



[TRADUCTION]

Citation : *DC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1065

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

## Décision

**Partie appelante :** D. C.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (489435) datée du 11 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Kristen Thompson

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date d'audience :** Le 28 septembre 2022

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant

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

**Numéro de dossier :** GE-22-2390

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand il l'a fait. Son départ n'était pas justifié parce qu'il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] Le prestataire a quitté son emploi le 22 avril 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi a examiné les raisons du départ du prestataire. Elle a conclu qu'il avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il avait choisi de démissionner) sans justification. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] La Commission affirme que le prestataire aurait pu continuer à travailler avec le même employeur jusqu'à ce qu'il obtienne un autre emploi ou jusqu'à ce qu'une promotion lui soit offerte.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il était surqualifié pour le poste. Ses compétences et ses études seraient mieux utilisées ailleurs. Il dit qu'on lui a fait croire qu'il ferait partie de l'équipe de supervision. Lorsqu'il a constaté que l'employeur ne répondait pas à son objectif de promotion, il a décidé qu'il valait mieux démissionner.

## Question en litige

[7] Le prestataire est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

[8] Pour rendre une décision, je dois d'abord examiner la question du départ volontaire. Je déciderai ensuite si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

## Analyse

### **Les parties s'entendent sur le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi**

[9] J'accepte le fait que le prestataire a quitté son emploi de façon volontaire. Le prestataire reconnaît qu'il a remis à l'employeur une lettre de démission le 8 avril 2022, avec un préavis de deux semaines. Il est parti le 22 avril 2022. Rien ne permet de contester cette preuve.

### **Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si le départ du prestataire était fondé**

[10] Les parties ne sont pas d'accord sur la question de savoir si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[11] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>1</sup>. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[12] La loi explique ce que veut dire « être fondé à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ est la seule solution raisonnable dans son cas<sup>2</sup>.

[13] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé<sup>3</sup>. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Pour rendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances entourant le départ du prestataire. Parmi celles-ci, certaines sont prévues par la loi<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

<sup>4</sup> Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent au prestataire, il devra alors démontrer que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas<sup>5</sup>.

### **Circonstances entourant le départ du prestataire**

[14] Le prestataire affirme qu'il a quitté son emploi parce qu'il était surqualifié pour son poste. Il dit que l'employeur n'a pas répondu à son objectif de promotion. Le prestataire est d'avis que son départ était la seule solution raisonnable parce que l'employeur ne semblait pas vouloir lui accorder une promotion.

[15] La Commission n'est pas d'accord et affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi, parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Plus précisément, elle fait valoir que le prestataire aurait pu continuer à travailler avec le même employeur jusqu'à ce qu'il obtienne un autre emploi ou jusqu'à ce qu'une promotion lui soit offerte.

[16] Le prestataire explique qu'il a déménagé dans une autre province pour se rapprocher de sa famille. Il a pu travailler à distance pendant un certain temps, jusqu'à ce qu'il perde son emploi. Il dit que c'est difficile de trouver un emploi convenable là où il habite désormais.

[17] Le 21 janvier 2022, le prestataire a eu une entrevue avec l'employeur, à laquelle ont participé un membre des ressources humaines et une personne de supervision. Ils ont dit au prestataire qu'ils aimeraient l'embaucher pour un poste de supervision, mais que la nouvelle installation pour l'accueillir n'était pas prête à ce moment-là. Ils allaient communiquer avec lui plus près de la date d'entrée en fonction. Le prestataire indique qu'il est resté en contact avec l'employeur.

[18] Le membre des ressources humaines de l'employeur a envoyé un courriel au prestataire le 10 février 2022 pour lui offrir un emploi de production. Le courriel disait qu'avec [traduction] « une bonne attitude et un rendement satisfaisant », d'autres

---

<sup>5</sup> Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

possibilités d'emploi pourraient être offertes. Le prestataire a aussi appris que l'employeur était en train de préparer la nouvelle installation.

[19] Le prestataire affirme qu'il ne voulait pas un emploi de production et que le salaire était trop bas. Il a tout de même signé un contrat de travail avec l'employeur le 1<sup>er</sup> mars 2022 en tant qu'employé de production générale. Le contrat stipule que tout membre du personnel peut postuler un emploi à l'interne après avoir réussi une période d'essai de six mois.

[20] Le prestataire a commencé à travailler le 4 mars 2022. Il a postulé d'autres emplois à l'interne. Au début d'avril 2022, il a parlé au membre des ressources humaines, à la personne qui le supervisait et à la direction de l'établissement au sujet de ces autres emplois. La direction lui a dit qu'elle évaluerait la possibilité de différents postes après sa période d'essai.

[21] Le membre des ressources humaines de l'employeur a dit à la Commission qu'il avait parlé au prestataire d'un poste de supervision avant son embauche. Entre-temps, l'employeur avait engagé une autre personne pour ce poste de supervision. Le prestataire s'est vu offrir un emploi de production parce que l'employeur n'avait pas un autre poste de supervision à pourvoir à ce moment-là.

[22] Le membre des ressources humaines a aussi dit à la Commission que l'employeur voulait doter un poste de supervision à la nouvelle installation, une fois qu'elle serait prête. Il a ajouté qu'il avait déjà vu des gens changer de poste avant la fin de leur période d'essai de six mois, lorsque c'était justifié.

[23] Le prestataire a témoigné qu'il ne se sentait pas à sa place dans l'équipe. Selon lui, il était peu probable qu'il obtienne une promotion auprès de l'employeur. Il a donc estimé qu'il valait mieux partir.

[24] Le 8 avril 2022, le prestataire a remis à l'employeur une lettre de démission, avec un préavis de deux semaines. Il est parti le 22 avril 2022.

## **Autres solutions raisonnables**

[25] Je dois maintenant évaluer si la seule solution raisonnable qui s'offrait au prestataire était de quitter son emploi quand il l'a fait. Le prestataire affirme qu'il n'y avait pas d'autres solutions raisonnables, parce que l'employeur ne semblait pas vouloir lui accorder une promotion. La Commission est d'avis qu'il aurait été raisonnable pour le prestataire de continuer à travailler avec le même employeur jusqu'à ce qu'il obtienne un autre emploi ou jusqu'à ce qu'une promotion lui soit offerte.

[26] J'estime que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Je suis d'accord avec la Commission : le prestataire aurait pu continuer à travailler avec l'employeur jusqu'à ce qu'il obtienne un autre emploi ou jusqu'à ce qu'une promotion lui soit offerte.

[27] Plutôt que de quitter son emploi, il aurait été raisonnable pour le prestataire de continuer à travailler jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi ailleurs. Le prestataire affirme que c'est difficile de trouver un emploi convenable là où il habite maintenant. Je pense qu'il aurait été raisonnable pour lui de ne pas prendre le risque financier de quitter son emploi avant d'en trouver un autre.

[28] Plutôt que de quitter son emploi, il aurait aussi été raisonnable pour le prestataire de continuer à travailler jusqu'à ce qu'une promotion lui soit offerte. Je pense qu'il était trop tôt pour que le prestataire quitte son emploi. Il a été à son poste seulement deux mois et sa période d'essai n'était pas terminée. Selon moi, l'employeur n'a pas eu assez de temps pour évaluer son attitude et son rendement. L'achèvement de la nouvelle installation aurait pu apporter des occasions d'emploi au prestataire.

[29] Compte tenu des circonstances au moment de son départ volontaire, il aurait été raisonnable pour le prestataire de continuer à travailler jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi ailleurs ou jusqu'à ce qu'une promotion lui soit offerte. Autrement dit, le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

## **Conclusion**

[30] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations.

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

Kristen Thompson

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