



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. W. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 310

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-4377

ENTRE :

**J. W.**

Appelante

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 : Glen Johnson

DATE DE L'AUDIENCE : Le 30 janvier 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 janvier 2020

## **DÉCISION**

- [1] L'appel est rejeté. La prestataire est donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE). La prestataire n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi compte tenu de toutes les circonstances. Elle avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

## **APERÇU**

- [2] Après avoir travaillé pendant cinq semaines et présenté une demande de prestations régulières, la prestataire a quitté son poste de caissière d'épicerie alors qu'elle effectuait des quarts de travail sur appel avec des heures irrégulières. Elle affirme avoir démissionné pour consacrer son temps à trouver un emploi à temps plein. Selon elle, elle savait qu'elle n'arriverait pas à respecter les normes de l'employeur quant au rythme de travail et elle estimait que les membres du personnel plus jeunes étaient favorisés par rapport aux plus âgés concernant les transferts au sein de l'entreprise.

- [3] La Commission a conclu que c'était le choix personnel de la prestataire de quitter volontairement son emploi. Toutefois, ses motifs personnels n'étaient pas suffisants pour prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi puisque d'autres solutions raisonnables s'offraient à elle, comme celle de trouver un nouvel emploi avant de démissionner. La Commission a conclu que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE.

- [4] J'estime que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi puisqu'elle avait d'autres solutions raisonnables que celle de démissionner lorsqu'elle l'a fait.

## **QUESTION PRÉLIMINAIRE**

- [5] La prestataire n'a pas assisté à l'audience prévue le 30 janvier 2020 ni communiqué avec le Tribunal de la sécurité sociale pour motiver son absence.

[6] L'avis d'audience a bel et bien été livré à la prestataire le 13 janvier 2020 par l'entremise de Purolator.

[7] Selon l'article 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, lorsqu'une partie ne se présente pas à l'audience, le Tribunal peut procéder en son absence s'il est convaincu qu'elle a reçu l'avis d'audience.

[8] Le Tribunal est convaincu que la prestataire a reçu l'avis d'audience par l'entremise de Purolator. Il a donc tenu l'audience en son absence.

### **QUESTION EN LITIGE**

[9] La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification? Je dois d'abord décider si la prestataire a quitté volontairement son emploi. Puis, je dois déterminer si elle était fondée à le faire.

### **ANALYSE**

#### **Le fait que la prestataire ait quitté volontairement son emploi n'est pas contesté**

[10] La prestataire admet avoir quitté volontairement son emploi. Dans le relevé d'emploi qu'il a produit, son ancien employeur a précisé que la prestataire avait démissionné. Aucun renseignement au dossier n'indique le contraire.

#### **Les parties contestent le fait que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi**

[11] Les parties ne conviennent pas que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[12] Selon la loi, toute personne qui quitte volontairement son emploi sans justification est exclue du bénéfice des prestations<sup>1</sup>. Le fait d'avoir un motif valable pour quitter son emploi ne suffit pas à prouver que la personne était fondée à le faire.

[13] Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait<sup>2</sup>. Il incombe à la prestataire de prouver ce point<sup>3</sup>. La prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Pour trancher cette question, je dois tenir compte de toutes les circonstances de la prestataire lorsqu'elle a démissionné.

[14] La prestataire a quitté son poste de caissière d'épicerie parce qu'elle effectuait des quarts de travail sur appel avec des heures irrégulières et imprévisibles. Elle souhaitait consacrer son temps à trouver un emploi à temps plein. Elle a également affirmé qu'elle savait qu'elle n'arriverait pas à respecter les attentes de l'employeur quant au rythme de travail et que les membres du personnel plus jeunes semblaient être favorisés par rapport aux plus âgés concernant les transferts au sein de l'entreprise.

[15] La prestataire affirme qu'elle n'avait d'autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi. Elle dit avoir reçu un avertissement selon lequel elle devait améliorer son rendement au travail en quelques jours, et elle estimait ne pas être capable d'y arriver. Elle a demandé à son employeur de suivre une formation supplémentaire ou d'être mutée à un autre poste, mais il a refusé. Elle prétend que son syndicat n'a rien fait pour l'aider.

[16] La prestataire affirme qu'elle était à la recherche d'un nouvel emploi avant de prendre la décision personnelle de démissionner, mais qu'elle n'a pas réussi à en trouver un. Elle a admis à la Commission que son milieu de travail n'était pas intolérable. Dans

---

<sup>1</sup> *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 30.

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3; *Loi sur l'AE*, art 29(c).

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

sa lettre de démission, elle a précisé à son employeur qu'elle avait eu le plaisir de travailler au sein de l'entreprise.

[17] La Commission affirme que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi. Elle avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait, comme le fait de continuer de travailler jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi à temps plein.

[18] Voici mes constatations :

- La prestataire a quitté volontairement son poste de caissière qu'elle occupait sur appel avec des heures irrégulières et imprévisibles pour consacrer son temps à trouver un emploi à temps plein.
- La prestataire prétend qu'elle était fondée à quitter son emploi. Elle affirme que son employeur et son syndicat n'ont rien fait pour l'aider ou pour lui offrir des mesures d'adaptation, et qu'elle savait qu'elle n'arriverait pas à respecter les attentes de l'employeur en matière de rendement au travail. Toutefois, sa décision personnelle de quitter un emploi qui, selon elle, n'était pas intolérable n'est pas suffisante pour prouver qu'elle était fondée à démissionner.
- Il peut avoir été frustrant d'estimer que les membres du personnel plus jeunes étaient favorisés par rapport à la prestataire, mais cela n'est pas suffisant pour prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.
- Le fait d'avoir un motif valable pour quitter son emploi ne suffit pas à prouver que la prestataire était fondée à le faire.
- Conformément à l'article 29(c)(vi) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la prestataire n'avait pas l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat lorsqu'elle a décidé de démissionner.

- Il n'est pas raisonnable que la prestataire demande aux autres de porter le fardeau de son emploi lorsqu'elle le quitte sans justification alors qu'elle avait d'autres solutions raisonnables que celle de démissionner, compte tenu de toutes les circonstances.
- Le fait de quitter son emploi parce que la prestataire n'était pas satisfaite des heures de travail ou qu'elle était frustrée peut être des motifs valables. Toutefois, les concepts de motif valable et de justification sont deux concepts distincts.
- La prestataire avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi. Elle n'a pas trouvé d'autre emploi convenable avant de décider de démissionner.

## CONCLUSION

[19] L'appel est rejeté. La prestataire est donc exclue du bénéfice des prestations d'AE.

Glen J. Johnson

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 30 janvier 2020
MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTION :	Personne ne s'est présenté