



[TRADUCTION]

Citation : *Tl c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 381

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

Décision

Partie appelante : T. I.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (606337) datée du 14 septembre 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Suzanne Graves
Mode d'audience : Par écrit
Date de la décision : Le 1^{er} février 2024
Numéro de dossier : GE-23-3599

Décision

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

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'elle n'avait pas une raison acceptable selon la loi) au moment où elle l'a fait. L'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi parce qu'elle disposait d'autres solutions raisonnables que son départ. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 13 mai 2021.

Aperçu

[3] L'appelante a travaillé chez X, une entreprise de livraison, et a démissionné le 13 mai 2021, après une journée en poste. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelante. Elle a décidé qu'elle a quitté volontairement son emploi (ou a choisi de démissionner) sans justification, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi¹.

[5] La Commission affirme que l'appelante a déclaré qu'elle avait démissionné parce qu'elle ne voulait pas laisser son enfant pendant des jours complets avec le membre de sa famille, qu'elle ne parvenait pas soulever les lourdes boîtes requises et qu'elle n'était pas à l'aise de conduire un gros camion de livraison. Elle affirme qu'elle avait des options raisonnables à sa disposition : elle aurait pu demander à son employeur de répondre à ses besoins ou rester jusqu'à ce qu'elle trouve un nouvel emploi.

[6] L'appelante affirme qu'elle a quitté son emploi parce qu'il s'agissait d'un poste sur appel et que l'employeur ne lui a pas donné d'horaire de travail fixe. Elle soutient qu'elle a occupé le poste pendant une seule journée et qu'elle ne se considérait pas comme pleinement employée. Il n'était pas possible d'organiser la garde d'enfants à

¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

court préavis le matin chaque fois que son employeur l'appelait au travail. Elle se préoccupait également de sa capacité à conduire un gros camion et de soulever les boîtes lourdes.

Question que je dois examiner en premier

L'appelante a deux appels devant le Tribunal

[7] Le 14 septembre 2023, la Commission a rendu deux décisions de révision concernant les raisons pour lesquelles l'appelante a quitté deux emplois distincts. Dans un appel connexe (GE-23-2694), l'appelante a fait valoir qu'elle avait fait appel des deux décisions et a témoigné au sujet des motifs de son départ. La Commission a proposé à l'appelante de faire un appel distinct de sa décision dans cette affaire, afin de préserver la confidentialité des renseignements contenus dans chaque dossier².

[8] Le Tribunal a ouvert ce dossier d'appel et la Commission a transmis ses documents. J'ai tenu une audience par écrit pour le présent appel afin de donner à l'appelante l'occasion de répondre à la preuve et aux arguments de la Commission³. J'ai également tenu compte du témoignage de l'appelante dans l'appel connexe, le dossier GE-23-2694⁴.

Question en litige

[9] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté volontairement son emploi chez X sans justification?

[10] Pour répondre à cette question, je dois d'abord traiter du départ volontaire de l'appelante. Je dois ensuite décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi.

² La Commission a formulé cette suggestion en réponse à l'enquête du Tribunal et au rapport qui lui a été envoyé dans le dossier GE-23-2694. Dans cette affaire, le Tribunal a demandé à la Commission ses arguments sur la question de savoir si le Tribunal pouvait rendre une décision sur les raisons pour lesquelles l'appelante avait quitté les deux postes.

³ J'ai donné à l'appelante jusqu'au 29 janvier 2024 pour répondre aux documents de la Commission (GD5).

⁴ Une audience en personne a eu lieu au sujet du dossier GE-23-2694 le 21 novembre 2023.

Analyse

Les parties conviennent que l'appelante a quitté volontairement son emploi

[11] J'admets que l'appelante a quitté volontairement son emploi. L'appelante convient qu'elle a démissionné le 13 mai 2021⁵. Rien ne prouve le contraire.

Les parties ne conviennent pas que l'appelante était fondée à quitter son emploi

[12] Les parties ne conviennent pas que l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[13] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁶. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé. La loi explique ce qu'elle entend par « est fondé à » (justification). Elle prévoit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

[14] Il appartient à l'appelante de démontrer que son départ était fondé⁷. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que sa seule option raisonnable était de démissionner. Pour décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient lorsqu'elle a démissionné⁸.

Les circonstances qui existaient lorsque l'appelante a démissionné

[15] La Commission affirme que l'appelante a déclaré qu'elle était partie parce que ce n'était pas un bon choix et qu'elle ne voulait pas laisser son enfant pendant des jours

⁵ Le relevé d'emploi de l'appelante daté du 16 juin 2021 figure aux pages GD3-15 à GD3-16. La raison du départ indiquée sur le relevé est « E-Démission ».

⁶ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* explique cette situation.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3, et l'article 29(c) de la *Loi*.

complets avec sa mère. Selon ses comptes rendus des discussions, l'appelante a déclaré qu'elle trouvait difficile d'accomplir son travail et de s'occuper de son jeune enfant en même temps. Elle a ajouté qu'elle n'était pas à l'aise de conduire un énorme camion de livraison et qu'elle ne pouvait pas répondre aux exigences du poste en matière de levage⁹.

[16] L'appelante affirme que la Commission n'a pas consigné correctement ses déclarations. Elle n'avait aucune inquiétude à laisser son enfant passer une journée complète avec sa mère. Elle a toutefois quitté son emploi après une journée parce que l'employeur ne pouvait pas lui donner d'heures de travail fixes. Elle avait des services de garde à sa disposition, mais avait besoin d'un horaire pour pouvoir planifier leur utilisation. De plus, elle n'était pas à l'aise de conduire un camion de livraison et ne pouvait pas soulever les boîtes lourdes.

[17] Je conclus que dans les circonstances existantes lorsque l'appelante a quitté son emploi, son employeur ne lui offrait pas un horaire de travail fixe. De plus, elle n'était pas à l'aise de conduire un camion et estimait qu'elle ne pouvait pas gérer les exigences de levage rattachées au poste.

L'appelante avait-elle d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi?

Les arguments de la Commission

[18] La Commission soutient que l'appelante n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables autres que de partir au moment où elle l'a fait. Plus précisément, elle indique que même si l'emploi ne convenait pas, elle aurait pu parler à l'employeur pour voir s'il pouvait répondre à ses besoins. Elle a plutôt supposé que l'employeur ne pouvait pas répondre à ses besoins. Comme elle pouvait disposer de services de

⁹ Les notes de la Commission sur ses discussions avec l'appelante figurent aux pages GD3-17 ainsi que GD3-25.

garde, il est indiqué qu'elle aurait dû rester en poste jusqu'à ce qu'elle trouve un nouvel emploi¹⁰.

Les arguments de l'appelante

[19] L'appelante soutient qu'elle n'avait pas d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi à ce moment-là. Elle affirme qu'elle avait besoin d'un horaire de travail parce qu'elle ne pouvait pas laisser son enfant à court préavis le matin chaque fois que l'employeur décidait de l'appeler au travail¹¹.

[20] Comme elle n'avait terminé qu'une journée de formation, l'appelante soutient qu'elle ne se considérait pas comme étant pleinement employée. Elle affirme que ce n'était pas une option raisonnable de rester au travail parce qu'elle ne pouvait pas soulever des charges lourdes et qu'elle n'était pas à l'aise de conduire un camion. L'appelante soutient également qu'elle avait certains problèmes de santé mentale, mais qu'elle n'a pas pu obtenir de conseils médicaux parce qu'elle n'avait pas de médecin de famille.

L'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner

[21] Je conviens avec la Commission que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Même si l'appelante n'a travaillé qu'une journée chez son employeur, elle est tenue de démontrer qu'elle n'avait pas d'options raisonnables autres que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[22] L'appelante n'a pas prouvé qu'elle avait déployé des efforts raisonnables pour demander à son employeur des mesures d'adaptation possibles. Je conclus qu'une option raisonnable pour l'appelante aurait été de discuter avec son employeur du type de mesures d'adaptation dont elle avait besoin. L'appelante aurait également pu obtenir l'avis d'un médecin sur la question de savoir si elle devait continuer à travailler. Je

¹⁰ La Commission présente ces arguments aux pages GD4-2 à GD4-3.

¹¹ L'appelante fait valoir cet argument à la page GD2-4.

reconnais son témoignage selon lequel elle n'avait pas de médecin de famille, mais elle aurait pu par ailleurs demander conseil dans une clinique médicale sans rendez-vous.

[23] On s'attend à ce qu'un prestataire qui reçoit des prestations régulières d'assurance-emploi soit prêt, disposé et capable de travailler chaque jour ouvrable. L'appelante a déclaré qu'un membre de la famille était disponible pour aider à la garde d'enfants, mais qu'elle avait besoin d'un préavis plus long de ses quarts de travail pour pouvoir prendre des dispositions à cet effet. Il n'y a aucune preuve que l'appelante a parlé à son employeur pour lui demander s'il pouvait répondre à son besoin d'obtenir un préavis de quarts de travail, d'offrir une formation supplémentaire ou de modifier les exigences en matière de levage.

[24] Je conclus donc que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[25] J'ai de la compassion pour la situation de l'appelant, mais la *Loi sur l'assurance-emploi* établit un critère strict et je dois appliquer la loi. Je n'ai pas le pouvoir de faire des exceptions spéciales, même par compassion¹².

Conclusion

[26] Je conclus que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations à compter du 13 mai 2021.

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

Suzanne Graves

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

¹² Dans la décision *Canada (Procureur général) c Lévesque*, 2001 CAF 304, la Cour d'appel fédérale a statué que la loi doit être respectée, peu importe la situation personnelle de la partie appelante.