



Citation : *JC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1913

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

Décision

Partie appelante : J. C.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (569492) datée du 14 mars 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 12 octobre 2023

Personne présente à l'audience : Décision rendue selon la preuve contenue au dossier

Date de la décision : Le 27 octobre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1053

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi¹. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas. Son exclusion du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi, à compter du 15 mai 2022, est donc justifiée.

Aperçu

[2] Du 22 octobre 2018 au 17 mai 2022 inclusivement, l'appelant a travaillé comme préposé à l'entretien (« prep ent lourd/léger ») pour X (X ou l'employeur) et a cessé de travailler pour cet employeur après avoir effectué un départ volontaire².

[3] À la suite de cette période d'emploi, l'appelant a travaillé pour la Société en nom collectif X, du 6 au 18 juin 2022, et pour X, du 8 août 2022 au 2 novembre 2022³.

[4] Le 6 novembre 2022, l'appelant présente une demande de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières)⁴. Une période de prestations a été établie à compter du 6 novembre 2022⁵.

[5] Le 12 janvier 2023, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) l'avise qu'elle n'a pas utilisé les heures de travail qu'il a effectuées pour X dans le calcul de ses prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi chez cet employeur, sans motif valable au sens de la Loi⁶.

[6] Dans son argumentation, la Commission précise avoir imposé à l'appelant une exclusion du bénéfice des prestations à compter du 15 mai 2022⁷.

¹ Voir les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

² Voir les pièces GD3-20 et GD3-21.

³ Voir les pièces GD7-2 à GD7-5.

⁴ Voir les pièces GD3-3 à GD3-19.

⁵ Voir la pièce GD4-1.

⁶ Voir la pièce GD3-27.

⁷ Voir la pièce GD9-1.

[7] Le 14 mars 2023, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'avise qu'elle maintient la décision rendue à son endroit, en date du 12 janvier 2023, concernant son départ volontaire⁸.

[8] Le 11 avril 2023, l'appelant conteste la décision en révision de la Commission devant *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le Tribunal).

[9] L'appelant soutient qu'il était justifié de quitter son emploi. Il explique l'avoir quitté en raison de problèmes avec son directeur (l'employeur) pour faire valoir ses droits afin d'obtenir une période de vacances et se prévaloir d'un congé parental. L'appelant déclare qu'avant de démissionner, il a effectué des démarches auprès du syndicat qui le représentait pour obtenir du soutien de sa part, mais sans succès. Il affirme que son syndicat lui a plutôt suggéré de démissionner, étant donné ses problèmes avec son directeur. L'appelant indique avoir aussi quitté son emploi parce qu'il a subi du harcèlement dans son travail et a été victime de discrimination. Il déclare également avoir quitté son emploi pour en occuper un autre.

Questions préliminaires

[10] L'appelant était absent lors de l'audience tenue par téléconférence le 12 octobre 2023. L'audience peut avoir lieu en l'absence du prestataire, si le Tribunal est d'avis qu'il a reçu l'avis d'audience⁹.

[11] Le 12 juillet 2023, un avis d'audience a été envoyé à l'appelant, par courriel, pour l'informer de la tenue de cette audience¹⁰. Dans son avis d'appel présenté le 11 avril 2023, l'appelant avait fourni son adresse courriel au Tribunal¹¹.

⁸ Voir la pièce GD3-33.

⁹ L'article 58 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* établit cette règle.

¹⁰ Voir les pièces GD1-1 à GD1-3.

¹¹ Voir la pièce GD2-3.

[12] Le 4 octobre 2023, une représentante du Tribunal a communiqué avec l'appelant, par téléphone, pour lui rappeler la tenue de l'audience du 12 octobre 2023 et la façon d'y participer. L'appelant a alors confirmé qu'il serait présent à l'audience.

[13] Le 12 octobre 2023, au début de l'audience, le Tribunal a tenté de communiquer avec l'appelant, mais sans succès.

[14] Convaincu que l'appelant a été avisé de la tenue de l'audience du 12 octobre 2023, j'ai procédé en son absence, comme le permet l'article 58 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*, dans une telle situation.

[15] J'ai attendu plus de 45 minutes après le début de l'audience du 12 octobre 2023 afin de m'assurer de la présence de l'appelant. En dépit de cette attente, l'appelant n'a pas signifié sa présence. Avant la tenue de l'audience, le Tribunal n'a pas reçu d'avis de la part de l'appelant indiquant qu'il n'allait pas être présent.

[16] La Commission était également absente lors de l'audience bien qu'elle ait été dûment convoquée.

[17] Dans ces circonstances, je rends une décision en fonction de la preuve au dossier.

Questions en litige

[18] Dans le présent dossier, je dois déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi¹². Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- a) Est-ce que la fin d'emploi de l'appelant représente un départ volontaire?
- b) Si tel est le cas, est-ce que le départ volontaire de l'appelant représentait la seule solution raisonnable dans son cas?

¹² Voir les articles 29 et 30 de la Loi.

Analyse

[19] La Loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations, s'il quitte volontairement son emploi sans justification. Il ne suffit pas d'avoir un motif valable, c'est-à-dire une bonne raison de quitter un emploi, pour prouver que le départ était fondé.

[20] Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) indiquent que le critère qui détermine si le prestataire est fondé de quitter son emploi consiste à se demander si en tenant compte de toutes les circonstances, le prestataire n'avait pas d'autre choix raisonnable que de le quitter¹³.

[21] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé¹⁴. 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.

[22] Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances en cause lorsqu'un prestataire quitte son emploi.

Question no 1 : Est-ce que la fin d'emploi de l'appelant représente un départ volontaire?

[23] J'estime que dans le cas présent, la fin de l'emploi de l'appelant représente bien un départ volontaire au sens de la Loi.

[24] Je considère que l'appelant a eu le choix de continuer de travailler pour l'employeur, mais qu'il a décidé de quitter volontairement son emploi, le 17 mai 2022.

¹³ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *White*, 2011 CAF 190, *Macleod*, 2010 CAF 301, *Imran*, 2008 CAF 17, *Peace*, 2004 CAF 56, *Laughland*, 2003 CAF 129, *Astronomo*, A-141-97, *Landry*, A-1210-92.

¹⁴ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *White*, 2011 CAF 190 (paragraphe 3).

[25] La Cour nous informe que dans le cas d'un départ volontaire, il faut d'abord déterminer si la personne avait le choix de conserver son emploi¹⁵.

[26] Dans le présent dossier, les déclarations de l'appelant indiquent qu'il a pris la décision de quitter son emploi¹⁶.

[27] Bien que dans certaines de ses déclarations, l'appelant explique ne pas avoir eu le choix de le quitter puisque le syndicat qui le représentait lui a suggéré ou demandé de le faire¹⁷, j'estime qu'il n'était pas tenu d'acquiescer à une telle demande et qu'il avait la possibilité de poursuivre son emploi. Le syndicat n'était pas en autorité de lui faire une telle demande.

[28] Je considère que l'appelant a pris l'initiative de mettre fin à son emploi en signifiant à l'employeur qu'il n'allait pas continuer de l'occuper.

[29] Je dois maintenant déterminer s'il était justifié de quitter volontairement son emploi et s'il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas.

Question no 2 : Est-ce que le départ volontaire de l'appelant représentait la seule solution raisonnable dans son cas?

[30] Dans le cas présent, je considère que l'appelant ne démontre pas qu'il était justifié de quitter son emploi. Il n'avait pas de raisons acceptables, selon la Loi.

[31] Je considère que le départ volontaire de l'appelant ne représentait pas la seule solution raisonnable dans son cas

[32] Les déclarations recueillies par la Commission auprès de l'employeur (chef de service) indiquent les éléments suivants :

- a) L'appelant a quitté volontairement son emploi ;

¹⁵ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Peace*, 2004 CAF 56.

¹⁶ Voir les pièces GD2-5, GD3-7, GD3-22, GD3-25, GD3-28 à GD3-30.

¹⁷ Voir les pièces GD2-5, GD3-29 et GD3-30.

- b) En raison de ses retards, de ses absences et de son « manque de civisme » (incivilité), l'appelant a reçu plusieurs avertissements, verbaux et écrits, et a fait l'objet de suspensions ;
- c) L'appelant a aussi fait l'objet de vérification dans son travail, en raison de son comportement, afin de vérifier s'il y avait des améliorations de sa part ;
- d) L'appelant devait améliorer son comportement, car autrement, il risquait d'être congédié ;
- e) L'appelant a un « tempérament chaud ». Il « pète les plombs » facilement lorsqu'il est contrarié. Cependant, lorsqu'il est de bonne humeur, il est agréable. L'appelant dit que ce n'est pas lui le problème, mais que ce sont les autres. Selon l'employeur, l'appelant devait faire un « examen de conscience » ;
- f) À plusieurs reprises, l'employeur a offert de l'aide et du support à l'appelant et l'a référé au programme d'aide aux employés (PAE) ;
- g) L'employeur dit qu'il ne pouvait faire davantage pour l'aider¹⁸.

[33] Les déclarations recueillies par la Commission auprès de l'appelant indiquent les éléments suivants :

- a) Il a travaillé plus de trois ans pour X et effectuait bien son travail¹⁹ ;
- b) Lorsqu'il a voulu obtenir une période de vacances et se prévaloir d'un congé parental, un problème s'est posé avec le directeur (directeur du département de l'hygiène et de la salubrité). Le directeur a refusé sa demande. L'appelant était mécontent de ce refus. Selon lui, ce refus n'était « pas légal ». Il soutient qu'il avait le droit de se prévaloir des congés demandés, mais les a perdus en raison de la décision du directeur²⁰ ;

¹⁸ Voir les pièces GD3-31 et GD3-32.

¹⁹ Voir les pièces GD2-5, GD3-29 et GD3-30.

²⁰ Voir les pièces GD2-5, GD3-29 et GD3-30.

- c) L'appelant a demandé l'aide de son syndicat, mais celui-ci lui a plutôt suggéré de démissionner étant donné les problèmes qu'il avait avec son directeur. L'appelant affirme que le directeur a dit au syndicat qu'il l'avait menacé, alors que ce ne fut pas le cas. Le syndicat lui a demandé d'écrire une lettre de démission. Il affirme ne pas avoir eu d'« autre option » que celle d'écrire cette lettre²¹ ;
- d) Il a voulu déposer une plainte auprès des « normes du travail » (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – CNESST*). La CNESST n'a pas donné suite à sa demande parce qu'il était un travailleur syndiqué étant donné que c'était son syndicat qui devait le défendre. Il n'a pas mentionné à la CNESST qu'il ne travaillait plus pour l'employeur²² ;
- e) Il n'a pas demandé à son syndicat de déposer un grief contre son directeur. Le syndicat ne lui en a pas fait la proposition. Selon l'appelant, la version du directeur aurait été privilégiée à la sienne. Cela aurait été sa parole contre la sienne. Les collègues de l'appelant auraient parlé contre lui. Le syndicat ne voulait pas le défendre. La seule proposition que le syndicat lui a faite fut de lui demander de rédiger une lettre de démission²³ ;
- f) Il affirme ne pas avoir eu le choix de quitter son emploi, car personne ne l'aurait cru²⁴ ;
- g) L'appelant était « tanné » des problèmes avec le directeur²⁵ ;
- h) L'appelant voulait aussi changer d'emploi. Il mentionne ne pas être très aimé par le chef (chef de secteur) ni par les autres employés. Il soutient que personne n'a

²¹ Voir les pièces GD2-5 et GD3-28 à GD3-30.

²² Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

²³ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

²⁴ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

²⁵ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

voulu le défendre et qu'au travail « tout le monde était contre lui » (ex. : syndicat, directeur, chef de secteur, collègues). Il dit être parti « sur un coup de tête »²⁶ ;

- i) L'appelant explique qu'au cours de sa dernière année d'emploi, il a également été victime de harcèlement psychologique de la part de son chef de secteur et que des griefs ont été déposés à ce sujet. Il explique que l'employeur avait placé un autre employé avec lui pour le surveiller. Les dossiers relatifs aux griefs qu'il a déposés ont été fermés parce qu'il ne travaille plus pour l'employeur. Il affirme avoir aussi été victime de discrimination²⁷ ;
- j) Il a reçu des avertissements verbaux et écrits et a fait l'objet de suspensions pour des retards et des absences sans qu'il en ait informé l'employeur. Selon l'appelant, l'employeur avait l'intention de le congédier²⁸ ;
- k) Il n'a pas cherché un autre emploi avant de quitter celui qu'il avait puisqu'il ne pensait pas le quitter²⁹ ;
- l) Dans sa demande de prestations présentée le 6 novembre 2022, l'appelant indique avoir quitté son emploi pour en occuper un autre. Il précise qu'il avait prévu que l'autre emploi serait permanent ou d'une durée plus longue que celui qu'il a quitté et que les heures travaillées seraient égales ou supérieures à celles de son ancien emploi³⁰.

[34] Je considère que les motifs invoqués par l'appelant d'avoir quitté volontairement son emploi ne démontrent pas qu'il était justifié de le faire, au sens de la Loi.

[35] Bien que l'appelant fasse valoir que le refus de son directeur de lui accorder une période de vacances ou un congé parental était à l'origine de son départ volontaire,

²⁶ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

²⁷ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

²⁸ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

²⁹ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

³⁰ Voir les pièces GD3-7 à GD3-9.

cette situation ne démontre pas l'existence de « pratiques de l'employeur contraires au droit »³¹ pouvant justifier qu'il quitte volontairement son emploi.

[36] La preuve au dossier indique que l'appelant n'a pas demandé à son syndicat de déposer un grief contre son directeur³². Les déclarations de l'appelant indiquent aussi qu'il a présumé que la version du directeur aurait été privilégiée à la sienne³³.

[37] Même si l'appelant fait également valoir qu'il était « tanné » des problèmes avec son directeur, il ne démontre pas que son départ volontaire pouvait être justifié par l'existence de « relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur »³⁴.

[38] Je retiens la déclaration de l'employeur selon laquelle celui-ci a proposé à l'appelant, et ce, à plusieurs reprises, de se prévaloir du programme d'aide aux employés dans le but de l'aider dans l'accomplissement de son travail³⁵. Rien dans les déclarations de l'appelant n'indique qu'il a accepté de se prévaloir de ce programme d'aide.

[39] Bien que l'appelant affirme aussi avoir été victime de harcèlement et avoir subi de la discrimination, il ne démontre pas avoir vécu de telles situations, justifiant qu'il quitte volontairement son emploi.

[40] L'appelant réfère à des situations qui se seraient produites au cours de sa dernière année de travail, mais qu'il ne décrit pas en des termes mesurables et observables (ex. : paroles prononcées, gestes posés, moments où des événements spécifiques seraient survenus, contexte dans lequel ils se seraient produits)³⁶. Il ne précise pas non plus le motif à l'origine de la discrimination dont il dit avoir fait l'objet.

³¹ Voir l'article 29c)(xi) de la Loi

³² Voir les pièces GD3-29 et GD3-30

³³ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

³⁴ Voir l'article 29c)(x) de la Loi.

³⁵ Voir les pièces GD3-31 et GD3-32.

³⁶ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

[41] Bien que l'appelant explique que des griefs ont été déposés au sujet du harcèlement qu'il aurait subi, il ne présente pas d'éléments de preuve convaincants démontrant que son départ volontaire pouvait être justifié par du « harcèlement, de nature sexuelle ou autre »³⁷.

[42] Je considère que l'appelant ajoute un motif relié à des questions de harcèlement ou de discrimination pour tenter de justifier son départ volontaire, mais sans en faire la démonstration.

[43] Même si l'appelant a occupé un autre emploi environ deux semaines après avoir effectué son départ volontaire, le 17 mai 2022, il ne démontre pas qu'il avait obtenu l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat³⁸.

[44] Je souligne que l'appelant déclare ne pas avoir cherché un autre emploi avant de quitter celui qu'il avait, en précisant avoir pris la décision d'effectuer un départ volontaire « sur un coup de tête »³⁹.

[45] La preuve au dossier démontre aussi qu'après avoir effectué son départ volontaire, il n'a occupé son nouvel emploi que pendant deux semaines environ, soit du 6 au 18 juin 2022⁴⁰.

[46] Je considère que l'appelant ne démontre pas que ses conditions d'emploi étaient devenues telles qu'elles pouvaient justifier qu'il quitte son emploi, au moment où il l'a fait.

[47] En résumé, je considère qu'en quittant volontairement son emploi, l'appelant a créé sa propre situation de chômage.

[48] J'estime que l'appelant avait d'autres choix que celui de quitter son emploi.

³⁷ Voir l'article 29c)(i) de la Loi.

³⁸ Voir l'article 29c)(vi) de la Loi.

³⁹ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

⁴⁰ Voir les pièces GD7-2 et GD7-3.

[49] Une solution raisonnable, au sens de la Loi, aurait été, par exemple, qu'il accepte de se prévaloir du programme d'aide aux employés offert par l'employeur. Ce faisant, des mesures de soutien auraient pu être mises de l'avant pour l'aider dans l'accomplissement de son travail et la poursuite de son emploi.

[50] Une autre solution raisonnable aurait été que l'appelant continue de travailler chez l'employeur en attendant de trouver un autre emploi répondant mieux à ses attentes et lui offrant des conditions pour être admissible au bénéfice des prestations (ex. : nombre suffisant d'heures assurables) ou pour éviter de créer sa situation de chômage.

[51] Je souligne que dans sa demande de prestations présentée en novembre 2022, l'appelant a indiqué que lorsqu'il a quitté son emploi, il avait prévu en occuper un autre de nature permanente ou d'une durée plus longue que celui qu'il a quitté, et que les heures travaillées seraient égales ou supérieures à celles de son ancien emploi⁴¹.

[52] Je considère que l'appelant a plutôt choisi de quitter son emploi sans avoir obtenu, au préalable, l'assurance raisonnable qu'il allait pouvoir occuper le type d'emploi auquel il réfère dans sa demande.

[53] J'estime que l'appelant ne démontre pas qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi.

⁴¹ Voir les pièces GD3-7 à GD3-9.

Conclusion

[54] Je conclus, compte tenu de toutes les circonstances, que l'appelant n'était justifié de quitter volontairement son emploi. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

[55] L'exclusion de l'appelant du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 15 mai 2022 est donc justifiée.

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

Normand Morin

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