



Citation : *JC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 278

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 2024 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 19 mars 2024

Date de la décision : Le 19 mars 2024

Numéro de dossier : GE-24-548

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Je conclus que l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi le 17 mai 2022.

APERÇU

[3] Le 3 novembre 2022, l'appelant a présenté une demande de prestations. Il a alors indiqué qu'il a volontairement quitté son emploi au X le 17 mai 2022. Il a également précisé avoir quitté son emploi pour en occuper un autre. Il a dit qu'il a occupé ce nouvel emploi jusqu'au 18 juin 2022 avant d'être congédié.

[4] Le relevé d'emploi émis par l'employeur le X démontre que la dernière journée de travail de l'appelant était le 17 mai 2022 et qu'il a volontairement quitté son emploi.

[5] Le 14 mars 2023, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a examiné les raisons qu'avait l'appelant de quitter son emploi. Elle a conclu qu'il a volontairement quitté son emploi (c'est-à-dire qu'il a choisi de quitter son emploi) et que ce n'était pas la seule solution raisonnable à ce moment. Pour cette raison, elle ne lui a pas versé des prestations.

[6] Le 11 avril 2023, l'appelant a présenté un avis d'appel au Tribunal. Par la suite, une audience a eu lieu devant la division générale, mais l'appelant était absent. La division générale a procédé en l'absence des parties et elle a maintenu la décision rendue par la Commission.

[7] L'appelant a contesté la décision de la division générale devant la division d'appel du Tribunal. Le 31 janvier 2024, la division d'appel a rendu une décision indiquant qu'il y avait eu un manquement au principe de justice naturelle étant donné que l'appelant n'avait pas pu assister à l'audience, elle renvoie le dossier devant la division générale pour réexamen.

[8] L'appelant n'est pas d'accord avec la Commission. Il fait valoir que l'employeur, le X, a refusé de lui autoriser un congé parental et qu'au moment où il a cessé d'occuper son emploi, il avait l'assurance d'un autre emploi. Il soutient d'ailleurs avoir occupé ce nouvel emploi jusqu'au 18 juin 2022 avant d'être congédié.

[9] Je dois déterminer si l'appelant a volontairement quitté son emploi et, dans l'affirmative, s'il a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

Question que je dois déterminer en premier

[10] Bien que le dossier soit renvoyé pour réexamen par la division d'appel parce que l'appelant était absent lors de la première audience devant la division générale, l'appelant n'était pas présent non plus lors de l'audience prévue par téléconférence le 19 mars 2024.

[11] Il est de la responsabilité de l'appelant de prendre connaissance des lettres et des messages du Tribunal. L'avis de l'audience du 19 mars 2024 lui a été acheminé à l'adresse courriel qu'il a fournie au Tribunal le 29 février 2024. Un rappel téléphonique de la tenue de l'audience a aussi été effectué le 12 mars 2024.

[12] À l'heure de l'audience, le 19 mars 2024, le greffe du Tribunal a tenté de joindre l'appelant à deux reprises sans succès. À ce jour, l'appelant n'a pas tenté de rappeler le Tribunal.

[13] Étant donné que je suis convaincue que les parties ont été informées de la tenue de l'audience, celle-ci a eu lieu en leur absence.

Questions en litige

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

[15] Dans l'affirmative, l'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi ?

Analyse

DÉPART VOLONTAIRE

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

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

[17] L'appelant a d'abord déclaré à la Commission qu'il a volontairement quitté son emploi.¹

[18] Le relevé d'emploi présenté par l'employeur à la Commission indique que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

[19] La Commission soutient que l'appelant a quitté volontairement son emploi le 17 mai 2022 et elle fait valoir qu'il n'était pas justifié de le faire.

[20] J'accepte le fait que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

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

[21] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement son emploi sans justification.² Il ne suffit pas d'avoir

¹ Pièce GD3-6.

² Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

un motif valable (c'est-à-dire une bonne raison) de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[22] Le droit explique ce que veut dire « être fondé à ». Il dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.³

[23] L'appelant est responsable de prouver que le départ était fondé.⁴ 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 au moment où il l'a fait était la seule solution raisonnable. Je vais donc examiner toutes les circonstances présentes au moment où l'appelant a quitté son emploi.

[24] Le directeur de l'appelant au X a indiqué à un agent de la Commission que l'appelant avait volontairement quitté son emploi. Cependant, il a expliqué qu'il avait des problèmes de civisme au travail et qu'il se mettait facilement en colère lorsqu'il était contrarié. Pour cette raison, l'employeur l'avait référé au service d'aide aux employés. L'employeur mentionne également que l'appelant devait améliorer son comportement et qu'il y avait de bonnes chances qu'il aurait été congédié s'il n'avait pas quitté volontairement son emploi.

[25] La Commission affirme que l'appelant aurait pu attendre d'avoir l'assurance d'un autre emploi avant de quitter celui qu'il occupait, même si l'employeur refusait de lui accorder un congé. Elle soutient qu'il devait consulter son syndicat pour faire valoir ses droits et que la situation n'était pas si intolérable qu'elle le justifiait de quitter son emploi.

[26] De plus, elle affirme que même si le syndicat l'avait invité à quitter son emploi, l'appelant n'avait pas à le faire. Elle demande au Tribunal de trancher avec rigueur la présence de contradictions dans les déclarations de l'appelant. Elle affirme qu'un relevé d'emploi démontre que l'appelant a occupé un autre emploi pendant deux semaines du

³ Voir la décision intitulée *Procureur général du Canada c White*, 2011 CAF 190 au para 3 et l'article 29(c) de la Loi.

⁴ Voir la décision *Procureur général du Canada c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

10 mai 2022 au 17 mai 2022 pour un total de 45 heures et qu'il ne s'agit pas d'un emploi à temps plein.

[27] De plus, elle dit que l'appelant avait un mauvais comportement au travail et qu'il rejette la faute sur les autres. Elle est d'avis qu'il n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi parce que d'autres solutions se présentaient à lui : il aurait pu bénéficier du Programme d'aide aux employés comme le lui avait suggéré l'employeur.

[28] Le 1^{er} novembre 2023, l'appelant a déclaré à un agent de la Commission qu'il a quitté son emploi parce qu'il avait l'assurance d'un autre emploi. Il explique qu'il occupait deux emplois à temps partiel, mais que chacun de ces employeurs lui avait offert un poste à temps plein. Il indique alors qu'il a cessé d'occuper son emploi au X en 2021 et non en 2022.

[29] Le 11 janvier 2023, il affirme à un employé de la Commission qu'il a reçu une paie de vacances aux alentours du mois de juin 2022, mais qu'il a cessé d'occuper son emploi en septembre 2021. L'appelant est confus par rapport à la date de la cessation d'emploi et il confirme par la suite avoir travaillé pour le X en 2022.

[30] L'appelant explique qu'il avait des problèmes avec son directeur au X et que ce dernier refusait de lui autoriser un congé parental. Il affirme avoir demandé l'aide de son syndicat, mais qu'il n'a rien fait pour l'aider.

[31] Il fait également valoir qu'il a activement fait des démarches pour se trouver un emploi avant de quitter l'emploi qu'il occupait. Il précise que lorsqu'il a quitté son emploi au X il avait l'assurance d'un autre emploi à temps plein.

[32] Ce n'est qu'après que le nouvel employeur lui a donné des heures réduites avant de le congédier le 18 juin 2022.

[33] Même si la Commission dit que l'appelant aurait pu attendre d'avoir l'assurance d'un autre emploi malgré que l'employeur refusait de lui autoriser un congé parental, dans les faits, l'appelant a le droit de prendre un congé parental et si l'employeur a

véritablement refusé ce droit à l'appelant, il se pourrait que cette pratique soit interdite, conformément à l'alinéa 29c)(xi) de la Loi.

[34] Je dois rendre cette décision en fonction de la balance des probabilités. Pour ce faire, je dois évaluer l'ensemble des circonstances ayant mené l'appelant à quitter son emploi.

[35] Il est vrai qu'il est généralement raisonnable de continuer de travailler jusqu'à ce que l'on trouve un nouvel emploi au lieu de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi.⁵ Je constate toutefois que dans le cas de l'appelant, il avait trouvé un autre emploi.

[36] Selon sa version des faits, l'employeur lui avait même dit qu'il occuperait cet emploi à temps plein. L'appelant a travaillé pour X du 6 juin 2022 au 18 juin 2022 date à laquelle il a été congédié (avant la fin de sa période de probation).⁶ Cependant, au 17 mai 2022, l'appelant ne pouvait pas savoir qu'il serait congédié le 18 juin 2022.

[37] J'estime que l'appelant était justifié de quitter l'emploi qu'il occupait parce qu'il avait l'assurance d'un autre emploi, il a débuté cet emploi le 6 juin 2022 et il devait l'occuper à temps plein.

[38] Ainsi, puisque l'appelant a démontré qu'elle avait l'assurance d'un autre emploi dans un avenir immédiat lorsqu'il a quitté celui qu'il occupait au X le 17 mai 2022, il n'est pas nécessaire de déterminer si toutes les solutions raisonnables ont été épuisées avec de quitter cet emploi.

[39] L'appelant était fondé à quitter son emploi le 17 mai 2022 conformément à l'alinéa 29c)(vi) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

CONCLUSION

⁵ Voir les décisions : *Graham* 2011 CAF 311 et *Campeau* 2006 CAF 376.

⁶ Voir le relevé d'emploi présenté à la pièce GD7-2 et transmis par la Commission à la demande de la division générale.

[40] L'appel est accueilli.

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