



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1005

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2960

ENTRE :

A. M.

Appelant (prestataire)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

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

DÉCISION RENDUE PAR : Solange Losier

DATE DE L'AUDIENCE : Le 5 septembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 5 septembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables au moment où il l'a fait, ce qui signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] Le prestataire a quitté son emploi de superviseur et a demandé des prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi, et elle a conclu qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification, si bien qu'elle ne pouvait lui verser des prestations à partir du 28 avril 2019.

[3] Je dois décider si le prestataire a démontré qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi. La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il avait au moins quatre autres solutions raisonnables. Le prestataire a déclaré qu'il avait cru qu'il pourrait travailler à la maison.

QUESTION EN LITIGE

[4] Je dois décider si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté son emploi sans justification. Je dois d'abord examiner le départ volontaire du prestataire, puis décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

ANALYSE

Il n'est pas contesté que le prestataire a volontairement quitté son emploi.

[5] Je conviens que le prestataire a volontairement quitté son emploi. Le prestataire reconnaît qu'il a démissionné le 16 avril 2019.

Les parties ne s'entendent pas sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi.

[6] Les parties ne conviennent pas que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[7] La loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il a quitté volontairement son emploi sans justification¹. Le fait d'avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à prouver qu'un prestataire était fondé à le faire.

[8] La loi dit que le prestataire est fondé à quitter son emploi au moment où il le fait si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas². Il appartient au prestataire d'en faire la preuve³. Le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que son départ constituait la seule solution raisonnable à ce moment-là. Pour trancher cette question, je dois tenir compte de toutes les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi.

[9] Le prestataire soutient qu'il a quitté son emploi parce que son condominium a été vendu plus rapidement que prévu et qu'il a déménagé dans son immeuble de placement hors de la ville. Il pensait qu'il pourrait continuer de travailler à la maison.

[10] Le prestataire a mentionné qu'il y a eu un changement dans le titre de son poste, car il était gestionnaire de l'estimation et qu'après une vérification, son titre était maintenant superviseur de l'estimation. Cependant, sa rémunération et ses responsabilités sont demeurées les mêmes.

[11] La Commission affirme que le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de partir lorsqu'il l'a fait.

Notamment, il aurait pu :

- a) conserver son emploi et ne pas vendre son condominium;
- b) consulter son employeur pour confirmer s'il pouvait travailler à domicile avant de mettre son condominium sur le marché ou de démissionner;
- c) demander un congé pour régler sa situation d'emploi;
- d) conserver son emploi après la vente de son condominium et demeurer chez sa sœur, jusqu'à ce qu'il puisse trouver un autre emploi dans la nouvelle ville.

¹ Cela est énoncé à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3, et art 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

[12] Le prestataire ne conteste pas que les arguments présentés par la Commission représentent d'autres solutions raisonnables à sa démission. Il a convenu qu'il aurait pu faire tout ce qui précède.

[13] Je conclus que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il avait au moins quatre autres solutions raisonnables. Le prestataire n'a pas contesté cette conclusion.

[14] Le prestataire entretenait de bonnes relations avec le président de l'entreprise avec qui il travaillait depuis plus de 30 ans. Le prestataire n'avait jamais travaillé à la maison, et il savait déjà que c'était une préoccupation pour l'employeur. Il savait également qu'il ne pourrait pas continuer à exercer ses fonctions de superviseur en travaillant à la maison parce qu'il ne serait pas sur place pour superviser son équipe. À tout le moins, je conclus que le prestataire aurait pu discuter de la situation avec le président pour savoir s'il serait autorisé à travailler à la maison puisque cet aspect aurait pu influencer sa décision de déménager ou d'aller vivre chez sa sœur, ce qu'il avait déjà fait à une autre occasion.

[15] Le prestataire a déclaré qu'il n'avait appris que 15 minutes avant la fin de son dernier quart de travail qu'il ne pourrait pas travailler à la maison. Toutefois, cette observation ne m'a pas convaincue parce que le prestataire avait remis à son employeur une courte note de démission confirmant son dernier jour de travail.

[16] Le prestataire a admis qu'il n'avait fait aucun effort pour trouver un autre emploi parce qu'il supposait qu'il serait autorisé à travailler à la maison. La Cour a conclu qu'il est généralement raisonnable de continuer de travailler jusqu'à ce que l'on trouve un nouvel emploi au lieu de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi⁴.

[17] Je n'ai pas été convaincue que le prestataire était fondé à quitter son emploi parce que le titre de son poste avait changé. Son rôle, sa rémunération et ses responsabilités n'ont pas été changés.

⁴ *Canada (Procureur général) c Graham*, 2011 CAF 311.

CONCLUSION

[18] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations. Ce qui signifie que l'appel est rejeté.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 5 septembre 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION :	A. M., appellant (prestataire)