



[TRADUCTION]

Citation : *AA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 824

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

Décision

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

Décision portée en appel : Décision de révision (624705) rendue le 8 novembre 2023 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Paul Dusome
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 22 janvier 2024
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 1^{er} février 2024
Numéro de dossier : GE-23-3365

Décision

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

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi quand il l'a fait (c'est-à-dire qu'il 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, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le 16 septembre 2023, l'appelant a quitté son emploi de plongeur dans un restaurant. Il a ensuite demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a vérifié pourquoi il avait quitté son emploi. Elle a décidé qu'il avait volontairement quitté (c'est-à-dire choisi de quitter) son emploi sans justification. Par conséquent, elle 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] Selon la Commission, l'appelant aurait pu conserver son emploi jusqu'à ce qu'il en trouve un nouveau.

[6] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme qu'avec la réduction de son horaire de travail et de ses revenus, il ne pouvait plus subvenir à ses besoins. L'ambiance de travail était malsaine.

Question que je dois examiner en premier

L'appelant n'a pas déposé de document après l'audience

[7] Durant son témoignage, l'appelant a mentionné un courriel qu'il a envoyé à son employeur au sujet de son départ. J'ai donné à l'appelant jusqu'au 26 janvier 2024 pour en faire parvenir une copie au Tribunal. J'aurais alors admis le courriel en preuve dans le présent appel.

[8] En date de la présente décision, l'appelant n'a pas déposé le document au Tribunal. Les 22 et 25 janvier, il a communiqué par courriel avec le Tribunal. Dans les deux courriels, il demande que la décision soit rendue dès que possible. Il n'y mentionne pas le courriel qu'il a envoyé à l'employeur au sujet de son départ. Par conséquent, je rends la présente décision sans tenir compte du document en question.

Question en litige

[9] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification?

[10] Pour répondre à cette question, je dois d'abord me pencher sur la question du départ volontaire. Je déciderai ensuite si l'appelant était fondé à quitter son emploi.

Analyse

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

[11] Les parties ne sont pas d'accord sur la question de savoir si l'appelant a quitté volontairement son emploi.

[12] Selon l'appelant, il a été congédié par l'employeur parce que celui-ci ne l'aimait pas. C'est ce que l'employeur a démontré en réduisant son horaire de travail et en le traitant plutôt mal. Son emploi a pris fin le 2 septembre 2023. Il dit avoir été renvoyé parce que l'employeur l'a forcé à démissionner en réduisant sa semaine de travail.

[13] Selon la Commission, l'appelant a quitté volontairement son emploi. Il a choisi d'y mettre fin parce qu'il était insatisfait de la réduction de son horaire de travail et parce qu'il cherchait un autre emploi. Son emploi a pris fin le 16 septembre 2023, et non le 2 septembre 2023.

[14] Voici le critère pour décider si une personne a quitté volontairement son emploi : avait-elle le choix de rester ou de partir¹? Si elle a choisi de partir, c'est une démission.

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

[15] Je conclus que l'appelant a quitté volontairement son emploi le 16 septembre 2023.

[16] Il a demandé des prestations d'assurance-emploi le 19 septembre 2023. Il a déclaré avoir quitté son emploi pour aller travailler ailleurs. Il a aussi déclaré que son dernier jour de travail était le 2 septembre 2023. Deux autres raisons auraient pu s'appliquer à son arrêt de travail (un manque de travail ou un congédiement), mais il n'a sélectionné aucune des deux. Il a attesté qu'à sa connaissance, les renseignements qu'il a fournis dans la demande de prestations sont exacts. Au cours d'une conversation avec la Commission, qui a eu lieu avant qu'elle rende sa décision, il a parlé de sa démission et des raisons de sa démission. Il n'a pas mentionné avoir été congédié de quelque autre façon ni avoir été forcé de démissionner.

[17] Dans sa demande de révision, l'appelant a écrit que la Commission l'avait mal compris, car il n'avait pas démissionné volontairement. On avait réduit son horaire de travail et [traduction] « c'était une façon différente de me renvoyer de force ». Plus tard, lors d'une autre conversation avec la Commission, l'appelant a répété qu'il avait été forcé de démissionner en raison de la réduction de son horaire. Il a répété cette allégation durant son témoignage. Il a aussi déclaré qu'on ne l'avait pas congédié directement et qu'il n'avait pas l'option de rester là étant donné la façon dont l'employeur le traitait.

[18] Il y a deux relevés d'emploi au dossier. Le premier indique que le dernier jour pour lequel l'appelant a été payé est le 2 septembre 2023. La raison pour laquelle on a produit le relevé était [traduction] « Autre : à la demande de l'employé ». Le deuxième relevé d'emploi indique que le dernier jour payé est le 16 septembre 2023. La raison pour laquelle il a démissionné est : « départ volontaire ».

[19] L'appelant a dit à la Commission que l'employeur avait inventé le deuxième relevé d'emploi de toutes pièces et qu'il n'avait pas travaillé du 9 au 16 septembre 2023, contrairement à ce qu'indiquait ce relevé d'emploi. Durant son témoignage à ce sujet, l'appelant a dit qu'il ne se souvenait pas d'avoir travaillé pendant cette semaine-là. L'appelant et moi avons comparé le relevé d'emploi à son relevé

bancaire de septembre 2023, qui montre un dépôt fait le 22 septembre 2023 par le service de la paie de l'employeur. L'appelant a alors dit qu'il avait bel et bien travaillé cette semaine-là. Le relevé d'emploi montre que, pour la période de paie se terminant le 19 septembre 2023, il a reçu une rémunération brute de 300,56 \$. Le dépôt bancaire effectué trois jours plus tard s'élève à 285,79 \$. Cela concorde avec le salaire brut versé pour la semaine du 9 au 16 septembre. La différence entre le salaire brut qui figure sur le relevé d'emploi et le salaire net, après les déductions, qui se trouve sur le relevé bancaire s'explique par les retenues obligatoires comme l'impôt sur le revenu et les cotisations à l'assurance-emploi. Cela concorde aussi avec la rémunération brute de 208,90 \$ indiquée sur le premier relevé d'emploi pour la période de paie se terminant le 5 septembre 2023. Comme cette somme est inférieure au salaire net de 285,79 \$ que l'employeur a déposé le 22 septembre 2023, ce dépôt ne peut pas être pour la période de paie se terminant le 5 septembre 2023.

[20] Les incohérences dans le témoignage de l'appelant sur les questions de savoir s'il a démissionné et s'il a travaillé pendant la semaine du 9 au 16 septembre soulèvent certaines préoccupations quant à la fiabilité de son témoignage. Sa version des faits a changé après que la Commission a rendu sa décision : au début, il disait avoir démissionné, puis il a dit qu'il n'avait pas démissionné, mais qu'il avait plutôt été renvoyé d'une façon différente.

[21] Pour tirer des conclusions de fait, le Tribunal peut décider d'écarter les déclarations qu'une partie appelante a faites après ses autres déclarations, surtout lorsque les déclarations ultérieures soulèvent de nouvelles questions qui ne figurent pas dans les déclarations précédentes².

[22] Les premières déclarations faites de façon spontanée par une personne, mais qui sont par la suite modifiées et ajustées en réponse aux déclarations des autres,

² Voir la décision *Cundle c Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, 2007 CAF 364.

soulèvent de sérieux doutes quant à la crédibilité de la personne. Le Tribunal doit alors évaluer la question de la crédibilité, puis tirer des conclusions qu'il doit justifier³.

[23] Les deux principes énoncés dans les deux paragraphes précédents s'appliquent à la présente affaire. Selon les premières déclarations de l'appelant, il a démissionné et l'employeur a inventé le deuxième relevé d'emploi.

[24] En ce qui concerne la démission, l'appelant a changé sa réponse pour dire que c'était plutôt un congédiement soit indirect, soit réalisé différemment. Sa version des faits a changé après que le prestataire a reçu communication de la décision initiale de la Commission, par téléphone et dans une lettre, le 5 octobre 2023. Les deux communications lui apprenaient qu'il n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Le 13 octobre 2023, quand il a présenté sa demande de révision, l'appelant a dit que la Commission l'avait mal compris. Il n'avait pas démissionné volontairement. On avait réduit son horaire de travail et [traduction] « c'était une façon différente de me renvoyer de force ». Durant son témoignage, il a dit qu'il avait été congédié d'une manière différente, et non pas directement, et qu'il n'avait pas eu l'option de rester. Sa première déclaration, dont il a attesté dans sa demande de prestations et qui parlait de démission, et les déclarations qu'il a faites à la Commission avant qu'elle rende sa décision initiale contredisent sérieusement ses déclarations et son témoignage qui ont suivi au sujet d'un congédiement réalisé de façon différente et l'impossibilité de rester. Sa version des faits a changé après que l'appelant a appris qu'il ne recevrait aucune prestation d'assurance-emploi, car il avait démissionné. Il est raisonnable de conclure que les déclarations faites dans un deuxième temps visaient à éviter de perdre des prestations en raison d'une démission. Par conséquent, j'écarte ces déclarations ultérieures comme fondement pour trancher le présent appel.

[25] En ce qui concerne le deuxième relevé d'emploi, l'appelant a commencé par dire qu'il n'avait pas travaillé du 9 au 16 septembre 2023 et que l'employeur avait inventé le relevé d'emploi, puis il a admis durant son témoignage qu'il avait travaillé cette

³ Voir la décision *Bellefleur c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 13.

semaine-là. Il a fait cette admission après avoir examiné les relevés d'emploi et son relevé bancaire, qui montrait la paie déposée par l'employeur le 22 septembre 2023. Les déclarations de l'appelant voulant qu'il n'ait pas travaillé cette semaine-là et que le relevé d'emploi ait été inventé sont manifestement fausses. Cela nuit aussi à la fiabilité de la preuve présentée par l'appelant.

[26] Sur la base de ces considérations, je conclus que l'appelant a volontairement quitté son emploi. C'est ce qu'il a dit dès le départ. Ses affirmations voulant qu'il ait été renvoyé ou congédié de façon différente ou qu'il n'ait pas eu l'option de rester ne sont pas crédibles. Je les rejette. L'appelant avait le choix de rester ou de partir. Il a décidé de démissionner.

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'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[28] La loi précise qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁴. 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 circonstances⁵.

[30] C'est à l'appelant de prouver que son départ était justifié⁶. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que quitter son emploi était la

⁴ C'est ce qu'explique l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et l'article 29(c) de la *Loi*.

⁶ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

seule solution raisonnable dans son cas. Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ.

[31] L'appelant affirme avoir quitté son emploi parce qu'on ne lui donnait pas assez d'heures de travail. Il n'était pas bien traité par l'employeur et par ses collègues. Il se sentait persécuté. Les gens ne l'aimaient pas parce qu'il ne venait pas du Canada. Il a possiblement subi de la discrimination fondée sur la religion. L'appelant dit que la seule solution raisonnable dans son cas était de partir à ce moment-là parce qu'avec la réduction de son horaire, il ne gagnait pas assez d'argent pour subvenir à ses besoins.

[32] La Commission affirme que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que ce n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui à ce moment-là. Plus précisément, elle explique qu'il aurait pu continuer à travailler à cet endroit jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi. Le fait de quitter son emploi pour améliorer sa situation, augmenter ses revenus ou peut-être occuper un autre emploi n'est pas une justification.

[33] Je juge que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi quand il l'a fait.

[34] Les raisons que l'appelant a d'abord fournies pour justifier son départ proviennent de son formulaire de demande et de sa première conversation avec la Commission. Dans le formulaire, il a mentionné qu'il s'attendait à recevoir une offre d'emploi. Il a aussi mentionné que l'employeur préférait embaucher les personnes d'origine canadienne à celles venant de l'étranger. Il pensait que l'employeur lui donnerait plus d'heures ou un meilleur poste en raison de ses cinq années d'ancienneté à cet endroit. Il avait l'impression que l'employeur ne voulait plus de lui parce qu'il ne lui donnait pas plus d'heures de travail.

[35] L'appelant a parlé à la Commission avant qu'elle rende sa décision. Il a dit qu'il avait démissionné parce qu'on ne lui donnait pas assez d'heures. Il a expliqué qu'il n'aimait pas l'ambiance de travail et que le travail de plongeur le rendait malheureux. Il a essayé de trouver un autre emploi, sans succès.

[36] Lorsqu'il a discuté avec la Commission de sa décision de révision, l'appelant a soulevé le problème du nombre d'heures et la question de l'environnement de travail. Plus précisément, il a dit que l'employeur ne l'aimait pas, que personne là-bas ne l'aimait parce qu'il ne vient pas du Canada. La Commission a dirigé l'appelant vers les organismes qui s'occupent des normes du travail et les groupes de défense des droits de la personne, mais il n'a fourni aucune preuve de ce qu'il avançait.

[37] Je vais maintenant me pencher sur les raisons que l'appelant présente pour justifier son départ et sur les solutions raisonnables dans son cas.

– **Tentative de trouver un autre emploi**

[38] L'appelant cherchait un autre emploi avant de démissionner. Au moment de sa démission, il s'attendait à recevoir une offre d'emploi. Mais il n'avait obtenu aucun emploi précis avant son départ.

[39] La *Loi sur l'assurance-emploi* reconnaît l'« assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat » comme une circonstance qui justifie un départ⁷. Cet article de loi demande à l'appelant de prouver trois choses. Au moment de quitter son emploi, il doit savoir : 1) s'il aura un emploi, 2) de quel emploi auprès de quel employeur il s'agit et 3) à quel moment dans l'avenir il aura cet emploi⁸. L'appelant ne répond à aucune de ces trois conditions. L'attente d'une offre d'emploi n'est pas suffisante. Il ne peut donc pas prouver qu'il était fondé à quitter son emploi pour cette raison.

– **Horaire de travail**

[40] L'appelant a été embauché comme plongeur à temps partiel dans un restaurant. Il faisait de trois à quatre quarts de travail par semaine. Il a demandé à l'employeur de le former comme cuisinier. L'employeur était d'accord et lui a donné trois quarts de travail par semaine comme cuisinier. L'employeur a expliqué que l'appelant n'avait pas un bon rendement comparativement à ses collègues dans la cuisine. L'appelant n'apprenait pas assez vite et les autres cuisinaient mieux que lui. L'employeur a réduit

⁷ Selon l'article 29(c)(vi) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17.

son horaire à un quart de travail par semaine parce que les autres faisaient un meilleur travail. L'employeur a demandé à l'appelant s'il voulait reprendre le poste de plongeur. L'appelant a répondu que non, alors l'employeur a continué de lui donner un quart de travail par semaine. L'appelant a demandé plus de quarts de travail, mais l'employeur n'a pas voulu lui en donner. L'employeur a précisé que le nombre de quarts de travail et les heures variaient selon les ventes. Habituellement, la période la plus tranquille était de janvier à mars.

[41] Le fait de quitter un emploi parce que l'horaire de travail ne permet pas de gagner un salaire suffisant n'est pas une justification⁹. L'appelant est assujéti au principe énoncé dans cette décision de la cour. Il n'a donc pas démontré que son départ était fondé.

– Discrimination

[42] Cette question était implicite dans la déclaration initiale que l'appelant a faite dans son formulaire de demande. Il a dit que l'employeur préférerait embaucher des personnes d'origine canadienne au lieu des personnes venant de l'étranger. Une telle affirmation soulève la possibilité de la discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique ou sur la religion, en contravention de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La discrimination fondée sur un des motifs de distinction illicite prévus par cette loi est reconnue comme une raison qui peut justifier un départ volontaire¹⁰.

[43] Je juge que l'appelant n'a pas prouvé que son départ était fondé sur cette raison. En effet, il y a très peu d'éléments de preuve qui appuient cette thèse. La grande majorité de ces éléments proviennent de son témoignage à l'audience.

[44] En ce qui concerne l'origine nationale ou ethnique, l'appelant a parlé de comportements abusifs, principalement de la part du personnel. Son témoignage portait sur un collègue de travail en particulier qui a mentionné le Moyen-Orient, d'où vient l'appelant. Le collègue mentionnait souvent la religion et la politique lorsqu'il parlait à

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Campeau*, 2006 CAF 376.

¹⁰ Selon l'article 29(c)(iii) de la *Loi*.

l'appelant. Il ignorait ce collègue. Personne au sein de la direction n'avait agi de la sorte. Il a quand même déclaré que l'employeur l'avait congédié parce qu'il ne venait pas du Canada. Je rejette cette déclaration. L'appelant a démissionné; il n'a pas été congédié par l'employeur.

[45] Pour ce qui est de la religion, l'appelant a mentionné la direction dans son témoignage. En revanche, il n'a fourni aucun élément de preuve qui démontre précisément que la religion expliquait le comportement de la direction envers lui.

– **Incitation à partir**

[46] L'appelant a soulevé cette question pour la première fois à l'audience. C'est une raison qui peut justifier un départ¹¹. L'appelant a expliqué que, quand il a mentionné un congédiement indirect, il voulait parler de l'incitation à quitter son emploi. La seule raison qu'il a donnée pour expliquer une telle incitation était que son horaire comptait un seul quart de huit heures par semaine. On a refusé de lui donner plus d'heures quand il en a fait la demande. Cet élément de preuve ne permet pas d'établir que l'employeur a exercé une pression indue pour qu'il quitte son emploi. Cette situation reflète plutôt la variabilité des besoins en personnel qui est typique de l'industrie de la restauration.

– **Traitement subi au travail**

[47] La plupart des points soulevés par l'appelant pour expliquer comment il a été traité au travail ont été examinés dans les sections avec les rubriques en caractères gras ci-dessus, à commencer par celle qui s'intitule « Horaire de travail ». Une question n'a pas été abordée : le fait que l'appelant s'attendait à ce que l'employeur lui donne plus d'heures ou un meilleur poste parce qu'il avait cinq ans d'ancienneté à cet endroit.

[48] Le milieu de travail n'était pas syndiqué. Il n'y avait aucun régime officiel d'ancienneté qui aurait pu justifier les attentes de l'appelant. Dans les circonstances, il était déraisonnable de sa part de s'attendre à obtenir plus d'heures ou un meilleur poste sur la seule base de son ancienneté.

¹¹ Voici l'article 29(c)(xiii) de la *Loi* : « incitation indue par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi ».

[49] Par ailleurs, l'employeur a bel et bien offert un meilleur poste à l'appelant : celui d'apprenti cuisinier. Mais les choses n'ont pas marché. L'appelant n'apprenait pas les techniques assez rapidement. Ses collègues faisaient un meilleur travail. En conséquence, l'employeur a réduit ses quarts de travail de trois à un par semaine. L'employeur lui a offert de reprendre le poste de plongeur, mais l'appelant a refusé.

[50] Sur la base de ces considérations, la déception de l'appelant ne constitue pas une justification.

– **Pris ensemble, les éléments ci-dessus constituent-ils une justification?**

[51] Pour que l'appelant soit fondé à quitter son emploi, il doit prouver que c'était la seule solution raisonnable au moment de son départ, compte tenu de toutes les circonstances.

[52] La combinaison de tous les éléments examinés plus haut ne permet pas de prouver que le départ était fondé. Pris dans leur ensemble, ces éléments démontrent que l'appelant avait des raisons d'être insatisfait de son poste. Mais ils ne suffisent pas à démontrer que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Les solutions raisonnables que l'appelant aurait pu explorer au moment de sa démission figurent dans les paragraphes suivants.

– **Autres solutions raisonnables**

[53] Au moment de sa démission, d'autres solutions raisonnables s'offraient à l'appelant.

[54] La principale solution raisonnable était de conserver son emploi jusqu'à ce qu'il en trouve un autre. Il est généralement raisonnable de continuer à travailler jusqu'à ce que l'on trouve un nouvel emploi au lieu de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi¹². L'appelant avait commencé à chercher du travail avant de démissionner. Il n'avait pas encore trouvé d'emploi quand il a démissionné. Il avait seulement un quart

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Graham*, 2011 CAF 311.

de travail par semaine. Il avait donc beaucoup de temps pour chercher un emploi durant la semaine.

[55] Une autre solution raisonnable serait de prendre un congé. L'appelant a dit qu'il n'avait pas demandé de congé. L'employeur a précisé que, quand on lui en fait la demande, il approuve les congés. Le premier relevé d'emploi appuie la version de l'employeur sur ce point, car il a été produit à la demande de l'appelant. Cette solution est moins importante parce que l'appelant travaillait juste une journée par semaine, ce qui lui laissait six jours pour chercher du travail. Il avait donc moins besoin de prendre congé.

[56] Une autre solution raisonnable était de demander une mutation. L'appelant a même discuté de cette possibilité avec la personne responsable d'une autre franchise, mais sans succès. Il aurait pu poursuivre ses démarches en ce sens.

Conclusion

[57] Je conclus que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations.

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

Paul Dusome

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