



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *G. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 567

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1486

ENTRE :

**G. 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 : Linda Bell

DATE DE L'AUDIENCE : Le 2 mai 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 7 mai 2019

## **DÉCISION**

[1] L'appel est rejeté. L'appelant, G. B. (prestataire), avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Par conséquent, il a quitté son emploi sans justification. Les motifs de cette décision sont décrits ci-dessous.

## **APERÇU**

[2] Après avoir travaillé pour son employeur pendant moins de deux semaines, le prestataire a décidé de mettre fin à son emploi le 8 août 2018 pour relaxer et prendre son temps pour trouver un nouvel emploi pendant qu'il vivait de ses économies. Quatre mois plus tard, le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi pendant sa formation d'apprenti et a mentionné qu'il avait quitté son emploi précédent auprès de X parce qu'il s'attendait à ce qu'on lui offre un autre emploi.

[3] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a déterminé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi pendant sa formation d'apprenti parce qu'il avait quitté volontairement son emploi précédent sans justification et qu'il n'avait pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable depuis qu'il avait quitté son emploi pour établir une nouvelle demande (période de prestations). Après révision, la Commission a maintenu sa décision.

[4] Le prestataire interjette appel devant le Tribunal de la sécurité sociale et fait valoir qu'il n'est mentionné nulle part qu'un apprenti a besoin d'heures d'emploi assurable pour recevoir des prestations pendant une formation d'apprenti.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[5] Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi?

[6] Si oui, quelles circonstances ont amené le prestataire à quitter son emploi?

[7] Le prestataire avait-il d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi?

[8] Si oui, le prestataire a-t-il accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations depuis qu'il a quitté son emploi précédent?

## **ANALYSE**

[9] La Commission doit s'acquitter du fardeau de la preuve en démontrant que le prestataire a volontairement quitté son emploi. Le fardeau de la preuve revient ensuite au prestataire, qui doit démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi<sup>1</sup>.

### **A) Départ volontaire**

[10] Le prestataire ne conteste pas le fait qu'il a choisi de quitter volontairement son emploi auprès de X le 8 août 2018. Par conséquent, j'estime que la Commission s'est acquittée du fardeau de la preuve.

### **B) Justification**

[11] Pour déterminer si un prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi, je dois examiner l'ensemble des circonstances et si d'autres solutions raisonnables que le départ s'offraient au prestataire<sup>2</sup>.

#### **i) Ensemble des circonstances**

[12] Une liste non exhaustive de circonstances qui doivent être prises en considération pour déterminer si une personne était fondée à quitter son emploi se trouve à l'article 29(c) de la *Loi*. La simple présence de l'une des circonstances ne prouve pas automatiquement que le prestataire était fondé à quitter son emploi parce que le prestataire doit encore prouver qu'aucune autre solution raisonnable que le départ ne s'offrait à lui.

[13] Pour déterminer si le prestataire était fondé à quitter son emploi, les circonstances qui doivent être examinées sont celles qui existaient au moment où le prestataire a démissionné de son emploi<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313.

<sup>2</sup> *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, art 29(c).

<sup>3</sup> *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44.

[14] Je reconnais que les raisons que le prestataire a fournies pour expliquer le fait qu'il a quitté son emploi chez X ont souvent changé. Le 31 décembre 2018, le prestataire a d'abord écrit dans sa demande de prestations qu'il avait quitté son emploi parce qu'il voulait avoir du temps pour relaxer et qu'il avait suffisamment d'économies pour pouvoir prendre son temps et trouver un nouvel emploi. Le prestataire a confirmé ces déclarations à la Commission le 30 janvier 2019 et a mentionné qu'il n'avait rien de plus à ajouter. Lorsqu'il a présenté sa demande de révision à la Commission le 13 février 2019, le prestataire a mentionné avoir quitté son emploi en raison de problèmes avec son dos et qu'il n'était pas possible de fournir une note de médecin.

[15] Je conviens avec la Commission que lorsqu'un prestataire fait valoir qu'il a quitté son emploi en raison de problèmes de santé, il doit fournir une preuve médicale signée par un professionnel de la santé qui montre qu'il ne va pas bien ou qu'il a dû quitter son emploi en raison d'un problème de santé. Le prestataire est également tenu de démontrer qu'il a tenté de conclure une entente avec son employeur afin qu'il tienne compte de ses problèmes de santé, et il doit prouver qu'il a essayé de trouver un autre emploi avant de quitter son poste, ce que le prestataire n'a pas fait en l'espèce.

[16] Le prestataire a confirmé qu'il n'avait pas parlé à son employeur au sujet de ses problèmes de santé, puis il a reconnu qu'il ne s'entendait pas bien avec les autres personnes qui travaillaient chez X. Il a affirmé qu'il n'était pas facile de bien s'entendre avec les membres du personnel de X, que ces derniers se moquaient de lui et qu'ils n'avaient pas d'intérêts similaires. Il a confirmé qu'il n'a pas fait d'efforts pour discuter de ses problèmes avec son employeur et qu'il a fait le choix personnel de démissionner et de relaxer pendant un moment pour réfléchir à la question de savoir s'il voulait continuer à travailler comme mécanicien.

[17] Le prestataire a affirmé que son ancien employeur a en fait communiqué avec lui le 16 août 2018 pour lui demander de retourner travailler pour lui. Il a mentionné qu'après un moment, il avait réalisé qu'il ne serait pas capable de trouver un autre emploi et qu'il est donc allé voir son ancien employeur le 15 septembre 2018 et qu'il est retourné travailler pour lui le lendemain. Par conséquent, j'estime que le prestataire n'a pas réussi à prouver qu'il avait obtenu un autre emploi avant de quitter son emploi auprès de X parce que la preuve montre qu'il a obtenu un autre emploi cinq semaines après la fin de son emploi auprès de X.

[18] Même si le prestataire a précisé sa déclaration relativement à la date à laquelle il a reçu une offre d'emploi verbale afin de retourner travailler pour son ancien employeur, je dois tenir compte du fait que lorsqu'il existe seulement une offre d'emploi conditionnelle, le critère de l'assurance raisonnable d'un autre emploi n'est pas satisfait<sup>4</sup>. Par conséquent, d'après la preuve énoncée ci-dessus, le prestataire n'a pas réussi à démontrer qu'il avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi au moment où il a quitté son emploi chez X.

[19] Je ne suis pas convaincue qu'il était urgent pour le prestataire de quitter son emploi chez X le 8 août 2018, car de son propre aveu il a été en mesure de donner à son employeur un préavis d'une semaine. De plus, le prestataire a reconnu qu'il avait fait le choix personnel de vivre de ses économies pendant qu'il prenait quelques semaines de congé pour évaluer ses options professionnelles. Bien que le choix du prestataire de quitter son emploi auprès de X puisse constituer un motif valable, cela ne suffit pas à prouver qu'il était fondé à quitter son emploi<sup>5</sup>.

**ii) Aucune autre solution raisonnable**

[20] Après avoir examiné toutes les circonstances de cette affaire, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'à l'époque où il a volontairement quitté son emploi, il s'agissait de sa seule solution raisonnable.

[21] Je conviens avec la Commission que d'autres solutions raisonnables s'offraient au prestataire, notamment chercher à obtenir de l'aide médicale pour ses problèmes de dos; parler avec son employeur afin d'essayer de conclure une entente tenant compte de ses problèmes de santé et trouver un autre emploi [traduction] « avant » de quitter volontairement l'emploi qu'il occupait.

[22] Conserver un emploi jusqu'à ce qu'un nouvel emploi soit trouvé est généralement une solution plus raisonnable que celle de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi<sup>6</sup>. Par conséquent, étant donné que le prestataire n'a pas cherché toutes les solutions raisonnables avant

---

<sup>4</sup> *Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325.

<sup>5</sup> *Tanguay c Canada (Commission de l'assurance-chômage)*, A-1458-84.

<sup>6</sup> *Canada (Procureur général) c Murugaiah*, 2008 CAF 10.

son départ, il est assujéti à une exclusion du bénéfice des prestations pendant une période indéfinie en date du 8 août 2018<sup>7</sup>.

[23] Lorsqu'un prestataire quitte un emploi sans justification, les heures d'emploi assurable qu'il a accumulées dans le cadre de cet emploi et de tout emploi antérieur ne peuvent être utilisées pour le rendre admissible à des prestations<sup>8</sup>.

**C) Le prestataire a-t-il accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable depuis l'exclusion?**

[24] Non. Le prestataire ne peut s'affranchir de l'exclusion, sauf si, depuis qu'il a perdu ou quitté son emploi, il a accumulé le nombre requis d'heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations<sup>9</sup>.

[25] Comme cela a été expliqué pendant l'audience, les prestations sont payables à une personne assurée qui remplit les conditions requises pour les recevoir. Une personne assurée remplit les conditions requises s'il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi et si elle a accumulé, au cours de sa période de référence qui commence après la date de son exclusion, le nombre requis d'heures d'emploi assurable en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable<sup>10</sup>.

[26] Un congé d'études sans solde constitue un arrêt de rémunération<sup>11</sup>. Bien que je ne sois pas liée par la décision CUB 23855, je conviens qu'un prestataire doit tout de même remplir les conditions d'admissibilité pour être admissible aux prestations, même dans les cas où un prestataire cherche à obtenir des prestations pendant une période de congé approuvé afin de suivre une formation, par exemple une formation d'apprenti.

[27] Le prestataire ne conteste pas le fait qu'au moment où il a déposé sa demande de prestations en décembre 2018, il résidait dans une région où, compte tenu du taux régional de chômage de 6,6 %, il avait besoin de 665 heures d'emploi assurable pour être admissible aux

---

<sup>7</sup> Loi, art 30.

<sup>8</sup> Loi, art 30 et *Canada (Procureur général) c Tromchimchuk*, 2011 CAF 268.

<sup>9</sup> Loi, arts 30 et 7.

<sup>10</sup> Loi, art 7.

<sup>11</sup> CUB 23855.

prestations<sup>12</sup>. Le prestataire ne conteste pas le fait qu'il a accumulé seulement 587 heures d'emploi assurable dans le cadre de ses deux emplois depuis qu'il a quitté son emploi chez X le 8 août 2018 et qu'il n'a pas d'autre emploi depuis qu'il a quitté X. Par conséquent, il n'est pas admissible aux prestations en date du 16 décembre 2018, étant donné qu'il compte seulement 587 heures d'emploi assurable.

[28] Le régime d'assurance-emploi est un régime contributif qui offre une protection sociale aux Canadiennes et Canadiens qui remplissent les conditions d'admissibilité énoncées dans la *Loi*<sup>13</sup>. Je suis sensible à la situation du prestataire étant donné les circonstances qu'il a présentées; cependant, il ne peut y avoir d'exceptions et il n'existe aucune latitude pour l'exercice de la discrétion. Je ne peux pas interpréter ni réécrire la *Loi* de manière contradictoire à son sens ordinaire, et ce, même dans l'intérêt de la compassion<sup>14</sup>.

## CONCLUSION

[29] L'appel est rejeté.

Linda Bell

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 2 mai 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	G. B., appellant (prestataire)

---

<sup>12</sup> *Loi*, art 7.1(1).

<sup>13</sup> *Canada (Procureur général) c Lesiuk*, 2003 CAF 3.

<sup>14</sup> *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.