



[TRADUCTION]

Citation : *TB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1983

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

Décision

Partie appelante : T. B.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (597483) rendue le 21 juin 2023 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 30 août 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 7 septembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1870

Décision

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

[2] Elle n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi quand elle l'a fait (c'est-à-dire qu'elle avait une raison acceptable selon la loi). Son départ n'était pas fondé parce que ce n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelante dit qu'elle n'a pas démissionné. Elle travaillait pour une agence de placement. Son employeuse l'a placée dans une entreprise. Elle a travaillé à cet endroit pendant de nombreux mois, jusqu'à ce que l'entreprise décide qu'elle ne voulait plus que l'appelante travaille pour elle. L'appelante raconte que, par la suite, l'agence de placement pour qui elle travaillait ne l'a jamais rappelée pour lui offrir un autre emploi.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelante avait quitté volontairement son emploi parce qu'elle n'était pas restée en contact avec l'employeuse. Elle a décidé que l'appelante avait quitté son emploi volontairement (c'est-à-dire qu'elle avait choisi de le quitter) sans justification. Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser de prestations.

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

[6] Selon la Commission, l'appelante aurait pu rester en contact avec son employeuse. Celle-ci affirme qu'elle lui aurait trouvé un autre emploi.

[7] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle ne savait pas qu'elle devait rester en contact avec l'employeuse. Elle pensait que l'employeuse communiquerait avec elle s'il y avait des emplois à combler.

Question que je dois examiner en premier

L'audience du présent appel a eu lieu en même temps que celle du dossier GE-23-1872

[8] L'appelante avait deux dossiers d'appel. Pour lui faciliter la tâche, la date d'audience était la même pour les deux appels. Autrement dit, le deuxième appel a été examiné tout de suite après le premier appel. Mais ils ont été traités séparément.

Question en litige

[9] L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[10] Si son départ était volontaire, est-elle exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a volontairement quitté son emploi sans justification?

[11] Pour répondre à cette question, je dois d'abord me pencher sur le départ volontaire. Je déciderai ensuite si l'appelante était fondée à quitter son emploi.

Analyse

Les parties ne s'entendent pas sur la question du départ volontaire

[12] Si l'appelante avait le choix de conserver ou de quitter son emploi, c'est qu'elle est partie volontairement¹. L'appelante et la Commission ne s'entendent pas sur la question de savoir si l'appelante avait un tel choix.

L'appelante a quitté son emploi de façon volontaire

[13] Pour savoir si l'appelante a quitté volontairement son emploi, je dois d'abord décider si elle avait le choix de le conserver ou de le quitter².

[14] La loi précise qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification³.

¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

³ Cette règle se trouve à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] C'est à la Commission de prouver que le départ était volontaire⁴. Elle a le fardeau de la preuve.

[16] L'appelante travaillait pour une agence de placement depuis janvier 2022. L'employeuse l'a placée dans une entreprise en janvier 2022. À partir de juin 2022, l'entreprise ne voulait plus que l'appelante travaille pour elle. Le dernier jour de travail de l'appelante à cet endroit était le 17 juin 2022⁵.

[17] L'employeuse a dit à la Commission que les absences de l'appelante étaient une source de préoccupation pour l'entreprise. L'appelante ne conteste pas le fait qu'elle s'est absentée du travail. Elle explique qu'elle était malade et qu'elle devait comparaître en cour. Toutefois, la question à régler dans la présente affaire, ce n'est pas la relation entre l'appelante et l'entreprise.

[18] L'appelante convient que l'entreprise lui a demandé de ne plus venir travailler pour elle. L'appelante confirme que le dernier jour où elle a travaillé pour l'entreprise était le 17 juin 2022.

[19] L'employeuse affirme que, même si l'entreprise ne voulait plus de l'appelante, elle l'aurait placée ailleurs⁶.

[20] L'employeuse a dit à la Commission que, la dernière fois où l'appelante lui a donné des nouvelles, c'était le 21 juin 2022⁷. L'employeuse explique que, selon ses contrats avec les personnes qu'elle emploie, celles-ci sont obligées de communiquer avec elle tous les sept jours pour déclarer leur disponibilité et voir quelles sont les possibilités d'emploi⁸. L'employeuse affirme que, comme elle n'a pas eu de nouvelles de l'appelante pendant sept jours, elle a produit un relevé d'emploi⁹.

⁴ Voir la décision *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313, la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et la décision *Canada (Procureur général) c Patel*, 2010 CAF 95.

⁵ Voir la page GD3-17 du dossier d'appel.

⁶ Voir la page GD3-28.

⁷ Voir la page GD3-27.

⁸ Voir la page GD3-28.

⁹ Voir la page GD3-28 et le relevé d'emploi à la page GD3-17.

[21] Durant son témoignage, l'appelante a expliqué qu'elle n'était pas au courant de l'obligation de communiquer avec son employeuse tous les sept jours. Pourtant, la Commission affirme que l'appelante avait convenu que c'était une exigence¹⁰.

[22] Lors de l'audience, l'appelante a tenté de trouver son contrat avec l'employeuse, sans succès. Je juge qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que l'appelante a oublié quelles étaient les exigences de son employeuse. L'appelante a commencé à travailler pour elle en janvier 2022. Elle a fait sa demande de prestations plus d'un an plus tard. L'audience a eu lieu un an et sept mois plus tard.

[23] De plus, l'appelante a déclaré que son employeuse l'avait placée à un seul endroit. Ainsi, l'appelante est restée dans la même entreprise du premier jour jusqu'au 17 juin 2022. J'estime qu'il y a plus de chances que l'appelante a oublié l'obligation de communiquer avec son employeuse tous les sept jours. Elle n'a pas eu à le faire pendant six mois parce qu'elle travaillait au même endroit.

[24] Je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que le contrat de l'employeuse contenait une clause qui obligeait l'appelante à communiquer avec elle tous les sept jours.

[25] En conséquence, l'appelante avait le choix de continuer à travailler pour son employeuse. Elle n'avait qu'à lui dire qu'elle était toujours disponible et l'employeuse l'aurait placée quelque part. Autrement dit, l'appelante avait le choix de rester ou de partir.

[26] L'employeuse affirme qu'elle aurait pu continuer à chercher du travail pour l'appelante. Ainsi, l'appelante aurait pu continuer à travailler. Elle a cependant choisi de ne pas rester en contact avec son employeuse. Elle est donc responsable de la cessation d'emploi. Je tire cette conclusion parce qu'elle avait le choix de rester ou de partir. Par conséquent, ce sont les faits et gestes de l'appelante, et non ceux de son

¹⁰ Voir la page GD3-30. Le dossier de la Commission indique que [traduction] « L'appelante était d'accord avec cette affirmation. Elle a dit : "ouais". »

employeuse, qui l'ont menée au chômage. Je juge que cela veut dire que l'appelante a quitté son emploi de façon volontaire.

Les parties ne sont pas d'accord sur la question de savoir si le départ était fondé

[27] Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi au moment où elle l'a fait.

[28] La loi précise qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹¹. Avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à démontrer que le départ est fondé ou justifié.

[29] La loi explique ce qu'on entend par une personne « est fondée à » faire quelque chose. Selon la loi, la personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable à ce moment-là. La loi dit qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances¹².

[30] C'est à l'appelante de prouver que son départ était fondé¹³. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Pour décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ.

[31] Durant son témoignage, l'appelante a dit qu'elle croyait toujours travailler pour son employeuse. Elle a expliqué qu'elle pensait que, si son employeuse avait du travail pour elle, l'employeuse communiquerait avec elle. Mais elle n'a plus eu de nouvelles de son employeuse après le 21 juin 2022.

[32] Comme l'appelante n'accepte pas le fait qu'elle a quitté son emploi de façon volontaire, il lui est plus difficile d'expliquer pourquoi son départ était fondé. Pourtant,

¹¹ C'est ce qu'explique l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et l'article 29(c) de la *Loi*.

¹³ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

J'estime que l'appelante aurait pu expliquer pourquoi elle n'est pas demeurée en contact avec son employeuse.

[33] L'appelante a déclaré qu'elle n'était pas au courant de l'obligation de rester en contact avec son employeuse. Mais j'ai conclu plus haut qu'il y a plus de chances que cette information a été communiquée à l'appelante, mais qu'elle l'a tout simplement oubliée après tout ce temps.

[34] Ainsi, l'appelante était dans la situation suivante : l'entreprise où elle avait été placée ne voulait plus qu'elle continue de travailler pour elle. Son dernier jour de travail était le 17 juin 2022. Après le 21 juin 2022, l'agence de placement n'a plus eu de nouvelles de l'appelante et ne savait pas qu'elle voulait encore travailler.

Des solutions raisonnables s'offraient à l'appelante

[35] Durant son témoignage, l'appelante a déclaré qu'elle n'a jamais quitté l'agence de placement. Elle convient toutefois qu'elle n'a pas parlé à l'employeuse après le 21 juin 2022.

[36] Selon la Commission, l'appelante aurait pu conserver son emploi et continuer à travailler si elle avait communiqué régulièrement avec son employeuse.

[37] L'appelante explique qu'elle a supposé que l'employeuse communiquerait avec elle s'il y avait du travail pour elle.

[38] Je juge que, comme l'appelante ne communiquait pas avec son employeuse, celle-ci ne savait pas que l'appelante cherchait toujours du travail. J'estime que l'appelante aurait pu tenter de communiquer avec son employeuse pour savoir s'il y avait des possibilités d'emploi. Mais elle ne l'a pas fait. En conséquence, l'employeuse ne pensait pas que l'appelante souhaitait toujours trouver du travail.

[39] L'appelante a déclaré que la seule raison pour laquelle elle a demandé des prestations d'assurance-emploi est parce qu'on lui a dit qu'elle devait le faire pour pouvoir recevoir de l'aide sociale d'un autre organisme. Je conclus que l'appelante n'a pas établi qu'elle était fondée à ne pas rester en contact avec son employeuse. Je juge

qu'en conséquence, une solution raisonnable s'offrait à elle. Il aurait été raisonnable que l'appelante continue de communiquer avec son employeuse.

[40] Compte tenu des circonstances entourant le départ de l'appelante et pour les raisons mentionnées plus haut, quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable à ce moment-là.

[41] Par conséquent, l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi.

Conclusion

[42] Je conclus que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations.

[43] L'appel est donc rejeté.

Elizabeth Usprich

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