



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 261

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-4060

ENTRE :

R. L.

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 : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 14 janvier 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 15 janvier 2020

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui lorsqu'il l'a fait. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] Le prestataire a quitté son emploi chez X et a demandé des prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission a examiné les raisons de son départ et a conclu qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification, et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser des prestations.

[3] La Commission affirme que le prestataire aurait pu conserver son emploi tout en s'assurant de trouver du travail dans sa nouvelle région de résidence au lieu de quitter son emploi.

[4] Le prestataire est en désaccord et affirme avoir déménagé à un nouvel endroit pour être plus près de sa fille. Il dit qu'il espérait pouvoir aller à l'école en Ontario pour obtenir son équivalence d'études secondaires. Il affirme qu'il veut recevoir de l'AE pendant qu'il cherche du travail ou qu'il obtient certains certificats. Il dit qu'il devrait recevoir de l'AE parce qu'il a cotisé au programme pendant plus de cinq ans.

LE PRESTATAIRE N'A PAS PARTICIPÉ À L'AUDIENCE

[5] Le prestataire n'a pas participé à l'audience. Une audience peut avoir lieu en l'absence de la partie prestataire si celle-ci a été avisée de la tenue de l'audience¹. Je pense que le prestataire a reçu l'avis d'audience parce qu'il lui a été envoyé à la fois par courrier certifié et par courrier régulier. Aucun envoi n'a été retourné. Une audience a été prévue pour le 14 janvier 2020. L'audience a donc eu lieu à la date prévue, mais en l'absence du prestataire.

¹ *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, art 12.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[6] Le prestataire dépose son avis d'appel le 28 novembre 2019. Un avis d'audience a été envoyé par courrier certifié à l'adresse du prestataire figurant au dossier. Une audience était prévue le 19 décembre 2019. Le prestataire n'a pas participé à l'audience. Je n'étais pas convaincue qu'il avait reçu son avis d'audience et j'ai donc accordé un ajournement. Une deuxième audience a été prévue pour le 14 janvier 2020 et l'avis d'audience a été envoyé par courrier certifié et régulier. Je signale qu'aucune correspondance n'a été retournée au Tribunal.

QUESTION EN LITIGE

[7] Je dois décider si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification. À cette fin, je dois d'abord déterminer si le prestataire a volontairement quitté son emploi. Je dois ensuite déterminer si le prestataire était fondé à démissionner.

ANALYSE

Le prestataire a-t-il quitté son emploi?

[8] J'accepte que le prestataire a volontairement quitté son emploi. Le prestataire convient qu'il a démissionné (en d'autres termes qu'il a volontairement quitté l'emploi le 5 juillet 2019). Je ne vois aucun élément de preuve qui contredise cela.

Le prestataire était-il fondé à quitter son emploi.

[9] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que le prestataire était fondé à quitter l'emploi lorsqu'il l'a fait.

[10] La loi dit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle a quitté volontairement son emploi, et ce sans justification.² Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver qu'on est fondé à le faire. Une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constituait la seule solution

² Cela est énoncé à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

raisonnable dans son cas³. Il incombe à la partie prestataire de le prouver⁴. La partie prestataire doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que le départ était la seule solution raisonnable dans son cas.⁵

[11] Au moment de trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient lorsque le prestataire a démissionné. Les circonstances dont je dois tenir compte en incluent certaines qui sont prévues par la loi⁶. Après avoir établi les circonstances qui s'appliquent au prestataire, il doit ensuite démontrer que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas à l'époque⁷.

Quelles étaient les circonstances existantes lorsque le prestataire a démissionné?

[12] Le prestataire dit qu'il voulait déménager en Ontario pour être plus près de sa fille. Ainsi l'une des circonstances prévues par la loi pourrait s'appliquer, précisément la (v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent.

[13] Un parent peut quitter son travail pour prendre soin de son enfant si aucun autre arrangement raisonnable ne peut être pris pour lui permettre de travailler tout en prenant soin de l'enfant. Malgré le fait que la nécessité de prendre soin de son enfant puisse constituer une justification, une partie prestataire doit encore démontrer que le départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

[14] Le prestataire a dit à la Commission qu'il a quitté son emploi pour déménager et être plus près de sa fille de neuf ans. Il a confirmé à la Commission qu'il n'avait pas besoin de déménager pour prendre soin de sa fille. Il a confirmé que des dispositions de garde étaient en place pour sa fille. Il voulait simplement être plus près d'elle et la voir durant les fins de semaine.

[15] Je suis d'accord avec le fait que la volonté du prestataire de se rapprocher de sa fille constitue certainement une bonne raison de vouloir quitter son emploi. Toutefois, la preuve ne

³ Canada (Procureur général) c White, 2011 CAF 190 au para 3 et Loi sur l'AE, art 29(c).

⁴ Canada (Procureur général) c White, 2011 CAF 190 au para 3.

⁵ Canada (Procureur général) c White, 2011 CAF 190 au para 4.

⁶ Loi sur l'AE, art 29(c).

⁷ Loi sur l'AE, art 29(c).

peut pas appuyer son explication selon laquelle son départ était dû à la nécessité de prendre soin d'un enfant⁸, ou encore que sa seule solution raisonnable était de démissionner lorsqu'il l'a fait.

[16] Le prestataire affirme qu'il a déménagé à Kenora, en Ontario, qu'il a trouvé un logement et qu'il espérait retourner à l'école et obtenir son équivalence d'études secondaires. Il dit qu'il espérait trouver un meilleur emploi après cela.

[17] Le prestataire dit qu'à son arrivée à Kenora, en Ontario, son hébergement était tombé à l'eau. Il affirme avoir passé la nuit à l'hôtel et être ensuite retourné à X. Il dit qu'il n'a jamais demandé à son employeur de récupérer son ancien travail parce qu'il voulait aller à l'école. Il dit qu'il s'est inscrit à de la formation qu'il commencera le 9 septembre 2019.

[18] Le prestataire a confirmé à la Commission qu'il n'a jamais demandé un congé autorisé. Il a confirmé qu'il n'avait pas cherché d'autres emplois, puisqu'il devait démissionner de toute urgence. Il dit qu'il voulait partir et s'installer, et qu'il souhaitait un changement.

[19] Dans sa demande de révision, le prestataire a déclaré qu'il souhaitait recevoir de l'AE pendant qu'il cherche du travail et qu'il a besoin d'un revenu quelconque pour vivre.

Le prestataire avait-il des solutions raisonnables autres que de démissionner?

[20] Je dois maintenant examiner la question de savoir si le prestataire n'avait aucune autre solution raisonnable que de démissionner lorsqu'il l'a fait. Le prestataire dit qu'il n'en avait aucune parce qu'il souhaitait un changement. Il dit qu'il voulait déménager en Ontario pour être plus près de sa fille et aller à l'école.

[21] La Commission est en désaccord, et affirme que le prestataire aurait pu garder son emploi jusqu'à ce qu'il ait trouvé du travail dans la nouvelle région de résidence.

[22] J'ai tenu compte des raisons du prestataire selon lesquelles il souhaitait un changement et voulait retourner à l'école. Je trouve louable qu'une personne veuille s'améliorer. Cependant, choisir de quitter son emploi pour fréquenter l'école et se mettre en situation de chômage est une décision personnelle et n'en est pas une que les contribuables canadiens devraient s'attendre à

⁸ Loi sur l'AE, art 29(c)(v).

financer, sauf dans des situations très précises et prédéterminées. En ce qui le concerne, le prestataire n'était pas inscrit à l'école quand il a quitté son emploi. Il n'a pas non plus été autorisé à quitter son emploi pour aller à l'école par une autorité désignée par la Commission.

[23] J'estime que si le souhait du prestataire était de retourner à l'école, une solution raisonnable aurait été d'en discuter avec la Commission ou avec une autorité désignée. Il aurait aussi pu vérifier son admissibilité à participer à un programme d'instruction approuvé et être autorisé à quitter son emploi pour le faire.

[24] Le prestataire n'a fourni aucun élément de preuve selon lequel une situation urgente l'obligeait à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait, mais il souhaitait plutôt un simple changement, ce qui, une fois de plus, est un choix personnel.

[25] J'ai tenu compte du fait que le prestataire convient qu'il devrait recevoir de l'AE pendant qu'il cherche du travail parce qu'il a cotisé au programme pendant plus de cinq ans.

[26] Malheureusement, une personne est automatiquement [*sic*] admissible à bénéficier de l'AE parce qu'elle a cotisé au programme. Elle doit remplir les conditions requises pour recevoir des prestations. Le programme d'AE est conçu pour aider les personnes qui se retrouvent sans emploi indépendamment de leur volonté. En ce qui le concerne, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a fait le choix de quitter son emploi et que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui.

[27] J'estime qu'une solution raisonnable aurait été de conserver son emploi jusqu'à ce qu'il ait pu trouver un emploi à Kenora, en Ontario, avant de déménager là-bas.

[28] Compte tenu des circonstances existantes au moment où le prestataire a volontairement quitté son emploi, d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui lorsqu'il l'a fait, pour les raisons énumérées ci-dessus. Cela signifie que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

CONCLUSION

[29] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Teresa Jaenen

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 14 janvier 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence