



[TRADUCTION]

Citation : *I. O. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1483

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3630

ENTRE :

I. O.

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 : Teresa M. Day

DATE DE L'AUDIENCE : Le 3 décembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 6 décembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. L'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi, et il est donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (prestations d'AE).

APERÇU

[2] L'appelant a présenté une demande de prestations d'AE qui a pris effet le 28 juillet 2019. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a imposé une exclusion relativement à sa demande après avoir déterminé qu'il avait quitté volontairement son emploi de travailleur social chez X le 5 mai 2019 sans justification. L'appelant a nié avoir quitté son emploi et a soutenu qu'il n'avait eu d'autre choix que de présenter une demande de prestations d'AE en raison d'une pénurie de travail après que l'employeur a annulé ses quarts de travail pour tout le mois de mai 2019. L'employeur a affirmé que les quarts de travail de l'appelant avaient été annulés seulement pendant la semaine du 5 mai 2019 afin d'enquêter au sujet d'une plainte concernant la conduite de l'appelant et d'un autre incident où il n'avait pas suivi le protocole. L'appelant a refusé d'assister à une réunion organisée par l'employeur et a plutôt demandé son relevé d'emploi (RE) et a démissionné. La Commission a maintenu l'exclusion relativement à la demande de l'appelant et ce dernier a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

QUESTION EN LITIGE

[3] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations d'AE au motif qu'il a quitté volontairement son emploi chez X sans justification?

ANALYSE

[4] Une partie prestataire qui quitte volontairement son emploi est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à moins qu'elle puisse établir qu'elle était « fondée » à le faire : article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[5] Une justification existe si, eu égard à toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, la partie prestataire n'avait pas d'autre choix raisonnable que celui de quitter son

emploi (voir *White*, 2011 CAF 190; *Macleod*, 2010 CAF 301; *Imram*, 2008 CAF 17; *Astronomo*, A-141-97 et *Tanguay*, A-1458-84).

[6] Il incombe à la Commission de prouver que l'appelant a quitté son emploi volontairement; une fois qu'elle l'a fait, il y a renversement du fardeau de la preuve, et c'est à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi (*White* (précité); *Patel*, A-274-09).

Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi chez X?

[7] Pour déterminer s'il y a lieu d'exclure un appelant du bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi, je dois d'abord déterminer si l'appelant a, en fait, quitté volontairement son emploi.

[8] Lorsqu'il a présenté sa demande de prestations d'AE, l'appelant a donné comme motif de cessation d'emploi une « pénurie de travail » (GD3-8).

[9] Toutefois son relevé d'emploi (RE) de X portait la mention [traduction] « Départ » et mentionnait que son dernier jour de travail avait été le 5 mai 2019 (voir GD3-15).

[10] L'appelant a nié avoir quitté son emploi. Il a dit à la Commission que X était une agence de placement temporaire et que ce qu'elle lui avait fait était un [traduction] « congédiement déguisé » (GD3-17). Il a écrit :

[traduction]

« Je suis pleinement conscient que l'assurance-emploi ne me soutiendra pas si je quitte mon emploi volontairement, mais il s'agit d'un scénario différent. Je n'ai pas quitté mon emploi, mais le travail a été annulé pendant tout le mois, j'étais dans une "situation d'incertitude" et le moment où je pourrais être rappelé au travail était inconnu. Cette agence de placement temporaire n'a pas de travail stable disponible pour moi. Il s'agissait d'un lieu de travail incertain, personne ne peut vivre et élever sa famille dans une telle situation remplie d'incertitude ». (GD3-18)

[11] Lorsque la Commission a communiqué avec X, le représentant de l'employeur a affirmé que l'appelant avait demandé ses documents de cessation d'emploi et qu'il avait par la suite confirmé à l'employeur qu'il avait l'intention de démissionner (voir GD3-21).

[12] X a fourni à la Commission une copie du courriel de démission de l'appelant envoyé le 7 mai 2019 (voir GD3-23). Dans ce courriel, l'appelant fait référence à une [traduction] « invitation » à une réunion lancée par l'employeur comme une [traduction] « perte de mon temps précieux pour quelque chose que vous auriez pu me dire au téléphone », et il conclut en écrivant :

[traduction]

« J'aimerais que vous me fassiez parvenir mes relevés d'emploi afin que je puisse faire une demande de prestations d'assurance-emploi avant d'être en mesure de trouver un autre emploi. Simplement à titre de rappel, j'ai été un atout très fiable, dévoué et indispensable pour votre agence depuis que je m'y suis joint l'année passée. Je ne peux pas m'asseoir dans votre bureau pour que vous me remettiez une lettre de congédiement pour quelque chose que j'ai fait correctement ».

[13] X a écrit à l'appelant pour accepter sa démission le 13 mai 2019 (voir GD3-27).

[14] Lorsque la Commission a questionné l'appelant au sujet de son courriel, il a mentionné qu'il avait reçu un courriel de l'employeur précisant que tous ses quarts de travail pour le mois de mai avaient été annulés, et qu'alors il avait répondu au courriel en demandant son RE, et que l'employeur lui avait ensuite envoyé un courriel pour l'informer qu'il acceptait sa demande.

[15] L'employeur nie que tous les quarts de travail du mois de mai de l'appelant avaient été annulés. L'employeur a donné de plus amples précisions au sujet des événements qui ont mené à la démission de l'appelant pendant une entrevue avec la Commission (GD3-29).

- L'appelant travaillait à un endroit précis. Le 5 mai 2019, un incident dans lequel il était impliqué s'est produit à cet endroit.
- Ensuite, un second endroit a avisé l'employeur d'un autre incident et a dit qu'il préférerait que l'appelant ne soit pas affecté à cet endroit.
- Après avoir été avisé des deux incidents, les quarts de travail de l'appelant pour le reste de la semaine ont été annulés afin que l'employeur mène une enquête.
- Un courriel a été envoyé à l'appelant pour lui demander de venir assister à une réunion au sujet des incidents pour voir si une formation additionnelle était nécessaire ou s'il existait des circonstances atténuantes.

- L'appelant a accusé réception de la demande de réunion dans sa réponse au courriel, le 7 mai 2019 (GD3-23), mais a refusé d'assister à la réunion et a demandé son RE afin de pouvoir présenter une demande d'AE.
- L'employeur a seulement annulé ses quarts de travail pour la semaine en question afin de commencer l'enquête.
- L'appelant devait faire des quarts de travail de 11 heures les 13, 14, 15 et 16 mai, mais il a annulé lui-même ces quarts de travail.
- Si l'appelant était allé à la réunion et avait discuté de l'enjeu avec l'employeur, il aurait pu éventuellement retourner au travail la même semaine.
- L'enquête menée par l'employeur aurait pu être résolue pendant la réunion, mais l'appelant a choisi de ne pas y participer. Il n'a pas donné à l'employeur l'occasion de résoudre la situation afin de continuer à travailler.

[16] Dans son entrevue de réexamen (GD3-37 à GD3-38), l'appelant a dit à la Commission que l'employeur avait menti à propos du fait qu'il avait annulé seulement les quarts de travail de la semaine, mais il a dit qu'il avait supprimé le courriel de l'employeur à ce sujet. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'avait pas assisté à la réunion ni participé à l'enquête, l'appelant a mentionné que s'il n'avait pas démissionné, l'employeur l'aurait congédié. Il a affirmé que les agences de placement temporaires exploitent leurs travailleurs et se soucient uniquement de satisfaire leurs clients.

[17] Dans l'entrevue de réexamen de l'employeur (GD3-39), le représentant de X a dit à la Commission qu'il n'avait pas l'intention de congédier l'appelant à la réunion. Aucun avertissement n'avait été émis auparavant à l'intention de l'appelant et il voulait simplement lui parler et déterminer s'il avait besoin de formation additionnelle. S'il avait assisté à la réunion au lieu de quitter son emploi, il aurait pu être reprendre le travail la même semaine et obtenir des quarts de travail à un autre endroit.

[18] L'appelant a affirmé ce qui suit à l'audience :

- Il n'a pas quitté son emploi.
- Il sait qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'AE s'il quitte son emploi.

- L'employeur a violé ses droits en annulant ses quarts de travail.
- Il n'avait rien pour vivre, car il n'y avait pas de quart de travail le lendemain.
- Il n'avait pas l'intention d'utiliser le courriel du 7 mai 2019 pour démission.
- L'employeur a annulé ses quarts de travail pour tout le mois, et il y avait donc une pénurie de travail.
- Puisqu'il n'avait pas de quart de travail le lendemain ni la semaine suivante, il n'avait rien pour survivre et a donc dû présenter une demande de prestations d'AE.
- Sa cessation d'emploi était attribuable à une pénurie de travail.

[19] J'estime que l'appelant a quitté volontairement son emploi chez X après sa dernière journée de travail le 5 mai 2019.

[20] J'accorde un poids important au RE qui porte la mention [traduction] « Départ ». L'appelant l'a demandé le 7 mai 2019 et le RE a été produit le 17 mai 2019, au moment de la cessation d'emploi et bien avant que l'appelant ne présente une demande de prestations d'AE le 1^{er} août 2019 ou ne soit exclu du bénéfice des prestations le 23 septembre 2019.

[21] Je privilégie également les déclarations des représentants de X. L'employeur a constamment fait référence à la démission de l'appelant et au fait qu'il avait demandé son RE afin de présenter une demande de prestations d'AE, et cette preuve est corroborée par le courriel de l'appelant du 7 mai 2019. Bien que l'appelant ait affirmé qu'il n'avait pas l'intention que ce courriel constitue sa démission, il n'est pas possible d'ignorer le sens ordinaire des mots utilisés par l'appelant dans son courriel et leur séquence : après avoir refusé de rencontrer l'employeur, il a ensuite écrit :

[traduction]

« J'aimerais que vous m'envoyiez par courriel mes relevés d'emploi afin que je puisse présenter une demande d'assurance-emploi avant de pouvoir trouver un autre emploi ». (GD3-23)

Il revenait à l'appelant de contester l'interprétation qu'a faite l'employeur de ces mots comme étant un avis de démission, mais il n'existe pas de preuve selon laquelle il a contesté la lettre envoyée par l'employeur le 13 mai 2019 pour accepter sa démission.

[22] Bien que l'appelant nie avoir démissionné, on ne peut pas se méprendre sur les conséquences de sa décision de ne pas assister à la réunion demandée par l'employeur et de demander plutôt son RE dans l'intention explicite de demander des prestations d'AE pendant qu'il cherchait un autre emploi. Cette conduite a mené à la cessation d'emploi et a été clairement initiée par l'appelant.

[23] J'estime par conséquent que l'appelant a quitté volontairement son emploi auprès de X après sa dernière journée de travail le 5 mai 2019.

Question en litige n° 2 : L'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi?

[24] Il incombe à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi chez X.

[25] L'appelant est fondé à quitter son emploi si, compte tenu de l'ensemble des circonstances, son départ constituait la seule solution raisonnable au moment où il l'a fait.

[26] L'appelant dit qu'il était fondé à quitter son emploi en raison d'une pénurie de travail qui a été occasionnée lorsque son employeur a annulé ses quarts de travail pendant tout le mois de mai, ce qui ne lui laissait rien pour vivre.

[27] La Commission affirme que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi au moment où il l'a fait, car il avait d'autres solutions raisonnables. Plus précisément, elle affirme que l'appelant aurait pu assister à la réunion demandée par l'employeur et fournir sa version des événements concernant les incidents sous enquête; ou qu'il aurait pu demander un autre travail chez un autre client de l'employeur.

[28] J'estime que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi auprès de X après son dernier jour de travail le 5 mai 2019.

[29] Les prestataires d'assurance-emploi ont l'obligation d'essayer de résoudre les problèmes liés au milieu de travail avec leur employeur ou de chercher un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter un emploi.

[30] L'appelant a dit à la Commission qu'il n'avait d'autre choix que de présenter une demande de prestations d'AE après que ses quarts de travail pour le mois de mai ont été annulés et qu'il n'y avait pas de garantie qu'il serait rappelé pour travailler dans un bref délai (voir la lettre, GD3-17). Il a dit qu'il avait demandé son RE parce que l'employeur ne lui donnerait pas de travail, bien qu'il ait travaillé à temps plein jusqu'au 4 mai 2019 (voir GD3-28). Il considérait que l'annulation de ses quarts de travail constituait une pénurie de travail et était d'avis qu'il n'avait aucun autre choix que de présenter une demande de prestations d'AE jusqu'à ce qu'il puisse [traduction] « trouver un emploi à temps plein » (GD3-35). X est une agence de placement temporaire et elle n'avait [traduction] « pas d'autre travail stable disponible pour lui » (GD3-36).

[31] Dans son entrevue de réexamen (GD3-37 et GD3-38), l'appelant a dit à la Commission qu'il avait travaillé pour X pendant huit mois pendant lesquels ses heures variaient et s'établissaient en moyenne à 30 heures ou plus par semaine. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'était pas allé à la réunion demandée par l'employeur, l'appelant a dit qu'il n'était pas heureux car l'employeur avait annulé ses quarts de travail. Il a également affirmé que les agences de placement temporaire exploitent leurs travailleurs, qu'elle les appelle pour travailler la nuit, le matin, le soir et même lorsqu'ils sont au lit.

[32] L'employeur nie avoir annulé les quarts de travail de l'appelant pour tout le mois de mai, et il a fourni une version très différente des événements, exposée aux paragraphes 11, 12, 13, 15 et 17.

[33] Dans son témoignage, l'appelant a affirmé que X était une [traduction] « agence de placement temporaire », qu'il n'y avait « aucune garantie d'emploi », et qu'il pouvait être appelé pour travailler à tout moment de la journée. Il a répété qu'il y avait une pénurie de travail parce que ses quarts de travail avaient été annulés pendant tout un mois et, n'ayant pas de quart de travail le lendemain ni la semaine suivante, il n'avait [traduction] « rien sur quoi s'appuyer » et il a dû présenter une demande de prestations d'AE. Il a affirmé :

[traduction]

« Si mes quarts de travail sont annulés, il est de mon devoir et de mon droit, en tant que citoyen canadien, de faire une demande d'assurance-emploi afin d'avoir de quoi vivre avant d'être en mesure d'obtenir un emploi à temps plein. »

[34] Il a également affirmé que l'employeur [traduction] « avait violé délibérément » ses droits en annulant ses quarts de travail et en le laissant avec rien pour survivre parce qu'il n'y avait [traduction] « aucun quart de travail le lendemain ». Il croit que l'employeur veut qu'il « souffre » et « reste en attente » d'un emploi et il a dû « chercher une autre solution pour prendre soin de sa famille et de lui-même. Il pense qu'il est en [traduction] « droit » de présenter une demande de prestations d'AE alors qu'il y avait une pénurie de travail parce que ses quarts de travail avaient été annulés, et l'emploi n'était pas à temps plein, seulement sur appel.

[35] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il avait refusé d'aller à la réunion organisée par l'employeur, l'appelant a mentionné : [traduction] « Je ne voulais pas y aller parce qu'elle avait annulé tous mes quarts de travail ». Il ressentait [traduction] « beaucoup d'animosité » envers l'employeur à ce moment parce qu'il était puni par l'annulation de ses quarts de travail alors que l'employeur savait qu'il était un [traduction] « père de famille » et qu'il n'aurait rien pour vivre. Il était « émotif » et « bouleversé ». Selon la façon dont l'appelant « voyait la situation », il n'y avait aucune raison d'annuler ses quarts de travail ni aucune raison de tenir la réunion.

[36] Pour les raisons énoncées à la question en litige n° 1 ci-dessus, j'accorde plus de poids à la preuve de l'employeur en ce qui concerne l'annulation des quarts de travail de l'appelant, et je privilégie la preuve de l'employeur selon laquelle les quarts de travail de l'appelant ont été annulés seulement pour la semaine du 5 mai et non pour tout le mois.

[37] L'appelant ne conteste pas le fait que l'employeur lui a demandé d'assister à une réunion dans le cadre de son enquête au sujet de deux incidents dans lesquels il était impliqué. Il est logique que l'employeur ait voulu annuler les quarts de travail de l'appelant à très court terme afin de mener son enquête. Bien que l'appelant ait été offensé par le fait même qu'il faisait l'objet d'une enquête, il lui incombait néanmoins de protéger son emploi en gardant ouvertes les voies de communication avec l'employeur. Au lieu de cela, il a pris la décision précipitée de quitter son emploi. J'estime qu'une solution raisonnable aurait été de préserver la relation d'emploi en assistant à la réunion demandée par l'employeur et en participant à l'enquête afin de mettre les choses au clair, de régler la question et de retourner au travail le plus tôt possible.

[38] Des conditions de travail insatisfaisantes seront une justification de quitter un emploi seulement si elles sont manifestement intolérables au point où l'appelant n'avait d'autre choix que de démissionner. Bien que l'appelant n'ait pas apprécié le fait qu'on lui ait demandé d'assister à une réunion dans le cadre d'une enquête sur sa conduite, il s'agissait du premier incident au cours de ses huit mois de travail, et cela ne montre pas des conditions en milieu de travail qui pouvaient être considérées comme manifestement intolérables. Une solution raisonnable autre que celle de quitter son emploi aurait été d'assister à la réunion, de participer à l'enquête, de régler la question et de continuer à travailler chez X tout en cherchant un autre emploi. Cela est d'autant plus vrai que l'employeur a démontré qu'il n'avait pas donné d'avertissement préalable à l'appelant, qu'il n'avait pas l'intention de le congédier et que le but de l'enquête était de voir si l'appelant bénéficierait d'une formation supplémentaire (voir GD3-39). Le fait qu'il ne l'a pas fait démontre le manque d'intérêt de l'appelant à préserver son emploi.

[39] L'appelant n'a opté pour aucune de ces autres solutions raisonnables.

[40] Je ne peux pas non plus ignorer les différentes affirmations de l'appelant à la Commission et dans son témoignage selon lesquelles il n'aimait pas travailler pour X et, plus particulièrement, qu'il n'aimait pas être appelé pour travailler avec un très court préavis ou à des heures inhabituelles. Les affirmations de l'appelant selon lesquelles les agences de placement temporaire exploitent leurs travailleurs et ne garantissent pas de travail sont d'autres éléments de preuve de son mécontentement dans son emploi chez X. Une décision de quitter un emploi pour des raisons personnelles, par exemple une interaction négative avec la direction, des préférences quant à l'horaire ou le fait de ne pas trouver que l'emploi nous convient bien (tel que le décrit l'appelant) peut être un motif valable de quitter un emploi. Toutefois, la Cour d'appel fédérale a établi une distinction claire entre un motif valable pour quitter un emploi et l'exigence légale d'une « justification » (*Laughland*, 203 CAF 129), et a statué qu'il est possible pour une partie prestataire d'avoir un motif valable pour quitter son emploi, mais pas de « justification » à cet égard au sens de l'article 29 de la Loi sur l'AE (*Vairumuthu*, 2009 CAF 277).

[41] J'estime que l'appelant a pris la décision personnelle de cesser de travailler chez X. Bien que je reconnaisse que l'appelant n'aimait pas la façon dont son horaire de travail était prévu

ainsi que son désir de trouver du travail à temps plein à l'extérieur d'une agence de placement temporaire, j'estime qu'il ne peut pas s'attendre à ce que les personnes qui cotisent à la caisse de l'assurance-emploi assument le coût de sa décision unilatérale de quitter son emploi afin d'essayer de le faire. J'estime qu'une solution raisonnable autre que le départ aurait été d'assister à la réunion demandée par l'employeur et de participer à l'enquête afin de résoudre le problème et de retourner travailler dès que possible ou de continuer à travailler pour X jusqu'à ce qu'il obtienne un emploi convenable ailleurs. L'appelant n'a pas opté pour ces solutions raisonnables et, par conséquent, n'a pas démontré que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

[42] Je conclus donc que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi.

Question en litige n° 3 : L'appelant est-il admissible aux prestations d'AE parce qu'il ne peut pas chercher d'emploi sans avoir un peu d'argent?

[43] Dans sa lettre à la Commission datée du 3 septembre 2019, l'appelant a mentionné qu'il ne pouvait pas participer à une recherche d'emploi active sans toucher de prestations d'AE (GD3-17).

[44] Dans sa demande de réexamen, l'appelant a répété qu'il ne pourrait pas être en mesure de chercher du travail tous les jours [traduction] « sans toucher un peu d'argent » (GD3-32).

[45] L'appelant a affirmé qu'il a besoin de prestations d'AE pour chercher un emploi à temps plein.

[46] Il a aussi affirmé qu'il avait fait face à une [traduction] « crise financière » depuis qu'il avait été exclu du bénéfice des prestations d'AE et que sa maison et sa famille « sont en danger » parce qu'il n'avait « rien pour survivre ». Il a demandé au Tribunal de lui accorder des prestations d'AE parce qu'il demeure sans emploi et qu'il ne peut pas continuer à vivre comme cela. L'appelant a déclaré :

[traduction]

« C'est mon droit, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada, d'obtenir du soutien lorsque tous mes quarts de travail sont annulés et qu'il y a une pénurie de travail. »

[47] Le Tribunal reconnaît la déception de l'appelant de ne pas avoir reçu de prestations d'AE. Cependant, il ne suffit pas d'être sans travail ou d'avoir besoin d'aide financière. L'appelant doit satisfaire aux exigences de la Loi sur l'AE pour toucher des prestations d'AE. Après avoir examiné toutes les circonstances de l'appelant et les raisons pour lesquelles il a quitté son emploi chez X, je conclus que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter cet emploi. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'AE conformément à l'article 30 de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[48] L'appelant avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi à X après son dernier jour de travail payé le 5 mai 2019. Il ne s'est pas prévalu de ces solutions raisonnables et, par conséquent, n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi.

[49] J'estime que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'AE en date du 28 juillet 2019.

[50] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 3 décembre 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	I. O., appelant