



[TRADUCTION]

Citation : *YA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1071

## **Tribunal de la sécurité sociale du Canada** **Division d'appel**

# **Décision**

**Partie appelante :** Y. A.

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

**Représentante ou représentant :** Isabelle Thiffault

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
18 mars 2022  
(GE-22-217)

---

**Membre du Tribunal :** Charlotte McQuade

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date d'audience :** Le 7 septembre 2022

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 21 octobre 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-211

## Décision

[1] J'accueille l'appel.

[2] La division générale a fondé sa décision sur une importante erreur de fait et a commis une erreur de droit.

[3] J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre. Le prestataire a démontré qu'il était fondé à quitter son emploi.

## Aperçu

[4] Y. A. est le prestataire dans la présente affaire. Il occupait un emploi saisonnier en asphaltage et pavage, qui exigeait qu'il fasse de nombreuses heures supplémentaires. En même temps, il suivait un cours de son programme d'études. En septembre 2021, le prestataire a commencé deux cours. Il a demandé à son employeur de réduire ses heures à un horaire de travail à temps plein normal pour qu'il ait le temps d'étudier, mais l'employeur a refusé. Le prestataire a quitté son emploi le 10 septembre 2021. Il a alors demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. Quelques semaines plus tard, l'employeur du prestataire lui a offert de revenir à son emploi à temps plein, ce qu'il a accepté.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il aurait pu le garder jusqu'à la fin de la saison, au lieu de démissionner pour suivre des cours vers lesquels il n'avait pas été dirigé. La Commission a aussi décidé que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler du 13 septembre 2021 au 3 janvier 2022, parce que sa disponibilité se limitait aux heures en dehors de ses obligations d'étudiant.

[6] Le prestataire a fait appel de ces décisions devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a conclu que le prestataire avait prouvé sa disponibilité pour le travail, mais que sa démission n'était pas fondée puisqu'il avait quitté son emploi pour étudier.

[7] Le prestataire a porté en appel la décision de la division générale. Il affirme qu'elle a commis une importante erreur de fait en ignorant la preuve selon laquelle ses heures supplémentaires excessives constituaient également une circonstance entourant son départ.

[8] J'accueille l'appel. Je juge que la division générale a fondé sa décision sur une importante erreur de fait lorsqu'elle a décidé que les études du prestataire étaient la seule circonstance entourant son départ. De plus, la division générale a commis une erreur de droit en omettant de vérifier si l'« excès d'heures supplémentaires<sup>1</sup> » pouvait être une circonstance ayant mené à la démission du prestataire.

[9] Je remplace donc la décision de la division générale par la mienne. J'estime que le prestataire a démontré qu'il était fondé à quitter son emploi. C'était la seule solution raisonnable compte tenu des circonstances présentes lors de son départ.

## **Je n'ai pas tenu compte des nouveaux éléments de preuve du prestataire**

[10] Dans ses observations, le prestataire a fourni un courriel de son ex-employeur qui confirme qu'il lui avait demandé de réduire ses heures<sup>2</sup>. J'ai décidé à l'audience que je n'en tiendrais pas compte.

[11] Habituellement, la division d'appel n'accepte pas de nouveaux éléments de preuve, car son rôle n'est pas d'instruire l'affaire à nouveau. Son rôle est plutôt de décider si la division générale a commis certaines erreurs et, s'il y a lieu, de trouver une façon de les corriger. Pour ce faire, la division d'appel examine la preuve que la division générale avait lorsqu'elle a rendu sa décision.

---

<sup>1</sup> L'article 29(c)(viii) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un « excès d'heures supplémentaires » est une circonstance à prendre en considération lorsqu'on décide si une partie prestataire était fondée à quitter son emploi.

<sup>2</sup> Voir la page AD3-2 du dossier d'appel.

[12] Il existe seulement quelques exceptions à cette règle, mais le document du prestataire n'y correspondait pas<sup>3</sup>.

[13] Comme la division générale n'avait pas ce document lorsqu'elle a rendu sa décision et comme il ne correspondait pas aux exceptions permises, j'ai décidé de ne pas en tenir compte.

## Questions en litige

[14] Voici les questions que je dois trancher :

- a) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une importante erreur de fait en décidant que les études du prestataire étaient la seule circonstance entourant son départ?
- b) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant de vérifier si l'« excès d'heures supplémentaires<sup>4</sup> » pouvait être une circonstance ayant mené à la démission du prestataire?

## Analyse

[15] La loi dit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>5</sup>.

[16] La Commission a exclu le prestataire parce qu'elle jugeait qu'il n'avait pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi.

---

<sup>3</sup> Dans les demandes de contrôle judiciaire, la Cour fédérale accepte un nouvel élément de preuve seulement s'il fournit de l'information générale, met en évidence une conclusion que le Tribunal a tirée sans preuve à l'appui ou révèle une façon d'agir inéquitable du Tribunal. La décision *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48 explique le critère d'admission des nouveaux éléments de preuve. Au paragraphe 39 de la décision *Sibbald v Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 (en anglais seulement), la Cour d'appel fédérale reconnaît que la division d'appel devrait être guidée par les mêmes exceptions à la règle sur les nouveaux éléments de preuve qui s'appliquent aux tribunaux dans le cadre des contrôles judiciaires.

<sup>4</sup> Voir l'article 29(c)(viii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique ce principe.

[17] Personne n'a contesté le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi. La division générale devait décider si ce départ était fondé.

[18] Une personne est « fondée à » quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles énumérées dans la loi, son départ était la seule solution raisonnable<sup>6</sup>.

[19] Pour trancher la question de la justification, la division générale doit d'abord tirer une conclusion de fait sur les circonstances entourant le départ et vérifier si l'une d'elles est énumérée dans la loi<sup>7</sup>. La division générale doit ensuite décider si le départ de la partie prestataire était la seule solution raisonnable compte tenu de ces circonstances.

[20] Une des circonstances énumérées dans la loi est l'« excès d'heures supplémentaires<sup>8</sup> ».

[21] Le prestataire a expliqué à la division générale qu'il occupait un emploi saisonnier et qu'il travaillait de longues heures en haute saison, parfois 60 heures par semaine ou même plus, à raison de 12 à 16 heures par jour. Il aimait gagner de l'argent, mais son emploi ne lui laissait aucun temps libre pour autre chose<sup>9</sup>.

[22] Le prestataire a aussi dit à la division générale qu'il était inscrit à deux cours en septembre 2021. À cause de ses longues heures de travail, il manquait de temps pour étudier. Il a donc demandé à son employeur de réduire ses heures de travail, mais celui-ci a refusé, car la haute saison n'était pas terminée. Le prestataire savait qu'il ne pourrait pas suivre ses deux derniers cours s'il travaillait à ce rythme. Il a donc quitté son emploi<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> L'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* décrit le critère relatif à la justification.

<sup>7</sup> Les décisions *Bell v Procureur général du Canada*, A-450-95 (en anglais seulement) et *McFarlane c Canada*, A-448-96 expliquent cette exigence.

<sup>8</sup> Voir l'article 29(c)(viii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>9</sup> Voir le paragraphe 16 de la décision de la division générale.

<sup>10</sup> Voir les paragraphes 17 et 18 de la décision de la division générale.

[23] Après avoir démissionné, le prestataire s'est immédiatement mis à la recherche d'un travail à temps plein. Quelques semaines plus tard, son employeur lui a offert de revenir à son emploi à temps plein, ce qu'il a accepté<sup>11</sup>.

[24] La division générale a décidé que les études du prestataire étaient la seule circonstance entourant son départ.

[25] Selon la jurisprudence, lorsqu'une personne quitte son emploi seulement pour suivre des cours, sans que la Commission ou une autorité désignée l'ait dirigée vers ceux-ci, on considère qu'elle n'était pas fondée à démissionner.

[26] La division générale a décidé que cet aspect de la jurisprudence s'appliquait au prestataire, et qu'il n'était donc pas fondé à quitter son emploi<sup>12</sup>.

### **La division générale a fondé sa décision sur une importante erreur de fait et a commis une erreur de droit**

[27] La division générale a fondé sa décision sur une importante erreur de fait lorsqu'elle a décidé que les études du prestataire étaient la seule circonstance entourant son départ.

[28] Cette erreur de fait signifiait que la division générale avait aussi commis une erreur de droit : elle avait omis de vérifier si le départ du prestataire pouvait être justifié par une circonstance énumérée dans la loi, comme l'« excès d'heures supplémentaires<sup>13</sup> ».

### **Erreur de fait**

[29] La division d'appel peut seulement intervenir en présence de certains types d'erreurs de fait. Je peux seulement intervenir dans l'affaire si la division générale a

---

<sup>11</sup> Voir le paragraphe 40 de la décision de la division générale.

<sup>12</sup> Voir le paragraphe 21 de la décision de la division générale.

<sup>13</sup> Voir l'article 29(c)(viii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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>14</sup>.

[30] Si la division générale tire une conclusion de fait qui contredit carrément la preuve ou qui n'est pas appuyée par celle-ci, on peut considérer qu'elle a pris une décision de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance<sup>15</sup>.

[31] Le prestataire soutient que la division générale a commis ce type d'erreur de fait. Selon lui, la division générale a supposé qu'il avait quitté son emploi pour étudier, mais a ignoré le fait principal qu'il avait démissionné en raison de l'excès d'heures supplémentaires. Il dit avoir fourni à la division générale la preuve que ses heures supplémentaires ont entraîné son départ.

[32] Selon la Commission, la division générale n'a pas fondé sa décision sur une importante erreur de fait. La Commission convient que le prestataire faisait probablement des heures supplémentaires excessives. Toutefois, elle maintient qu'il n'a jamais fourni à la division générale une preuve qui aurait amené celle-ci à décider que les heures supplémentaires étaient une circonstance entourant son départ.

[33] À cet égard, la Commission fait référence au témoignage du prestataire à l'audience de la division générale. La Commission dit que le prestataire a répété qu'il aimait ses heures de travail et le salaire qui en découlait, mais qu'il voulait alléger son horaire pour pouvoir poursuivre son cours<sup>16</sup>.

[34] Selon la Commission, puisque les longues heures de travail du prestataire ont été abordées à l'audience de la division générale et que celle-ci les a prises en considération, il n'y a pas lieu d'intervenir dans la conclusion de fait de la division générale au sujet des circonstances entourant le départ du prestataire.

---

<sup>14</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>15</sup> Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

<sup>16</sup> La Commission fait référence à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale vers 29 min, 29 min 47 s, 30 min 6 s et 48 min 20 s.

[35] Avec tout mon respect, j'estime que la conclusion de la division générale concernant l'unique raison du départ du prestataire ne concorde pas avec l'élément de preuve clé qu'il a présenté, à savoir que ce sont à la fois ses heures de travail supplémentaires et ses études qui l'ont amené à démissionner.

[36] La division générale a reconnu que les longues heures de travail ont amené le prestataire à démissionner et qu'il ne pouvait pas travailler à ce rythme pendant qu'il étudiait, parce qu'il manquait de temps à consacrer à ses études<sup>17</sup>.

[37] Toutefois, la division générale a décidé que les heures supplémentaires ne constituaient pas une circonstance entourant le départ du prestataire. Sa décision vient du fait que le prestataire a dit qu'il était d'accord pour travailler ainsi parce qu'il gagnait un bon salaire et que la seule raison pour laquelle il ne voulait plus travailler de longues heures était qu'elles compromettaient ses études<sup>18</sup>.

[38] La division générale a supposé que les heures supplémentaires n'étaient pas pertinentes, puisque le prestataire aurait gardé son emploi s'il n'avait pas été aux études. Mais ce n'est pas la preuve que le prestataire a présentée. Il a mentionné qu'il avait démissionné parce que ses heures supplémentaires nuisaient à ses études.

[39] La division générale n'avait aucune preuve qui montrait que le prestataire aurait tout de même quitté son emploi pour poursuivre ses études, s'il n'avait pas fait d'heures supplémentaires. Celles-ci ont donc contribué à sa décision de partir.

[40] La conclusion de fait de la division générale selon laquelle les études étaient la seule circonstance entourant le départ du prestataire ne concorde pas avec la preuve présentée. J'estime alors que la division générale a tiré sa conclusion sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[41] Selon la division générale, le prestataire a démissionné sans justification. En réalité, elle a fondé sa décision sur l'erreur de fait que je viens d'expliquer, puisqu'elle a

---

<sup>17</sup> Voir le paragraphe 22 de la décision de la division générale.

<sup>18</sup> Voir les paragraphes 21 et 22 de la décision de la division générale.



considéré que seules les études du prestataire étaient une circonstance entourant son départ, sans tenir compte des heures supplémentaires.

## **Erreur de droit**

[42] L'erreur de fait a amené la division générale à commettre aussi une erreur de droit.

[43] L'« excès d'heures supplémentaires » est une des circonstances énumérées dans les dispositions qui se rapportent à la question de justification<sup>19</sup>.

[44] Comme la division générale n'a pas considéré les heures supplémentaires comme une circonstance entourant la démission du prestataire, elle ne s'est pas demandé si ces heures constituaient un « excès d'heures supplémentaires ».

[45] Comme la division générale a fondé sa décision sur une importante erreur de fait et a aussi commis une erreur de droit, je peux intervenir dans l'affaire<sup>20</sup>.

## **Réparation**

[46] Pour corriger les erreurs, je peux renvoyer l'appel à la division générale pour réexamen ou rendre la décision que la division générale aurait dû rendre<sup>21</sup>.

[47] Le prestataire a dit à son audience qu'il voulait une décision aussitôt que possible, peu importe l'autorité qui allait la rendre. Je peux donc substituer ma décision à celle de la division générale ou lui renvoyer l'affaire pour réexamen. Le prestataire me demande de conclure qu'il était fondé à quitter son emploi.

[48] La Commission soutient que l'appel devrait être rejeté, mais n'a présenté aucune observation recommandant que je substitue ma décision à celle de la division générale ou que je lui renvoie l'affaire pour réexamen, si je trouvais une erreur révisable.

---

<sup>19</sup> Voir l'article 29(c)(viii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>20</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>21</sup> L'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* me donne ce pouvoir.

[49] Le prestataire a eu la possibilité de présenter sa position entièrement et équitablement devant la division générale, et la preuve au dossier est suffisante pour rendre une décision. Il m'est donc tout indiqué de remplacer la décision de la division générale par la mienne.

## **Nouvelle décision**

[50] Le prestataire était fondé à quitter son emploi.

[51] Plusieurs circonstances l'ont amené à démissionner.

[52] J'estime que l'une de ces circonstances est l'augmentation de sa charge de cours, puisqu'il est passé d'un à deux cours<sup>22</sup>.

[53] Comme je l'ai expliqué plus haut, les heures supplémentaires du prestataire étaient une autre circonstance entourant son départ.

[54] Je suis d'avis que le nombre d'heures supplémentaires du prestataire constituait un « excès d'heures supplémentaires<sup>23</sup> ».

[55] La division générale a mentionné que le prestataire travaillait de 12 à 16 heures par jour et parfois 60 heures par semaine<sup>24</sup>. Je n'ai aucune raison de douter de cette conclusion de fait et je conviens que le prestataire travaillait ce nombre d'heures.

[56] La Commission a refusé d'admettre que les heures supplémentaires étaient une circonstance entourant le départ du prestataire, mais elle convient que celui-ci se trouvait probablement dans une situation où il faisait des heures supplémentaires excessives<sup>25</sup>.

[57] La preuve ne montre pas clairement si le prestataire savait, avant de commencer son emploi, que ces heures supplémentaires seraient exigées. Mais même s'il l'avait su, je considère que ces heures constituent un « excès d'heures supplémentaires »

---

<sup>22</sup> Voir le paragraphe 17 de la décision de la division générale.

<sup>23</sup> Voir l'article 29(c)(viii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>24</sup> Voir le paragraphe 16 de la décision de la division générale.

<sup>25</sup> Voir la page AD2-4 du dossier d'appel.

pour différentes raisons. Premièrement, les heures supplémentaires semblaient obligatoires et régulières, étant donné que l'employeur a refusé de réduire les heures du prestataire à un horaire à temps plein<sup>26</sup>. Deuxièmement, le nombre d'heures dépassait largement la semaine de travail normale de 35 à 40 heures.

[58] Tout compte fait, les circonstances entourant le départ du prestataire étaient une augmentation de sa charge de cours, d'un à deux cours, ainsi qu'un excès d'heures supplémentaires.

[59] Selon la loi, lorsqu'une personne quitte son emploi pour suivre des cours, sans que la Commission ou une autorité que la Commission a approuvée l'ait dirigée vers ceux-ci, on considère que cette personne n'était pas fondée à démissionner<sup>27</sup>.

[60] Si la seule circonstance entourant le départ du prestataire était ses études, il n'aurait pas été fondé à démissionner. Je dois toutefois aussi tenir compte de l'excès d'heures supplémentaires.

[61] J'estime que le prestataire a démontré qu'il était fondé à démissionner parce que c'était la seule solution raisonnable, compte tenu de l'excès d'heures supplémentaires et de sa charge de cours accrue.

[62] La Commission soutient qu'au lieu de démissionner, le prestataire aurait pu raisonnablement continuer de faire des heures supplémentaires, sachant que la saison allait se terminer quelques semaines plus tard; ou bien suspendre ses études, puisqu'il ne voulait pas faire d'heures supplémentaires en raison de ces dernières. Selon la Commission, la preuve ne montre pas que les conditions de travail du prestataire étaient à ce point intolérables que sa seule solution était de démissionner quand il l'a fait.

---

<sup>26</sup> Dans l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, j'entends vers 29 min 58 s que le prestataire a demandé à son employeur de réduire ses heures de travail à un horaire à temps plein.

<sup>27</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caron*, 2007 CAF 204.

[63] Le prestataire soutient que son départ était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui. Il dit avoir essayé de convaincre son employeur de réduire ses heures de travail à un horaire à temps plein, mais qu'il a refusé.

[64] Le prestataire a dit à la division générale qu'il aurait pu garder son emploi, mais qu'il n'aurait pas été capable de travailler d'arrache-pied 120 heures toutes les deux semaines. Il a dit qu'il en faisait encore plus parfois lorsque son employeur lui demandait de travailler les fins de semaine. Il a affirmé qu'il ne pouvait plus se plier aux exigences de son employeur parce qu'il avait besoin de ces heures. Il a expliqué que les quarts de travail de 12 à 16 heures étaient devenus insoutenables. L'employeur essayait de réaliser le plus de projets possible. Le prestataire a ajouté que tout le monde peut bien aimer l'argent provenant des heures supplémentaires, mais que ce travail ne correspondait pas à son mode de vie. Il ne pouvait pas travailler à ce rythme, car il avait besoin de temps pour lui-même et ses études<sup>28</sup>.

[65] Le prestataire a cherché une solution raisonnable en demandant à son employeur de réduire ses heures de travail à un horaire à temps plein.

[66] Avec tout mon respect, je ne suis pas d'accord avec la Commission pour dire qu'il était raisonnable de demander au prestataire de maintenir ses heures supplémentaires excessives jusqu'à la fin de la saison, ce qui, selon sa demande de prestations, aurait été à la mi-novembre 2021. Le prestataire a déclaré qu'il travaillait [traduction] « comme un fou » pendant ses heures supplémentaires. Ce n'est pas raisonnable de s'attendre à ce qu'une personne maintienne un tel nombre d'heures dans un emploi, et ce l'est encore moins dans le domaine de la construction.

[67] Je ne crois pas qu'il importe de savoir si l'excès d'heures supplémentaires nuisait aux études du prestataire précisément ou à d'autres activités personnelles. Ce qui importe est que le prestataire devait travailler régulièrement de 12 à 16 heures par jour, ce qui lui laissait peu de temps pour quoi que ce soit d'autre.

---

<sup>28</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale environ de 48 min 30 s à 51 min 35 s.

[68] Pour la même raison, il n'était pas raisonnable pour le prestataire de maintenir ses heures supplémentaires excessives tout en essayant de trouver un autre emploi.

[69] Étant donné les circonstances entourant la démission du prestataire, je conclus que son départ était la seule solution raisonnable. Il a donc démontré qu'il était fondé à quitter son emploi.

## **Conclusion**

[70] L'appel est accueilli. La division générale a fondé sa décision sur une importante erreur de fait, sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, en plus d'avoir commis une erreur de droit.

[71] Je substitue ma décision à celle de la division générale. Le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi. Par conséquent, l'exclusion imposée par la Commission est levée.

Charlotte McQuade  
Membre de la division d'appel