



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *D. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 466

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-893

ENTRE :

D. B.

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 : Catherine Frenette

DATE DE L'AUDIENCE : 9 avril 2019

DATE DE LA DÉCISION : 11 avril 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelant a travaillé pour l'employeur du 19 mars 2018 au 23 mars 2018. L'appelant a quitté son emploi, car il n'avait pas suffisamment d'argent pour se rendre au travail pour une autre semaine, puisque l'employeur le rémunérerait aux 2 semaines plutôt qu'à la semaine. L'appelant a demandé le renouvellement de sa période de prestations le 19 septembre 2018.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (ci-après « la Commission ») a refusé de verser des prestations régulières d'assurance-emploi, car l'appelant a volontairement quitté son emploi, et ce, sans justification.

[4] Le Tribunal doit donc déterminer si l'appelant était justifié de quitter son emploi.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[5] Le Tribunal a fixé l'audience le 9 avril 2019 à 10 h et il a transmis un avis d'audience à l'appelant. Le 18 mars 2019, l'appelant a personnellement signé pour attester la réception de l'avis d'audience, tel qu'il appert du bordereau de signification de Poste Canada.

[6] Le 4 avril 2019, un employé du Tribunal a laissé un message téléphonique à l'appelant pour s'assurer qu'il avait bien reçu l'avis d'audience en lui rappelant la date et l'heure de l'audience. L'appelant n'a pas retourné cet appel.

[7] Au jour de l'audience, l'appelant ne s'est pas présenté. Le Tribunal est convaincu que l'appelant a été avisé de la tenue de l'audience et il a procédé en son absence (paragraphe 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*).

QUESTION EN LITIGE

[8] L'appelant ne conteste pas qu'il a quitté volontairement son emploi. Par conséquent, il ne reste qu'une seule question en litige et celle-ci est la suivante :

[9] Est-ce que le départ de l'appelant était la seule solution raisonnable dans sa situation ?

ANALYSE

[10] Un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement un emploi sans justification (articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ci-après «la Loi »).

Est-ce que le départ de l'appelant était la seule solution raisonnable dans sa situation ?

[11] Une personne est justifiée de quitter son emploi si, compte tenu de l'ensemble des circonstances, notamment celles énumérées à l'alinéa 29 c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ci-après « la Loi »), le départ était la seule solution raisonnable (*Green c. Procureur général du Canada*, 2012 CAF 313). Ainsi, le prestataire doit n'avoir « [...] d'autres choix raisonnables que de quitter son emploi » (*Astronomo c. Procureur général du Canada*, A-141-97).

[12] Le prestataire a le fardeau de prouver, selon la prépondérance de la preuve, que le départ était justifié (*Chaoui c. Procureur général du Canada*, 2005 CAF 66; *Procureur général du Canada c. White*, 2011 CAF 190).

[13] Il ne suffit pas que le prestataire ait un motif valable ou un bon motif pour quitter son emploi, il faut que ce soit la seule solution raisonnable (*Procureur général du Canada c. Laughland*, 2003 CAF 129; *Procureur général du Canada c. Campeau*, 2006 CAF 376).

[14] L'appelant a expliqué à la Commission qu'il a quitté son emploi, car l'employeur ne l'a pas avisé qu'il était rémunéré toutes les 2 semaines. Habituellement, les entreprises privées le rémunéraient à la semaine et il a pris pour acquis que ce serait la même chose pour cet employeur. Cependant, l'appelant n'a pas questionné l'employeur sur le mode de paie.

[15] L'appelant a expliqué qu'il avait de l'argent uniquement pour une semaine de voyage.

[16] L'appelant a expliqué qu'il sortait de l'aide sociale et qu'il n'avait pas beaucoup d'argent. L'appelant ne pouvait donc pas attendre une semaine de plus avant de recevoir sa paie. L'appelant a expliqué que s'il avait su, il serait allé travailler ailleurs.

[17] L'appelant n'a pas discuté de la situation avec son employeur et il n'a pas vérifié la possibilité de faire du covoiturage avec un autre employé.

[18] L'employeur a mentionné à la Commission que l'appelant ne lui a jamais parlé de problème financier. L'appelant a appelé le 6 avril 2018 pour aviser l'employeur qu'il ne reviendrait pas. L'employeur a expliqué à la Commission, qu'il arrive que des avances de paies sont faites aux employés dans des mesures exceptionnelles. Habituellement, l'employeur réfère l'employé pour obtenir de l'aide et des conseils. Cependant, l'employeur a mentionné qu'il n'aurait sûrement pas fait d'avance à l'appelant, car il le fait avec des employés qui sont en poste depuis quelque temps, ce qui n'était pas le cas de l'appelant.

[19] L'employeur a confirmé que le lieu de travail était dans un parc industriel qui est difficile d'accès en transport en commun.

[20] La Commission est d'avis que l'appelant aurait dû s'informer avant si être payé toutes les 2 semaines lui causait préjudice, et ce, avant d'accepter l'emploi. La Commission est d'avis que la difficulté de se trouver un moyen de transport pour se rendre au travail n'est pas une justification.

[21] De plus, la Commission est d'avis que l'appelant n'était pas justifié de quitter son emploi, car il n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi. La Commission est d'avis que l'appelant aurait pu envisager le covoiturage en attendant de recevoir sa première paie, prendre le transport en commun et demander de l'aide de sa famille.

[22] Le Tribunal est d'avis l'appelant n'a pas rencontré son fardeau de démontrer que son départ était la seule solution raisonnable dans la situation (*Chaoui, supra; White, supra*).

[23] Tout d'abord, l'appelant pouvait discuter de sa situation avec son employeur pour tenter de trouver une solution (*Procureur du Canada c. Hernandez, 2007 CAF 320; White, supra*). L'appelant aurait même pu demander un congé à l'employeur en attendant d'avoir suffisamment d'argent pour se rendre au travail.

[24] Ensuite, l'appelant aurait pu essayer de se trouver un autre moyen pour se rendre au travail, comme du covoiturage avec un collègue de travail.

[25] Également, l'appelant aurait également pu parler avec des membres de son entourage pour essayer de trouver une solution pour se rendre au travail.

[26] Le Tribunal rappelle que l'objectif de la Loi est l'indemnisation des travailleurs qui se retrouvent involontairement sans travail (*Gagnon c. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, [1988] 2 R.C.S. 29). Dans le présent dossier, l'appelant a lui-même provoqué sa situation de chômage en quittant son emploi sans avoir épuisé toutes les solutions raisonnables qui s'offraient lui.

[27] Par conséquent, l'appelant n'a pas démontré qu'il était justifié de quitter son emploi (*Chaoui*, supra; *White*, supra).

CONCLUSION

[28] L'appel est rejeté.

Catherine Frenette
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	9 avril 2019
MODE D'AUDIENCE :	En personne