



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. U. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1489

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3206

ENTRE :

B. U.

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 : Amanda Pezzutto

DATE DE L'AUDIENCE : Le 10 octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 octobre 2019

DÉCISION

[1] Je rejette l'appel du prestataire. Celui-ci n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi.

APERÇU

[2] Le prestataire a trouvé un emploi dans un entrepôt avec l'aide d'un conseiller en emploi et d'une agence de placement. Après quelques mois, l'employeur a accepté d'embaucher le prestataire directement. Le prestataire s'attendait à ce que l'employeur le paye 20 \$ l'heure lorsqu'il l'a embauché directement. L'employeur n'a pas payé le prestataire 20 \$ l'heure, alors le prestataire a démissionné. Il a ensuite présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. La Commission a maintenu sa décision. Le prestataire a interjeté appel devant le Tribunal.

[3] Je rejette l'appel du prestataire. Il y avait plusieurs solutions raisonnables que le prestataire aurait pu envisager avant de quitter son emploi. Compte tenu de ses circonstances, le prestataire avait d'autres options raisonnables que celle de quitter son emploi. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[4] Dans sa demande, lors d'une conversation avec la Commission et à l'audience, le prestataire a affirmé qu'il avait quitté son emploi. L'employeur est d'accord que le prestataire a quitté son emploi. Aucune partie participant à l'appel n'affirme que le prestataire a cessé de travailler pour toute autre raison. Je suis convaincue que le prestataire a cessé de travailler parce qu'il a quitté son emploi.

QUESTION EN LITIGE

[5] Question en litige n° 1 : Le prestataire était-il fondé à quitter son emploi?

ANALYSE

[6] De nombreux travailleurs contribuent à la caisse de l'assurance-emploi. Par respect pour les autres personnes qui contribuent à la caisse de l'assurance-emploi, si vous souhaitez recevoir des prestations d'assurance-emploi, vous devriez toujours démontrer que vous avez tenté d'éviter de vous retrouver au chômage¹. Vous devez réfléchir aux autres solutions raisonnables qui s'offrent à vous avant de démissionner. Cela signifie parfois que vous devriez parler à votre supérieur ou à votre syndicat si vous avez des problèmes au travail. Cela signifie parfois que vous devriez essayer de trouver un nouvel emploi avant de démissionner².

[7] Une personne peut seulement recevoir des prestations d'assurance-emploi après avoir quitté son emploi s'il s'agissait de la seule solution raisonnable dans sa situation. Si une personne peut démontrer que la seule solution raisonnable qui s'offrait à elle était de quitter son emploi, selon la loi, cette personne était fondée à le faire. Si une personne n'était pas fondée à quitter son emploi, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. La loi appelle cela une exclusion³.

Question en litige n° 1 : Le prestataire était-il fondé à quitter son emploi?

[8] Il y avait des choses raisonnables que le prestataire aurait pu essayer avant de démissionner. Il a démissionné avant d'essayer ces solutions raisonnables. Le prestataire n'était pas fondé à démissionner.

[9] Le prestataire a fourni de nombreuses raisons pour avoir quitté son emploi. Toutefois, il a affirmé à maintes reprises que la principale raison pour laquelle il a démissionné est que son employeur n'avait pas tenu sa promesse de le payer 20 \$ l'heure.

[10] Le prestataire a commencé à travailler pour l'employeur parce qu'une agence de placement et un conseiller en emploi de Work BC l'avaient dirigé vers l'employeur. Au début,

¹ Dans *Tanguay c Commission d'assurance-chômage*, A-1458-84, la Cour d'appel fédérale affirme qu'une partie prestataire est seulement fondée à faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage s'il existe des circonstances qui l'excusent.

² Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 192, au para 5, la Cour d'appel fédérale affirme que les parties prestataires ont l'obligation de tenter de résoudre les conflits de travail ou de démontrer qu'elles ont fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de quitter leur emploi.

³ Cela provient des articles 29(c) et 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

l'agence de placement payait le prestataire et il gagnait 16 \$ l'heure. L'agence de placement, son conseiller en emploi, et l'employeur ont convenu de transférer le prestataire directement à l'employeur. Autrement dit, l'employeur a accepté d'embaucher le prestataire directement. Le prestataire soutient que l'employeur lui avait promis d'augmenter son salaire à 20 \$ l'heure lorsqu'il commencerait à travailler directement pour lui.

[11] Les éléments de preuve que le prestataire a fournis concernant la façon dont il a convenu d'augmenter son salaire à 20 \$ l'heure ne sont pas clairs. Il a dit à la Commission qu'il avait parlé à l'agence de placement et à son conseiller en emploi du fait qu'il s'attendait à ce que l'employeur augmente son salaire à 20 \$ l'heure. Dans une autre conversation avec la Commission, il a dit qu'il avait discuté avec un gestionnaire de l'augmentation de salaire. Toutefois, il a expliqué que le gestionnaire avait déjà quitté l'entreprise lorsqu'il a commencé à travailler directement pour l'employeur. À l'audience, le prestataire a affirmé qu'il avait parlé au propriétaire de l'entreprise. Il a dit que le propriétaire ne cessait de lui promettre que sa demande ne serait pas laissée pour compte.

[12] Le prestataire a fourni un courriel de son conseiller en emploi de Work BC. Dans ce courriel, le conseiller affirme que le prestataire lui a dit que l'employeur lui avait promis 20 \$ l'heure. Le conseiller en emploi n'a pas affirmé qu'il était personnellement au courant de la promesse de l'employeur de le payer 20 \$ l'heure.

[13] Le prestataire a aussi fourni des courriels du conseiller en emploi disant qu'ils travaillaient sur le transfert du prestataire afin qu'il travaille directement pour l'employeur. Les courriels ne font aucune mention du salaire du prestataire. Il y a aussi un courriel de l'agence de placement qui fournit de l'information au prestataire au sujet de l'emploi. Ce courriel précise que l'employeur offre 16 \$ l'heure.

[14] L'employeur affirme qu'ils n'ont jamais promis qu'ils augmenteraient le salaire du prestataire à 20 \$ l'heure.

[15] Lorsqu'il existe différentes explications de ce qui s'est produit, je dois déterminer quelle version des faits est la plus probable. Je dois prendre en considération tous les éléments de

preuve et rendre une décision selon la prépondérance des probabilités.⁴ L'employeur affirme qu'ils n'avaient pas promis au prestataire de le payer 20 \$ l'heure. Le prestataire soutient que l'employeur lui avait effectivement promis de le payer 20 \$ l'heure. Je dois déterminer quelle explication est la plus probable.

[16] J'accepte que le prestataire s'attendait à ce que l'employeur le paye 20 \$ l'heure. Toutefois, le prestataire a fourni différentes explications concernant les personnes auxquelles il a parlé et qui lui ont promis l'augmentation de salaire. Le prestataire n'a pas fourni d'éléments de preuve comme un contrat de travail ou un courriel de l'employeur lui promettant d'augmenter son salaire. Puisqu'il n'y a aucun élément de preuve clair qui démontre à qui le prestataire a parlé et aucune preuve écrite concernant le salaire de 20 \$ l'heure, j'estime qu'il est probable que l'employeur n'a jamais accepté de payer le prestataire 20 \$ l'heure comme il lui avait demandé.

[17] Le prestataire a aussi dit qu'il avait démissionné parce que son lieu de travail n'était pas sécuritaire. Il a affirmé être tombé d'une échelle et s'être blessé quand il a commencé à travailler pour l'employeur. Après avoir démissionné, il a dénoncé l'employeur à WorksafeBC. Selon le rapport de WorksafeBC, l'employeur avait enfreint de nombreuses règles de sécurité. Il ne suivait pas les politiques de WorksafeBC concernant le besoin d'avoir un comité de santé et sécurité, la certification du secouriste était expirée, et un des escabeaux était brisé. J'accepte que l'employeur ne suivait pas les politiques de WorksafeBC. Les préoccupations du prestataire concernant la sécurité au travail étaient valides.

[18] Le prestataire a aussi affirmé qu'il ne s'entendait pas avec un des superviseurs et les autres employés. Il a affirmé que le superviseur disait souvent que le prestataire ne travaillait pas fort. Le superviseur et les autres employés utilisaient un langage offensant au travail. Le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas parlé au propriétaire de l'entreprise de sa relation avec les autres travailleurs parce qu'il s'agissait d'une petite entreprise. J'accepte que le prestataire ne s'entendait pas avec le superviseur et les autres travailleurs.

[19] J'accepte aussi que le prestataire espérait que l'employeur le paye 20 \$ l'heure. J'accepte que le prestataire avait des préoccupations valides concernant la sécurité au travail. J'accepte

⁴ Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Corner*, A-18-93, la Cour d'appel fédérale affirme que pour les questions relatives à l'assurance-emploi, la norme de preuve est la prépondérance des probabilités.

qu'il ne s'entendait pas avec certains de ses collègues de travail et un superviseur. Toutefois, le prestataire doit tout de même démontrer que quitter son emploi était la seule chose raisonnable qu'il pouvait faire dans les circonstances.

[20] À l'audience, le prestataire a affirmé qu'il avait démissionné immédiatement après avoir reçu son premier chèque de paye directement de l'employeur. Il a demandé à l'employeur si le chèque de paye provenait directement de lui. Toutefois, il n'a pas posé de question au sujet de son salaire. Il a constaté que l'employeur ne le payait pas 20 \$ l'heure, alors il a démissionné.

[21] Il aurait été raisonnable que le prestataire parle à l'employeur de son salaire avant de démissionner. Il aurait pu demander à l'employeur s'il avait fait une erreur dans sa paye. Il aurait pu demander à l'employeur de clarifier l'entente concernant son salaire. Toutefois, le prestataire a démissionné avant de parler à l'employeur de son salaire.

[22] Le prestataire a obtenu cet emploi avec l'aide d'un conseiller en emploi et d'une agence de placement. Il aurait été raisonnable que le prestataire leur demande de l'aide ou des conseils relativement à son salaire avant de démissionner. Le prestataire a dit que son conseiller en emploi était démenagé. Toutefois, il aurait pu communiquer avec WorkBC pour parler à un autre conseiller en emploi avant de démissionner. Le prestataire a démissionné avant de parler au conseiller en emploi ou à l'agence de placement.

[23] Le prestataire a fourni des éléments de preuve contradictoires au sujet de la question de savoir s'il avait cherché un autre emploi avant de démissionner. Dans sa demande et lors de sa conversation avec la Commission, il a dit qu'il n'avait pas cherché un autre emploi avant de démissionner. À l'audience, il a dit qu'il avait mal compris la question. Il a dit qu'il avait fait des demandes d'emploi auprès d'autres employeurs avant de démissionner. L'explication du prestataire n'est pas crédible. Dans sa demande, il a écrit qu'il n'avait pas cherché un autre emploi avant de démissionner, car il n'avait pas l'intention de quitter son emploi. Je crois qu'il est probable que les déclarations antérieures du prestataire soient plus exactes. J'estime que le prestataire n'a pas cherché un autre emploi avant de démissionner.

[24] Le prestataire travaillait avec une agence de placement et un conseiller en emploi. Il aurait été raisonnable qu'il leur demande de l'aide pour trouver un autre emploi avant de démissionner.

[25] J'accepte que le prestataire avait des préoccupations valides concernant la sécurité au travail. Toutefois, il aurait été raisonnable que le prestataire signale ses préoccupations à WorksafeBC ou qu'il trouve un autre emploi avant de démissionner. De plus, il a attendu plusieurs mois après son accident avant de démissionner, alors il n'a pas démontré que les problèmes de sécurité étaient si graves qu'il avait dû démissionner immédiatement.

[26] J'accepte que le prestataire ne s'entendait pas avec son superviseur et ses collègues de travail. Toutefois, il aurait été raisonnable qu'il parle au propriétaire avant de démissionner.

[27] Le prestataire avait plusieurs choses raisonnables qu'il aurait pu essayer avant de démissionner. Il a quitté son emploi sans d'abord prendre des mesures raisonnables pour éviter de se retrouver au chômage. Le prestataire n'a pas démontré que quitter son emploi était la seule chose raisonnable qu'il pouvait faire dans sa situation. Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

CONCLUSION

[28] Je rejette l'appel du prestataire. Celui-ci n'a pas démontré qu'il était fondé à démissionner de son emploi.

Amanda Pezzutto

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 10 octobre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	En personne

COMPARUTIONS :	B. U., appellant
----------------	------------------