



[TRADUCTION]

Citation : *AD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1705

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

Décision

Partie appelante : A. D.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (n° 468940) rendue le 5 mai 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 27 septembre 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 28 septembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-870

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce que, le 10 septembre 2021, il a quitté volontairement son emploi sans justification.

Aperçu

[3] L'appelant a travaillé comme chauffeur d'autobus scolaire pendant l'année scolaire 2020-2021¹. Il a reçu des prestations d'assurance-emploi pendant les vacances d'été, en juillet et en août 2021². En septembre 2021, au début de la nouvelle année scolaire, il a été payé pour 4 heures d'emploi assurable³. Par la suite, il a cessé de travailler. C'était le 10 septembre 2021. Il a ensuite renouvelé sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[4] L'intimée (la Commission) a fait une enquête pour savoir pourquoi l'appelant avait cessé de travailler.

[5] L'appelant a affirmé avoir démissionné parce qu'à compter de septembre 2021, l'employeur lui avait donné seulement 3 ou 4 heures de travail par jour, ce qui n'était pas suffisant pour lui. Il aurait pu faire un seul autre trajet : il était plus long, mais impliquait plus d'interactions avec les parents et les élèves. Comme il ne maîtrisait pas encore l'anglais, il ne pensait pas pouvoir faire le plus long trajet, alors il a démissionné.

[6] L'employeur a dit qu'il n'y avait aucun manque de travail et que l'appelant ne manquait pas d'heures de travail. Il a dit à la Commission que l'appelant avait démissionné le 10 septembre 2021 et que, selon son formulaire de fin d'emploi, il avait

¹ L'appelant a travaillé comme chauffeur d'autobus scolaire du 4 septembre 2020 au 18 décembre 2020, puis il a cessé de travailler en raison du manque de travail. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi. Une période de prestations a été établie à son profit à compter du 13 décembre 2020. Il a reçu des prestations d'assurance-emploi pendant les vacances de Noël. Il a repris le travail en janvier 2021 et a continué à travailler jusqu'à la fin de l'année scolaire, c'est-à-dire en juin 2021. Il a alors été mis à pied une nouvelle fois en raison du manque de travail.

² Il a renouvelé sa demande pour la période de prestations établie le 13 décembre 2020. Il a reçu des prestations d'assurance-emploi pendant les vacances d'été.

³ Il a accumulé ces 4 heures du 8 au 10 septembre 2021 (voir son relevé d'emploi à la page GD3-18 du dossier d'appel).

démisionné pour travailler à temps plein⁴. L'employeur a ajouté que l'appelant est revenu travailler pour lui le 17 janvier 2022⁵.

[7] La Commission a décidé que l'appelant avait quitté volontairement son emploi sans justification le 10 septembre 2021. Elle lui a imposé une exclusion de façon rétroactive. En conséquence, il a reçu beaucoup trop de prestations d'assurance-emploi et on lui a demandé de rembourser le trop-payé.

[8] L'appelant a demandé à la Commission de réviser sa décision. Selon lui, l'horaire de son [traduction] « emploi à temps partiel » comme chauffeur d'autobus scolaire est passé de 5 heures par jour en juin 2021 à 3 heures par jour à compter de septembre 2021⁶. Il a expliqué qu'il ne pouvait pas gagner assez d'argent pour payer ses factures. Il a donc décidé de chercher un autre emploi.

[9] Selon l'employeur, l'horaire de travail de l'appelant n'a pas été réduit⁷. L'employeur a dit à la Commission que l'appelant aurait pu demander un trajet plus long s'il voulait faire plus d'heures, car il y avait des heures de travail pour lui à ce moment-là. Mais l'appelant ne lui a fait part d'aucun problème et ne lui a pas parlé de ses préoccupations. Il lui a juste dit qu'il avait trouvé un emploi à temps plein.

[10] La Commission a maintenu l'exclusion. L'appelant a donc fait appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[11] Le Tribunal a tranché en faveur de l'appelant. Il a déclaré que l'appelant n'était pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La Commission a toutefois porté cette décision en appel à la division d'appel du Tribunal. Cette dernière a décidé que le Tribunal avait commis des erreurs de fait et de droit lorsqu'il a décidé que l'appelant avait droit aux prestations d'assurance-emploi. Elle a renvoyé l'appel au Tribunal pour qu'il juge l'affaire à nouveau.

⁴ Voir la page GD3-21.

⁵ Voir la page GD3-22.

⁶ Voir la page GD3-39.

⁷ Voir la page GD3-41.

[12] L'appel m'a été assigné. J'ai tenu une nouvelle audience le 27 septembre 2023.

[13] Je dois décider si l'appelant a quitté son emploi volontairement lorsqu'il a refusé l'offre d'emploi faite par l'employeur en septembre 2021. Ensuite, je dois vérifier si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[14] L'appelant affirme qu'il n'a jamais été embauché en septembre 2021. Il a juste assisté à une réunion d'information sur les trajets disponibles. Il n'occupait aucun emploi. Il ne pouvait donc pas quitter son emploi. Il ajoute qu'il n'aurait pas pu subvenir aux besoins de sa famille en travaillant 3 heures par jour. Il affirme que le fait qu'il soit encore en train d'apprendre l'anglais l'empêchait d'accepter le trajet plus long que lui offrait l'employeur. Il n'avait donc d'autre choix que de démissionner et de chercher un emploi à temps plein.

[15] Selon la Commission, l'appelant a quitté volontairement son emploi lorsqu'il a choisi, en septembre 2021, de ne pas conduire un autobus pour l'employeur. Elle ajoute que démissionner le 10 septembre 2021 n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle dit qu'il n'a pas exploré les autres possibilités. En conséquence, il n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi. Il n'est donc pas admissible aux prestations d'assurance-emploi à compter du 10 septembre 2021.

[16] Je suis d'accord avec la Commission. Voici les motifs de ma décision.

Questions en litige

[17] L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi le 10 septembre 2021?

[18] Si oui, était-il fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait?

Analyse

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

[19] Oui, c'est ce qu'il a fait.

[20] Durant son témoignage, l'appelant était catégorique : il n'a pas quitté son emploi de chauffeur d'autobus. Il a seulement assisté à la première réunion que l'employeur organise au début de l'année scolaire et il a été payé pour le temps qu'il a passé à la séance d'information. Il dit qu'il n'a jamais été embauché pour faire un trajet, alors il n'a jamais démissionné.

[21] Cependant, **démissionner n'est pas la seule façon** de quitter son emploi.

[22] La loi⁸ prévoit que les situations suivantes sont **assimilées à** un départ volontaire :

- i) le refus d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin;
- ii) **le refus de reprendre son emploi**, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où l'on est censé le reprendre;
- iii) le refus de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert.

[23] Je remarque que l'appelant a dit plusieurs fois à la Commission qu'il a démissionné parce que le trajet qui lui était offert comptait seulement 3 heures, il n'y avait aucun autre trajet acceptable⁹ et il voulait essayer de trouver un emploi à temps plein¹⁰. Il a ajouté qu'il avait avisé l'employeur de sa décision de démissionner parce qu'il voulait essayer de trouver un emploi à temps plein¹¹. Toutes ces déclarations concordent avec le relevé d'emploi produit par l'employeur, qui indique qu'il s'agit d'une démission.

⁸ Voir l'article 29(b.1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir la page GD3-20 du dossier d'appel.

¹⁰ Voir la page GD3-42.

¹¹ Voir la page GD3-43.

[24] Ce n'est qu'après avoir déposé son appel au Tribunal que l'appelant a affirmé ne pas avoir quitté son emploi.

[25] À l'audience, l'appelant a déclaré ceci :

- Avant la réunion d'information de septembre 2021, il a travaillé comme chauffeur d'autobus pour cet employeur pendant deux ou trois ans.
- Le cycle de l'emploi était toujours le même : durant l'année scolaire, il conduisait un autobus scolaire et, pendant les vacances scolaires, il était mis à pied.
- Pour l'année scolaire 2020-2021, il a commencé à faire un trajet particulier. L'employeur lui avait donné une formation pour ce trajet. Au début, une autre personne était assise à côté de lui.
- Après un certain temps, l'employeur [traduction] « a ajouté une école secondaire » à son parcours. Avec ces deux trajets, il faisait en moyenne de 4,5 à 5 heures par jour. Il était très à l'aise de s'occuper de ces deux trajets.
- Lorsque l'école a pris fin en juin 2021, il a été mis à pied pour l'été.
- Il prévoyait recommencer à conduire un autobus pour l'employeur lorsque l'école reprendrait en septembre.
- [traduction] « Je n'avais pas d'autre emploi. »
- Il n'a pas essayé de trouver un autre emploi pendant l'été. Il touchait des prestations d'assurance-emploi et [traduction] « voulait reprendre le même emploi ».
- Un ami lui a parlé de la rencontre d'information qui devait se tenir au début du mois de septembre 2021. Ils s'y sont rendus ensemble pour écouter l'employeur expliquer ce qu'il planifiait pour la reprise des activités.

- Lors de la rencontre, l'employeur lui a [traduction] « donné » un nouveau trajet qui était plus long. Il comptait de 10 à 15 arrêts, ce qui aurait été trop compliqué pour lui. La plupart des jeunes qui prenaient cet autobus étaient d'origine chinoise et il ne comprenait pas leur langue.
- Il a dit à l'employeur qu'il n'arriverait pas à faire le plus long trajet.
- Il voulait son ancien trajet, car il était direct, il y avait moins d'arrêts et la plupart des jeunes parlaient sa langue (le persan).
- Mais son ancien trajet se faisait en seulement 3 heures par jour et, selon toute vraisemblance, le trajet de l'école secondaire ne lui serait pas confié de sitôt.
- Il a une famille à nourrir et ne peut pas y arriver en travaillant 3 heures par jour à 18 \$ de l'heure.
- Lors de la rencontre, l'employeur lui a seulement offert ces deux trajets.
- L'appelant a donc décidé qu'il ne serait pas chauffeur d'autobus scolaire à compter de septembre 2021 et qu'il commencerait plutôt à chercher un emploi à temps plein.
- La Commission ne peut pas dire qu'il a démissionné parce qu'il n'a jamais été embauché. Il n'a jamais commencé à travailler comme chauffeur pour l'employeur. Il s'est juste présenté à la réunion d'information.
- Ses démarches de recherche d'emploi n'ont rien donné.
- En janvier 2022, il est retourné travailler pour l'employeur parce qu'il n'avait pas d'autre emploi et pas d'argent pour payer son loyer.
- Il a recommencé à conduire un autobus scolaire sur son trajet initial et il travaillait 3 heures par jour.

[26] Je considère que l'appelant a refusé de reprendre son emploi de chauffeur d'autobus lorsqu'il a refusé les trajets que l'employeur lui a offerts le 10 septembre 2021.

[27] En juin 2021, l'appelant a été mis à pied à la fin de l'année scolaire en raison du manque de travail. Le travail de chauffeur d'autobus scolaire est saisonnier. Très peu de gens ont besoin d'un chauffeur d'autobus scolaire pendant les vacances d'été. Les besoins sont beaucoup plus importants lorsque l'école reprend en septembre.

[28] La preuve démontre que l'appelant **avait le choix** d'accepter un trajet et de continuer à travailler pour l'employeur comme chauffeur d'autobus scolaire à compter de septembre 2021. Autrement dit, il aurait pu reprendre son emploi après avoir été mis à pied pour les vacances d'été. La loi dit qu'un tel refus est considéré comme un départ volontaire¹².

[29] Je juge que l'appelant a mis fin à sa relation d'emploi lorsqu'il a refusé de reprendre son travail de chauffeur d'autobus scolaire alors que l'employeur avait du travail pour lui.

[30] En conséquence, il a quitté volontairement son emploi de chauffeur d'autobus scolaire le 10 septembre 2022 [*sic*].

Question en litige n° 2 : Est-ce que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi?

[31] Non, son départ n'était pas fondé.

[32] La loi précise qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle quitte volontairement son emploi et qu'elle le fait sans justification¹³.

¹² Selon l'article 29(b.1)(ii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le refus de reprendre un emploi est assimilé (semblable) au fait de quitter volontairement son emploi.

¹³ Selon l'article 30 de la *Loi*.

[33] Avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à démontrer que le départ est fondé ou justifié.

[34] La loi explique ce qu'on entend par une personne « est fondée à » faire quelque chose. Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si, à ce moment-là, **son départ est la seule solution raisonnable** dans son cas.

[35] C'est à l'appelant de prouver que son départ était justifié¹⁴. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. En d'autres termes, il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que quitter son emploi le 10 septembre 2022 [sic] était la seule solution raisonnable dans son cas.

[36] Pour décider s'il était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ¹⁵.

[37] J'ai demandé à l'appelant pourquoi il n'avait pas essayé de faire le plus long trajet pendant un certain temps pour voir s'il pouvait lui convenir.

- Il a répondu que conduire un autobus scolaire est une grosse responsabilité et qu'il avait peur de le faire.

[38] Je lui ai demandé pourquoi, si le plus long trajet l'inquiétait, il n'avait pas demandé une formation sur ce trajet, un peu comme celle qu'il avait reçue pour son ancien trajet.

- Il a répondu qu'il ne comprenait pas la langue des enfants qui prenaient l'autobus sur le plus long trajet.

[39] J'ai demandé à l'appelant pourquoi il n'avait pas accepté son ancien trajet, ce qui lui aurait permis de commencer à travailler 3 heures par jour en attendant de voir si

¹⁴ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

¹⁵ 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*.

l'employeur pouvait ajouter d'autres trajets à sa journée, comme il l'avait fait avec l'école secondaire l'année précédente.

- Il a répondu qu'il ne pouvait pas subvenir aux besoins de sa famille en faisant ce trajet et qu'il devait essayer de trouver un emploi à temps plein.

[40] J'ai demandé à l'appelant pourquoi il n'avait pas repris son ancien trajet pendant qu'il commençait ses recherches d'emploi.

- Il a répondu qu'il ne serait pas en mesure de chercher un emploi s'il travaillait pendant 3 heures par jour.

[41] La question que je dois trancher n'est pas de savoir s'il le départ de l'appelant était compréhensible. Je dois plutôt décider si, dans les circonstances, **la seule démarche raisonnable qui s'offrait à lui** était de quitter son emploi.

[42] Je juge qu'une solution raisonnable pour l'appelant aurait été d'accepter l'un des trajets offerts par l'employeur, de reprendre le travail au début des classes en septembre 2021, de commencer à chercher un autre emploi sans arrêter de travailler pour autant et de trouver un nouvel emploi avant de démissionner. S'il ne se sentait pas en mesure de prendre le plus long trajet, il aurait pu reprendre son ancien trajet pendant qu'il cherchait du travail ailleurs. Le fait de travailler trois heures par jour ne devrait pas nuire à l'occupation active d'un emploi.

[43] Une autre solution raisonnable pour l'appelant aurait été de discuter avec l'employeur de ses préoccupations au sujet du plus long trajet et de demander une formation sur ce trajet précis. Je ne sais pas trop pourquoi il pensait que la plupart des jeunes qui prenaient cet autobus parlaient le chinois, mais c'était la responsabilité de l'appelant de soulever cette question auprès de l'employeur et d'au moins faire un essai pendant un certain temps pour voir si ses compétences en anglais constituaient vraiment un obstacle. Il aurait aussi pu commencer à conduire l'autobus sur son ancien trajet tout en faisant savoir à l'employeur qu'il voulait plus d'heures pour qu'un autre trajet puisse venir s'ajouter à son horaire, comme durant l'année scolaire précédente.

[44] Les prestations régulières d'assurance-emploi sont pour les personnes qui perdent leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté. On s'attend à ce que les gens tentent de conserver leur emploi en essayant de régler les problèmes avec leur employeur **et** en cherchant du travail avant de quitter leur emploi. On ne veut pas que les gens se placent volontairement en situation de chômage.

[45] L'appelant a pris la décision personnelle de ne pas reprendre son emploi de chauffeur d'autobus scolaire auprès de l'employeur parce qu'il voulait plus d'heures de travail et qu'il a plutôt décidé de chercher un emploi à temps plein. Je ne peux pas ignorer le fait qu'il s'est volontairement placé en situation de chômage avant de trouver un autre emploi et sans d'abord demander plus de formation dans le but d'écarter ses préoccupations.

[46] La décision de quitter un emploi pour des raisons personnelles, comme le désir de faire plus d'heures de travail (ce que l'appelant a décrit), est parfois un **motif valable** de quitter un emploi. Cependant, la Cour d'appel fédérale a clairement confirmé qu'avoir un motif valable de quitter un emploi n'équivaut pas à remplir l'exigence légale d'être « **fondé** » à quitter son emploi¹⁶. Elle a aussi conclu qu'il peut arriver que les prestataires aient un motif valable de quitter leur emploi sans toutefois que ce soit « justifié » au sens de la loi¹⁷.

[47] De plus, la Cour d'appel fédérale a clairement confirmé que le fait de quitter son emploi pour améliorer sa situation personnelle – que ce soit par la nature du travail, la rémunération ou tout autre facteur lié au mode de vie – ne constitue pas une justification au sens de la loi¹⁸.

[48] Je considère que l'appelant a pris la décision personnelle de quitter son emploi pour en trouver un autre. Visiblement, il croyait avoir de bonnes raisons de le faire. Mais il ne peut pas s'attendre à ce que les personnes qui cotisent au régime d'assurance-

¹⁶ Voir la décision *Laughland*, 2[0]03 CAF 129.

¹⁷ Voir la décision *Vair[a]muthu*, 2009 CAF 277.

¹⁸ Voir la décision *Langevin*, 20[1]1 CAF 163, la décision *Astronomo*, A-141-97, la décision *Tremblay*, A-50-94, la décision *Martel[le]*, A-169-92, la décision *Graham*, 20[1]1 CAF 311, la décision *Lapointe*, 2009 CAF 147 et la décision *Langlois*, 2008 CAF 18.

emploi assument les coûts de sa décision unilatérale de quitter son emploi pour cette raison.

[49] Une solution raisonnable s'offrait à lui : au lieu de quitter volontairement son emploi le 10 septembre 2021, il aurait pu reprendre son emploi de chauffeur d'autobus scolaire jusqu'à ce qu'il se fasse embaucher ailleurs. Une autre solution raisonnable aurait été de faire part à l'employeur de ses inquiétudes au sujet du trajet plus long et de faire un essai pour voir s'il pouvait s'en occuper. Cela est d'autant plus vrai que l'employeur offrait la formation et le soutien nécessaires pour peut-être lui permettre de prendre graduellement en charge le plus long trajet. Il aurait aussi pu commencer à faire son ancien trajet avant d'en demander un autre pour compléter son horaire de travail.

[50] Il n'a tenté aucune de ces solutions raisonnables.

[51] Je conclus donc que l'appelant ne s'est pas acquitté de la responsabilité qui lui revenait, c'est-à-dire de prouver que la seule solution raisonnable dans son cas était de quitter son emploi le 10 septembre 2021. Il n'a donc pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi.

[52] En conséquence, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 10 septembre 2021 et le trop-payé associé à sa demande de prestations demeure en vigueur.

Conclusion

[53] L'appelant a quitté volontairement son emploi lorsqu'il a refusé de reprendre son emploi le 10 septembre 2021, alors que l'employeur avait du travail pour lui.

[54] Quitter son emploi le 10 septembre 2021 n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à l'appelant. Il n'a pas profité des autres possibilités. Par conséquent, il n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi.

[55] Comme le départ volontaire de l'appelant n'était pas justifié, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 10 septembre 2021.

[56] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day

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