



Citation : *CB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 871

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division générale, section de l'assurance-emploi**

## Décision

**Partie appelante :** C. B.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (461425) datée du 15 mars 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Josée Langlois

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 3 août 2022

**Personnes présentes à l'audience :** Appelante  
Observateur

**Date de la décision :** Le 3 août 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-1414

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'elle n'avait pas une raison acceptable selon la Loi pour le faire) quand elle l'a fait. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations à compter du 16 décembre 2021.

## APERÇU

[3] Le 16 décembre 2021, l'appelante a quitté l'emploi qu'elle occupait depuis 33 ans chez X. Elle a expliqué que son partenaire résidait déjà à X et qu'elle a quitté son emploi pour emménager avec lui à environ 150 kilomètres de l'endroit où elle habitait.

[4] Le 15 mars 2022, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a examiné les raisons de l'appelante pour quitter son emploi. Elle a conclu qu'elle a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la Loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser des prestations.

[5] L'appelante soutient qu'elle fréquentait son partenaire depuis plusieurs années avant d'emménager avec lui. Elle affirme qu'il n'était pas facile pour elle de faire des démarches d'emploi avant de déménager étant donné la distance.

[6] Je dois déterminer si l'appelante a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

## Question que je dois examiner en premier

[7] Lors de l'audience, l'appelante a indiqué qu'elle se désistait du dossier. Elle explique qu'après avoir quitté son emploi, elle a finalement accepté un poste en travail partagé et que la Commission aurait considéré qu'elle était admissible aux prestations dans un autre dossier. L'appelante explique qu'elle avait cumulé suffisamment d'heures d'emploi assurables lui permettant d'être admissible à recevoir des prestations après avoir quitté volontairement son emploi et elle est satisfaite des déroulements.

[8] Cependant, comme je l'ai expliqué lors de l'audience, je demeure saisi du dossier. La Commission n'a pas transmis d'arguments supplémentaire concernant le dossier du travail partagé de l'appelante et la question concernant le départ volontaire de l'appelante demeure en litige.

[9] Je rends cette décision en fonction de la balance des probabilités, ce qui veut dire que s'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a quitté son emploi, je devrai conclure qu'elle est exclue du bénéfice des prestations à compter du 16 décembre 2021.

## **Questions en litige**

[10] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?

[11] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire de l'appelante. Je dois ensuite déterminer si elle était fondée à quitter son emploi.

## **Analyse**

### **DÉPART VOLONTAIRE**

#### **Les parties sont d'accord sur le fait que l'appelante a quitté volontairement son emploi**

[12] Comme elle l'avait déclaré à la Commission ainsi que dans son avis d'appel, l'appelante a confirmé lors de l'audience qu'elle a volontairement quitté son emploi le 16 décembre 2021.<sup>1</sup> Elle a indiqué qu'elle avait cumulé suffisamment d'heures d'emploi assurables lui permettant d'être admissible à recevoir des prestations si elle présentait une nouvelle demande de prestations.

---

<sup>1</sup> Pièce GD2-1.

[13] La Commission est également d'avis que l'appelante a quitté volontairement son emploi le 16 décembre 2021.

[14] J'accepte le fait que l'appelante a quitté volontairement son emploi. L'appelante reconnaît avoir quitté son emploi le 16 décembre 2021. Je ne vois aucun élément de preuve qui viendrait contredire cela.

### **Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi**

[15] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi quand elle l'a fait.

[16] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéficiaire des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification.<sup>2</sup> Il ne suffit pas d'avoir un motif valable (c'est-à-dire une bonne raison) de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[17] Le droit explique ce que veut dire « être fondé à ». Il dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.<sup>3</sup>

[18] L'appelante est responsable de prouver que son départ était fondé.<sup>4</sup> Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi au moment où elle l'a fait était la seule solution raisonnable. Je dois examiner toutes les circonstances présentes au moment où l'appelante a quitté son emploi.

[19] Lorsqu'elle a transmis sa demande de prestations le 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'appelante a déclaré qu'elle avait quitté volontairement son emploi pour rejoindre son

---

<sup>2</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir la décision intitulée *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

conjoint/partenaire qui vivait dans une autre région. Elle a alors indiqué qu'ils ne vivaient pas ensemble avant son déménagement.<sup>5</sup>

[20] L'appelante explique toutefois qu'ils sont en relation depuis 15 ans et que ce déménagement était prévu depuis trois ans, mais qu'elle a retardé ce projet parce que sa mère était malade et qu'elle voulait en prendre soin. Sa mère est décédée et, le 20 novembre 2021, elle est déménagée de Carignan à X.

[21] L'appelante explique également qu'elle n'a pas demandé un transfert à son employeur pour travailler dans sa nouvelle région parce que cette option n'était pas disponible. Elle indique avoir effectué des démarches d'emploi seulement après son déménagement. Elle fait valoir que, comme elle devait conduire environ 1h50 pour se rendre à X, elle ne pouvait pas faire de recherches pour se trouver un emploi avant d'y être installée.

[22] En ce sens, la Commission affirme que l'appelante aurait pu faire certaines démarches pour se trouver un emploi même à distance. Elle soutient qu'il est possible de participer à des entrevues par vidéoconférence ou prendre congé pour participer à une entrevue en personne. Elle explique que l'appelante avait cumulé des congés qui lui ont été payés du 22 novembre 2021 au 16 décembre 2021 et que cette période de congé aurait pu être utilisée pour faire des démarches afin de se trouver un emploi.

[23] La Commission fait valoir que l'appelante n'était pas justifiée de quitter volontairement son emploi le 16 décembre 2021 parce qu'elle n'a pas épuisé toutes les solutions avant de le faire. Selon la Commission, une solution raisonnable aurait été d'utiliser ses congés payés pour trouver un emploi, de demander un congé temporaire à son employeur ou de vivre séparément de son conjoint le temps de se trouver un emploi dans sa nouvelle région.

[24] La Commission soutient également que l'appelante n'avait pas le statut de conjoint de fait parce qu'elle et son partenaire n'avaient jamais habité ensemble avant son

---

<sup>5</sup> Pièce GD3-7.

déménagement, qu'ils n'avaient pas l'intention de se marier et qu'ils n'ont pas d'enfants ensemble. Elle explique qu'il n'y a pas de circonstances exceptionnelles qui justifient l'appelante d'avoir quitté son emploi avant de s'assurer d'en avoir un autre.

[25] Il est vrai que, dans la plupart des cas, un prestataire a l'obligation de faire des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter celui qu'il occupe.<sup>6</sup> Dans ce cas-ci, les démarches d'emploi ont été faites par l'appelante après son déménagement, soit après le 16 décembre 2021.

[26] Même si la décision de quitter son emploi était la meilleure pour l'appelante à ce moment et qu'elle a décidé de s'établir à avec son partenaire qu'elle fréquentait depuis 15 ans, il n'en demeure pas moins qu'elle a quitté volontairement son emploi sans avoir épuisé les solutions qui se présentaient à elle.

[27] Comme la Commission le fait valoir, une solution aurait été de conserver son emploi en attendant d'avoir l'assurance d'un autre emploi dans sa nouvelle région ou de demander un congé temporaire à son employeur. D'ailleurs, l'employeur a déclaré à la Commission que si l'appelante lui avait demandé un tel congé, celui-ci lui aurait été accordé.<sup>7</sup>

[28] Dans les faits, l'appelante a bénéficié d'un congé entre le 22 novembre 2021 et le 16 décembre 2021 et elle n'a pas démontré avoir fait des démarches pour se trouver un emploi pendant cette période. Elle a expliqué qu'il n'y a pas beaucoup de possibilités de se trouver un emploi à X ou les environs et qu'elle a amorcé des démarches pour se trouver un emploi seulement une fois qu'elle y était installée.

[29] Malheureusement, lorsqu'un travailleur quitte volontairement son emploi, il est exclu de la possibilité de recevoir des prestations et l'appelante n'a pas démontré qu'elle pouvait se prévaloir d'une des exceptions permettant de recevoir des prestations dans le cas d'un départ volontaire.

---

<sup>6</sup> Ce principe est expliqué dans la décision: *Procureur général du Canada c White*, 2011 CAF 190.

<sup>7</sup> Pièce GD3-26.

[30] Puisqu'elle n'a amorcé des démarches d'emploi qu'une fois installée à X, l'appelante n'a pas démontré qu'elle avait l'assurance d'un autre emploi au moment où elle a quitté celui qu'elle occupait. D'autant plus que ce projet était planifié depuis plusieurs semaines, voire des années comme elle l'a mentionné. L'appelante visitait son partenaire régulièrement en plus d'avoir bénéficié d'une période de congé avant la date de fin d'emploi véritable, une autre solution aurait été d'évaluer les emplois disponibles afin d'avoir l'assurance d'un autre emploi avant de quitter celui qu'elle occupait.

[31] De plus, l'appelante n'a pas démontré qu'elle avait un statut de conjoint de fait au moment des faits alors qu'elle vivait dans une résidence différente de celle de son partenaire qui habitait une autre région à près de 150 kilomètres de chez-elle.<sup>8</sup> Malgré cela, même si l'appelante avait eu un statut de conjoint de fait au moment des faits, elle n'a pas démontré qu'il y avait une nécessité de déménager au moment où elle l'a fait. La nécessité d'accompagner son époux ou son conjoint de fait vers un autre lieu de résidence ne peut s'appliquer au cas de l'appelante qui a fait ce choix pour vivre avec son partenaire.

[32] Je comprends la déception de l'appelante d'autant plus qu'elle a travaillé pendant 33 ans pour le même employeur. Cependant, la Loi ne prévoit pas qu'il est possible de recevoir des prestations lorsque l'on quitte volontairement son emploi à moins d'avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de le faire.

[33] L'appelante a quitté volontairement son emploi le 16 décembre 2021 alors que d'autres solutions se présentaient à elle au moment où elle l'a fait.

## **CONCLUSION**

[34] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi le 16 décembre 2021.

[35] Par conséquent, l'appel est rejeté.

---

<sup>8</sup> Paragraphe 2(1) de la Loi.

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