



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. H. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 252

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-246

ENTRE :

**K. H.**

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 : John Gillis

DATE DE L'AUDIENCE : 7 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : 19 février 2019

## **DÉCISION**

[1] L'appel est rejeté.

## **APERÇU**

[2] L'employée appelante a présenté une demande d'admission dans un programme universitaire. On lui a répondu qu'elle figurait sur la liste d'attente du programme. L'appelante a rencontré un conseiller en emploi provincial au sujet d'une recommandation possible au programme aux fins des prestations d'assurance-emploi. Comme l'appelante n'avait pas encore été acceptée dans son programme, elle n'avait pas présenté de demande formelle de recommandation à son programme.

[3] Le jour même des débuts prévus du programme universitaire, l'appelante était informée qu'elle avait été acceptée dans ledit programme. Elle a quitté son emploi sur-le-champ pour entreprendre ses études. L'appelante a alors présenté une demande formelle de recommandation à son programme provenant de son conseiller en emploi. L'appelante a fini par être recommandée à son programme aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[4] L'appelante a présenté une demande de prestations. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a déterminé que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter volontairement son emploi et lui a refusé ses prestations. L'appelante a demandé un nouvel examen et la Commission a maintenu sa décision initiale. L'appelante a interjeté appel devant le Tribunal.

[5] Le Tribunal conclut que l'appelante disposait de solutions raisonnables autres que de quitter volontairement son emploi et qu'elle n'était donc pas fondée à quitter volontairement son emploi au moment où elle l'a fait.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[6] Les questions à trancher sont les suivantes :

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

Deuxième question : Dans l'affirmative, compte tenu de l'ensemble des circonstances, l'appelante avait-elle d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi?

## **ANALYSE**

[7] Un prestataire peut être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il quitte volontairement son emploi sans justification. Il importe de garder à l'esprit que les prestations d'assurance-emploi ont pour objet de dédommager les travailleurs qui ont perdu involontairement leur emploi et qui sont incapables de travailler (*Canada c. Gagnon* [1988] 2 RCS 29).

[8] Un prestataire qui quitte volontairement un emploi est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, sauf s'il peut prouver qu'il était fondé à le quitter (paragraphe 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi)). Être fondé à quitter un emploi signifie que, compte tenu de l'ensemble des circonstances, le prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable (article 29 de la Loi). Bien qu'il incombe à la Commission de prouver que la prestataire a quitté volontairement son emploi, cette dernière doit démontrer qu'elle avait une justification compte tenu de l'ensemble des circonstances (*Green c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313).

### **Première question : L'appelante a-t-elle quitté son emploi volontairement?**

[9] La Commission estime que l'appelante a quitté volontairement son emploi le 4 septembre 2018. L'employeur de l'appelante a inscrit dans le relevé d'emploi (GD3-18) de celle-ci qu'elle a quitté son emploi. L'employeur a informé la Commission que l'appelante a démissionné pour retourner aux études (GD3-29). Bien que la demande de prestations de l'appelante indiquait qu'elle ne travaillait plus en raison d'une pénurie de travail (GD3-9), l'avis d'appel de l'appelante mentionne qu'elle a démissionné pour fréquenter l'école (GD2-3), et l'appelante a témoigné qu'elle a quitté volontairement son emploi. Le Tribunal n'a été saisi d'aucune preuve laissant croire que l'appelante n'avait d'autre choix que de quitter son travail ou de demeurer en poste. Par conséquent, le Tribunal estime que l'appelante a quitté son emploi volontairement le 4 septembre 2018.

**Deuxième question : Compte tenu de l'ensemble des circonstances, l'appelante avait-elle d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi?**

[10] Aux termes de la Loi, un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il ou elle quitte volontairement un emploi sans justification. Un prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de l'ensemble des circonstances, son départ constitue pour lui la solution raisonnable (articles 29 et 30 de la Loi). L'alinéa 29c) de la Loi énonce une liste non exhaustive de circonstances que le Tribunal doit prendre en compte lorsqu'il détermine si l'appelant n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter. La Cour d'appel fédérale a statué que pour déterminer si un prestataire est fondé à quitter son emploi, il « faut se demander si compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue [selon la prépondérance des probabilités], la seule solution raisonnable dans son cas [...] ». (*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190, au paragraphe 3).

[11] Bien qu'un employé puisse, à ses yeux, avoir de bons motifs de quitter son emploi, la Cour d'appel fédérale a confirmé que « bon motif et motif valable sont des concepts différents » (*Canada (Procureur général) c. Laughlin*, 2003 CAF 129, au paragraphe 9).

[12] Le Tribunal conclut que l'appelante n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter son emploi.

[13] L'appelante prétend qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi parce qu'elle était recommandée à un programme de formation par une autorité désignée par la Commission.

[14] L'appelante a témoigné qu'elle avait demandé d'être admise au X et qu'elle avait été informée par l'université qu'elle figurait sur la liste d'attente du programme. L'appelante a témoigné qu'à l'été 2018, elle a rencontré un conseiller en emploi du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick. La rencontre avait pour objet de discuter de la question de savoir si l'appelante était admissible à une recommandation à son programme universitaire aux fins des prestations d'assurance-emploi. Le conseiller en emploi a informé l'appelante qu'elle devrait demander des prestations et remplir un formulaire de recommandation. L'appelante a témoigné que le conseiller a également informé cette dernière

que la décision de recommander l'appelante à son programme serait fondée sur le formulaire de demande de recommandation. L'appelante a témoigné qu'elle n'avait pas rempli de demande de prestations d'assurance-emploi ou de formulaire de demande de recommandation à ce moment-là, car elle était encore employée et n'avait pas encore été acceptée dans son programme universitaire.

[15] L'appelante a témoigné qu'elle avait été informée par l'université qu'elle était acceptée dans le programme de X le 4 septembre 2018, soit le jour même des débuts du programme. L'appelante a témoigné qu'elle a informé sur-le-champ son employeur qu'elle démissionnait pour retourner aux études et elle a quitté le gouvernement provincial pour entreprendre ses études le lendemain. L'appelante a déclaré qu'elle suit ses cours universitaires à temps plein, du lundi au vendredi.

[16] L'appelante a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi le 16 septembre 2018 (GD3-15). L'appelante a témoigné que son formulaire de demande de recommandation était daté du 4 septembre 2018, mais qu'elle n'a présenté le formulaire rempli que quelque temps plus tard, car elle devait joindre une confirmation du formulaire d'inscription à l'université. L'appelante a témoigné qu'elle avait été informée le 3 octobre 2018 qu'elle était autorisée à être recommandée à son programme universitaire, malgré le fait que l'appelante a quitté son emploi le 4 septembre 2018. Il apparaît au Tribunal que l'appelante s'attendait à être recommandée à son programme, mais malheureusement, la demande de recommandation et la recommandation elle-même n'ont été reçues qu'après que l'appelante ait déjà quitté volontairement son emploi. Une recommandation prévue ne suffit pas pour libérer un prestataire de devoir être fondé à quitter volontairement son emploi.

[17] L'appelante a déclaré à plusieurs reprises qu'elle a quitté son emploi pour obtenir un diplôme universitaire. Le retour aux études n'est pas énuméré parmi les facteurs de l'alinéa 29c) de la Loi, et la Cour d'appel fédérale a constamment statué que le fait de quitter volontairement un emploi pour assister à un cours qui n'est pas autorisé par la Commission ne constitue pas à une justification au sens de la Loi : *Canada (Procureur général) c. Shaw*, 2002 CAF 325, *Canada (P.G.) c. Tourangeau*, A-30-00).

[18] D'après l'ensemble de la preuve dont il est saisi, le Tribunal conclut que l'appelante a quitté son emploi pour retourner aux études. Il est bien établi dans les tribunaux que le fait de quitter un emploi pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ne constitue pas une justification au sens de la Loi (*Canada (P.G.) c. Côté*, 2006 CAF 219, *Shaw*, précité).

[19] La décision de l'appelante de retourner à l'école constituait un choix personnel louable, et bien qu'un choix personnel puisse être un motif suffisant, ce n'est pas un synonyme des exigences de prouver une justification de quitter un emploi et de faire supporter par d'autres le chômage de l'appelante (*White*, précité).

[20] La Commission soutient que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Plus particulièrement, la Commission indique que l'appelante aurait pu continuer à travailler ou aurait pu confirmer son droit à une recommandation avant de quitter son emploi. L'appelante soutient qu'elle aurait accusé un recul personnel en continuant à travailler parce qu'elle avait récemment procédé à une mise à niveau de ses cours universitaires dans le but de participer au programme en X. L'appelante soutient également qu'elle a rencontré un conseiller en emploi du gouvernement provincial avant de quitter son emploi. Malheureusement pour l'appelante, comme elle figurait sur la liste d'attente de l'université, elle ne pouvait remplir le formulaire de demande nécessaire avant le début du programme et elle avait déjà quitté son emploi à ce moment-là.

[21] Compte tenu de l'ensemble de la preuve, l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. L'appelante n'était pas tenue d'accepter le poste qui lui a été offert à l'université et elle aurait pu présenter une nouvelle demande l'année suivante après avoir obtenu une recommandation au programme si tel était son désir. L'appelante aurait pu continuer à travailler. Sa décision de quitter son emploi et de retourner à l'université était son choix personnel. Le Tribunal conclut que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter volontairement son emploi.

[22] Selon la prépondérance des probabilités, l'appelante disposait de solutions raisonnables autres que de quitter volontairement son emploi et elle n'était donc pas fondée à le faire. Le Tribunal conclut que l'appelante n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi.

[23] D'après la preuve dont il est saisi, le Tribunal conclut que l'appelante a quitté volontairement son emploi sans justification et qu'elle est exclue du bénéfice des prestations en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

## **CONCLUSION**

[24] L'appel est rejeté.

John Gillis

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

|                      |                  |
|----------------------|------------------|
| DATE DE L'AUDIENCE : | 7 février 2019   |
| MODE D'INSTRUCTION : | Téléconférence   |
| COMPARUTION :        | K. H., appelante |