En l'espèce, j'accorde davantage de poids au témoignage de la prestataire, car elle est comparue devant le Tribunal et qu'elle a pu répondre aux questions concernant les événements.

[20] Compte tenu de ces circonstances, je conclus que la Commission n'a pas prouvé que la prestataire avait le choix de rester; par conséquent, elle n'a pas quitté volontairement son emploi.

La prestataire était-elle fondée à quitter volontairement son emploi lorsqu'elle l'a fait?

[21] Comme j'ai déjà conclu que la prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi, il n'est pas nécessaire de répondre à la question de savoir si elle était fondée à quitter son emploi.

CONCLUSION

[22] L'appel est accueilli.

Catherine Shaw

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

| | |
|----------------------|---------------------------------|
| DATE DE L'AUDIENCE : | Le 4 juillet 2019 |
| MODE D'INSTRUCTION : | Téléconférence |
| COMPARUTIONS : | S. S., appelante/prestataire |