



[TRADUCTION]

Citation : *CG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 2047

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

## Décision

**Partie appelante :** C. G.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (625376) datée du 25 octobre 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Sylvie Charron

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 16 novembre 2023

**Personne présente à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 26 novembre 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-3023

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'elle n'avait pas une raison acceptable selon la loi) au moment où elle l'a fait. L'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi parce qu'elle disposait d'autres solutions raisonnables que son départ. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] L'appelante a quitté son emploi permanent à temps plein pour occuper le même emploi occasionnel le 15 août 2023. Elle a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelante. Elle a décidé qu'elle a quitté volontairement son emploi à temps plein (ou a choisi de démissionner) sans justification, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à temps plein.

[5] La Commission affirme que l'appelante aurait pu demander à son employeur de ne travailler que les heures qu'elle avait de disponibles pour travailler tout en poursuivant ses études. La Commission affirme plutôt que l'appelante a simplement pris la décision personnelle de quitter l'emploi à temps plein.

[6] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle n'a jamais quitté son emploi, qu'elle est simplement passée d'un emploi à temps plein à un emploi occasionnel.

[7] L'appelante affirme également que sa formation a été approuvée par Service Canada. En tant que « travailleuse de longue date », elle a satisfait aux critères de participation à l'initiative d'apprentissage permanent mise sur pied par le gouvernement pour aider les travailleurs canadiens à poursuivre leurs études. Elle avait

compris que cela signifiait qu'elle serait en mesure de toucher des prestations d'assurance-emploi.

## **Question que je dois examiner en premier**

[8] Après l'audience, j'ai demandé à la Commission de clarifier l'information sur laquelle l'appelante s'est fondée et qui l'a amenée à croire que Service Canada avait approuvé sa formation, ce qui lui permettrait de recevoir des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

[9] La Commission a répondu rapidement. Le document a été codé GD9 et fait partie du dossier de la présente audience.

## **Question en litige**

[10] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification?

[11] Pour répondre à cette question, je dois d'abord traiter du départ volontaire de l'appelante. Je dois ensuite décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi.

## **Analyse**

### **Les parties conviennent que l'appelante a quitté volontairement son emploi**

[12] J'admets que l'appelante a quitté volontairement son emploi à temps plein. L'appelante convient qu'elle est passée d'un poste à temps plein à un poste occasionnel le 15 août 2023. Rien ne prouve le contraire.

### **Les parties ne conviennent pas que l'appelante avait une justification**

[13] Les parties ne conviennent pas que l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi lorsqu'elle l'a fait.

---

<sup>1</sup> Voir les pages 1 et 2 du document GD9.

[14] La loi prévoit qu'une partie prestataire 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.

[15] La loi explique ce qu'elle entend par « justification ». Elle prévoit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. Elle précise qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances<sup>3</sup>.

[16] Il appartient à l'appelante de démontrer que son départ était fondé<sup>4</sup>. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. C'est donc dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que sa seule solution raisonnable était de démissionner de son emploi à temps plein. Pour décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient lorsqu'elle a démissionné.

[17] L'appelante affirme qu'elle a quitté son emploi à temps plein parce que le 28 mars 2023, elle a reçu une communication de la représentante des services aux étudiants du Collège où elle suivait son cours. Le courriel indiquait que l'appelante prenait du retard dans son travail de cours et que le fait de ne pas rattraper son retard pourrait mettre en péril son financement de cours<sup>5</sup>.

[18] Par conséquent, l'appelante a demandé à son employeur le 25 mai 2023 si elle pouvait prendre un court congé pour se rattraper ou quelles autres options étaient disponibles. On lui a répondu que ce n'était pas possible, puisqu'ils manquaient de personnel.

[19] Le 31 mai 2023, l'appelante a informé son employeur qu'elle devrait démissionner de son poste à temps plein et occuper un poste occasionnel.

---

<sup>2</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* explique cette situation.

<sup>3</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3, et l'article 29(c) de la *Loi*.

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

<sup>5</sup> Voir la page GD7-3.

[20] L'appelante affirme qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de partir à ce moment-là parce que l'employeur avait refusé sa demande de congé.

[21] La Commission affirme que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi parce qu'elle avait d'autres solutions raisonnables que de partir lorsqu'elle l'a fait. Plus précisément, elle indique que l'appelante aurait pu tenter d'obtenir un emploi avec les heures correspondant à ses heures de disponibilité pour travailler.

[22] Je conclus que l'appelante a pris la décision personnelle de quitter un emploi à temps plein pour avoir la souplesse de consacrer plus de temps à ses études. Le fait d'occuper un poste occasionnel lui a donné le choix d'avoir des heures de travail qui lui convenaient et qui convenaient à ses travaux de cours.

[23] J'admets que l'appelante a tenté d'obtenir un congé de son travail et que cela a été refusé<sup>6</sup>. Toutefois, il n'y a aucune preuve que l'appelante a exploré d'autres options que la rétrogradation à un poste occasionnel. Par exemple, il n'y a aucune preuve que, lorsqu'elle a quitté son poste à temps plein, l'appelante avait officiellement demandé à travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein pour le temps restant à son cours.

[24] L'appelante témoigne que du personnel de Service Canada l'a induite en erreur. Elle a été amenée à croire qu'étant donné qu'elle est une employée de longue date, dont la formation a déjà été approuvée par Service Canada, elle pouvait quitter son emploi et se concentrer sur ses études.

[25] Je conclus qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante ait mal compris ce que signifiait l'approbation de la formation d'une personne par Service Canada. Dans sa réponse à la demande de renseignements du Tribunal, la Commission a expliqué que l'appelante satisfait aux critères de participation à l'initiative d'apprentissage permanent et qu'elle a donc été recommandée pour assister au cours du 17 septembre 2023 au 19 janvier 2024<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Voir la page GD7-6.

<sup>7</sup> Voir les pages GD9-1 et GD9-2.

[26] La Commission poursuit en expliquant que cela ne signifie pas que Service Canada *autorise* l'appelante à quitter un emploi pour suivre une formation.

[27] Par conséquent, je conviens avec la Commission que l'appelante s'est placée en situation de chômage. La jurisprudence est cohérente en affirmant que le fait de quitter un emploi pour atteindre des objectifs éducatifs n'est pas un motif valable en vertu de la Loi<sup>8</sup>.

[28] Bien que je convienne que choisir de poursuivre une formation est louable, le coût d'un tel retrait du marché du travail ne devrait pas être imposé à tous les autres cotisants au régime d'assurance-emploi.

[29] Bien qu'il soit vrai que dans certains cas, une personne peut être autorisée à suivre une formation pendant qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, l'autorisation doit être obtenue *avant* d'entreprendre un programme d'études. Dans le cas de l'appelante, l'autorisation a été accordée de nombreux mois après le début de son cours et après avoir quitté son emploi à temps plein.

[30] Par conséquent, je conclus que l'appelante est retournée aux études et a quitté son emploi avant d'obtenir l'autorisation d'une autorité désignée. La règle générale selon laquelle en quittant volontairement son emploi à temps plein pour consacrer plus de temps à ses études sans avoir obtenu l'approbation préalable d'une autorité désignée s'applique donc. L'appelante n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter son emploi au titre de l'article 29(c) de la Loi<sup>9</sup>.

## Conclusion

[31] Je conclus que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations.

[32] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Sylvie Charron

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

---

<sup>8</sup> Voir par exemple *CEIC c VS*, 2018 TSS 981.

<sup>9</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lessard*, 2002 CAF 469.