



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *E. S. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 299

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-661

ENTRE :

**E. S.**

Appelante

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 21 mars 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

### APERCU

[2] L'appelante, E. S. (prestataire), a présenté une demande de prestations dans laquelle elle demande des prestations régulières. Elle a déclaré avoir quitté son emploi afin de lui permettre de mieux s'occuper de ses enfants. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que la décision prise par la prestataire de quitter volontairement son emploi se voulait un choix personnel et n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. La prestataire a demandé une révision de cette décision mais la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale.

[3] La division générale a déterminé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi et que son départ ne constituait pas la seule solution raisonnable. Elle a déterminé que la prestataire n'avait pas l'assurance-raisonnable d'un autre emploi avant de quitter son emploi à temps plein et qu'elle n'était pas justifiée de quitter son emploi pour prendre soin de ses enfants au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[4] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal. La prestataire soutient que la division générale a erré en droit dans son interprétation des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE concernant le départ volontaire et qu'elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance et si elle a erré en concluant que la prestataire avait quitté son emploi sans justification au sens de la Loi sur l'AE.

[6] Le Tribunal rejette l'appel de la prestataire.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

[7] Est-ce que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

[8] Est-ce que la division générale a erré en concluant que la prestataire avait quitté son emploi sans justification au sens de la Loi sur l'AE?

### **ANALYSE**

#### **Mandat de la division d'appel**

[9] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).<sup>1</sup>

[10] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[11] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

### **QUESTIONS EN LITIGE:**

**Est-ce que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?**

---

<sup>1</sup> *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

**Est-ce que la division générale a erré en concluant que la prestataire avait quitté son emploi sans justification au sens de la Loi sur l'AE?**

[12] L'appel de la prestataire est sans fondement.

[13] La prestataire fait valoir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Elle soutient qu'elle n'a pas quitté son emploi pour des raisons financières mais bien pour prendre soin de ses enfants. Elle soutient que la division générale a commise des erreurs de faits et de droit en considérant des faits justificatifs comme des motifs pour avoir quitté son emploi.

[14] Les faits du dossier ne sont pas contestés. Suite à de sérieux ennuis financiers, la prestataire a été forcé de déménager en août 2017 à X dans la maison de son père décédé. Elle avait préalablement obtenu l'accord de la succession. Elle a débuté son emploi chez son employeur situé à X le 24 juillet 2017. Elle a quitté son emploi le 14 octobre 2017 parce qu'elle devait s'occuper seul de ses enfants suite à la dépression de son conjoint. Elle n'avait plus accès à la garderie compte tenu de son compte en souffrance et aucune parenté proche pour l'aider. Avant de quitter son emploi à X, elle s'est trouvé un emploi à X en tant qu'éducatrice X à temps partiel. À ce moment, elle pensait qu'elle allait se trouver des remplacements rapidement, ce qui n'a pas été le cas. Elle a donc présenté une demande de prestations le 5 novembre 2017.

[15] L'employeur situé à X a déclaré que la prestataire n'avait jamais discuté avec lui d'un changement d'horaire et que cela aurait été possible. Elle lui a seulement fait part qu'elle quittait puisqu'elle s'était trouvé un nouvel emploi.

[16] L'employeur de X a déclaré qu'il était impossible qu'une offre d'emploi à temps plein ait été présentée à la prestataire puisque l'année scolaire avait déjà débuté lorsqu'elle a été embauchée en octobre 2017. Elle n'a d'ailleurs fait que 87 heures depuis son embauche.

[17] La prestataire fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte de la preuve devant elle. Elle soutient également que la division générale a erré en ne considérant pas l'article 29(c)(v) de la Loi sur l'AE, à savoir, qu'elle avait quitté son emploi afin de prendre soin de ses enfants.

[18] La question en instance devant la division générale était de déterminer si la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[19] Dans un premier temps, la division générale a conclu de la preuve que la prestataire n'avait pas l'assurance-raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat au sens de l'article 29(c)(vi) de la Loi sur l'AE. Elle a tenue compte de la preuve à l'effet que la prestataire avait quitté un emploi permanent pour un emploi à temps partiel. De plus, l'employeur a confirmé que la prestataire ne pouvait obtenir un emploi à plein temps au moment de son embauche puisque l'année scolaire avait débuté.

[20] Il est de jurisprudence constante que le fait de quitter un emploi permanent à temps plein pour un emploi mieux rémunéré, mais sans garantie de permanence et de temps plein, ne constitue pas une justification au sens de la Loi sur l'AE.

[21] Dans un deuxième temps, la division générale a considéré l'argument de la prestataire concernant la nécessité pour elle de prendre soin de ses enfants au sens de l'article 29(c)(v) de la Loi sur l'AE. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas démontré que, un congé ou aménagement temporaire de son horaire de travail, ne pouvait lui être accordé par son employeur en raison de la nécessité de la prestataire de prendre soin de ses enfants.

[22] L'employeur a confirmé que la prestataire n'a jamais discuté de sa problématique en lien avec le service de garde ni la distance entre son emploi et son domicile. Il a également confirmé qu'il pouvait être nécessaire pour la prestataire de faire des heures supplémentaires en fin de mois, mais encore, la prestataire n'a pas tenté de trouver une solution avec son employeur afin de savoir s'il pourrait l'accommoder, ne serait-ce que temporairement.

[23] Tel que souligné par la division générale, la prestataire avait l'obligation de discuter de ses conditions de travail avec son employeur et d'explorer la possibilité que la nature ou les conditions de travail de son emploi soient modifiées pour pallier à ses inquiétudes concernant ses enfants. De plus, la preuve démontre que la prestataire a été en mesure d'obtenir de l'aide financière de sa famille afin d'acquitter les frais de garde en souffrance.<sup>2</sup>

[24] La division générale a conclu de la preuve que la prestataire n'avait pas démontré que son départ volontaire pour prendre soin de ses enfants constituait la seule solution raisonnable.

[25] Finalement, une jurisprudence constante a également établi depuis longtemps que le fait de quitter un emploi en raison de motifs personnels non liés à l'emploi, comme un déménagement dans un autre secteur résidentiel ou des difficultés de transport ou des difficultés financières, ne constituent pas une justification de quitter son emploi aux termes de la Loi sur l'AE.

[26] En tenant compte de la preuve présentée, la division générale a conclu que la prestataire n'était pas justifiée de quitter volontairement son emploi parce que la décision de quitter son emploi à ce moment n'était pas la seule solution raisonnable dans ce cas.

[27] Le Tribunal reconnaît que la prestataire vivait une situation difficile. Elle avait néanmoins l'obligation, de tenter d'en arriver à une entente avec l'employeur pour répondre à ses besoins au niveau des enfants, et de chercher un autre emploi équivalent avant de quitter celui qu'elle occupait.

[28] Le Tribunal est d'avis que la division générale n'a commis aucune erreur lorsqu'elle a conclu des éléments portés à sa connaissance que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

## **CONCLUSION**

---

<sup>2</sup> GD3-22.

[29] Le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	28 février 2019
MODE D'INSTRUCTION:	Téléconférence
COMPARUTIONS:	E. S., appelante  Yvan Bousquet, représentant de l'appelante  Manon Richardson, représentante de l'intimée