



Citation : *BB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 649

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

## Décision

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (619577) datée du 27 octobre 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Nathalie Léger  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 15 janvier 2024  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
**Date de la décision :** Le 28 janvier 2024  
**Numéro de dossier :** GE-23-3388

## 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 (c'est-à-dire qu'il n'avait pas une raison acceptable selon la loi pour le faire) quand il l'a fait.

L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] L'appelant a quitté son emploi chez X le 2 août 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de l'appelant pour quitter son emploi. Elle a conclu que ce dernier a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. 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 s'assurer d'avoir un autre emploi avant de quitter. Il aurait pu également consulter un médecin pour son problème de fatigue ou encore discuter avec l'employeur des difficultés qu'il vivait avant de quitter.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et affirme qu'il a tenté à plusieurs reprises de contacter quelqu'un des ressources humaines, mais sans succès. Il affirme qu'il n'est pas fait pour travailler de nuit et qu'il mettait sa sécurité en danger en prenant la route après son quart de travail, puisqu'il lui est arrivé de s'endormir au volant. Aussi, il dit que l'employeur n'a pas respecté le contrat de travail en ne lui donnant pas toutes les heures annoncées.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **L'appelant devait déposer un document après l'audience, mais ne l'a pas fait.**

[7] Lors de l'audience, l'appelant a dit au Tribunal qu'il lui avait transmis peu de temps avant l'audience un document provenant de l'employeur et démontrant le nombre d'heures réellement travaillées chaque jour.

[8] J'ai alors indiqué à l'appelant que j'attendrais ce document pour rendre ma décision. Quelques jours plus tard, un agent du greffe a contacté l'appelant à ma demande pour qu'il envoie à nouveau son document, puisque nous ne l'avions toujours pas reçu.

[9] Au moment de rendre cette décision, le document promis n'a toujours pas été transmis par l'appelant. Celui-ci ne pourra donc pas être pris en considération, bien que le témoignage de l'appelant quant à son contenu puisse l'être.

## **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. 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 justification<sup>1</sup>. 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 circonstances<sup>2</sup>.

[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 raisonnable<sup>3</sup>.

[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 considération<sup>4</sup>.

[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-là<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> 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*.

<sup>3</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 4.

<sup>4</sup> Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

## **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 conditions de travail en ce que l'employeur n'aurait pas respecté le nombre d'heures annoncées dans l'offre d'emploi et que la prime de nuit ne lui était pas versée.

[20] D'entrée de jeu, il faut préciser que l'appelant n'a fait que six jours de travail, et ce, au cours de l'été. Il s'agit d'un bien petit échantillon pour évaluer si les conditions de travail ont été respectées.

[21] L'appelant a témoigné qu'il n'a fait que 3h15 par jour en moyenne au cours de la première semaine et 4h45 la seule journée qu'il a travaillé au cours de la deuxième semaine. L'appelant a également témoigné que l'entreprise lui avait garanti au moins 5 heures par jour. Le relevé d'emploi émis par l'employeur indique que 24 heures ont été travaillées au cours des deux semaines où il a été à l'emploi.<sup>6</sup>

[22] L'offre d'emploi publiée par l'entreprise précise que le nombre d'heures sera « environ 5 heures par jour ». <sup>7</sup> Tel que souligné par la Commission, il ne s'agit pas là d'une garantie d'heures, mais bien d'une approximation du nombre d'heures qui pourrait être accordée en moyenne.

[23] Le fait que l'appelant ne se soit pas vu offrir un nombre d'heures s'y rapprochant au cours des cinq premiers jours où il a travaillé n'est pas suffisant pour conclure à une modification importante de ses conditions de travail. En effet, compte tenu du court laps de temps écoulé et de la période des vacances, il est fort possible qu'il s'agît simplement d'une baisse momentanée du nombre d'heures requis et non d'une modification permanente des conditions de travail.

[24] Pour ce qui est de la prime supposément non versée, il ne peut s'agir de la raison pour laquelle l'appelant a décidé de quitter au moment où il l'a fait. En effet, la

---

<sup>6</sup> Voir GD3-12.

<sup>7</sup> Voir GD3-25.

preuve démontre que celui-ci a quitté le 2 août 2022, mais que ce n'est que le 5 août 2022 qu'il a reçu son premier talon de paye.<sup>8</sup>

[25] Même si l'appelant a maintenu tout au long de l'audience qu'il était certain d'avoir eu une paye avant de quitter, la preuve démontre le contraire. Il n'a donc pas pu constater avant son départ que la prime de nuit ne lui avait pas été payée.

[26] L'appelant prétend également que cet emploi présentait une condition de travail dangereuse pour sa santé en ce qu'il s'endormait au volant en revenant chez lui. Or, ce n'est pas le travail en tant que tel qui lui causait un problème, mais plutôt son déplacement pour s'y rendre. Cette situation ne rencontre pas le critère prévu par la Loi.

### **L'appelant avait d'autres solutions raisonnables**

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

[28] L'appelant affirme que c'était le cas parce que malgré les messages laissés, il n'a pas réussi à parler à une personne responsable dans l'entreprise pour régler la situation. Il a aussi affirmé à la Commission qu'il avait l'assurance raisonnable d'un emploi avant de quitter.

[29] La Commission n'est pas d'accord et affirme que l'appelant n'avait pas une offre ferme d'emploi avant de quitter, contrairement à ses dires. Il aurait dû attendre d'avoir une telle offre avant de quitter. Il aurait également pu attendre d'avoir un retour d'une personne des ressources humaines pour discuter de ses heures de travail.

[30] Je conclus que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables et qu'il n'avait pas l'assurance raisonnable d'un emploi avant de quitter. Tout d'abord, l'appelant a témoigné lors de l'audience qu'il a laissé plusieurs messages sur des boîtes vocales de la compagnie, mais sans réellement savoir si les personnes contactées étaient les bonnes.

---

<sup>8</sup> Voir GD2-3.

[31] Il a témoigné qu'il ne savait pas à qui s'adresser et que les gestionnaires sur le plancher changeaient tout le temps. Lorsque je lui ai demandé s'il avait demandé à ses collègues qui il devait rejoindre ou comment faire pour rejoindre son syndicat, il a répondu qu'il n'avait pas eu le temps parce que le rythme de travail était rapide. Il a simplement demandé au gardien de sécurité qui contacter. Cette réponse ne démontre pas qu'il a exploré toutes les solutions raisonnables, puisqu'il aurait pu prendre quelques minutes après la fin de l'un de ses quarts de travail pour s'informer correctement.

[32] De plus, je suis d'avis que l'appelant n'avait pas en main, au moment de quitter, une offre d'emploi possédant un degré de certitude suffisante au sens de la Loi. En effet, tant l'appelant que le nouvel employeur ont confirmé qu'en date du 2 août 2022, l'appelant s'était simplement fait dire que sa candidature était très intéressante.<sup>9</sup> Ce n'est que le 15 août qu'une rencontre formelle a été fixée et que le 25 août qu'il a débuté dans son nouvel emploi.

[33] Par conséquent, l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi.

## **Conclusion**

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

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

Nathalie Léger

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

---

<sup>9</sup> Voir GD3-18