



Citation : *LV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1930

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

Décision

Partie appelante : L. V.
Représentante ou représentant : L. P.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (595340) datée du 28 juillet 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Jacques Bouchard

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 21 novembre 2023
Personnes présentes à l'audience : L. V.
L. P. (représentante)
Date de la décision : Le 21 novembre 2023
Numéro de dossier : GE-23-2402

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant a démontré qu'il était fondé à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi pour le faire) quand il l'a fait. L'appelant était fondé à quitter son emploi parce que le départ était la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, l'appelant n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelant a cessé d'occuper un emploi comme employé d'entretien le 6 septembre 2023 en raison de manque de travail. L'appelant a reçu des prestations régulières d'Assurance-Emploi jusqu'au 24 décembre 2023. Après vérification de la Commission, il a été démontré que l'appelant aurait travaillé pour une autre compagnie d'entretien le 26 septembre, mais aurait quitté son emploi la même journée, insatisfait des conditions de travail. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ et statué que l'appelant n'était pas justifié au sens de la Loi d'avoir quitté volontairement son emploi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] Je dois décider si l'appelant a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] La Commission affirme qu'au lieu de quitter son emploi quand il l'a fait, l'appelant aurait pu en discuter avec un supérieur afin de modifier ses tâches conformément à ses attentes. Une autre solution aurait été de s'assurer d'un nouvel emploi avant de quitter, ajoute la Commission.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et affirme qu'au moment de l'embauche, la compagnie lui avait promis qu'il ferait les mêmes tâches d'entretien qu'avec son employeur précédent. L'appelant souligne qu'il effectuait des tâches d'entretien depuis

plus de 10 mois pour l'entrepreneur précédent et que le nouvel entrepreneur lui avait promis que ses tâches seraient identiques. IL indique avoir essayé pendant la journée du 26 septembre 2023, mais que les tâches exigées par l'employeur avaient été modifiées et ne correspondaient en rien à l'entente préalable. Il déclare avoir discuté de la situation, mais que le nouvel employeur s'est montré fermé à ses récriminations.

[7] L'appelant souhaite une admissibilité aux prestations d'assurance-emploi en soulignant que les conditions de travail n'étaient pas conformes à ce qui avait été proposé. Il expose que l'employeur a sciemment modifié ses fonctions sans le consulter, brisant ainsi le lien de confiance.

[8] Le Tribunal doit décider si l'appelant démontre que les conditions d'embauche ont été respectées et s'il a tenté de régler la situation auprès de son employeur. Est-ce que le départ était la seule solution raisonnable dans son cas et aurait-il dû s'assurer d'un autre emploi avant de quitter.

[9] En tranchant ces questions, le Tribunal garde en mémoire que les démarches de l'appelant s'inscrivaient dans une continuité d'emploi, mais avec deux employeurs différents, le premier employeur ayant perdu un contrat d'entretien au bénéfice d'un deuxième contractant. L'intention manifeste de l'appelant était de poursuivre son emploi en gardant les mêmes tâches d'entretien qu'il effectuait depuis 10 mois dans un magasin de grande surface.

Question en litige

[10] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

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

Analyse

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

[12] J'accepte le fait que l'appelant a quitté volontairement son emploi. L'appelant reconnaît qu'il a quitté son emploi le 26 septembre 2023. Je n'ai aucune preuve du contraire.

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

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

[14] 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.

[15] 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.

[16] L'appelant est responsable de prouver que son départ était fondé. 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 raisonnable³.

[17] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand l'appelant 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*.

[18] Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent à l'appelant, celui-ci devra démontrer qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là⁵.

Les circonstances présentes quand l'appelant a quitté son emploi

[19] L'appelant affirme que l'une des circonstances énoncées dans la loi s'applique à son cas. Plus précisément, il y avait eu une modification importante de ses fonctions.

[20] Comme mentionné plus haut, les démarches de l'appelant s'inscrivaient dans une continuité d'emploi avec un changement au niveau du contractant. L'entente verbale avec la nouvelle direction était à l'effet que l'appelant conserverait les mêmes tâches que celles effectuées pendant les 10 mois précédents soient l'entretien général du magasin de grande surface, nettoyage de plancher, vadrouille, etc. Contrairement à l'entente initiale, à sa première journée d'essai, on lui a demandé de laver la vaisselle, d'aider à la cuisine, prétextant que c'étaient des tâches connexes.

[21] Le Tribunal estime que le témoignage de l'appelant est crédible et démontre un certain attachement pour les tâches d'entretien qu'il effectuait. Le Tribunal comprend que l'appelant retirait des prestations régulières d'assurance-emploi au moment il a tenté de retourner au travail pour le nouveau contractant. Il s'agissait clairement d'une intention réelle de reprendre un travail qu'il aimait.

[22] Le Tribunal comprend aussi, qu'une modification importante de tâches ont été proposées à l'appelant, des tâches qui ne s'inscrivaient pas dans une continuité.

[23] Le Tribunal garde aussi en mémoire que le nouveau contractant était parfaitement au courant des attentes de l'appelant et qu'il n'a fait aucune démarche auprès de l'appelant pour rediscuter des conditions d'emploi. Bien que l'entente était verbale, il est clair que l'appelant souhaitait une continuité dans sa description de tâche.

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

L'appelant n'avait pas d'autre solution raisonnable

[24] Je dois maintenant examiner si le départ de l'appelant était la seule solution raisonnable à ce moment-là.

[25] L'appelant affirme que c'était le cas parce que dès la première journée, ses tâches étaient changées et que l'employeur s'est montré fermé à discuter.

[26] La Commission n'est pas d'accord et affirme que l'appelant aurait pu en discuter avec d'autres, supérieurs de la compagnie, ou s'assurer d'un nouvel emploi avant de quitter. La Commission estime que les tâches confiées à l'appelant étaient connexes à ses fonctions d'entretien ménager.

[27] Je conclus que l'appelant n'avait pas d'autres choix que de quitter puisque le lien de confiance avec l'employeur a été brisé dès la première journée d'essai, qu'il avait tenté de maintenir les mêmes fonctions telles que promises, mais que les conditions d'emploi avaient été grandement modifiées et élargies à des activités complètement nouvelles pour l'appelant.

[28] Compte tenu des circonstances qui existaient quand l'appelant a quitté son emploi, l'appelant n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi, pour les raisons mentionnées précédemment.

[29] Par conséquent, l'appelant était fondé à quitter son emploi.

Conclusion

[30] Je conclus que l'appelant n'est pas exclu du bénéfice des prestations.

[31] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Jacques Bouchard

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