



Citation : *VA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 771

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

Décision

Partie appelante : V. A.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (459916) datée du 16 mars 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Manon Sauvé
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 2 juin 2022
Personne présente à l'audience : L'appelante
Date de la décision : 29 juin 2022
Numéro de dossier : GE-22-1077

Décision

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

Aperçu

[2] La prestataire travaille à l'entretien ménager chez son employeur depuis 3 jours. Elle quitte son emploi le 21 juin 2021. Elle n'a pas apprécié l'attitude de l'employeur. Elle commence un nouvel emploi le 12 juillet 2021 et cesse d'y travailler le 14 septembre 2021.

[3] Elle présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi pour maladie le 14 septembre 2021. La Commission verse 15 semaines de prestations pour maladie. Par la suite, elle refuse de lui verser des prestations régulières, parce qu'elle a quitté volontairement son emploi le 21 juin 2021, et ce, sans justification. En fait, elle n'avait pas l'assurance raisonnable d'un autre emploi avant de le quitter.

[4] La prestataire n'est pas d'accord. Elle a commencé ses démarches avant de quitter son emploi, mais elle a travaillé à partir du 12 juillet 2021. En fait, elle a fait des démarches pour les deux employeurs.

[5] De plus, l'employeur a eu une attitude agressive à son endroit. Elle n'a pas accepté ses commentaires et elle a quitté son emploi.

Question en litige

[6] La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?

[7] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire de la prestataire. Je dois ensuite décider si elle était fondée à quitter son emploi.

Analyse

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

[8] J'accepte le fait que la prestataire a quitté volontairement son emploi. La prestataire reconnaît qu'elle a quitté son emploi le 21 juin 2021. Je n'ai aucune preuve du contraire.

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

[9] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi quand elle l'a fait.

[10] 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.

[11] La loi explique ce que veut dire « être fondée 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.

[12] La prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable³.

[13] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand la prestataire a quitté son emploi. La loi énonce des circonstances que je dois prendre en considération⁴.

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 4.

⁴ Voir l'article 29 (c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[14] Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent à la prestataire, celle-ci devra démontrer qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là⁵.

Les circonstances présentes quand la prestataire a quitté son emploi

[15] Je retiens que la prestataire commence un nouvel emploi le 18 juin 2021 à titre de préposée au ménage à temps plein. Elle quitte son emploi volontairement le 21 juin 2021. Elle commence un nouvel emploi le 12 juillet 2021 à temps partiel, mais avec la possibilité de combler des heures en exécutant d'autres tâches.

[16] Elle a quitté son emploi parce que l'employeur était agressif à son endroit. Il n'était pas satisfait de son rendement et il l'exprimait en criant. Elle n'a pas apprécié sa façon de faire.

[17] Lorsqu'elle a fait des démarches auprès de son employeur, elle avait également communiqué avec un autre employeur pour savoir s'il embauchait du personnel. Il lui a mentionné que pendant l'été, il avait besoin de personnels pour l'entretien ménager.

[18] Selon la preuve au dossier, elle a fait parvenir un courriel le 23 juin 2021 pour offrir ses services. Après quelques échanges et une blessure, elle a commencé à travailler le 12 juillet 2021.

[19] Selon la prestataire, elle était justifiée de quitter son emploi, parce que l'employeur a été agressif à son endroit. De plus, elle avait un autre emploi avant de quitter son emploi.

La prestataire avait d'autres solutions raisonnables

[20] Je dois maintenant examiner si le départ de la prestataire était la seule solution raisonnable à ce moment-là.

⁵ Voir l'article 29 (c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[21] Je vais dans un premier temps déterminer si la prestataire avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi avant de quitter son emploi. Elle a déclaré à la Commission qu'elle n'avait pas reçu d'offre d'emploi avant de quitter son emploi. Elle était sûre de travailler chez ce nouvel employeur, parce qu'il y avait des postes vacants.

[22] Je suis d'avis que la prestataire n'avait pas l'assurance raisonnable d'un autre emploi. Je tiens compte des informations obtenues par la Commission, dont le courriel que la prestataire a envoyé le 23 juin 2021, soit après avoir quitté son emploi.

[23] Concernant les explications fournies lors de l'audience pour justifier qu'elle avait un emploi avant son départ, elles ne sont pas convaincantes. La prestataire a admis avoir soumis sa candidature après son départ. En fait, elle aurait dû travailler chez son employeur, jusqu'à ce qu'elle se trouve un nouvel emploi⁶. Au moment de son départ, elle n'avait pas l'assurance d'un autre emploi⁷. Sans oublier qu'elle a quitté son emploi à temps plein pour un emploi à temps partiel⁸.

[24] La prestataire a également mentionné qu'elle a quitté son emploi, parce que l'employeur tenait des propos agressifs.

[25] Je constate qu'elle a déclaré à la Commission qu'elle avait quitté son emploi pour un autre emploi. Ce n'est que par la suite qu'elle a déclaré avoir fait l'objet de propos agressifs. J'accorde peu de poids à cette déclaration et aux explications fournies lors de l'audience. Son témoignage est hésitant et elle n'est pas en mesure de donner des exemples concrets.

[26] Même si l'employeur avait tenu des propos agressifs, je suis d'avis que son départ volontaire n'était pas la seule solution raisonnable. En effet, elle aurait pu

⁶ Voir : *Canada (Procureur général) c. Graham*, 2011 Caf 311 par. 22 « Selon la jurisprudence de notre Cour, il est généralement raisonnable de continuer de travailler jusqu'à ce que l'on trouve un nouvel emploi au lieu de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi Canada » (Procureur général) c. Murugaiah, 2008 CAF 10 ; *Canada (Procureur général) c. Campeau*, 2006 CAF 376.

⁷ *Canada (Procureur général) c. Imran*, 2008 CAF 17

⁸ *Canada (Procureur Général) c. Lamonde*, 2006 CAF 44

discuter avec son employeur ou informer les ressources humaines. Dans sa situation, il n'était pas raisonnable de quitter son emploi après 3 jours.

[27] Compte tenu des circonstances qui existaient quand la prestataire a quitté son emploi, j'estime qu'elle avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, pour les raisons mentionnées précédemment. De plus, elle n'a pas démontré qu'elle avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi avant son départ.

[28] Par conséquent, la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi.

Conclusion

[29] Je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations.

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

Manon Sauvé

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