



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. V. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 458

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-863

ENTRE :

A. V.

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 : 7 mars 2019

DATE DE LA DÉCISION : 2 avril 2019

DÉCISION

[1] Je rejette l'appel parce que je conclus que l'appelante (prestataire) avait d'autres solutions raisonnables à sa disposition que de quitter son emploi, soit conserver son emploi et ne pas retourner aux études, ou trouver un emploi à Halifax avant de quitter celui qu'elle occupait à X. Cela signifie qu'elle ne peut pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi par qu'elle est exclue du bénéfice des prestations au titre de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*).

APERÇU

[2] La prestataire, A. V., a quitté son emploi occasionnel de préposée au nettoyage pour retourner aux études à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Elle a déclaré qu'elle devait retourner aux études pour terminer son baccalauréat en sciences parce qu'elle voulait devenir dentiste.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a établi que la prestataire n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi et l'a exclue du bénéfice des prestations à compter du 7 octobre 2018 (le début de sa période de prestations), en vertu de l'article 30 de la *Loi*.

QUESTIONS EN LITIGE

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

[5] Dans l'affirmative, la prestataire avait-elle d'autres solutions raisonnables à sa disposition que de quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances?

ANALYSE

[6] Les prestataires qui quittent **volontairement** un emploi sans **justification** ne peuvent pas recevoir de prestations¹. Pour être fondés à quitter leur emploi, les prestataires doivent prouver que leur départ constituait **la seule solution raisonnable** dans leur cas².

¹ Il s'agit d'une exclusion en vertu de l'article 30 de la *Loi*.

² Ce principe est établi à l'alinéa 29c) de la *Loi*. Pour prouver cela, il doit être plus probable qu'improbable que le prestataire n'ait pas eu d'autres solutions raisonnables à sa disposition que de quitter son emploi.

[7] Les deux règles que je dois garder en tête pour examiner la question de la justification sont les suivantes :

- a) En règle générale, une solution raisonnable pour les prestataires consiste à continuer de travailler jusqu'à ce qu'ils trouvent un nouvel emploi³.
- b) Un prestataire qui quitte son emploi pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ou son représentant désigné n'était pas fondé à le faire⁴.

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

[8] Oui. Je suis d'avis que la prestataire a quitté volontairement son emploi parce qu'elle aurait pu garder son emploi mais a choisi de démissionner pour faire des études.

[9] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire ait quitté volontairement son emploi⁵. Le critère juridique à appliquer consiste à se demander si la prestataire pouvait choisir de conserver son emploi, mais a choisi de ne pas le faire⁶.

[10] La prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas quitté son emploi volontairement, mais qu'elle devait le faire parce qu'elle retournait aux études à Halifax.

[11] L'employeur a dit à la Commission que la prestataire aurait pu continuer à travailler si elle l'avait voulu. La prestataire l'a confirmé à l'audience. Rien ne prouve qu'elle n'aurait pas pu conserver son poste.

[12] La prestataire considère qu'il n'aurait pas été raisonnable qu'elle continue à travailler à X alors qu'elle habitait à Halifax, et j'en conviens. Toutefois, elle pouvait choisir de conserver son emploi et de ne pas déménager à Halifax.

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

⁴ Cette règle se trouve dans la décision de la Cour d'appel fédérale *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.

[13] Puisque la prestataire aurait pu continuer à travailler mais qu'elle a choisi de quitter son emploi, je conclus qu'elle l'a quitté volontairement.

La prestataire avait-elle d'autres solutions raisonnables à sa disposition que de quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances?

[14] Oui. Au lieu de quitter son emploi au moment où elle l'a fait, elle aurait pu opter pour d'autres solutions raisonnables, soit (i) conserver son emploi, ou (ii) trouver un emploi à Halifax avant son départ.

[15] Puisque la prestataire a quitté volontairement son emploi, pour recevoir des prestations, elle doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle était fondée à le quitter.

[16] Une justification n'est pas simplement une bonne raison de quitter son emploi⁷.

[17] Pour prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi, la prestataire doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que, compte tenu de toutes les circonstances, la seule solution raisonnable dans son cas consistait à quitter son emploi quand elle l'a fait⁸.

Elle a quitté son emploi pour faire des études universitaires à Halifax.

[18] Je constate que la prestataire a quitté son emploi pour pouvoir poursuivre ses études universitaires à Halifax. Cette décision nécessitait qu'elle quitte son emploi parce qu'il n'était pas raisonnable qu'elle fasse le trajet entre Halifax et X pour aller travailler. Rien ne prouve qu'elle a quitté son emploi pour d'autres raisons.

Elle n'était pas fondée à quitter son emploi pour faire des études.

[19] Il est clairement établi dans la jurisprudence qu'une personne qui quitte son emploi pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ou son représentant désigné n'est pas fondée à le faire au sens de la *Loi*⁹.

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

⁸ Alinéa 29c) de la *Loi*.

⁹ Cette règle figure dans les décisions suivantes : *Côté*, citée ci-dessus, *Canada (Procureur général) c. Lessard*, 2002 CAF 469, *Canada (Procureur général) c. Bédard*, 2004 CAF 21, et *Canada (Procureure générale) c. Bois*, 2001 CAF 175.

[20] La prestataire a déclaré que ses études étaient autorisées dans le cadre du programme Longueur d'avance (Fast Forward). Elle a dit dans son témoignage qu'elle avait fait une demande de participation au programme Longueur d'avance à la fin de septembre ou au début d'octobre, mais pas avant de quitter son emploi en août.

[21] Pour déterminer si la prestataire était fondée à quitter son emploi en août, je peux seulement considérer les faits tels qu'ils étaient en août, et non ce qui s'est passé après sa démission¹⁰.

[22] Puisque ses études ont été autorisées après sa démission, je ne peux pas tenir compte de l'autorisation qu'elle a obtenue pour le programme Longueur d'avance afin de déterminer si elle était fondée à quitter son emploi.

[23] Je suis d'avis que quitter son emploi pour faire des études ne prouve pas que conserver son emploi n'était pas une solution raisonnable parce que ses études n'étaient pas autorisées au moment de sa démission et, selon la Loi, un prestataire n'est pas fondé à quitter son emploi s'il le fait pour poursuivre des études.

Le fait qu'un prestataire ait accumulé suffisamment d'heures pour recevoir des prestations ne signifie pas qu'il était fondé à quitter son emploi.

[24] La prestataire a affirmé qu'elle avait occupé deux emplois au cours de l'été pour répondre aux conditions à satisfaire pour toucher des prestations d'assurance-emploi, au cas où elle ne trouverait pas un autre emploi après son déménagement à Halifax.

[25] Malheureusement, avoir accumulé assez d'heures d'emploi assurable n'est pas la seule exigence à satisfaire pour toucher des prestations. Dans le cas de la prestataire, parce qu'elle a quitté son emploi volontairement, elle doit aussi prouver qu'elle n'avait pas d'autres solutions raisonnables à sa disposition.

Le fait de vouloir améliorer sa situation ne constitue pas une justification pour quitter un emploi.

¹⁰ Cette règle figure dans la décision de la Cour d'appel fédérale *Canada (Procureur général) c. Lamonde*, 2006 CAF 44.

[26] La prestataire a allégué qu'elle devrait avoir droit aux prestations d'assurance-emploi maintenant parce qu'elles l'aideront à faire les études nécessaires pour devenir dentiste; ensuite, elle n'aura plus à compter sur ces prestations.

[27] Toutefois, le fait de réduire la probabilité d'avoir besoin de prestations dans le futur ne prouve pas que son départ était la seule solution raisonnable dans la période actuelle.

[28] Bien que le désir de la prestataire de poursuivre ses études pour devenir dentiste soit légitime, il ne s'agit d'une justification pour quitter un emploi¹¹.

[29] Cela ne signifie pas que la prestataire n'a pas pris une bonne décision lorsqu'elle a choisi de retourner aux études pour continuer son éducation. Cela signifie simplement que la raison pour laquelle elle a quitté son emploi ne constitue pas une justification selon la *Loi*. Malheureusement, une très bonne raison n'équivaut pas à une justification pour quitter son emploi.

Une solution raisonnable aurait été de conserver son emploi jusqu'à l'obtention d'un emploi à Halifax.

[30] La prestataire n'a pas prouvé que conserver son emploi jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi n'était pas une solution raisonnable.

[31] La prestataire s'est mise en chômage en quittant son emploi avant d'en trouver un autre. Dans son témoignage, elle a déclaré qu'elle n'avait pas cherché de travail avant de déménager. À part son déménagement pour retourner aux études, aucune raison ne l'empêchait de continuer à travailler jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi.

[32] Dans ces circonstances, je conclus que la prestataire n'a pas prouvé que conserver son emploi à X jusqu'à ce qu'elle trouve du travail à Halifax n'était pas une solution raisonnable autre que quitter son emploi quand elle l'a fait.

¹¹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Richard*, 2009 CAF 122, dans lequel la Cour d'appel fédérale a établi que le désir d'un prestataire d'améliorer son sort ou sa situation financière ne constitue pas une justification pour quitter volontairement son emploi.

CONCLUSION

[33] Pour ces motifs, je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'il est plus probable qu'improbable que conserver son emploi et ne pas faire des études, ou conserver son emploi jusqu'à l'obtention d'un autre emploi à Halifax, ne constituaient pas des solutions raisonnables autres que quitter son emploi.

[34] La prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi parce qu'elle avait d'autres solutions raisonnables à sa disposition. Elle est donc exclue du bénéfice des prestations en application de l'article 30 de la *Loi* à compter du 7 octobre 2018. Cette exclusion signifie qu'elle ne peut pas toucher de prestations régulières d'assurance-emploi.

[35] Puisque la prestataire devra probablement étudier pendant plusieurs années à l'université, elle pourrait décider de faire à nouveau une demande de prestations d'assurance-emploi et dans le programme Longueur d'avance. Dans ce cas, je l'encourage à se renseigner sur ces programmes **avant** de quitter un emploi, et notamment de s'informer auprès des administrateurs du programme Longueur d'avance à propos d'un formulaire d'**autorisation de démissionner**.

[36] L'appel est rejeté.

Angela Ryan Bourgeois

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

| | |
|----------------------|------------------|
| DATE DE L'AUDIENCE : | 7 mars 2019 |
| FAÇON DE PROCÉDER : | Téléconférence |
| COMPARUTION : | A. V., appelante |