



[TRADUCTION]

Citation : *PD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 891

## **Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division générale, section de l'assurance-emploi**

# **Décision**

**Partie appelante :** P. D.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (429142) datée du 30 octobre 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Amanda Pezzutto

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 16 décembre 2021

**Personne présente à l'audience :** Partie appelante

**Date de la décision :** Le 23 décembre 2021

**Numéro de dossier :** GE-21-2144

## Décision

[1] P. D. est la prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a refusé de lui verser des prestations d'assurance-emploi. La prestataire fait appel de cette décision devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] L'appel est rejeté. J'estime que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi quand elle l'a fait. Le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle est donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] La prestataire recevait des prestations d'assurance-emploi. Elle poursuivait également des études. Elle a commencé à travailler de nuit chez Walmart, mais elle a quitté son emploi environ cinq mois plus tard. La Commission a décidé qu'elle n'était pas fondée à quitter son emploi et l'a exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] La prestataire affirme qu'elle a dû quitter son emploi parce qu'elle ne pouvait pas concilier le travail et les études. Elle a affirmé qu'en raison du travail de nuit, elle ne se reposait pas suffisamment, ce qui la rendait malade. Elle dit qu'elle n'a pas pu changer son quart de travail, et qu'elle n'a donc pas eu d'autre choix que de quitter son emploi.

[5] La Commission affirme que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi puisqu'elle a quitté son travail pour étudier. La Commission affirme qu'elle avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi, mais elle a pris la décision personnelle de se concentrer sur ses études.

## Ce que je dois examiner en premier

### **Je n'ai aucun pouvoir pour décider de la disponibilité de la prestataire pour travailler**

[6] La Commission a rendu deux décisions initiales. La Commission a décidé que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi et qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[7] Lorsque la prestataire a demandé une révision, le personnel de la Commission lui a parlé des raisons pour lesquelles elle avait quitté son emploi. On ne lui a pas posé de questions sur la disponibilité de la prestataire pour travailler.

[8] J'ai demandé à la Commission si elle avait révisé sa décision concernant la disponibilité de la prestataire. La Commission affirme ne pas avoir révisé cette décision et soutient que le Tribunal n'a pas le pouvoir de rendre une décision sur cette question.

[9] À l'audience, la prestataire a mentionné avoir informé la Commission de sa disponibilité pour travailler pendant le processus de révision, mais elle n'a pas dit qu'elle avait une autre lettre de décision de révision au sujet de la disponibilité pour travailler.

[10] J'estime que la prestataire a parlé de sa disponibilité pour travailler pendant le processus de révision. Toutefois, j'estime également qu'il est probable que la Commission n'ait pas révisé sa décision concernant la disponibilité de la prestataire. Il n'y a pas de lettre de décision découlant de la révision. La Commission affirme ne pas avoir révisé cette question.

[11] Je ne peux pas sauter l'étape de la révision. Je n'ai pas le pouvoir de rendre une décision sur une question donnée avant que la Commission ne rende une décision découlant d'une révision. J'outrepasserais ma compétence et je commettrais une erreur si j'essayais de rendre une décision sur une question donnée avant que la Commission ne révise cette décision<sup>1</sup>.

[12] Je ne prendrai donc aucune décision quant à la disponibilité de la prestataire. La prestataire peut demander à la Commission de réviser sa décision sur sa disponibilité pour travailler si elle est en désaccord avec celle-ci.

## **Question en litige**

[13] La prestataire était-elle fondée à quitter volontairement son emploi?

---

<sup>1</sup> Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## Analyse

### **La prestataire et la Commission conviennent que la prestataire a quitté volontairement son emploi**

[14] La prestataire a toujours affirmé qu'elle avait cessé de travailler parce qu'elle avait démissionné. La Commission convient que la prestataire avait cessé de travailler parce qu'elle avait démissionné. Les deux parties conviennent donc que la prestataire a démissionné (ou a quitté volontairement) son emploi. Il n'y a rien dans le dossier d'appel qui me porte à croire que la prestataire a cessé de travailler pour toute autre raison.

[15] Je reconnais donc que la prestataire a volontairement quitté son emploi. Je dois donc décider si elle a prouvé qu'elle était fondée à quitter son emploi.

### **La prestataire et la Commission sont en désaccord sur la question de savoir si la prestataire était fondée à quitter son emploi**

[16] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>2</sup>. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[17] La loi précise ce que veut dire « être fondée à ». La loi prévoit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable au moment où elle le fait. La loi précise que toutes les circonstances doivent être prises en compte<sup>3</sup>.

[18] La prestataire doit démontrer que son départ était fondé<sup>4</sup>. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Elle doit donc démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Pour

---

<sup>2</sup> Ce point est décrit dans l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes au moment où la prestataire a démissionné.

[19] La prestataire affirme qu'elle a quitté son emploi parce qu'elle ne pouvait pas concilier ses études avec un emploi de nuit. Elle affirme avoir essayé de modifier son horaire, mais que l'employeur ne pouvait pas lui donner un quart de travail différent. La prestataire affirme qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi parce qu'elle voulait terminer ses études et que le travail de nuit la rendait malade.

[20] La Commission déclare que la prestataire n'est pas fondée à quitter son emploi. Elle affirme que la prestataire aurait pu garder son travail et modifier l'horaire de ses cours. La Commission affirme aussi que selon la jurisprudence, quitter un emploi pour étudier n'est pas une justification.

[21] À l'audience, la prestataire a expliqué les circonstances qui lui ont donné l'impression qu'elle devait quitter son emploi. Elle a mentionné qu'elle avait commencé un programme d'études d'un an pour devenir assistante en éducation. Elle suit des cours en ligne du lundi au vendredi, de 9 h 30 à 13 h 30. Elle doit assister aux cours prévus à l'horaire et elle accorde également du temps après ses cours pour étudier et faire des devoirs. Elle a accepté un poste de nuit chez Walmart et a travaillé de 23 h à 7 h. Elle a déclaré qu'il était difficile de concilier le travail, les cours et ses responsabilités familiales. Elle a commencé à avoir des maux de tête graves et des nausées, et elle n'arrivait pas à se concentrer.

[22] La prestataire a affirmé ne pas avoir parlé à son médecin parce qu'elle connaît bien son corps. Elle a mentionné qu'elle savait que la source du problème était le stress et le manque de sommeil.

[23] Même si la prestataire n'a pas de billet du médecin, je n'ai aucune raison de douter de ses déclarations. J'estime qu'elle avait des maux de tête, des nausées et des problèmes de concentration, et qu'elle avait de la difficulté à concilier le travail et les études.

[24] Même si je crois que la prestataire avait effectivement des problèmes de santé, je dois tout de même trancher la question de savoir si quitter son emploi était la seule solution raisonnable.

[25] À l'audience, la prestataire a parlé des solutions qu'elle avait envisagées avant de démissionner. Elle a affirmé avoir demandé à son employeur de lui donner un quart de travail différent. Cependant, il lui a répondu qu'il ne pouvait pas changer son quart ou réduire ses heures de travail. L'employeur a dit à la prestataire qu'elle pouvait essayer de postuler un autre poste. La prestataire a fourni des éléments de preuve démontrant qu'elle a postulé un poste différent auprès du même employeur en juillet 2021, environ deux mois après avoir quitté son emploi.

[26] À l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle avait cherché des occasions d'emploi en ligne, mais qu'elle n'avait pas présenté de nouvelle demande d'emploi avant de quitter son emploi.

[27] La prestataire a également mentionné que son ancien employeur, un restaurateur, voulait qu'elle revienne travailler pour lui. Elle a affirmé qu'il l'avait appelée et lui avait demandé de revenir travailler à la mi-août 2021. Elle a commencé à travailler pour cet employeur le 27 août 2021.

[28] Je constate donc que la prestataire n'avait pas trouvé un nouvel emploi avant de quitter celui chez Walmart. Son témoignage démontre qu'elle a demandé d'obtenir un quart de travail différent après avoir démissionné. À l'audience, elle a convenu que son ancien employeur l'avait invitée à revenir travailler après avoir déjà démissionné.

[29] La prestataire a affirmé qu'elle ne pouvait pas modifier son horaire de cours pour qu'il soit plus adapté à son horaire de travail. Elle a mentionné à la Commission que sa priorité était de terminer ses études.

[30] Je crois la prestataire. J'estime qu'elle a envisagé certaines solutions avant de quitter son emploi. Toutefois, la jurisprudence est claire : si vous quittez le travail pour vous concentrer sur vos études sans y avoir été dirigée, vous n'avez pas de justification

pour quitter votre emploi<sup>5</sup>. Rien n'indique que la prestataire a été dirigée pour poursuivre ses études.

[31] La prestataire n'a pas démontré que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Il aurait été raisonnable qu'elle conserve son emploi et qu'elle prenne une pause de ses études. Je comprends que la priorité de la prestataire était de terminer ses études, mais le fait d'avoir une bonne raison de démissionner ne signifie pas qu'elle a une justification pour quitter son emploi.

---

<sup>5</sup> Voir, par exemple, les paragraphes 13 et 14 de la décision *Canada (Procureur général) c Beaulieu*, 2008 CAF 133.

## **Conclusion**

[32] L'appel est rejeté. J'estime que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi. Elle est donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Amanda Pezzutto

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