



Citation: *IS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 204

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : I. S.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (432780) datée du 15 septembre 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Manon Sauvé

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 15 décembre 2021

Personne présente à l'audience : L'appelant

Date de la décision : Le 18 janvier 2022

Numéro de dossier : GE-21-2138

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était justifié de quitter son emploi. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[2] Le prestataire reçoit des prestations d'urgence du 15 mars 2020 au 26 septembre 2020. Le 27 septembre 2021, sa demande est transférée à la Commission de l'assurance-emploi. Une période de prestations est établie.

[3] Le 8 novembre 2020, le prestataire quitte son emploi volontairement. Il déclare à la Commission que l'employeur ne lui donnait pas suffisamment d'heures pour travailler. Il trouvait plus avantageux de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission a décidé d'exclure le prestataire et elle lui a réclamé les prestations versées en trop de 15 500 \$.

[5] Dans le cadre de la révision, le prestataire a déclaré qu'il avait des difficultés avec un des employés et que ses tâches avaient changé. Il a également abandonné son emploi pour se consacrer à ses études.

[6] La Commission a maintenu sa décision. Le prestataire n'était pas justifié de quitter son emploi et il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

[7] Je dois décider si le prestataire a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

Question en litige

[8] Le prestataire est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?

[9] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider s'il était fondé à quitter son emploi.

Analyse

Les parties sont d'accord sur le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi

[10] J'accepte le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Le prestataire reconnaît qu'il a quitté son emploi le 8 novembre 2020. Je n'ai aucune preuve du contraire.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi

[11] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[12] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[13] La loi explique ce que veut dire « être fondé à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances².

[14] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé³. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand le prestataire a quitté son emploi.

¹ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29 (c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

Diminution des heures de travail

[15] Je retiens que le prestataire a déclaré dans un premier temps avoir quitté son emploi, parce que l'employeur a diminué ses heures de travail. De plus, lorsqu'il travaillait ses prestations d'assurance-emploi étaient réduites. Cela ne valait donc pas la peine de continuer de travailler⁴, parce qu'il recevait moins.

[16] Je suis d'avis que le prestataire n'était pas justifié de quitter son emploi en raison de la diminution des heures de travail. Le prestataire travaillait, selon son témoignage, trois (3) heures par semaine. Il a constaté que ses heures de travail le pénalisaient au niveau de ses prestations d'assurance-emploi.

[17] Lors de l'audience, le prestataire tient à préciser que ce n'est pas pour cette raison qu'il a quitté son emploi.

[18] Je constate que le prestataire a changé sa version des faits. Il n'en demeure pas moins qu'il a fait cette déclaration spontanément à la Commission.

[19] L'objectif du régime de l'assurance-emploi est de remplacer temporairement le revenu d'un prestataire qui perd son emploi involontairement. Ce qui n'était pas le cas du prestataire, puisqu'il admet avoir quitté son emploi, entre autres, parce qu'il recevait le même revenu en travaillant quelques heures ou non.

Conflit avec un collègue de travail et études

[20] Dans le cadre de sa demande de révision, le prestataire a déclaré qu'il avait un conflit avec un collègue de travail. En fait, il a été affecté à d'autres tâches en raison de la pandémie de la COVID-19. Cependant, il n'a pas été en mesure d'exécuter correctement les tâches à la cuisine. Cela irritait son collègue de travail. Il se sentait stressé.

⁴ GD3-13

[21] Selon les informations transmises par l'employeur⁵, ce dernier a proposé au prestataire de modifier son horaire de travail, afin qu'il ne travaille pas avec l'employé avec lequel il avait une relation conflictuelle. Le prestataire a refusé parce qu'il était disponible seulement la journée qu'il devait travailler avec ce collègue.

[22] Je suis d'avis que le prestataire n'était pas justifié de quitter son emploi pour ce motif. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas. L'employeur lui a proposé de changer son horaire pour ne pas être en contact avec son collègue de travail. Il a refusé parce qu'il suivait des cours à l'université. Il devait accepter l'offre de son employeur ou tenter de régler le conflit avec son collègue de travail⁶.

[23] De plus, le prestataire a refusé cette offre pour suivre une formation qui n'était pas autorisée par la Commission. J'établis un parallèle entre la situation du prestataire et les nombreuses décisions de la Cour qui a édicté que de laisser un emploi pour suivre une formation non autorisée par la Commission n'est pas une justification au sens de la Loi⁷.

[24] Par ailleurs, j'accorde plus de poids aux premières déclarations du prestataire concernant les raisons de son départ volontaire. Il a déclaré avoir quitté son emploi, parce que cela était moins payant ou du moins il recevait le même revenu que les prestations d'assurance-emploi⁸.

[25] J'estime les explications du prestataire peu crédibles concernant les craintes de possibles représailles envers son collègue de travail par le gouvernement ou la Commission. Ces explications sont survenues après la première décision de la

⁵ GD3-24

⁶ Canada (Procureur général) c. White, 2011 CAF 190 : par 5 « La jurisprudence de la Cour impose dans la plupart des cas au prestataire l'obligation de tenter de résoudre les conflits de travail avec l'employeur ou de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi : Canada (Procureur général) c. Hernandez, 2007 CAF 320 ; Canada (Procureur général) c. Campeau, 2006 CAF 376 ; Canada (Procureur général) c. Murugaiah, 2008 CAF 10. »

⁷ La volonté de suivre un programme d'études ne constituait pas une justification au sens des articles 29 et 30 de la Loi sur l'assurance-emploi (Lakic 2013 CAF 4 ; King 2011 CAF 29 ; Macleod 2010 CAF

⁸ Lévesque, A-557-06, Clinique Dentaire O. Bellefleur, 2008 CAF 13

Commission. Qui plus est, il avait, semble-t-il, une solution de la part de son employeur, mais il l'a refusée.

[26] Dans ce contexte, j'estime que le prestataire n'était pas justifié de quitter volontaire son emploi. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas. Ainsi, il aurait pu discuter avec son collègue ; changer son horaire de travail ou son horaire de cours.

Conclusion

[27] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations.

[28] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Manon Sauvé

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi