



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. A. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1068

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-1852

ENTRE :

A. A.

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 : Gerry McCarthy

DATE DE L'AUDIENCE : Le 3 octobre 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 3 octobre 2018

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelante a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi (prestations d'AE) le 20 mars 2018, et une période de prestations initiale commençant le 18 mars 2018 a été établie à son profit. L'appelante travaillait à temps plein pour X lorsqu'elle a été congédiée, le 19 mars 2018. Elle travaillait aussi à temps partiel comme représentante du service à la clientèle chez X, mais a démissionné le 18 mars 2018. L'intimée a conclu que l'appelante avait quitté volontairement son emploi chez X sans justification le 18 mars 2018. L'appelante a soutenu qu'elle avait quitté son emploi à temps partiel chez X de manière à pouvoir être admissible à des prestations d'AE. Elle a expliqué que sa mère lui avait dit qu'elle ne serait pas admissible à des prestations d'AE si elle travaillait. L'appelante a aussi fait valoir qu'elle n'aurait pas quitté son emploi chez X si elle avait su qu'il lui était possible de travailler tout en recevant des prestations d'AE. Je conclus que l'appelante n'a pas été fondée à quitter volontairement l'emploi qu'elle occupait chez X, puisque son départ ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi? Si tel est le cas, était-elle fondée à quitter volontairement son emploi?

ANALYSE

[4] Les dispositions législatives pertinentes figurent en annexe de la présente décision.

[5] De nombreuses circonstances justifiant un départ volontaire sont énumérées à l'article 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour d'appel fédérale a cependant expliqué que c'est au prestataire qu'il incombe de démontrer que son départ constituait la seule solution

raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances (*Patel c Procureur général du Canada*, 2010 CAF 95; *Procureur général du Canada*, 2011 CAF 190).

L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[6] Je conclus que l'appelante a quitté volontairement son emploi chez X, comme elle a témoigné qu'elle avait démissionné de vive voix.

L'appelante était-elle fondée à quitter volontairement son emploi?

[7] Je conclus que l'appelante n'a pas été fondée à quitter son emploi puisqu'il aurait été raisonnable qu'elle se renseigne plutôt auprès de Service Canada sur la possibilité de toucher des prestations d'AE tout en travaillant, avant de quitter l'emploi qu'elle occupait chez X. Je suis consciente que l'appelante a expliqué qu'elle était retournée travailler chez X à la mi-avril 2018, après avoir été exclue par l'intimée du bénéfice des prestations d'AE. Malgré cela, je conclus que, selon la prépondérance des probabilités, l'appelante aurait pu se renseigner auprès de Service Canada sur la possibilité de recevoir des prestations d'AE tout en travaillant, avant de remettre sa démission.

[8] Durant l'audience, l'appelante a témoigné que sa mère lui avait dit qu'elle ne serait pas admissible à des prestations d'AE si elle travaillait. L'appelante a soutenu qu'elle n'aurait pas quitté son emploi chez X si elle avait su qu'elle pouvait travailler à temps partiel tout en recevant des prestations. Je comprends que la situation de l'appelante est malheureuse. Cependant, la jurisprudence a établi de façon claire qu'une méprise de la part d'un appelant ne peut le soustraire à l'application de la *Loi* (*Procureur général c Tjong*, CAF A-672-95; *Procureur général c Romero*, CAF A-815-96).

[9] Je constate aussi que l'appelante a soutenu qu'elle s'est sentie dépassée par la perte de son emploi à temps plein chez X et qu'elle avait décidé de quitter son emploi chez X parce qu'elle pensait qu'elle ne pourrait pas recevoir de prestations d'AE autrement. Comme je l'ai déjà mentionné, je prends acte que la situation de l'appelante est malheureuse. Par contre, il me faut appliquer la *Loi* à la preuve. En somme, je ne peux ni rejeter, ni modifier, ni contourner ou réécrire la *Loi*, même par compassion (*Knee c Procureur général du Canada*, 2011 CAF 301).

[10] Enfin, je reconnais que l'appelante a expliqué qu'elle s'était renseignée auprès de son employeur, avant de quitter son emploi chez X, sur la possibilité de travailler à temps plein. L'appelante a affirmé que son employeur lui avait dit que des heures à temps plein n'étaient pas disponibles. Malgré cela, je juge qu'il demeurerait raisonnable, comme solution de rechange, que l'appelante se renseigne auprès de Service Canada sur la possibilité de toucher des prestations d'AE tout en travaillant avant de décider de quitter son emploi chez X.

[11] En résumé, je conclus que l'appelante n'a pas été fondée à quitter son emploi chez X conformément aux articles 29 et 30 de la Loi.

CONCLUSION

[12] L'appel est rejeté.

Gerry McCarthy

Membre de la division générale, assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 3 octobre 2018
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	A. A., 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.