



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *G. Y. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1420

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3524

ENTRE :

G. Y.

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 : Glen Johnson

DATE DE L'AUDIENCE : Le 14 novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 14 novembre 2019

DÉCISION

- [1] L'appel est rejeté. Cela signifie que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE) et qu'il y a eu un versement excédentaire. Le prestataire n'a pas montré qu'il était fondé à quitter son emploi. Il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment de sa démission.

APERÇU

- [2] Le prestataire a quitté son emploi de concierge à temps partiel après deux quarts de travail et a présenté une demande de prestations régulières d'AE. Dans sa demande, il a indiqué à la Commission que la raison pour laquelle il avait quitté son emploi était qu'il manquait de travail. Il a touché des prestations.
- [3] Plus tard, la Commission a révisé son dossier. L'employeur du prestataire lui a dit qu'il avait quitté son emploi après deux quarts de travail sans fournir de raison. Le prestataire a dit à la Commission qu'il avait quitté l'emploi à temps partiel parce qu'il voulait travailler à temps plein. Il a dit qu'il avait demandé à son employeur d'arrêter de lui donner des quarts de travail.
- [4] Dans son dossier d'appel, le prestataire prétend qu'il n'a pas quitté son emploi. Dans son avis d'appel, il indique qu'il ne sait pas pourquoi l'employeur à temps partiel ne l'a pas téléphoné pour lui demander de revenir au travail après deux quarts de travail. Dans son témoignage, le prestataire admet qu'après ses deux premiers quarts de travail, il a dit à son employeur de ne plus lui donner de quarts de travail, mais que puisqu'il était sur appel, il n'y avait aucune garantie qu'il allait obtenir d'autres quarts de travail.
- [5] La Commission a déterminé que le prestataire avait quitté son emploi sans justification, qu'il était exclu du bénéfice des prestations et qu'il devait rembourser les prestations qu'il avait touchées.
- [6] Je dois déterminer si le prestataire a prouvé qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de démissionner. La Commission indique que le prestataire aurait pu

continuer à travailler jusqu'à ce qu'il se trouve un emploi à temps plein avant de démissionner.

QUESTION EN LITIGE

[7] Je dois déterminer si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté son emploi sans justification. Pour ce faire, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite déterminer si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

ANALYSE

Le fait que le prestataire a volontairement quitté son emploi est contesté

[8] Je conclus que le prestataire a volontairement quitté son emploi. Le prestataire a dit à la Commission qu'il avait quitté son emploi. Sur sa demande, il a indiqué qu'il avait démissionné, puis l'a indiqué à nouveau lorsque la Commission a révisé son dossier.

[9] Je n'accepte pas l'argument du prestataire dans le présent appel selon lequel il n'a pas quitté son emploi à temps partiel ni son argument selon lequel il ne sait pas pourquoi son employeur à temps partiel ne l'a pas téléphoné pour qu'il retourne travailler après deux quarts de travail.

[10] Je conclus que les raisons qu'il a fournies à la Commission pour sa démission sont crédibles. Ce sont les premières raisons qu'il a fournies pour expliquer sa démission.

[11] Il a dit à la Commission qu'il avait quitté son emploi à temps partiel après deux quarts de travail parce qu'il voulait se trouver un travail à temps plein. Il lui a également dit qu'il pensait que le travail de concierge n'était pas adéquat pour son niveau de compétence. Il a admis, dans son témoignage, qu'il avait besoin de se trouver un travail à temps plein et qu'il considérait que le travail de concierge était inférieur à son niveau de compétences.

[12] Il me semble logique qu'il ait quitté son emploi à temps partiel, comme il l'a déclaré à la Commission. Il a affirmé à la Commission qu'il avait demandé à son employeur de ne pas lui donner d'autres quarts de travail. Il a dit qu'après avoir travaillé deux quarts de travail, il en est venu à la conclusion que l'emploi ne lui convenait pas. Son employeur a déclaré à la Commission que le prestataire avait quitté son emploi sans fournir de raison pour son départ. L'employeur a produit un relevé d'emploi sur lequel la raison du départ indiquée était [traduction] « *démission* ».

[13] Le prestataire a témoigné qu'il n'était pas d'accord avec la raison indiquée par l'employeur pour la cessation de l'emploi. Il affirme qu'il n'a pas quitté son emploi. Toutefois, il admet que son employeur ne lui a pas demandé de quitter son emploi. Il admet qu'il n'a pas demandé à son employeur de corriger le relevé d'emploi.

[14] Pour déterminer si le prestataire a volontairement quitté son emploi, je dois me demander si l'employé avait le choix de conserver son emploi ou de démissionner (*Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56). Je conclus qu'il a décidé de quitter son emploi.

Les parties contestent que le prestataire était fondé à quitter son emploi

[15] Les parties contestent que le prestataire était fondé à quitter son emploi au moment de sa démission.

[16] Selon la loi, une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte son emploi volontairement sans justification¹. Avoir une bonne raison de quitter son emploi n'équivaut pas à avoir une justification.

[17] Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de

¹ Ceci est établi à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

démissionner². Il incombe au prestataire de le prouver³. Le prestataire doit montrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de démissionner. Pour trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient au moment de la démission du prestataire.

[18] Le prestataire a quitté son emploi à temps partiel après deux quarts de travail parce qu'il voulait travailler à temps plein et considérait que le travail de concierge n'était pas adéquat pour son niveau de compétence.

[19] Il affirme qu'il était fondé à quitter son emploi parce qu'il voulait un emploi à temps plein, dont il avait financièrement besoin. Toutefois, il admet qu'il n'a pas obtenu d'offre d'emploi avant de quitter le sien. Il a témoigné qu'il avait [traduction] « potentiellement » un emploi en vue, mais qu'il n'avait pas d'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat (article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*).

[20] Il affirme qu'il a téléphoné une entreprise au sujet d'un travail à temps plein trois semaines après avoir quitté son emploi à temps partiel. On lui a répondu qu'on allait le rappeler dans une semaine à ce sujet, mais on ne l'a jamais rappelé. Il admet qu'il n'a pas obtenu d'offre d'emploi avant de démissionner de son emploi à temps partiel.

[21] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. Il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Il aurait pu notamment continuer à travailler à temps partiel jusqu'à ce qu'il se trouve un emploi à temps plein,

[22] Je conclus ce qui suit :

- Le prestataire a volontairement quitté son emploi de concierge à temps partiel.

² *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au para 3; Loi sur l'AE, art 29(c).

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

- Il pensait avoir une bonne raison de quitter son emploi après deux quarts de travail, car il voulait et avait financièrement besoin d'un emploi à temps plein et considérait que le travail de concierge n'était pas à la hauteur de ses compétences.
- Toutefois, il n'est pas raisonnable que le prestataire demande aux autres d'assumer le fardeau de son chômage après avoir quitté son emploi sans justification alors qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner, compte tenu de toutes les circonstances.
- Il se peut que ne pas être satisfait du type de travail ou du nombre d'heures de travail par semaine constitue une bonne raison de quitter son emploi, mais avoir une bonne raison de quitter son emploi n'équivaut pas à avoir une justification. Les raisons personnelles du prestataire pour avoir quitté son emploi ne constituent pas une justification.
- Il avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner. Il n'a pas obtenu un autre emploi adéquat avant de démissionner.

CONCLUSION

[23] L'appel est rejeté. Cela signifie que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations et qu'il doit rembourser les prestations qui lui ont été versées.

Glen J. Johnson

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 14 novembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTION :	G. Y., prestataire

