



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *J. E. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 460

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1035

ENTRE :

**J. E.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Lucie Leduc

DATE DE L'AUDIENCE : 26 mars 2019

DATE DE LA DÉCISION : 8 avril 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

## APERÇU

[2] L'appelant travaillait comme X et X dans une école secondaire. Il a un jour décidé de prendre sa retraite de son poste de X. Il a quitté juste avant le congé de la période des fêtes de 2018. Il a été mis à pied de son emploi de X pour manque de travail pendant le congé scolaire du temps des fêtes. Il a fait sa demande de prestations d'assurance-emploi comme chaque année.

[3] Cependant, puisqu'il avait quitté son emploi de X, la Commission de l'assurance-emploi a déterminé que l'appelant avait fait un départ volontaire qui n'était pas justifié au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi). Elle a donc imposé à l'appelant une exclusion du bénéfice des prestations à partir de son départ de son poste de X (23 décembre 2018).

## QUESTION EN LITIGE

[4] Le Tribunal doit déterminer si le fait de quitter son emploi était la seule solution raisonnable pour l'appelant dans son cas.

## ANALYSE

[5] Je dois déterminer si l'appelant était fondé à quitter son emploi selon les dispositions de l'article 29 de la Loi. En règle générale, une personne qui quitte son emploi de façon volontaire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (article 30 de la Loi). La Loi prévoit cependant qu'une personne peut parfois, de façon exceptionnelle, être fondée à quitter volontairement son emploi et être éligible aux prestations d'assurance-emploi. En effet, l'article 29c) dresse une liste non exhaustive de circonstances pouvant parfois justifier un départ volontaire. C'est au prestataire de faire la démonstration qu'il remplit les conditions pour que son départ soit fondé.

**Question en litige: Le départ volontaire de l'appelant était-il la seule solution raisonnable dans son cas?**

[6] La Cour d'appel fédérale a réitéré à de nombreuses occasions qu'afin de déterminer si une personne était fondée à quitter son emploi, cette dernière doit démontrer que, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. (*Canada (Procureur général) c. Patel*, 2010 CAF 95 (*Patel*), *Bell*, A-450-95, *Landry*, A-1210-92). *Hernandez*, 2007 FCA 320).

[7] Pour les raisons qui suivent, je conclus que l'appelant n'a pas réussi à démontrer que son départ constituait la seule solution raisonnable dans ses circonstances.

[8] Dans le cas qui nous occupe, l'appelant était X dans une école secondaire. Il faisait ce boulot depuis quelques années, combiné à son emploi principal de X pour la X. Il a affirmé avoir un jour reçu une lettre lui indiquant qu'il était admissible à une petite pension du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Des options s'offraient à lui, tel que l'encaissement de la valeur de son régime ou de recevoir un petit montant mensuel à sa retraite. L'appelant a expliqué avoir réfléchi à tout cela. Il a alors décidé de quitter son poste de X, d'encaisser la valeur globale de son régime de retraite pour le mettre à ses REER et de continuer avec son emploi de X.

[9] L'appelant a affirmé en toute candeur qu'il n'était pas contraint de quitter pour aucune raison que ce soit. Je retiens donc de la preuve que le départ de l'appelant était une décision personnelle. Or, le régime d'assurance-emploi ne peut supporter les coûts des choix personnels des appelants, aussi louables soient-ils.

[10] Je ne mets pas en question la décision de l'appelant de quitter son emploi de X. À 66 ans, avoir envie de s'en tenir à son emploi de X et d'encaisser la petite somme à laquelle il avait droit avec le RREGOP me paraît bien raisonnable. Cependant, la question ne consiste pas à savoir s'il était raisonnable pour l'appelant de quitter son emploi, mais bien à savoir si c'était la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances (*Laughland*, 2003 CAF 129; *Canada (PG) c. White*, 2011 CAF 190). En l'espèce, continuer à travailler au poste de X aurait aussi été une option raisonnable.

[11] Lorsqu'une personne ne peut démontrer que son départ volontaire constituait la seule solution raisonnable, la Loi exige qu'une exclusion soit imposée. C'est ce qui doit être appliqué en l'espèce.

[12] L'appelant a indiqué qu'il comprenait et acceptait que ses heures d'emploi assurable provenant de son emploi de X soient exclues. Il soutient cependant qu'il trouve injuste que la totalité de ses heures d'emploi assurable, incluant celles de son travail de X soit exclue. Il soutient qu'il n'a jamais quitté son emploi de X, qu'il y travaille toujours d'ailleurs et que les heures provenant de cet emploi devraient subsister.

[13] Tel qu'indiqué par la Commission, c'est l'article 30(1)a de la Loi qui régit son exclusion. Cet article de Loi prévoit clairement que l'appelant doit accumuler le nombre d'heures requis à nouveau à partir du moment où il a quitté son emploi pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi. Cela implique nécessairement que toutes les heures accumulées avant son départ sont exclues, peu importe de quel emploi, même de celui qu'il n'a pas quitté. Je comprends que l'appelant puisse trouver la non-reconnaissance de ses heures d'emploi de X injuste. Je reconnais qu'il n'a jamais quitté son emploi de X et que ces heures ont été accumulées à juste titre. La Loi semble effectivement ne pas tenir compte des situations lors desquelles une personne cumule plus qu'un emploi. Mais le législateur a rédigé sa Loi ainsi et on ne peut y déroger. Malgré toute l'empathie que j'ai pour la situation de l'appelant, ma discrétion est limitée et je ne peux rendre une décision contraire à la Loi en vigueur ni changer la Loi. L'appelant peut s'adresser aux instances législatives et aux élus fédéraux afin d'exprimer sa frustration et son souhait que la Loi change pour son type de situation.

## **CONCLUSION**

[14] L'appel est rejeté.

Lucie Leduc  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	26 mars 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	J. É., appellant