



Citation : *MG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 951

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

Décision

Partie appelante : M. G.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (493390) datée du 22 juillet 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Charline Bourque

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 4 avril 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 17 avril 2023

Numéro de dossier : GE-22-3547

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, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La prestataire a quitté son emploi le 16 décembre 2021 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de la prestataire pour quitter son emploi. Elle a conclu que cette dernière 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 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 ne pas demander de préretraite et demeurer en emploi.

[6] La prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'elle a demandé une réduction de ses heures de travail en raison du contexte personnel dans lequel elle était. En raison de la convention collective et de son âge, l'employeur l'obligeait alors à prendre sa retraite dans un délai de 6 mois. L'employeur lui a permis de prolonger le délai de 6 mois, mais en décembre 2021, il l'a obligé à prendre sa retraite malgré le fait qu'elle souhaitait continuer à travailler. Elle est d'avis qu'elle n'a pas volontairement choisi de quitter son emploi puisqu'elle souhaitait continuer à travailler.

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 aborder la question du départ volontaire de la prestataire. Je dois ensuite décider si elle était fondée à quitter son emploi.

Analyse

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

[9] La prestataire est d'avis qu'elle n'a pas volontairement quitté son emploi puisqu'elle souhaitait continuer à travailler pour son employeur.

[10] La prestataire explique qu'elle avait une entente avec les ressources humaines qui lui permettait de prendre 4 heures de vacances par semaine. En janvier 2021, elle demande donc aux ressources humaines de réduire son horaire de travail afin de continuer à travailler 4 heures de moins par semaine sans utiliser sa banque de vacances.

[11] Les ressources humaines l'informent qu'en raison de la convention collective et de son âge, elle peut prendre une préretraite et réduire sa semaine de travail si elle accepte de prendre sa retraite après 6 mois. En raison d'événements difficiles, la prestataire accepte de le faire, croyant que les ressources humaines changeraient d'idée et lui permettraient de poursuivre son travail à plus long terme.

[12] Dans les faits, la prestataire explique qu'elle aurait dû prendre sa retraite en juin 2021, mais qu'elle a pu travailler jusqu'en décembre. La prestataire explique aussi qu'elle ne souhaitait pas prendre sa retraite. Elle souhaitait continuer à travailler pour son employeur et a fait des démarches auprès du maire afin de demeurer en emploi. Elle n'a malheureusement pas eu d'autre choix que de cesser de travailler en décembre 2021.

[13] Je comprends que la prestataire considère que son départ était forcé par la convention collective et par son employeur. Néanmoins, au sens de la Loi, la prestataire a volontairement demandé une réduction de ses heures de travail. En acceptant de réduire ses heures, elle savait qu'elle le faisait à titre de préretraite et qu'elle devrait prendre officiellement sa retraite après une période de 6 mois.

[14] Ainsi, ce sont les démarches de la prestataire qui ont mené à son départ. Il s'agit donc d'un départ volontaire de la part de la prestataire puisque ce sont ses décisions qui ont mené à la fin du lien d'emploi.

[15] Étant donné que je suis d'avis que la prestataire a volontairement quitté son emploi, je dois déterminer si elle était justifiée de le faire au sens de la Loi.

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

[16] 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.

[17] 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.

[18] 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.

[19] La prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé³. 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

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*.

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

raisonnable. Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand la prestataire a quitté son emploi.

[20] La prestataire affirme qu'elle a quitté son emploi parce que la convention collective de son employeur l'obligeait à quitter.

[21] La Commission affirme que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle affirme plus précisément que la prestataire aurait pu ne pas prendre de préretraite et n'aurait donc pas été obligée de prendre sa retraite.

[22] Malheureusement, même si j'ai beaucoup d'empathie avec la situation de la prestataire et les événements difficiles qui l'ont mené à vouloir réduire ses heures de travail, je ne peux aller à l'encontre de la Loi ni la modifier⁴.

[23] Le fait de réduire ses heures de travail chez l'employeur demeure un choix personnel, malgré les bonnes raisons que la prestataire a invoquées pour le faire. En faisant ce choix, la prestataire savait que la convention collective l'obligerait à prendre sa retraite dans les mois suivants. La prestataire ne pouvait donc pas ignorer qu'elle serait forcée éventuellement à quitter son emploi.

[24] Comme elle a volontairement choisi d'accepter de réduire ses heures de travail tout en sachant qu'elle devrait prendre sa retraite, la prestataire n'a pas démontré qu'elle était justifiée de quitter. Elle aurait eu l'option de demeurer en poste sans réduire ses heures de travail ou de continuer à utiliser ses vacances pour réduire son horaire de travail sans demander la préretraite à son employeur.

⁴ Voir *Granger c. Commission (C.E.I.C)* CAF #A-684-85 ; *Wegener c. Canada (Procureur général)*, 2011 CF 137.

Conclusion

[25] Je conclus que la prestataire a volontairement quitté son emploi et qu'elle n'a pas démontré être justifiée de le faire au sens de la Loi. La prestataire est exclue du bénéfice des prestations.

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

Charline Bourque

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