



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1313

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3234

ENTRE :

A. R.

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 : Linda Bell

DATE DE L'AUDIENCE : Le 1^{er} octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 7 octobre 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. Il n'a pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable depuis qu'il a quitté son emploi, ce qui signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

APERÇU

[2] Le prestataire a décidé de prendre sa retraite et il a quitté son emploi à temps plein pour accepter un poste de chauffeur d'autobus scolaire. Lorsque l'année scolaire s'est terminée en juin 2019, il a présenté une demande de prestations régulières d'AE. La Commission s'est penchée sur les raisons du prestataire pour lesquelles il a quitté son emploi à temps plein et elle a conclu qu'il avait quitté volontairement son emploi sans motif valable et qu'il était donc exclu du bénéfice des prestations d'AE.

[3] Je dois décider si le prestataire a prouvé que son départ constituait la seule solution raisonnable. La Commission a affirmé que le prestataire avait plusieurs solutions de rechange raisonnables plutôt que de quitter son emploi. Le prestataire s'est dit en désaccord et a affirmé qu'il ne pouvait pas conserver son emploi parce qu'il souffrait de douleurs au bas du dos, de stress et d'épuisement; il a donc décidé de prendre sa retraite et d'accepter le poste à la commission scolaire. Bien que le prestataire ait présenté plusieurs facteurs ayant influencé sa décision, je suis d'avis qu'il avait d'autres solutions raisonnables à ce moment-là.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Je dois décider si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations régulières d'AE parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification. Pour ce faire, je dois d'abord traiter du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi. Si la justification n'est pas prouvée, je dois ensuite déterminer si le prestataire a accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable depuis qu'il a quitté son emploi.

ANALYSE

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

[5] J'accepte que le prestataire ait quitté volontairement son emploi. Le prestataire a convenu qu'il a choisi de prendre sa retraite à partir du 31 mars 2019 et je n'ai aucune preuve du contraire. Le prestataire a mis fin à sa relation d'emploi à temps plein, donc il a quitté volontairement.

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

[6] Les parties ne s'entendent pas sur le fait 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 que le prestataire ait été fondé à le faire.

[8] La loi dit que le prestataire est fondé à quitter son emploi 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] La Loi énumère des circonstances dont je dois tenir compte pour évaluer si le prestataire a démontré qu'il était fondé à quitter son emploi, notamment l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat⁴. La simple présence de l'une de ces circonstances ne suffit pas à prouver que le prestataire ait été fondé à quitter son emploi, parce qu'il doit aussi prouver qu'il n'avait pas d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi à ce moment-là.

[10] La Loi prévoit que, bien qu'il soit légitime pour un travailleur de vouloir changer de type de travail, cela ne peut pas se faire aux dépens de la caisse d'assurance-emploi, et cela ne constitue pas un motif valable pour quitter son emploi⁵. Dans le cas d'un prestataire qui quitte un

¹ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 30.

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

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

⁴ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29(c)(vi).

⁵ *Canada (Procureur général) c Bell*, 2013 CAF 155.

emploi permanent à temps plein pour accepter un emploi saisonnier, on ne peut pas conclure à l'existence d'un motif valable⁶.

[11] Le prestataire a soutenu qu'il a décidé de prendre sa retraite et de quitter son emploi à temps plein comme chauffeur d'autobus municipaux parce que c'était trop stressant et épuisant de se concentrer sur la circulation et de s'occuper des clients. Il a affirmé qu'il souffrait de douleurs au bas du dos depuis les derniers huit à dix ans, comme le confirme son attestation médicale. Il explique qu'il devait sillonner une zone importante, sur les routes, au centre-ville et [traduction] « partout ailleurs » pendant les heures de congestion automobile, et que c'était très stressant. Il a affirmé avoir exercé cet emploi pendant 17 ans et qu'il avait pris des congés médicaux par le passé lorsqu'on lui avait prescrit des médicaments pour les douleurs au bas du dos.

[12] Le prestataire a déclaré que sa décision de prendre sa retraite et de quitter son emploi à temps plein était [traduction] « très bien planifiée ». Il affirme avoir commencé à travailler comme chauffeur d'autobus scolaires à titre d'occasionnel en 2017 et qu'il avait continué à occuper les deux emplois de chauffeur jusqu'à l'obtention d'un emploi permanent de chauffeur d'autobus scolaires.

[13] Le prestataire a expliqué que, dans le cadre de son emploi à temps plein, il pouvait choisir son horaire de quarts de travail comme chauffeur d'autobus municipaux plusieurs fois par an en raison de son ancienneté. Il a affirmé que ses derniers quarts de travail étaient séparés en tranches, trois à quatre heures le matin pendant l'heure de pointe, une pause de quelques heures, et une autre tranche de travail de trois à quatre heures pendant l'heure de pointe du soir. Il a soutenu que, même s'il travaillait aussi quelques heures le matin et quelques heures le soir comme chauffeur d'autobus scolaires, ce travail était moins stressant parce que les passagers étaient des enfants qu'il transportait dans une municipalité sans devoir circuler sur les routes.

[14] Bien que le prestataire ait soutenu qu'il devait quitter son emploi à temps plein en raison de douleurs au bas du dos, je ne suis pas convaincue qu'il devait quitter son emploi à temps plein pour des raisons de santé. Je suis plutôt d'avis que la preuve démontre qu'il a choisi de son plein gré de prendre sa retraite et d'effectuer un travail saisonnier. Selon les explications données par le prestataire de chacun de ses emplois, il devait conduire un autobus pendant environ le même

⁶ *Canada (Procureur général) c Langlois*, 2008 CAF 18.

laps de temps le matin et le soir et il n'a présenté aucune preuve expliquant pourquoi la conduite d'un autobus scolaire aurait moins d'effet sur son mal de dos que son emploi à temps plein.

[15] De plus, le prestataire a admis volontiers qu'il aurait continué à occuper son emploi à temps plein de chauffeur d'autobus municipaux s'il n'avait pas obtenu l'emploi permanent de chauffeur d'autobus scolaires. Il a expliqué qu'au moment de quitter son emploi, son employeur à temps plein voulait qu'il demeure en poste. Lorsque le prestataire lui a expliqué ses problèmes de stress et de dos, l'employeur lui a offert de prendre un congé puis de revenir, mais le prestataire a choisi de ne pas y retourner. Il soutient qu'il est heureux maintenant puisqu'il n'a plus à faire face au stress lié aux clients et à la congestion automobile de son emploi à temps plein, ce qui constitue peut-être une bonne raison et un choix personnel pour le prestataire. Toutefois, comme il a été mentionné précédemment, le fait d'avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à prouver que l'on est fondé à le faire.

[16] Je conclus que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il avait des solutions de rechange raisonnables à ce moment-là. En particulier, le prestataire aurait pu continuer à consulter son médecin pour régler ses problèmes de dos, prendre un congé comme le lui a offert son employeur à temps plein ou continuer de travailler jusqu'à ce qu'il obtienne un autre emploi à temps plein. Le prestataire aurait pu demander également que son emploi à temps plein soit changé en emploi occasionnel pour qu'il puisse continuer à travailler comme chauffeur d'autobus municipaux pendant les congés scolaires comme les vacances d'été et ne pas être obligé de compter sur la caisse de l'assurance-emploi.

[17] Bien que le prestataire ait présenté plusieurs raisons pour lesquelles il a décidé de quitter son emploi, je conclus, après avoir pris en compte l'ensemble de ces circonstances et les solutions de rechange raisonnables qui existaient malgré ces circonstances, que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi au sens de la Loi. Cela signifie que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations régulières.

Heures d'emploi assurable depuis l'exclusion.

[18] La Loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations à moins que, depuis qu'il a quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis

pour recevoir des prestations⁷. Le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour recevoir des prestations n'est pas discrétionnaire⁸.

[19] Les parties ne contestent pas le fait que le prestataire n'ait pas accumulé le nombre d'heures d'emploi assurable pour remplir les conditions requises pour recevoir des prestations régulières depuis qu'il a quitté son emploi à temps plein. Au moment où le prestataire a présenté sa demande, il résidait dans une région économique où le taux régional de chômage s'élevait à 4,3 %. Il faut donc que le prestataire ait exercé un emploi assurable pendant 700 heures pour être admissible aux prestations régulières et il n'a exercé que 536 heures d'emploi assurable avant de quitter son emploi à temps plein. Par conséquent, il n'a pas droit aux prestations régulières.

CONCLUSION

[20] L'appel est rejeté.

Linda Bell

Membre, Division générale – Section de l'assurance-emploi

| | |
|----------------------|---------------------------------|
| DATE DE L'AUDIENCE : | Le 1 ^{er} octobre 2019 |
| MODE D'INSTRUCTION : | Téléconférence |
| COMPARUTIONS : | A. R., appellant (prestataire) |

⁷ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 30(1)(a).

⁸ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 7(2).