



[TRADUCTION]

Citation : *KM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 899

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division générale – Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : K. M.

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

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (414692) datée du 2 mars 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Nathalie Léger

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 1^{er} avril 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 2 avril 2022

Numéro de dossier : GE-21-404

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait (autrement dit, il n'a pas donné de raison que la loi accepte). Le prestataire n'avait pas de justification parce qu'il avait d'autres options raisonnables que de quitter son emploi. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations de l'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire a quitté son emploi le vendredi 2 février 2018. Il recevait déjà des prestations d'assurance-emploi d'une demande précédente. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire avait quitté son emploi. Elle a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi (ou qu'il avait choisi de démissionner) sans être fondé à le faire, et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser des prestations.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il n'avait aucune autre option raisonnable que de quitter son emploi.

[5] La Commission affirme que le prestataire aurait pu discuter de ses préoccupations au sujet du climat de travail avec son employeur, ou qu'il aurait pu essayer de trouver un autre emploi avant de partir. Il aurait aussi pu communiquer avec un médecin si la situation l'exigeait.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et dit que les gens parlaient de lui dans son dos et qu'il avait l'impression qu'il était vraiment temps qu'il quitte son emploi lorsqu'il l'a fait. Il a dit que c'était seulement un [traduction] « essai » et qu'il était donc justifié de partir vu que ça ne fonctionnait pas pour lui.

Question en litige

[7] Le prestataire est-il exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans être fondé à le faire?

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord examiner le départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

Analyse

Les parties conviennent que le prestataire a volontairement quitté son emploi

[9] Je reconnais que le prestataire a volontairement quitté son emploi. Le prestataire reconnaît avoir démissionné le 2 février 2018. Je ne vois aucune preuve le contredisant.

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

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

[11] Selon la loi, une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans être fondée à le faire¹. Il n'est pas suffisant d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que l'on était fondé à le faire. Autrement dit, même si quitter un emploi pourrait être la meilleure décision sur le plan personnel ou émotionnel, il est possible que cela ne constitue pas une justification au titre de la loi.

[12] La loi explique ce que signifie « être fondé à ». Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si aucune autre solution raisonnable ne s'offre à elle au moment où elle démissionne de son emploi. Elle dit qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances².

[13] Le prestataire est responsable de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi³. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui était celle de démissionner. Pour décider si le prestataire était fondé à

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique ceci.

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

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

quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances présentes lorsqu'il a démissionné.

[14] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui à ce moment. Plus précisément, elle dit que le prestataire aurait pu parler aux gestionnaires avant de partir, essayer de trouver un autre emploi avant de partir, ou consulter un médecin s'il avait l'impression que sa situation était suffisamment grave qu'elle nuisait à sa santé.

[15] Le prestataire dit avoir quitté son emploi parce qu'il avait demandé à de nombreuses reprises qu'on lui fournisse un contrat de travail écrit, et qu'on lui en a seulement remis un le jour où il a décidé de partir. Ce contrat mentionnait la date du 5 février 2018, qui n'était pas la vraie date à laquelle il avait commencé à travailler pour l'employeur. Le prestataire sent que cela a été fait délibérément et que ça montre que l'employeur n'était pas honnête envers lui. Il a affirmé qu'il avait eu le sentiment [traduction] « que le temps était venu de ramasser ses effets personnels et de partir⁴ ».

[16] Le prestataire affirme que sa seule option raisonnable était de partir parce que lorsqu'il y a un manque de confiance dans une relation entre un employeur et un employé, il est impossible de retourner en arrière. Il aurait été inutile d'en parler. Il a aussi dit avoir parlé à un gestionnaire le lundi après avoir quitté son emploi, mais que celui-ci pleurait et était concentré sur l'entreprise et non sur ce qu'il lui disait. À son avis, cela démontrait qu'on ne le prenait pas au sérieux et qu'il n'y avait aucune autre solution.

[17] Le prestataire a aussi parlé en détail à l'audience de la façon dont tout le monde se connaît dans sa communauté et son domaine de travail. Il dit aussi qu'il était la cible de certaines personnes en raison de choses qui se sont produites dans le passé avec lui ou des membres de sa famille. Je ne suis pas certaine si cela a eu une incidence sur sa décision de partir, ou seulement sur sa décision de ne pas retourner après avoir parlé à un gestionnaire.

⁴ Voir la page GD3-19 du dossier d'appel. Cela a aussi été mentionné à l'audience.

[18] Je n'ai pas à rendre une décision définitive sur ce point parce que même si les relations avec sa communauté ou sa famille étaient tendues, j'estime que le prestataire avait quand même d'autres solutions que celle de partir.

[19] Je juge que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. Il aurait pu essayer de parler à un gestionnaire au sujet du travail qui lui était attribué et de l'environnement de travail⁵. À l'audience, lorsqu'on lui a demandé pourquoi il ne l'avait pas fait, le prestataire a parlé de son emploi le plus récent et de son emploi précédent et du fait qu'il n'avait pas été bien traité là non plus. Cependant, il a été difficile d'obtenir une réponse claire concernant la raison pour laquelle il n'avait pas parlé à son employeur dans l'affaire qui nous concerne. Il a fini par dire qu'il ne l'avait pas fait parce qu'une fois qu'une relation de travail ne va pas bien, il n'y a plus rien à faire. Le prestataire a dit à la Commission qu'il n'avait pas parlé à l'employeur à ce moment parce qu'il s'était seulement récemment rendu compte de ce qui se passait⁶. Même si la raison exacte pour laquelle le prestataire a quitté son emploi n'est pas claire, il est certain qu'il n'a pas essayé de résoudre une situation difficile au travail (s'il en existait une) avant de partir.

[20] La Commission, quant à elle, a démontré que l'employeur aurait repris le prestataire s'il avait voulu revenir. L'employeur avait besoin de l'expérience du prestataire et il était prêt à discuter avec lui⁷. Le prestataire a affirmé avoir essayé de parler à l'employeur par après, mais que cela n'avait rien donné. Cela n'est pas suffisant pour prouver qu'il n'y avait pas d'autre solution raisonnable.

[21] La Commission affirme aussi que le prestataire aurait pu chercher du travail avant de partir. Le prestataire dit qu'il ne l'a pas fait parce qu'il travaillait à temps plein et qu'il n'avait donc pas le temps de chercher du travail⁸.

⁵ Voir la page GD3-19 du dossier d'appel.

⁶ Voir la page GD3-22 du dossier d'appel.

⁷ Voir la page GD3-17 du dossier d'appel.

⁸ Voir la page GD3-22 du dossier d'appel.

[22] Je conclus que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi comme il l'a fait. La Cour d'appel fédérale a dit clairement dans une décision de 2011⁹ qu'une partie prestataire doit au moins essayer de résoudre un conflit ou de trouver un autre emploi avant de démissionner. Malheureusement, le prestataire ne l'a pas fait.

Conclusion

[23] Je conclus que le prestataire n'est pas admissible à recevoir des prestations.

[24] L'appel est donc rejeté.

Nathalie Léger

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

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.