



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. J. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 260

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-23

ENTRE :

J. J.

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 : Angela Ryan Bourgeois

DATE DE L'AUDIENCE : Le 28 janvier 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 février 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. L'appelante (prestataire) est exclue du bénéfice des prestations parce qu'une solution raisonnable dans son cas aurait été de continuer d'occuper son emploi au lieu de démissionner pour retourner à l'université.

APERÇU

[2] La prestataire a quitté son emploi à Fort McMurray, en Alberta, à la fin d'août, et est retournée à la maison en Nouvelle-Écosse, où elle a repris ses études universitaires en septembre.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que la prestataire n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi et elle l'a exclue du bénéfice des prestations à partir du 16 septembre 2018 (date marquant le début de sa période de prestations), au titre de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

QUESTIONS EN LITIGE

[4] La prestataire a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[5] Le cas échéant, compte tenu de toutes les circonstances, existait-il une solution raisonnable dans son cas, autre que de démissionner?

ANALYSE

[6] Les prestataires qui quittent *volontairement* leur emploi sans *justification* ne peuvent pas toucher des prestations¹. Pour démontrer qu'ils avaient une justification, les prestataires doivent prouver que leur départ constituait la seule solution raisonnable².

[7] Règle générale, une solution raisonnable pour les prestataires consiste habituellement à garder leur emploi jusqu'à ce qu'ils en aient trouvé un autre³.

¹ Il s'agit d'une exclusion prévue à l'article 30 de la Loi sur l'AE.

² Article 29(c) de la Loi sur l'AE.

³ *Canada (Procureur général) c Graham, 2011 CAF 311.*

[8] Les prestataires ne sont pas fondés à quitter leur emploi s'ils le font pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ou son représentant désigné⁴.

La prestataire a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[9] Oui, j'estime que la prestataire a quitté volontairement son emploi.

[10] La Commission doit établir qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a quitté volontairement son emploi⁵. Le critère juridique consiste à déterminer si la prestataire avait ou non le choix de garder son emploi, et a choisi de ne pas le faire⁶.

[11] La prestataire a confirmé qu'elle avait le choix de garder son emploi, mais seulement jusqu'à la fin du contrat de travail, le 31 octobre. L'employeur a déclaré à la Commission qu'il n'avait pas dit à la prestataire qu'elle serait mise à pied. Dans son relevé d'emploi, il a inscrit qu'elle avait démissionné pour reprendre ses études.

[12] Même si l'emploi de la prestataire allait prendre fin en octobre, j'estime qu'elle l'a quitté volontairement, puisqu'elle aurait pu le garder jusqu'à ce moment-là, mais qu'elle a décidé de démissionner en août.

Compte tenu de toutes les circonstances, existait-il une solution raisonnable dans son cas, autre que de démissionner?

[13] Oui, car j'estime qu'une solution raisonnable aurait été que la prestataire garde son emploi jusqu'à la fin de son contrat de travail en octobre.

[14] Comme la prestataire a quitté volontairement son emploi, pour toucher des prestations elle doit prouver selon la prépondérance des probabilités qu'elle était fondée à le quitter. Une justification ne signifie pas seulement avoir une bonne raison de démissionner⁷. Pour prouver qu'elle était fondée à agir ainsi, la prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable, compte tenu de toutes les circonstances, que sa démission constituait la seule solution raisonnable⁸.

⁴ *Canada (Procureur général) c Côté*, 2006 CAF 219.

⁵ *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313.

⁶ *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

⁷ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

⁸ Article 29(c) de la Loi sur l'AE.

[15] J'estime que la prestataire a démissionné parce qu'elle pensait qu'elle allait être mise à pied en octobre et qu'elle a pris la décision personnelle de retourner à l'université pour terminer un programme de quatre ans, plutôt que le programme de trois ans qu'elle avait choisi au départ.

[16] La prestataire a expliqué au Tribunal qu'elle prévoyait initialement obtenir son diplôme à l'automne de 2018, après avoir terminé un programme de trois ans, mais lorsqu'elle a compris qu'elle ne garderait vraisemblablement pas son emploi après la fin de son contrat en octobre, elle a décidé de retourner à l'université pour une quatrième année. Cela lui permettrait d'obtenir son diplôme en 2019, après avoir terminé un programme de quatre ans. Elle avait l'impression que le programme de quatre ans améliorerait ses perspectives d'emploi. Comme elle allait à l'université en Nouvelle-Écosse et qu'elle travaillait en Alberta, elle a été obligée de démissionner pour retourner à l'université.

[17] La jurisprudence établit clairement que quitter son emploi pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ou son représentant désigné ne constitue pas une justification au sens de la Loi sur l'AE⁹. Je ne dispose d'aucun élément de preuve démontrant que les études de la prestataire ont été autorisées par la Commission ou son représentant désigné.

[18] La prestataire a soutenu qu'elle était fondée à quitter son emploi, car elle avait seulement décidé de retourner à l'université parce que son emploi allait prendre fin en octobre, et qu'elle n'en avait pas trouvé un autre. Elle a déclaré qu'elle cherchait un autre emploi et que si elle en avait trouvé un à temps plein, elle serait demeurée en Alberta et n'aurait pas terminé sa quatrième année.

[19] J'estime que la prestataire n'a pas prouvé que son départ constituait la seule solution raisonnable. Je suis d'avis qu'une solution raisonnable aurait été de continuer à travailler jusqu'à la fin de son contrat en octobre. Entretemps, la prestataire aurait pu discuter avec son employeur du renouvellement de son contrat, ce qu'elle n'a pas fait, selon son témoignage. Bien que la prestataire ait eu de la difficulté à obtenir des renseignements de son employeur, elle aurait eu plus de temps pour faire des suivis sur ses demandes si elle était demeurée à son emploi.

[20] Ma conclusion ne signifie pas que démissionner et retourner à l'université ne constituait pas un choix défendable et rationnel. Cependant, compte tenu de la jurisprudence qui établit que

⁹ *Côté*, supra; *Canada (Procureur général) c Lessard*, 2002 CAF 469; *Canada (Procureur général) c Bédard*, 2004 CAF 21; *Canada (Procureur général) c Bois*, 2001 CAF 175.

le fait de quitter son emploi pour retourner aux études ne constitue pas une justification, la prestataire n'a pas prouvé que le fait de conserver son emploi jusqu'à la fin de son contrat ne constituait pas une solution raisonnable.

CONCLUSION

[21] L'appel est rejeté. La prestataire est exclue du bénéfice des prestations au titre de l'article 30 de la Loi sur l'AE à partir du 16 septembre 2018.

Angela Ryan Bourgeois

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 28 janvier 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	J. J., appelante