



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *BS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1716

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2191

ENTRE :

B. S.

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 : Kimber Johnston

DATE DE L'AUDIENCE : Le 9 octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 21 octobre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelant a quitté son emploi pour plusieurs raisons : il n'avait pas tout à fait les compétences requises, il avait un trajet de 90 milles (145 km) pour se rendre en voiture à son travail, il pensait avoir un emploi à Vancouver, et pour des raisons médicales. Ni l'insatisfaction générale en milieu de travail ni les difficultés de transport dont l'appelant était au courant avant d'accepter l'emploi ne constituent un motif valable pour quitter un emploi. La possibilité d'un emploi à Vancouver n'a pas été présentée à l'appelant par un employeur, et le financement de cet emploi a été annulé. Par conséquent, il n'a pas de justification pour quitter son emploi en l'absence d'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat. De plus, rien n'indique que l'appelant avait une justification de quitter son emploi pour des raisons médicales. L'appelant pouvait raisonnablement choisir de rester dans son emploi jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi. Par conséquent, l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi et il est donc exclu du bénéfice des prestations.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] La division d'appel du Tribunal a renvoyé cet appel à la division générale pour réexamen le 8 juillet 2019. Le 11 juillet 2019, j'ai demandé aux parties de fournir des observations ou des documents supplémentaires avant le 12 août 2019. L'appel a été interjeté en 2018, avant que le Tribunal introduise la possibilité de correspondre par courriel. Le 19 juillet 2019, j'ai donc demandé au greffe du Tribunal de communiquer avec l'appelant pour savoir s'il autoriserait la communication par courriel. Le 23 juillet 2019, le greffe a confirmé avoir parlé à l'appelant et il a indiqué que ce dernier n'avait pas de courriel. Aucun autre document ou observation n'ayant été reçu avant le 12 août 2019, un avis d'audience a été envoyé par Postes Canada le 15 août 2019 avec la date de l'audience fixée au 16 septembre 2019.

[4] Le 19 août 2019, Postes Canada a laissé à l'appelant un avis indiquant où et quand aller chercher la trousse d'audience. Le 9 septembre 2019, le greffe du Tribunal a communiqué avec l'appelant pour lui rappeler l'audience. Ce dernier a dit qu'il n'avait pas reçu l'avis d'audience et qu'il avait besoin de plus de temps pour se préparer, car il attendait des documents supplémentaires. Il a demandé un changement administratif de la date de l'audience. Il a ramassé la trousse d'audience à Postes Canada plus tard dans la journée du 9 septembre 2019.

[5] Un avis d'audience révisé a été envoyé par Postes Canada le 10 septembre 2019 avec une nouvelle date d'audience fixée au 9 octobre 2019. Postes Canada a laissé à l'appelant un avis le 16 septembre 2019 concernant l'endroit et le moment où il devait prendre la trousse d'audience, et il a reçu un avis final le 24 septembre 2019 pour récupérer la trousse dans les 10 jours. Le 4 octobre 2019, le greffe du Tribunal a laissé un message vocal à l'appelant lui demandant de rappeler. L'intention du greffier était d'informer l'appelant des détails de l'audience, mais ce dernier n'a pas rappelé. J'ai tenu l'audience le 9 octobre 2019 et l'appelant ne s'est pas présenté. Le greffe du Tribunal m'informe que l'appelant n'est pas allé chercher la trousse et qu'elle n'a pas été retournée au Tribunal. L'appelant n'a pas fourni de documents supplémentaires au Tribunal.

[6] Par conséquent, je rends ma décision en me fondant sur une évaluation de la preuve écrite et des observations fournies par les deux parties.

QUESTIONS EN LITIGE :

- 1. L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi? Si oui, alors :**
- 2. L'appelant avait-il une justification de quitter son emploi?**

ANALYSE

[7] L'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* indique qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle a quitté son emploi volontairement et sans justification. Le fardeau de la preuve incombe à la Commission, qui doit démontrer que l'appelant est parti volontairement. Il incombe ensuite à l'appelant de démontrer qu'il était fondé à partir (*Green c Canada [Procureur général]*, 2012 CAF 313; *Canada [Procureur général] c*

White, 2011 CAF 190).

Question 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi?

[8] Cette question n'est pas contestée. Le relevé d'emploi de l'appelant indique qu'il a quitté son emploi. L'appelant a déclaré à la Commission qu'il avait quitté son emploi. D'après les éléments de preuve dont je dispose, je conclus que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

Question 2 : L'appelant avait-il une justification pour quitter son emploi?

[9] Avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à démontrer la justification. L'article 29c) de la *Loi* prévoit qu'une partie prestataire est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait pas d'autre choix raisonnable que de le faire. Les circonstances entourant le départ de l'appelant de son emploi sont les suivantes.

[10] L'appelant a travaillé dans une entreprise de construction du 5 décembre 2016 au 31 décembre 2016. Il a déclaré à la Commission qu'il était parti parce que l'emploi n'était pas pour lui, qu'il ne correspondait pas à ses compétences et qu'il ne progressait pas dans la vie comme il l'avait espéré. Il a également indiqué à la Commission qu'il était parti parce qu'il avait un trajet de 90 milles (145 km) pour se rendre en voiture à son travail, ce qui prenait beaucoup de temps en raison de la neige. L'appelant a aussi dit à la Commission qu'on lui a offert un emploi de construction de maisons à Vancouver, mais que cela n'a pas fonctionné parce que le constructeur n'a pas pu obtenir de financement. Il a déclaré que la possibilité d'emploi à Vancouver lui avait été offerte par une personne qu'il connaissait, et non par une entreprise. L'employeur a déclaré à la Commission que la raison invoquée par l'appelant pour justifier son départ était qu'il quittait la province.

[11] Dans son avis d'appel au Tribunal, l'appelant soutient qu'il a quitté son emploi pour des raisons médicales.

[12] Je passe maintenant à la question de savoir si l'appelant avait une justification pour quitter son emploi.

[13] Comme il a été mentionné précédemment, le critère juridique de la justification est énoncé à l'article 29c) de la *Loi*. Je dois tenir compte d'une liste de circonstances pour

déterminer si l'appelant n'avait pas d'autre solution raisonnable que de partir à ce moment-là, y compris une assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat [article 29c)(vi) de la *Loi*] et des conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité [article 29c)(iv) de la *Loi*].

[14] Les tribunaux ont statué que la preuve d'une assurance raisonnable d'un autre emploi exige un contact avec l'employeur au sujet de l'offre d'emploi ou la réception réelle de l'offre d'emploi [*Canada (Procureur général) c Lessard*, 2002 CAF 469]. Dans le cas de l'appelant, la preuve montre que la possibilité d'emploi à Vancouver ne lui a pas été présentée par un employeur et qu'il n'a pas reçu d'offre d'emploi d'un employeur. L'appelant a plutôt pris connaissance d'une possibilité d'emploi grâce à une personne qu'il connaissait. La perspective d'un emploi basée sur la recommandation d'une connaissance ne constitue pas une justification pour quitter son emploi. De plus, les éléments de preuve n'indiquent pas que l'emploi à Vancouver serait immédiat, mais plutôt qu'il serait retardé en raison d'un manque de financement. Par conséquent, je conclus que l'appelant n'a pas montré qu'il était fondé à partir, car il n'a pas démontré qu'il avait reçu une assurance raisonnable d'une autre offre d'emploi de la part d'un employeur, dans un avenir immédiat.

[15] En ce qui concerne les conditions de travail de l'appelant, celui-ci était au courant de la durée du trajet entre son domicile et son travail lorsqu'il a accepté le poste. Il ne peut donc pas, après avoir commencé le travail, utiliser la longueur du trajet comme justification de départ. De plus, les tribunaux ont généralement conclu que les difficultés de transport ne constituent pas une justification, même dans une affaire impliquant un trajet de cinq heures en voiture [*Canada (Procureur général) c Desilets*, 1994 DCAF 3514-05]. Enfin, une insatisfaction générale par rapport au travail ne constitue pas une justification.

[16] La jurisprudence exige que les prestataires, dans la plupart des cas, tentent de résoudre leurs préoccupations en milieu de travail avec leur employeur avant de prendre une décision unilatérale de démissionner [*Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Murugaiah*, 2008 CAF 10]. Je ne dispose d'aucun élément de preuve démontrant que l'appelant a tenté de résoudre ses préoccupations en milieu de travail concernant la durée de son trajet et ses compétences avec son employeur avant de partir. Par conséquent,

j'estime que les conditions de travail de l'appelant en ce qui a trait à ses problèmes de transport et ses compétences n'étaient pas intolérables au point de lui donner une justification de quitter son emploi.

[17] Il n'y a pas non plus de documents, comme un certificat médical, pour démontrer que l'appelant a consulté un médecin avant de quitter son emploi, au sujet de conditions de travail qui pouvaient nuire à sa santé ou que l'appelant a dû quitter son emploi pour des raisons médicales. En l'absence de tels éléments de preuve, je conclus donc que l'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à partir en raison de conditions de travail constituant un danger pour sa santé ou sa sécurité ou pour d'autres raisons médicales.

[18] La Commission affirme que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Plus précisément, l'appelant aurait pu continuer de travailler et obtenir un autre emploi avant de partir. Je suis d'accord. Selon la jurisprudence, il est généralement raisonnable de rester en poste jusqu'à ce qu'un nouvel emploi soit obtenu [*Canada (Procureur général) c Graham*, 2011 CAF 311]. Comme il a été mentionné précédemment, il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve pour démontrer que les conditions de travail de l'appelant étaient intolérables. Par conséquent, je conclus qu'une option raisonnable aurait été pour lui de rester à son emploi jusqu'à ce qu'il en trouve un autre et qu'il n'a donc pas de justification pour quitter son emploi.

CONCLUSION

[19] J'estime, d'après les éléments de preuve dont je dispose, que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi et il est donc exclu du bénéfice des prestations. L'appel est rejeté.

Kimber Johnston

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 9 octobre 2019
-------------------------	-------------------

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	