



[TRADUCTION]

Citation : *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1577

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

Décision

Partie appelante : A. L.

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 (516244) datée du 17 août 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Catherine Shaw

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 15 décembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 19 décembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2850

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La prestataire 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. La prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La prestataire a quitté son emploi pour déménager dans une autre province et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons pour lesquelles la prestataire a quitté son emploi. Elle a conclu que cette dernière a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle a choisi de le faire) sans justification prévue par la loi. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

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

[5] La Commission affirme que la prestataire aurait pu demeurer en poste jusqu'à ce qu'elle ait trouvé du travail dans l'autre province ou qu'elle ait trouvé un emploi dont l'horaire pouvait être adapté à celui du programme d'études qu'elle allait entreprendre.

[6] La prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'elle n'aurait pas pu demeurer en poste. Elle allait commencer des études dans une autre province en septembre 2022. Son bail venait à échéance en mai, et elle ne pouvait pas le renouveler pour une autre année, car elle allait déménager quelques mois plus tard. Elle a cherché un logement à court terme, mais sans succès. Elle a donc quitté son emploi en mai 2022 et s'est installée dans une autre province.

Question en litige

[7] La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord traiter de la question du départ volontaire de la prestataire. Je dois ensuite décider si elle était fondée à quitter son emploi.

Analyse

Les parties sont d'accord sur le fait que la prestataire a quitté volontairement son emploi

[9] J'accepte le fait que la prestataire a quitté volontairement son emploi. Elle reconnaît avoir démissionné de son emploi le 21 mai 2022. Je n'ai aucune preuve du contraire.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi

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

[11] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹. 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 fondée à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances².

¹ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² 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*.

[13] La prestataire a la responsabilité de prouver qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi³. 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 était la seule solution raisonnable. Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand la prestataire a quitté son emploi.

[14] La prestataire affirme avoir quitté son emploi parce qu'elle a dû déménager dans une autre province.

[15] Elle vivait et travaillait en Ontario, mais commençait des études en Nouvelle-Écosse en septembre 2022. Son bail en Ontario venait à échéance en mai 2022. Elle n'a pas pu le renouveler pour une autre année parce qu'elle allait déménager en Nouvelle-Écosse dans les deux ou trois mois suivants. Comme elle ne pouvait trouver aucun autre logement qui respectait son budget, elle a décidé de s'installer plus tôt dans l'autre province.

[16] Elle n'a pas pu continuer à travailler pour son employeur après avoir quitté la province. De plus, même si elle n'avait pas eu à déménager, elle n'aurait pas pu continuer à occuper son emploi pendant ses études. Elle a fourni une lettre de son employeur, qui précise que l'emploi exigeait des quarts de travail dont la durée variait, tout comme les heures de début et de fin. Dans la lettre, l'employeur reconnaît qu'il serait difficile d'effectuer ce travail en fonction d'un calendrier de formation conventionnel.

[17] De toute évidence, l'intention de la prestataire de fréquenter l'école en Nouvelle-Écosse était la raison de son déménagement. Cependant, il ne s'agit pas de la seule raison de son départ. La prestataire a quitté son emploi plus tôt parce qu'elle ne voulait pas signer un bail à long terme puisqu'elle s'apprêtait à déménager. Le manque d'options de logement était donc une autre raison pour laquelle elle a choisi de quitter son emploi quand elle l'a fait.

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

Solutions raisonnables

[18] La prestataire a personnellement décidé de déménager dans une autre province pour fréquenter l'école. Je reconnais qu'elle avait de très bonnes raisons de déménager, mais ces raisons ne constituent pas une justification.

[19] Compte tenu de toutes les circonstances, conserver son emploi en Ontario ou déployer des efforts sérieux pour chercher du travail en Nouvelle-Écosse avant de décider de déménager aurait été une solution raisonnable pour la prestataire⁴.

[20] La prestataire a dit avoir commencé à chercher du travail en Nouvelle-Écosse la veille de son déménagement. Elle a d'abord communiqué avec un ancien employeur pour voir s'il y avait des postes vacants. Par la suite, une fois installée, elle s'est rendue chez d'autres employeurs et s'est renseignée sur les emplois disponibles.

[21] En fin de compte, elle a fait le choix de se mettre en situation de chômage afin de déménager dans une autre province pour faire des études. J'estime qu'il aurait été raisonnable que la prestataire fasse plus d'efforts pour trouver un emploi en Nouvelle-Écosse avant de décider de démissionner, ou de ne pas prendre la décision personnelle de déménager.

[22] Je comprends qu'il aurait fallu que la prestataire signe un bail à long terme pour pouvoir continuer à travailler en Ontario. Cela n'aurait pas posé de problème, sauf qu'elle avait l'intention de commencer des études en Nouvelle-Écosse en septembre 2022. La prestataire aurait pu choisir de conserver son emploi plutôt que de se retrouver au chômage pour fréquenter l'école.

[23] Quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à la prestataire. Elle n'a donc pas prouvé que son départ était fondé.

⁴ Dans la plupart des cas, les parties prestataires ont l'obligation de faire des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision de démissionner; voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 5.

Conclusion

[24] Je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations.

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

Catherine Shaw

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