



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 273

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3727

ENTRE :

**M. L.**

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 : Angela Ryan Bourgeois

DATE DE L'AUDIENCE : Le 7 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 7 mars 2019

## DÉCISION

[1] Je rejette l'appel de l'appelant parce qu'il avait une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi, soit celle de garder son travail au lieu de retourner à l'école. S'il n'était pas satisfait de son travail, il avait la solution raisonnable de garder son emploi jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un autre qui répond mieux à ses besoins.

## APERÇU

[2] Le prestataire est l'appelant, M. L. Le prestataire a quitté son emploi à X, en Nouvelle-Écosse, pour suivre le cours de X au Nova Scotia Community College [collège communautaire de la Nouvelle-Écosse] à Springhill, en Nouvelle-Écosse.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi et elle l'a exclu du bénéfice des prestations à compter du 2 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] Le prestataire a-t-il 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] Toute partie prestataire qui quitte *volontairement* son emploi sans *justification* ne peut pas toucher des prestations<sup>1</sup>. Pour démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi, la partie prestataire doit prouver que son départ constituait la seule solution raisonnable<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Il s'agit d'une exclusion d'une durée indéterminée selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

<sup>2</sup> Loi sur l'AE, art 29(c).

[7] Règle générale, une solution raisonnable pour toute partie prestataire consiste habituellement à garder son emploi jusqu'à ce qu'elle en ait trouvé un autre<sup>3</sup>.

[8] La partie prestataire n'est pas fondée à quitter son emploi si elle le fait pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ou son représentant désigné<sup>4</sup>.

**Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi?**

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

[10] La Commission doit établir qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a quitté volontairement son emploi<sup>5</sup>. Le critère juridique consiste à déterminer si le prestataire avait ou non le choix de garder son emploi, et a choisi de ne pas le faire<sup>6</sup>.

[11] J'estime que le prestataire avait le choix de garder son emploi puisqu'il a précisé dans sa demande de prestations qu'il avait quitté son emploi. Il l'a confirmé à l'audience. Comme il avait le choix de garder son emploi, mais qu'il a choisi de ne pas le faire, j'estime qu'il a quitté volontairement son emploi.

**Compte tenu de toutes les circonstances, existait-il une solution raisonnable dans le cas du prestataire, autre que de démissionner?**

[12] Oui, j'estime qu'une solution raisonnable aurait été que le prestataire garde son emploi, au moins jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un autre.

[13] Comme le prestataire a quitté volontairement son emploi pour toucher des prestations, il doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il était fondé à le faire. Une justification ne signifie pas seulement avoir une bonne raison de démissionner<sup>7</sup>. Pour prouver qu'il était fondé à agir ainsi, le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable,

---

<sup>3</sup> *Canada (Procureur général) c Graham*, 2011 CAF 311.

<sup>4</sup> *Canada (Procureur général) c Côté*, 2006 CAF 219.

<sup>5</sup> *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313.

<sup>6</sup> *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

<sup>7</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

compte tenu de toutes les circonstances, qu'il n'avait d'*autre solution raisonnable* que celle de quitter son emploi<sup>8</sup>.

[14] J'estime que le prestataire a quitté son emploi pour suivre le cours de X et ainsi faire carrière dans ce domaine. Le prestataire a précisé dans sa demande de prestations qu'il avait quitté son emploi pour aller à l'école. Compte tenu de la longue distance qui sépare son lieu de travail à X et l'école à Springhill, il n'aurait pas pu aller à l'école et conserver son emploi.

[15] 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'AE<sup>9</sup>.

[16] Pour déterminer si le prestataire était fondé à quitter son emploi, je ne peux pas tenir compte de l'autorisation qu'il a obtenue dans le cadre du programme Longueur d'avance, car ses études dans ce programme n'étaient pas autorisées au moment où il a démissionné.

[17] Pour déterminer si le prestataire était fondé à quitter son emploi le 31 août 2018, je peux seulement tenir compte des faits qui existaient à ce moment-là<sup>10</sup>.

[18] J'estime que ses études n'étaient pas autorisées lorsqu'il a quitté son emploi le 31 août 2018 pour les raisons suivantes :

- a) il a déclaré avoir découvert le programme Longueur d'avance lorsqu'il a présenté sa demande de prestations d'assurance-emploi le 6 septembre 2018;
- b) il a précisé dans sa demande de prestations qu'il n'avait pas demandé l'autorisation de suivre le cours avant de démissionner;
- c) son entente au titre du programme Longueur d'avance prenait effet le 24 octobre 2018.

---

<sup>8</sup> Loi sur l'AE, art 29(c).

<sup>9</sup> *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.

<sup>10</sup> *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44.

[19] J'estime que quitter son emploi pour aller à l'école ne constitue pas une justification au sens de la Loi sur l'AE, car le prestataire n'a pas prouvé que le fait de garder son emploi et de ne pas suivre le cours n'était pas une autre solution raisonnable.

[20] Le prestataire a soutenu qu'il était fondé à quitter son emploi pour les raisons suivantes :

- a) il n'a pas considéré son geste comme une [traduction] « démission » parce qu'il ne s'agissait pas d'un emploi à temps plein;
- b) il n'avait pas d'heures garanties, et ses collègues lui avaient dit que la charge de travail diminuerait pendant l'hiver;
- c) il pensait qu'il serait licencié pendant l'hiver, car rien ne garantissait que son employeur allait avoir assez de travail;
- d) il était sous-payé;
- e) il n'avait pas les moyens de s'acheter une maison ou une nouvelle voiture compte tenu de son salaire et de l'incertitude quant à ses heures;
- f) il voulait trouver un emploi sûr et stable, lequel il pourra occuper lorsqu'il terminera son cours.

[21] J'estime que ces circonstances ne signifient pas que le prestataire était fondé à quitter son emploi, car s'il n'était pas satisfait des circonstances de son travail, comme décrites ci-dessus, il avait la solution raisonnable de garder son emploi jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un autre. Le fait de garder son emploi jusqu'à ce qu'on en ait trouvé un autre est généralement une solution plus raisonnable que celle de démissionner<sup>11</sup>.

[22] Bien qu'il soit compréhensible que le prestataire veuille améliorer sa situation financière en occupant un emploi stable mieux rémunéré, ce désir ne signifie pas que le prestataire était fondé à quitter son emploi<sup>12</sup>, car il avait la solution raisonnable de garder son emploi jusqu'à ce

---

<sup>11</sup> *Graham, supra.*

<sup>12</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Richard*, 2009 CAF 122 dans lequel la Cour d'appel fédérale a conclu que le désir d'une partie prestataire d'améliorer sa situation financière ne signifie pas que cette dernière est fondée à quitter volontairement son emploi.

qu'il en ait trouvé un autre qui répond à ses besoins. La preuve ne montre pas qu'il n'aurait pas pu garder son emploi jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un autre.

[23] Comme le prestataire n'a pas prouvé que le fait de garder son emploi et de ne pas aller à l'école, ou de garder son emploi jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un autre, ne constituait pas une autre solution raisonnable que celle de démissionner, le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. Puisqu'il a quitté volontairement son emploi sans justification, il est exclu du bénéfice des prestations à compter du 2 septembre 2018.

### **CONCLUSION**

[24] L'appel est rejeté. Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations au titre de l'article 30 de la Loi sur l'AE à compter du 2 septembre 2018.

Angela Ryan Bourgeois

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 7 février 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	M. L., appelant