



[TRADUCTION]

Citation : *A. H. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1666

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3059

ENTRE :

A. H.

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 23 septembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 24 septembre 2019

DÉCISION

[1] J'accueille l'appel. La Commission ne s'est pas acquittée de son obligation de prouver que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Cela signifie que le prestataire n'est pas exclu du bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] Le prestataire travaille comme X. Il a demandé une mutation de son lieu de travail parce que le superviseur désigné manifestait de l'antagonisme et de l'hostilité envers lui. L'employeur lui a dit qu'il pouvait être muté dès qu'un autre poste permanent serait disponible et que, d'ici là, il pouvait continuer à travailler occasionnellement dans d'autres lieux de travail. Le prestataire a accepté et il a effectué des quarts réguliers de travail au cours des semaines qui ont suivi. Par la suite, il n'a plus été affecté à des quarts de travail. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE).

[3] La Commission a examiné les circonstances entourant le passage du prestataire d'un emploi à temps plein à un emploi occasionnel et elle a conclu qu'il avait quitté volontairement son emploi à temps plein sans motif valable, l'excluant du bénéfice des prestations. Le prestataire a affirmé qu'il n'avait pas quitté volontairement son emploi. Il avait demandé une mutation afin de régler les problèmes au travail avec le superviseur et il ne croyait pas qu'il se retrouverait au chômage en conséquence.

QUESTION EN LITIGE

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

ANALYSE

[5] La *Loi sur l'assurance-emploi* a pour objet d'indemniser les personnes dont l'emploi s'est terminé involontairement et qui se retrouvent sans travail¹. Une personne est exclue du

¹ *Canadien Pacifique Ltée c Canada (Procureur général)*, [1985] 1 RCS 678.

bénéfice des prestations d'AE si elle quitte volontairement son emploi et ne peut pas démontrer qu'elle était fondée à le faire².

[6] La Commission doit prouver que le prestataire a quitté volontairement son emploi en démontrant qu'il aurait pu conserver son emploi, mais qu'il a choisi de le quitter. Si je conclus que le prestataire a quitté volontairement son emploi, ce dernier doit donc prouver qu'il était fondé à choisir de le faire.

Le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi

[7] Les faits suivants ne sont pas contestés. Le 16 mars 2019, le prestataire a demandé à l'employeur une mutation à un autre lieu de travail. L'employeur lui a dit qu'il n'y avait pas à ce moment-là d'autres postes permanents disponibles, mais qu'il pourrait travailler occasionnellement sur appel jusqu'à ce qu'un poste permanent lui soit offert. Le prestataire a accepté.

[8] La Commission a affirmé que le prestataire a quitté volontairement son emploi lorsqu'il a accepté de passer d'un poste permanent à temps plein à un poste occasionnel sur appel.

[9] Le prestataire s'est dit en désaccord. Il a affirmé qu'il était normal et habituel que les commissionnaires demandent une mutation vers d'autres lieux de travail. Ces demandes de mutation sont traitées régulièrement dans un court laps de temps. Il n'a pas craint d'accepter un emploi occasionnel en attendant le traitement de sa demande de mutation parce qu'il croyait qu'il serait affecté rapidement à un autre lieu de travail.

[10] La loi exige que j'évalue si le prestataire avait le choix de garder son emploi, mais a choisi de le quitter³. Il incombe à la Commission de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire a choisi de quitter son emploi.

[11] Je conclus que la preuve démontre que le prestataire n'a pas quitté son emploi volontairement. J'accepte le témoignage du prestataire selon lequel c'est une pratique courante et habituelle que des employés occupant un poste comme le sien demandent d'être mutés à d'autres

² *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29 et 30.

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

lieux de travail. J'accepte également que la mutation d'un employé s'effectue généralement d'une manière efficace et rapide. Pour étayer sa position, le prestataire a donné l'exemple de deux de ses collègues qui travaillaient dans le même lieu que lui et qui ont tous les deux demandé une mutation à d'autres lieux de travail dans les mois qui ont suivi la présentation de sa demande de mutation. Ils ont tous les deux été réaffectés rapidement sans que leur horaire de travail soit interrompu.

[12] Je crois le témoignage du prestataire selon lequel il a demandé une mutation afin de résoudre les problèmes rencontrés avec le superviseur du lieu de travail. Le prestataire a rendu un témoignage détaillé concernant l'hostilité et l'antagonisme que le superviseur manifestait à son endroit. Il a affirmé avoir abordé ces préoccupations avec l'employeur et demandé à être muté à un autre lieu pour éviter d'autres problèmes. À mon avis, le prestataire n'avait pas l'intention de mettre un terme à la relation de travail lorsqu'il a demandé cette mutation. Il avait l'intention de prévenir d'autres problèmes en milieu de travail en recourant à la pratique courante et habituelle de se faire muter à un autre lieu.

[13] Le prestataire a reconnu que l'employeur l'a informé qu'il n'y avait pas de postes permanents disponibles au moment de sa demande. Le prestataire a accepté de travailler occasionnellement sur appel jusqu'à ce qu'un poste permanent se libère. Il a fourni un témoignage ouvert et crédible selon lequel il croyait, en se basant sur les pratiques antérieures de l'employeur, qu'il occuperait cet emploi occasionnel pour peu de temps et qu'il accéderait à un nouveau poste rapidement. Après avoir travaillé occasionnellement pendant plusieurs semaines, le prestataire a reçu une lettre de l'employeur l'informant qu'il était maintenant considéré comme un employé occasionnel et qu'en conséquence, il serait rémunéré à un taux salarial plus bas. C'est à ce moment qu'il s'est rendu compte que sa situation d'emploi avait changé.

[14] Selon les déclarations formulées par le prestataire à l'audience, il n'avait pas l'intention de quitter son emploi le 16 mars 2019, mais simplement de convenir d'une mutation habituelle dans un autre lieu afin de résoudre un problème en milieu de travail.

[15] Les déclarations de l'employeur à la Commission et l'envoi de la lettre confirmant le statut de travailleur occasionnel du prestataire indiquent que l'acceptation d'un emploi occasionnel temporaire par le prestataire a été interprétée comme une démission de son poste

d'employé permanent. Je crois qu'il s'agit d'un malentendu entre le prestataire et l'employeur. Lorsqu'un prestataire quitte son emploi en raison d'un malentendu, la question importante est de savoir si la cessation d'emploi peut être considérée comme volontaire⁴.

[16] En prenant en considération l'ensemble de la situation du prestataire, je ne peux pas conclure qu'il a pris l'initiative de quitter son emploi. Selon la prépondérance des probabilités, je conclus qu'il est plus probable que le prestataire n'a pas eu le choix de garder ou de quitter son emploi.

CONCLUSION

[17] Je conclus que le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi. Cela signifie que l'appel est accueilli.

Catherine Shaw

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 23 septembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	A. H., appellant

⁴ *Bédard c Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 76.