



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *RC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 557

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-1261

ENTRE :

**R. C.**

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 : Josée Langlois

DATE DE L'AUDIENCE : 21 mai 2020

DATE DE LA DÉCISION : 21 mai 2020

## DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. Je conclus que l'appelante n'a pas quitté volontairement son emploi.

## APERÇU

[2] L'appelante a travaillé au X à X jusqu'au 19 décembre 2019. Le nouveau conjoint de l'appelante travaillait également au X, mais il a obtenu une opportunité d'emploi dans la région de Québec et il est déménagé en septembre 2019. L'appelante avait l'intention de déménager à Québec éventuellement afin de rejoindre son conjoint et elle était à la recherche d'un autre emploi. Le 4 novembre 2019, l'employeur a embauché une nouvelle employée pour remplacer l'appelante.

[3] Le 6 avril 2020, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a rejeté la demande de l'appelante parce qu'elle a conclu que quitter son emploi ne constituait pas la seule solution raisonnable dans ce cas.

[4] Je dois déterminer si l'appelante a quitté volontairement son emploi et, dans l'affirmative, si elle était justifiée de le faire.

## QUESTIONS EN LITIGE

[5] L'appelante a-t-elle volontairement quitté son emploi ?

[6] Si oui, le fait de quitter son emploi constituait-il la seule solution raisonnable pour l'appelante ?

## ANALYSE

### **L'appelante a-t-elle volontairement quitté son emploi?**

[7] Pour déterminer si l'appelante a quitté volontairement son emploi, je dois répondre à la question suivante : Est-ce que l'appelante avait le choix de rester ou de quitter son emploi ?<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ce test est expliqué dans la décision: *Peace* 2004 CAF 56.

[8] L'appelante a expliqué que son nouveau conjoint, qu'elle avait rencontré cinq mois plus tôt, a obtenu une opportunité d'emploi dans la région de Québec. En septembre 2019, il a quitté X pour s'installer dans cette nouvelle région.

[9] Le nouveau conjoint de l'appelante travaillait également au X. Pour cette raison, l'employeur a questionné l'appelante sur ses intentions. L'appelante a répondu qu'elle avait éventuellement l'intention de rejoindre son conjoint et de s'installer à Québec.

[10] L'appelante n'a pas quitté son emploi et elle n'a pas indiqué une date pour son départ. Elle a entrepris des démarches d'emploi d'abord auprès du X, mais elle a su en novembre 2019 que sa candidature n'avait pas été retenue par cet employeur.

[11] Pendant ce temps, l'employeur a embauché une nouvelle employée, qui a débuté son emploi le 4 novembre 2019, et il a annoncé à l'appelante qu'il ne pourrait pas la garder à l'emploi jusqu'à ce qu'elle se trouve un autre emploi.

[12] L'appelante soutient qu'elle aurait pu continuer à travailler puisqu'elle louait une chambre et elle déplore la pression mise par l'employeur afin qu'elle quitte son emploi. Si l'appelante avait éventuellement l'intention de s'installer à Québec avec son conjoint, elle avait l'intention de trouver un autre emploi avant de quitter celui qu'elle occupait. L'appelante a débuté un nouvel emploi à Québec le 20 janvier 2020.

[13] Le 19 décembre 2019, l'appelante n'avait pas trouvé un autre emploi, mais l'employeur, lui, avait trouvé une employée pour remplacer l'appelante.

[14] La Commission affirme que l'appelante a quitté volontairement son emploi le 19 décembre 2019 pour rejoindre son conjoint à Québec. Elle soutient que même si l'employeur avait embauché une employée pour la remplacer, ça ne justifie pas l'appelante de quitter son emploi. La Commission fait valoir que l'appelante ne peut faire porter la responsabilité de sa fin d'emploi à l'employeur puisqu'elle l'avait avisé qu'elle quitterait éventuellement son emploi.

[15] Étant donné les circonstances, je suis d'avis que l'appelante souhaitait conserver son emploi. Son témoignage m'a convaincu qu'elle n'a pas quitté volontairement son emploi. Elle

avait éventuellement l'intention de le faire, mais, le 19 décembre 2019, elle n'avait pas le choix de continuer à occuper son emploi puisque l'employeur avait embauché une autre personne pour la remplacer.

[16] Je comprends de cette situation que l'employeur était au courant de la démarche d'emploi de l'appelante auprès du X à Québec et, dès ce moment et avant même que l'appelante n'ait obtenu une proposition d'emploi officielle, il a amorcé des démarches pour remplacer l'appelante. Cette opportunité d'emploi au X ne s'est pas concrétisée pour l'appelante et, comme elle l'a fait valoir lors de l'audience, elle a effectué plusieurs démarches d'emploi par la suite.

[17] Malgré certaines déclarations de l'appelante présente au dossier de la Commission indiquant un départ volontaire, je suis d'avis que ce n'est pas ce qui s'est passé dans les faits. L'appelante a expliqué un départ volontaire selon sa compréhension des choses et étant donné qu'elle avait dit à l'employeur qu'elle s'installerait éventuellement à Québec. Cependant, dans les faits, l'employeur a embauché une employée pour la remplacer avant qu'elle n'annonce officiellement qu'elle quittait son emploi. Comme l'employeur avait embauché une employée qui a débuté son emploi le 4 novembre 2019, l'appelante a senti une pression pour quitter son emploi parce que l'employeur l'a avisé qu'il ne pouvait offrir un horaire de travail à deux employées pour le même travail.

[18] Bien que la Commission soutienne que l'appelante n'a pas épuisé toutes les solutions qui se présentaient à elle avant de quitter son emploi et qu'une solution pour l'appelante aurait été de se trouver un autre emploi avant de quitter celui qu'elle occupait, c'est ce que l'appelante comptait faire, mais l'employeur l'a remplacé avant qu'elle ne quitte officiellement ses fonctions. Dans ces circonstances, l'appelante n'a pas quitté son emploi.

[19] Et, malgré que son conjoint était déménagé depuis le mois de septembre 2019, l'appelante avait loué une chambre afin de conserver son emploi jusqu'à ce qu'elle en obtienne un autre.

[20] Je dois rendre la décision suivant la balance des probabilités et, en l'absence de l'employeur à l'audience pour présenter sa version des faits, je donne une préférence au témoignage de l'appelante. Les explications de l'appelante éclairent ses déclarations fournies à la Commission et sa version des faits m'apparaît plausible et cohérente.

[21] Je conclus que l'appelante n'a pas quitté volontairement son emploi. L'appelante n'avait pas le choix de rester à l'emploi le 19 décembre 2019 puisque l'employeur avait embauché quelqu'un d'autre et qu'il l'avait remplacée.

[22] Puisque l'appelante n'a pas quitté volontairement son emploi le 19 décembre 2019, elle n'a pas à démontrer qu'elle était fondée à le quitter.<sup>2</sup>

## CONCLUSION

[23] L'appel est accueilli.

Josée Langlois  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	21 mai 2020
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION:	R. C., appelante É. L., représentant de l'appelante

---

<sup>2</sup> Tel qu'expliqué dans les décisions: *Green* 2012 FCA 313, *White* 2011 CAF 190 et *Patel* 2010 FCA 95.