



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. K. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1011

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3042

ENTRE :

J. K.

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 25 septembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 25 septembre 2019

DÉCISION

[1] Je rejette l'appel. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi le 24 août 2018, et il n'a pas travaillé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations depuis cette date. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] Le prestataire a quitté son emploi dans un restaurant et il a ensuite occupé deux autres emplois successifs. Après avoir été mis à pied à son dernier emploi, il a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire avait quitté son emploi au restaurant et a conclu qu'il était exclu du bénéfice des prestations parce qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification et qu'il n'avait pas travaillé suffisamment d'heures d'emploi assurable depuis ce temps.

[3] Je dois décider si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi au restaurant. La Commission affirme que le prestataire avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi, notamment il aurait pu tenter d'obtenir des soins médicaux pour soulager ses douleurs et demander des mesures d'adaptation à son employeur. Le prestataire n'est pas d'accord et a fait valoir qu'il a quitté son emploi en raison de douleurs persistantes et parce qu'il n'était pas traité équitablement par l'employeur. Il soutient qu'il devrait avoir droit aux prestations parce qu'il a travaillé régulièrement et qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi.

QUESTION EN LITIGE

[4] Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi et, dans l'affirmative, était-il fondé à le faire?

[5] Le prestataire a-t-il accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible au bénéfice des prestations depuis qu'il a quitté son emploi au restaurant?

ANALYSE

[6] La *Loi sur l'assurance-emploi* a pour objet d'indemniser les personnes qui ont perdu leur emploi involontairement et qui se retrouvent sans travail¹.

[7] La loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il a quitté volontairement son emploi sans justification². La loi dit que le prestataire est fondé à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait³. Il appartient au prestataire d'en faire la preuve⁴.

Il n'est pas contesté que le prestataire a volontairement quitté son emploi

[8] J'admets que le prestataire a volontairement quitté son emploi. Le prestataire convient également qu'il a démissionné le 24 août 2018. Je n'ai aucune preuve du contraire.

Les parties ne s'entendent pas sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi

[9] Les parties ne conviennent pas que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[10] Le fait d'avoir une bonne raison de partir n'est pas suffisant pour prouver l'existence d'une justification. Le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que son départ constituait la seule solution raisonnable à ce moment-là. Pour trancher cette question, je dois tenir compte de toutes les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi.

[11] Le prestataire a travaillé au restaurant du 20 octobre 2016 au 24 août 2018. Il a travaillé à temps partiel pendant l'année scolaire et à temps plein lorsqu'il n'était pas aux études, et il soutient qu'il a quitté son emploi pour plusieurs raisons. Il se sentait traité injustement par l'employeur parce qu'il travaillait fort et que l'employeur avait donné plusieurs promotions à d'autres employés et non à lui. Le prestataire a aussi soutenu qu'il avait éprouvé des maux de dos

¹ *Canada Pacific Ltd. c Canada (Procureur général)*, [1985] 1 R.C.S. 678.

² Ceci est énoncé à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3, et article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

qui, selon lui, pouvaient être causés par les longues heures passées à travailler debout. Il a ajouté qu'il avait eu des douleurs au poignet, mais qu'il ne pouvait pas les attribuer avec certitude à ses tâches ou à d'autres activités.

[12] Le prestataire a déclaré qu'il avait parlé à l'employeur du fait qu'il avait été ignoré au moment des promotions sans toutefois obtenir d'explication à ce sujet. Les autres employés ont continué d'être promus, et plusieurs mois après cette conversation, le prestataire a décidé de démissionner, en partie parce qu'il considérait qu'il n'était pas apprécié au travail.

[13] La Commission affirme que le prestataire avait la solution raisonnable de chercher un autre emploi avant de démissionner. Dans la plupart des cas, le prestataire a l'obligation de tenter de résoudre les problèmes éprouvés dans son milieu de travail ou de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter celui qu'il occupait⁵.

[14] Le prestataire a déclaré qu'il avait commencé à chercher du travail peu après avoir quitté son emploi. Il a soutenu qu'il n'a pas cherché un autre emploi avant de démissionner parce qu'il n'avait pas le temps. Il a expliqué qu'il avait été très occupé cet été-là, car il travaillait à temps plein et qu'il était à l'extérieur les fins de semaine parce qu'il est musicien et qu'il donnait des spectacles.

[15] La Commission affirme que le prestataire avait aussi les solutions raisonnables de tenter d'obtenir des soins médicaux, de discuter de ses problèmes de santé avec l'employeur, et demander des mesures d'adaptation ou un congé de maladie au besoin. Avant de démissionner, les employés ont l'obligation d'expliquer leurs préoccupations à leur employeur et d'explorer s'il est possible de les résoudre⁶.

[16] Le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas parlé de ses problèmes de santé avec l'employeur avant de démissionner. Il a ajouté qu'il n'était pas certain que ses douleurs étaient causées par les fonctions de son emploi et qu'il ignorait comment l'employeur réagirait à une demande de mesures d'adaptation.

⁵ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

⁶ *Canada (Procureur général) c Hernandez*, 2007 CAF 320.

[17] Le prestataire a déclaré qu'il avait commencé à souffrir de maux de dos de trois à six mois après avoir commencé à travailler au restaurant en octobre 2016. Il n'a pas tenté d'obtenir des soins médicaux pour la douleur parce qu'il n'avait pas le temps de consulter un médecin en raison de ses heures de travail et de ses déplacements. Le prestataire a ensuite trouvé un emploi comme plongeur en septembre 2018. Il a expliqué que ce travail exigeait aussi d'être debout pendant de longues périodes et qu'il avait ressenti les mêmes maux de dos dans ce type de travail. Il a consulté un médecin en octobre 2018 et s'est vu dirigé vers des traitements de physiothérapie.

[18] Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi puisqu'il avait d'autres solutions raisonnables au moment où il l'a fait.

[19] Le prestataire ne se sentait pas apprécié au travail, en partie parce que de nouveaux employés étaient promus et qu'il ne l'était pas. J'admets que le prestataire a discuté de ces préoccupations avec l'employeur et que l'employeur ne lui a pas dit pourquoi il n'avait pas été promu. N'ayant pas obtenu de promotion plusieurs mois plus tard, il a décidé de démissionner et de chercher un autre emploi. Le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas cherché un nouvel emploi avant de démissionner parce qu'il n'avait pas le temps. Je ne considère pas que cette explication est raisonnable. Si le prestataire était mécontent de son travail et voulait un nouvel emploi, une solution raisonnable aurait été de chercher un autre emploi avant de démissionner.

[20] Je reconnais que le prestataire a éprouvé des douleurs qui pourraient avoir été causées par les fonctions de son emploi. Toutefois, je conviens avec la Commission que le prestataire avait la solution raisonnable de parler à l'employeur de ses douleurs au dos et au poignet avant de démissionner. L'employeur a déclaré à la Commission qu'il aurait peut-être été possible de prendre des mesures d'adaptation médicales, car plusieurs employés ont des tâches modifiées en raison de maux de dos. La recherche d'une solution au problème était un plan d'action raisonnable pour le prestataire.

[21] Le prestataire aurait également pu obtenir des soins médicaux pour traiter la cause de ses douleurs au dos et au poignet avant de quitter son emploi. Le prestataire a admis qu'il ne savait pas avec certitude si les douleurs étaient causées par son travail, ce qui explique en partie pourquoi il n'en a pas parlé à l'employeur. Je prends en considération l'argument du prestataire

selon lequel il n'avait pas pu consulter un médecin avant de démissionner parce qu'il était trop occupé. Le prestataire a affirmé qu'il avait commencé à éprouver ces douleurs de trois à six mois après avoir commencé cet emploi. Il a travaillé pendant près de deux ans avant de démissionner. Il n'est pas raisonnable de conclure que le prestataire n'a pas eu le temps de consulter un médecin pendant plus d'un an. Une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi aurait été d'obtenir des soins médicaux et des conseils pour ses douleurs.

[22] Je prends également en considération le fait que, peu de temps après avoir démissionné. Le prestataire a accepté un nouvel emploi dont les conditions étaient à peu près identiques. Il a trouvé un emploi de plongeur dans un autre restaurant en septembre 2018. Il a déclaré que ce travail exigeait également de travailler longtemps debout et lui causait des douleurs au dos. Il n'est pas raisonnable de conclure que le prestataire n'avait pas d'autre choix que de quitter son emploi en raison de ses douleurs au dos, uniquement pour se retrouver dans la même situation dans son emploi suivant. Bien que je comprenne que le prestataire a éprouvé des maux de dos dans ces deux emplois, je conclus qu'il aurait été raisonnable que le prestataire conserve son emploi pendant qu'il en cherchait un autre, car il n'a pas prouvé l'urgence de démissionner en raison de ses douleurs.

[23] Pour les raisons qui précèdent, le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables.

[24] Le prestataire a également fait valoir qu'il a cotisé à l'assurance-emploi pendant toute sa vie active et qu'il devrait être admissible à des prestations pendant qu'il est sans emploi. Toutefois, l'assurance-emploi n'est pas une prestation automatique. Il s'agit d'un programme d'assurance conçu pour accorder des prestations à ceux qui sont en chômage sans que ce soit de leur faute. Comme tout autre programme d'assurance, le prestataire doit répondre à certains critères pour être admissible. En l'espèce, le prestataire ne répond pas à ces critères parce qu'il s'est placé dans une situation de chômage alors qu'il avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi.

Le prestataire n'a pas accumulé suffisamment d'heures depuis le 24 août 2018 pour être admissible à des prestations

[25] La loi prévoit que lorsqu'une personne quitte volontairement son emploi sans justification, les heures d'emploi assurable accumulées avant la date de sa démission ne peuvent être utilisées pour établir l'admissibilité à des prestations⁷. Cela signifie que pour être admissible à des prestations, la personne doit travailler suffisamment d'heures d'emploi assurable **après** avoir quitté son emploi.

[26] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi le 15 mai 2019 et a établi une période de prestations commençant le 5 mai 2019. La Commission affirme que le prestataire avait besoin de 700 heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations en fonction du taux de chômage régional⁸. Ces heures devaient avoir été accumulées depuis qu'il avait quitté son emploi le 24 août 2018.

[27] Depuis le 24 août 2018, le prestataire a occupé deux emplois dont les relevés montrent qu'il a travaillé un total de 584 heures d'emploi assurable au cours de cette période. Le prestataire n'a produit aucune preuve qu'il avait occupé un autre emploi assurable pendant cette période.

[28] Le prestataire avait besoin de 700 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations et il n'avait que 584 heures d'emploi assurable. Il n'a donc pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations depuis qu'il a quitté son emploi le 24 août 2018.

CONCLUSION

[29] Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification. Il n'a pas travaillé suffisamment d'heures d'emploi assurable depuis ce temps pour être admissible au bénéfice des prestations. Ceci signifie que l'appel est rejeté.

⁷ La Cour d'appel fédérale interprète l'article 30(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi* dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Trochimchuk*, 2011 CAF 268.

⁸ Article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Catherine Shaw

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

| | |
|-------------------------|----------------------|
| DATE DE L'AUDIENCE : | Le 25 septembre 2019 |
| MODE D'AUDIENCE : | Téléconférence |
| COMPARUTION : | J. K., appellant |