



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *N. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 361

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-234

ENTRE :

**N. R.**

Appelante

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 : Candace R. Salmon

DATE DE LA TÉLÉCONFÉRENCE : Le 4 avril 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 avril 2018

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. L'appelante a quitté volontairement son emploi sans justification et elle n'a pas démontré qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi. Étant donné la décision relative au départ volontaire, le Tribunal n'a pas abordé la décision de l'intimée selon laquelle l'appelante n'était pas disponible pour travailler.

### APERÇU

[2] L'appelante est une étudiante universitaire qui a occupé deux emplois au cours de l'été 2017. Un emploi était à temps plein, et, l'autre, à temps partiel. L'emploi à temps plein de l'appelante était un emploi contractuel d'été ayant pris fin en août 2017. L'appelante a occupé un emploi à temps partiel pendant quelques années. Elle travaillait lorsqu'elle était disponible. L'appelante a quitté son emploi à temps partiel en août 2017, mais elle a également travaillé au cours de la période des fêtes en décembre 2017. L'intimée a rejeté sa demande de prestations d'assurance-emploi (AE) parce qu'elle a conclu que l'appelante avait volontairement quitté son emploi à temps partiel sans justification. L'appelante interjette appel devant le Tribunal et lui demande d'infirmier cette décision parce qu'elle croit qu'elle était fondée à quitter son emploi à temps partiel et, dans un autre ordre d'idée, qu'elle ne croit pas avoir quitté son emploi.

### QUESTIONS EN LITIGE

[3] **Question en litige n° 1** : L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi lorsqu'elle a quitté son emploi à temps partiel pour faire des études universitaires?

[4] **Question en litige n° 2** : Dans l'affirmative, l'appelante était-elle fondée à quitter volontairement son emploi?

### ANALYSE

[5] La partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE si elle a quitté volontairement un emploi sans justification (*Loi sur l'assurance-emploi* [Loi], par. 30(1)). La partie prestataire est fondée à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte

tenu de toutes les circonstances, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas (*Loi*, al. 29c)).

[6] L'intimée a le fardeau de prouver que le départ était volontaire et, une fois ce fait établi, il incombe à l'appelante de démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi. Pour établir qu'elle était fondée à quitter son emploi, l'appelante doit démontrer que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances (*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c. Imran*, 2008 CAF 17]. Le terme « fardeau » vise à décrire la partie qui doit fournir la preuve nécessaire relativement à sa preuve afin de satisfaire au critère juridique. Le fardeau de la preuve, en l'espèce, repose sur la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est « plus probable que le contraire » que les événements soient survenus tels qu'ils ont été décrits.

**Question en litige n° 1 : L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi lorsqu'elle a quitté son emploi à temps partiel pour faire des études universitaires?**

[7] Le critère juridique dans les cas de départ volontaire consiste à savoir si l'appelante avait le choix de conserver ou de quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56).

[8] Le Tribunal estime que l'appelante a quitté volontairement son emploi. Dans le formulaire initial de demande de prestations, l'appelante a déclaré avoir quitté son emploi à temps partiel en raison d'une pénurie de travail. Cela n'est pas appuyé par le relevé d'emploi (RE), selon lequel l'appelante a été employée du 27 novembre 2016 au 10 août 2017 et selon lequel le motif du départ était [traduction] « démission / retour aux études ». L'appelante possède un second RE concernant l'emploi à temps partiel pour la période du 21 décembre 2017 au 5 janvier 2018, ce qui appuie sa déclaration selon laquelle elle a travaillé de nouveau au cours de la période des fêtes de 2017. Le second RE fait également état que l'appelante a démissionné ou est retournée aux études. L'intimée a discuté avec l'employeur, et le représentant de l'employeur a confirmé que l'appelante a démissionné.

[9] L'appelante était capable d'occuper son emploi à temps partiel, mais elle a choisi de quitter cet emploi afin de poursuivre une possibilité d'instruction. Peu importe la question de

savoir si l'appelante est retournée occasionnellement occuper son emploi à temps partiel pendant les vacances scolaires, le Tribunal estime qu'elle a quitté son emploi à temps partiel afin de poursuivre des études universitaires. L'appelante n'est pas tenue d'avoir quitté un emploi dans les faits pour être réputée avoir agi ainsi. En l'espèce, l'appelante a quitté son emploi pour étudier et elle est retournée travailler pendant ses vacances des fêtes et elle a été embauchée de nouveau pour la période pendant laquelle elle était disponible. L'appelante avait le choix de conserver ou de quitter son emploi et elle a choisi de quitter volontairement son emploi à temps partiel.

**Question en litige n° 2 : L'appelante était-elle fondée à volontairement quitter son emploi?**

[10] Le critère juridique permettant d'établir si le départ volontaire d'un emploi est justifié, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, consiste à savoir si le prestataire n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi (*Loi*, art. 29; *White*, précité).

[11] Toutefois, le terme « justification » n'est pas synonyme de « raison valable ». La question n'est pas de savoir s'il était raisonnable pour l'appelante de quitter son emploi, mais plutôt de savoir si la seule solution raisonnable était de quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances (*Imran*, précité; *Canada (Procureur général) c. Laughland*, 2003 CAF 12).

[12] Le Tribunal estime que l'appelante n'était pas fondé à quitter son emploi à temps partiel.

[13] Le Tribunal doit examiner une liste non exhaustive de circonstances pour déterminer si l'appelante était fondée à quitter son emploi (*Loi*, al. 29c). Cette liste n'est pas définitive. Le Tribunal doit soupeser toutes les circonstances pour déterminer si l'appelante a une « justification » (*White*, précité; *Canada (Procureur général) c. Lessard*, 2002 CAF 469).

[14] L'appelante a déclaré ne pas avoir quitté son emploi à temps partiel, car elle a informé la gestion qu'elle serait disponible pendant ses vacances universitaires. L'appelante semble bel et bien avoir retourné occuper son emploi à temps partiel au cours d'une période des fêtes, mais elle a été essentiellement embauchée de nouveau et elle a reçu un nouveau RE lorsqu'elle a cessé

de travailler après la courte période des fêtes. Rien ne prouve que l'appelante a demandé ou s'est vue accorder un congé. Elle a déclaré avoir discuté de la possibilité d'un transfert au magasin de l'employeur dans la ville de son université, mais elle n'a pas donné suite à cette option.

[15] L'appelante a également déclaré avoir été acceptée dans le programme Connexion Nouveau-Brunswick Assurance-emploi en janvier 2018, ce qui lui permettrait de toucher des prestations d'AE pendant ses études. Ce programme abordait la conclusion de l'intimée selon laquelle l'appelante n'était pas disponible pour travailler, mais elle n'aborde pas son départ volontaire de son emploi à temps partiel. L'appelante a confirmé à l'intimée qu'elle n'a pas cherché à obtenir le parrainage de son programme d'études et qu'elle n'a pas été dirigée vers la formation.

[16] L'intimée soutient que l'appelante a volontairement quitté son emploi à temps partiel pour étudier, ce qui ne répond pas aux exigences prévues par la *Loi* relativement à la justification.

[17] Compte tenu de toutes les circonstances, l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Elle n'a pas cherché à obtenir un congé de la part de son employeur et elle n'a pas donné suite à une possibilité de transfert dans une autre succursale de l'employeur. L'appelante avait peut-être une bonne raison de quitter son emploi étant donné son désir de poursuivre des études universitaires, mais une bonne raison n'est pas synonyme de justification. Selon la prépondérance des probabilités, l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait et elle n'était donc pas fondée à le faire.

[18] Compte tenu de l'ensemble de la preuve dont il est saisi, le Tribunal estime que l'appelante a quitté son emploi pour étudier. Le fait de quitter un emploi dans le but de poursuivre des études non autorisées par l'intimée ne constitue pas une justification au sens de la *Loi* (*Canada (Procureur général) c. Côté*, 2006 CAF 219; *Canada (Procureur général) c. Shaw*, 2002 CAF 325).

[19] La décision de l'appelante de retourner aux études est un choix personnel. Même si un choix personnel peut constituer un motif valable, cela n'équivaut pas aux exigences permettant

de prouver qu'une partie appelante a été fondée à quitter son emploi, faisant ainsi assumer par d'autres le fardeau de son chômage (*White*, précité; *Tanguay c. Canada (Commission d'assurance-chômage)*, A-1458-84).

## CONCLUSION

[20] L'appel est rejeté. L'appelante n'était pas fondé, au sens de la *Loi*, à quitter volontairement son emploi au moment où elle l'a fait. Compte tenu de toutes les circonstances, l'appelante n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi et elle est exclue du bénéfice des prestations au titre des articles 29 et 30 de la *Loi*. Étant donné la décision relative au départ volontaire, le Tribunal n'a pas abordé la décision de l'intimée selon laquelle l'appelante n'était pas disponible pour travailler.

Candace R. Salmon  
Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

|                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| MODE<br>D'INSTRUCTION<br>: | Téléconférence   |
| COMPARUTION :              | N. R., appelante |

## ANNEXE

## DROIT APPLICABLE

*Loi sur l'assurance-emploi*

**29** Pour l'application des articles 30 à 33 :

**a)** « emploi » s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;

**b)** la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

**b.1)** sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

(vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

(vii) modification importante de ses conditions de rémunération,

(viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,

(ix) modification importante des fonctions,

(x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,

(xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,

(xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,

(xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,

(xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

**30 (1)** Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son

inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

**a)** que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

**b)** qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

**(2)** L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

**(3)** Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

**(4)** Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

**(5)** Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7,1.

**(6)** Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

**(7)** Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations — qu'elle soit initiale ou non — n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.

**50 (1)** Tout prestataire qui ne remplit pas une condition ou ne satisfait pas à une exigence prévue par le présent article n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant qu'il n'a pas rempli cette condition ou satisfait à cette exigence.

**(2)** Toute demande de prestations est présentée de la manière ordonnée au bureau de la Commission qui dessert le territoire où réside le prestataire ou à tout autre endroit prévu par règlement ou ordonné par la Commission.

**(3)** Toute demande de prestations est présentée sur un formulaire fourni ou approuvé par la Commission et rempli conformément aux instructions de celle-ci.



(4) Toute demande de prestations pour une semaine de chômage comprise dans une période de prestations est présentée dans le délai prévu par règlement.

(5) La Commission peut exiger d'autres renseignements du prestataire relativement à toute demande de prestations.

(6) La Commission peut demander à tout prestataire ou à tout groupe ou catégorie de prestataires de se rendre à une heure raisonnable à un endroit convenable pour présenter en personne une demande de prestations ou fournir des renseignements exigés en vertu du paragraphe (5).

(7) Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail, la Commission peut exiger qu'il s'inscrive comme demandeur d'emploi à un organisme de placement fédéral ou provincial et qu'il communique avec cet organisme à des moments raisonnables que la Commission ou l'organisme lui fixera.

(8) Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

(8.1) Pour obtenir d'un prestataire la preuve que les conditions prévues au paragraphe 23.1(2) ou 152.06(1) sont remplies, la Commission peut exiger du prestataire qu'il lui fournisse un autre certificat délivré par un médecin.

(9) Tout prestataire est tenu, sauf autorisation contraire de la Commission, de fournir l'adresse postale de sa résidence habituelle.

(10) La Commission peut suspendre ou modifier les conditions ou exigences du présent article ou des règlements chaque fois que, à son avis, les circonstances le justifient pour le bien du prestataire ou un groupe ou une catégorie de prestataires.