



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Il c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1769  
Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2157

ENTRE :

**I. I.**

Appelant

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 : Bernadette Syverin

DATE DE L'AUDIENCE : Le 30 septembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 4 octobre 2019

## **DÉCISION**

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## **APERÇU**

[2] Le prestataire a quitté son emploi et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ du prestataire et a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

## **LE PRESTATAIRE N'A PAS ASSISTÉ À L'AUDIENCE**

[3] Le prestataire ne s'est pas présenté à l'audience. Une audience peut avoir lieu sans la partie prestataire si celle-ci a reçu l'avis d'audience<sup>1</sup>. Le prestataire s'est entretenu avec le bureau du greffe du Tribunal; il a alors confirmé avoir reçu l'avis d'audience prévue le 30 septembre 2019. Le prestataire n'y a pas assisté. Par conséquent, l'audience s'est déroulée à la date prévue, mais sans lui. Il n'a pas tenté de communiquer avec le Tribunal depuis que l'audience a eu lieu. J'ai donc rendu cette décision en me fondant sur les renseignements au dossier.

## **QUESTION EN LITIGE**

[4] Je dois décider si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification. Pour ce faire, je dois d'abord traiter de la question de son départ volontaire. Je dois ensuite décider s'il était fondé à quitter son emploi.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

## ANALYSE

### **Personne ne conteste le fait que le prestataire a volontairement quitté son emploi**

[5] J'accepte le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Le relevé d'emploi produit par son ancien employeur indique que le prestataire a commencé à travailler le 20 octobre 2018 pour X et qu'il a démissionné le même jour après avoir travaillé pendant huit heures<sup>2</sup>. Je ne vois aucune preuve du contraire.

### **Les parties ne s'entendent pas sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi**

[6] Les parties ne s'entendent pas au sujet du fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[7] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>3</sup>. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé. Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances<sup>4</sup>. Il revient au prestataire d'en faire la preuve<sup>5</sup>. Il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de partir quand il l'a fait. Pour trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand le prestataire a quitté son emploi.

[8] Au cours du processus de décision initial, le prestataire a dit à la Commission qu'il avait quitté son emploi chez X parce qu'il en avait trouvé un autre chez X<sup>6</sup>. Par conséquent, j'ai tenu compte des dispositions de la loi qui prévoient que le fait d'avoir l'assurance d'un autre emploi dans un avenir immédiat pourrait constituer un motif valable de quitter volontairement son emploi, si le prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable<sup>7</sup>. La Cour a établi que la notion

---

<sup>2</sup> Selon le relevé d'emploi, à la page GD3-16 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Cette disposition est énoncée à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</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>5</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

<sup>6</sup> Selon les notes résumant la conversation, à la page GD3-20 du dossier d'appel.

<sup>7</sup> Voir l'article 29(c)(vi) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

d'« assurance raisonnable d'un autre emploi » suppose l'existence de trois éléments : une « assurance raisonnable », « un autre emploi » et un « avenir immédiat<sup>8</sup> ». Dans la présente affaire, je conclus que le prestataire n'avait pas l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat lorsqu'il a quitté volontairement son emploi. En effet, il affirme avoir quitté son emploi chez X le 20 octobre 2018 parce qu'il avait trouvé un emploi chez X. Cependant, le relevé d'emploi produit par X indique que le prestataire a commencé à travailler chez eux le 17 décembre 2018, soit environ deux mois après avoir quitté son emploi. Par conséquent, je considère que lorsque le prestataire a quitté son emploi le 20 octobre 2018, il n'avait pas l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat, car son nouveau poste chez X a commencé environ deux mois après son départ.

[9] Dans sa demande de révision, le prestataire affirme avoir quitté son emploi parce que le travail était dangereux. J'ai donc pris en considération l'article 29(c)(iv) de la *Loi*, qui décrit les circonstances dans lesquelles les conditions de travail d'une partie prestataire constituent un danger pour sa santé ou sa sécurité. Les éléments de preuve ne démontrent pas que les conditions de travail étaient dangereuses pour la santé ou la sécurité du prestataire, car celui-ci a déclaré avoir travaillé chez X pendant une journée au cours de laquelle il a remarqué que les habitudes de travail d'une ou un collègue étaient dangereuses<sup>9</sup>. Par conséquent, je considère que la santé ou la sécurité du prestataire n'était pas menacée, et qu'il ne peut pas justifier son départ en raison de conditions de travail dangereuses.

[10] Enfin, dans ses motifs d'appel de la décision, le prestataire affirme qu'il a quitté son emploi après avoir travaillé un seul jour, car il n'était pas satisfait d'avoir à travailler sur appel<sup>10</sup>. Ceci n'est pas exact, car l'ancien employeur a déclaré à la Commission que le prestataire aurait travaillé toutes les fins de semaine et ce dernier n'a pas contesté ce fait lorsqu'il s'est entretenu avec la Commission<sup>11</sup>. De plus, même si le prestataire devait travailler sur appel, quitter son emploi pour cette raison ne constitue pas un motif valable de départ, car une autre solution

---

<sup>8</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lessard*, 2002 CAF 469.

<sup>9</sup> Selon les notes résumant la conversation, à la page GD3-32 du dossier d'appel.

<sup>10</sup> Voir la page GD2-3 du dossier d'appel.

<sup>11</sup> Voir la page GD3-32 du dossier d'appel.

raisonnable s'offrait à lui. En fait, le prestataire aurait pu rester en poste en attendant de trouver un emploi qui lui convenait mieux.

[11] Pour toutes ces raisons, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances, car le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

## CONCLUSION

[12] L'appel est rejeté. Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Bernadette Syverin

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 30 septembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Aucune