



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. A. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1014

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3066

ENTRE :

**J. A.**

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 : Solange Losier

DATE DE L'AUDIENCE : Le 20 septembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 septembre 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La prestataire n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi parce qu'il y avait d'autres solutions raisonnables. Cela signifie qu'elle est exclue du bénéfice des prestations.

## APERÇU

[2] La prestataire a quitté son emploi à Walmart et elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission a examiné les motifs de son départ et elle a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification et qu'elle ne pourrait pas lui verser de prestations.

[3] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle n'avait pas d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi. La Commission affirme que la prestataire aurait pu modifier son horaire de travail au lieu de se placer dans une situation de chômage ou se trouver un autre emploi soumis à un horaire plus compatible. La prestataire s'est dit en désaccord, affirmant avoir quitté son emploi parce que son travail nuisait à ses études.

## QUESTION EN LITIGE

[4] Je dois décider si la prestataire est exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification. Pour ce faire, je dois d'abord me pencher sur la question du départ volontaire. Je dois ensuite décider si la prestataire était fondée à quitter son emploi.

## ANALYSE

### **Personne ne conteste le fait que la prestataire a quitté volontairement son emploi**

[5] J'accepte que la prestataire a quitté volontairement son emploi. La prestataire a convenu qu'elle a quitté son emploi le 9 mai 2010. Ce fait est appuyé par sa demande de prestations et le relevé d'emploi attestant qu'elle a quitté son emploi (GD3-8).

### **Les parties contestent le fait que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi**

[6] Les parties ne sont pas d'accord que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi au moment où elle l'a fait.

[7] La loi affirme qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>1</sup>. Une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas pour invoquer la justification.

[8] La loi prévoit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, c'était la seule solution raisonnable à ce moment-là<sup>2</sup>. C'est aux prestataires qu'il incombe de le prouver<sup>3</sup>. La prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle ne disposait d'aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Pour trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient à ce moment-là.

[9] La prestataire a affirmé qu'elle a quitté son emploi chez Walmart parce qu'elle avait commencé des études au début du mois de mai. Elle a travaillé quelques quarts de travail au début des cours, mais elle s'est rendu compte qu'elle ne pouvait pas concilier les deux.

[10] La prestataire s'est inscrite à six cours, ce qui est considéré comme une charge de cours à temps plein. Elle suivait ces cours à distance et elle n'était pas contrainte d'y assister en salle de classe. Elle a estimé qu'elle y consacrait environ 60 heures par semaine, soit à peu près neuf heures par jour.

[11] La prestataire a affirmé que ses études interféraient avec ses heures de travail parce qu'elle devait travailler souvent le soir et les fins de semaine pour des quarts de travail pouvant atteindre jusqu'à huit heures. Son employeur s'attendait à ce qu'elle travaille environ 20 à 30 heures par semaine.

---

<sup>1</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, art 30.

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3, et *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29(c).

<sup>3</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

[12] La prestataire a affirmé avoir discuté en avril avec son gérant de la possibilité de réduire le nombre d'heures de travail, mais qu'il l'avait informée que ce serait difficile à gérer en raison du nombre restreint d'employés.

[13] La prestataire a tenté de trouver un emploi avant de quitter, mais elle ne voulait travailler que de 10 à 15 heures par semaine. Elle a fait une demande d'emploi auprès de quatre autres employeurs. Elle a souligné que même si elle avait réussi à trouver un autre emploi avec des heures de travail réduites, elle n'aurait pas disposé du temps nécessaire pour faire les travaux relatifs à ses cours.

[14] La Commission a affirmé que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi parce qu'il y avait des solutions raisonnables à sa disposition lorsqu'elle a quitté. Elle a affirmé spécifiquement que la prestataire aurait pu modifier son horaire de travail au lieu de se placer en situation de chômage et(ou) trouver un autre emploi avec un horaire de travail plus adapté.

[15] Je suis d'accord avec la Commission. Je conclus que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi pour poursuivre des études. Elle a pris une décision personnelle d'accepter une charge de cours complète. C'est une priorité qu'elle s'est fixée parce qu'elle veut poursuivre d'autres possibilités de carrière en comptabilité.

[16] Les tribunaux se sont déjà penchés sur cette question et ils ont conclu qu'un départ volontaire de son emploi pour poursuivre un cours de formation qui n'est pas autorisé par la Commission ne constitue pas une justification au sens de la Loi<sup>4</sup>. Dans une autre affaire, la volonté de suivre un programme d'études ne constituait pas une justification de l'abandon d'un emploi<sup>5</sup>.

[17] Je ne suis pas convaincue que la prestataire ait l'habitude de travailler tout en fréquentant l'école ni que les circonstances sont exceptionnelles. Bien qu'elle ait déjà suivi des cours tout en travaillant, elle ne l'a pas fait de façon régulière ni sur une longue période.

[18] Je conclus qu'il y avait deux autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi.

---

<sup>4</sup> *Canada (Procureur général) c Trochimchuk*, 2011 CAF 268.

<sup>5</sup> *Lakic c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 4.

[19] La prestataire a discuté avec son employeur en avril de la possibilité de réduire le nombre d'heures de travail. Elle n'a travaillé que quelques quarts de travail en mai lorsque ses cours ont commencé. Toutefois, elle aurait pu garder son emploi et tenté de concilier son travail et ses études. Je constate que son employeur n'a pas refusé sa demande de réduction de ses heures de travail, mais qu'il a plutôt affirmé que ce serait difficile. De plus, ses cours lui procuraient une flexibilité maximale puisqu'elle les suivait à distance. Je conclus donc qu'elle aurait pu discuter avec son employeur après le début des cours pour déterminer le nombre d'heures qu'elle pourrait travailler et s'il pouvait accéder à sa demande ou, autrement, adapter son programme d'études à son horaire de travail.

[20] La prestataire a affirmé qu'elle a tenté de se trouver un emploi avant de quitter en faisant une demande d'emploi auprès de quatre employeurs. Toutefois, elle a aussi affirmé que même si elle avait trouvé un travail de 10 à 15 heures par semaine, cela aurait été trop difficile à concilier avec ses cours. Je conclus que la prestataire aurait pu trouver un autre emploi avant de quitter le sien et les tribunaux ont aussi conclu que continuer à travailler jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi constitue généralement une solution raisonnable à la décision unilatérale de quitter son emploi<sup>6</sup>.

[21] J'accepte que la prestataire souhaite sincèrement améliorer ses perspectives de carrière en poursuivant un programme d'études menant à un grade. Toutefois, les prestataires ne peuvent pas s'attendre à ce que d'autres contributeurs à la caisse de l'assurance-emploi assume les coûts de ceux et celles qui décident de poursuivre des études ou de démarrer une entreprise ou qui veulent tout simplement gagner plus d'argent<sup>7</sup>.

## CONCLUSION

[22] Je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Solange Losier

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

---

<sup>6</sup> *Canada (Procureur général) c Graham*, 2011 CAF 311.

<sup>7</sup> *Canada (Procureur général) c Martel*, A-1691-92.

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 20 septembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	J. A., Appellant