



[TRADUCTION]

Citation : *LW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 293

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

Décision

**Partie appelante :
Représentante ou
représentant :**

L. W.

V. S.

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 (669069) datée du 18 juin 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Adam Picotte

Mode d'audience :

Téléconférence

Date de l'audience :

Le 12 février 2025

Participants à l'audience :

Appelante
Représentant de l'appelante

Date de la décision :

Le 20 février 2025

Numéro de dossier :

GE-24-2729

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 (c'est-à-dire qu'elle avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand elle l'a fait. Elle n'était pas fondée à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelante a quitté son emploi le 25 octobre 2023 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a d'abord accueilli sa demande de prestations. Cela s'est produit parce que l'appelante avait deux postes qui ont pris fin à peu près au même moment. Le premier poste était saisonnier et a pris fin le 24 octobre 2023. Le deuxième poste était un poste permanent qu'elle a quitté. Dans sa demande, l'appelante n'a pas mentionné, par mégarde, son poste permanent. Par la suite, la Commission a reçu un relevé d'emploi de l'employeur permanent. Cela a mené à un examen du dossier et à la décision d'exclure l'appelante du bénéfice des prestations. La Commission a décidé que l'appelante avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait choisi de démissionner) sans justification. Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] La Commission affirme que l'appelante aurait pu conserver son emploi pendant qu'elle en cherchait un autre.

[6] L'appelante n'est pas d'accord et affirme que son travail n'était pas un emploi, car on ne lui donnait pas assez d'heures pour subvenir à ses besoins. Elle ajoute qu'elle ne recevait pas un salaire qui lui permettait de vivre. Le représentant de l'appelante a également déclaré que 10 heures par semaine (ce que l'appelante

travaillait) n'est pas considéré comme un emploi. Le représentant de l'appelante a également déclaré que le nombre total d'heures travaillées par l'appelante ne remplit pas non plus les conditions requises pour être considéré comme un emploi.

[7] J'ai compris l'argument selon lequel, comme il ne s'agit pas d'un emploi, la Commission a eu tort de s'appuyer sur ce point pour exclure l'appelante du bénéfice des prestations.

[8] Enfin, l'appelante affirme qu'elle a quitté son emploi parce qu'elle prévoyait de retourner aux études et qu'elle avait fait une demande en ce sens.

Question que je dois examiner en premier

Contestation fondée sur la Charte

[9] Une décision concernant la contestation fondée sur la Charte a été rendue le 16 janvier 2025. L'appelante a reçu des directives qu'elle pouvait suivre si elle souhaitait faire appel de cette décision. Même si le représentant a fait part de son insatisfaction quant à l'issue de l'audience, celle-ci n'était pas la tribune appropriée pour aborder cette question.

L'emploi de l'appelante

[10] Comme je l'ai mentionné plus haut, l'appelante et sa représentante ont fait valoir que la Commission n'aurait pas dû tenir compte de son emploi permanent, car il ne peut pas être considéré comme un emploi. En fait, cela est inexact. Je vais maintenant expliquer pourquoi. L'appelante affirme que ses heures étaient trop peu nombreuses pour être considérées comme un emploi. Toutefois, la *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas de seuil pour qu'un travail soit considéré comme un emploi. La *Loi sur l'assurance-emploi* répartit toute la rémunération. Elle précise que la rémunération payable en vertu d'un contrat de travail pour la prestation de services est répartie sur la période où les services sont fournis¹. La *Loi sur l'assurance-emploi* définit également l'« emploi » comme étant l'acte d'employer ou l'état d'être employé². Par conséquent,

¹ Voir l'article 36(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 2 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

l'appelante était employée. La définition ne dépend pas des heures travaillées. Son emploi était également assurable au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³.

Question en litige

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

[12] Pour répondre à cette question, je dois d'abord me pencher sur la question 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

[13] J'admets que l'appelante a quitté volontairement son emploi. L'appelante convient qu'elle a quitté son emploi le 25 octobre 2023. Je ne vois aucune preuve qui contredise cela.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi

[14] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi au moment où elle l'a fait.

[15] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁴. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que l'on était fondé à le faire.

³ Voir l'article 5 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique ce principe.

[16] La loi explique ce que signifie « être fondé à ». Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable dans son cas. Elle dit qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances⁵.

[17] C'est à l'appelante de prouver qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi⁶. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Pour décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ.

[18] L'appelante affirme avoir quitté son emploi parce qu'elle ne recevait pas un salaire qui lui permettait de vivre ou de subvenir à ses besoins en travaillant 10 heures par semaine. Elle dit que son départ était la seule solution raisonnable à ce moment-là parce qu'elle ne gagnait pas assez d'argent. L'appelante soutient également qu'elle avait l'intention d'aller à l'école et que c'est pour cette raison qu'elle a quitté son emploi.

[19] La Commission affirme que l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Plus précisément, elle dit que l'appelante aurait pu continuer à travailler avec son employeur permanent jusqu'à ce qu'elle obtienne un nouveau poste lui offrant plus d'heures.

L'argument de l'appelante selon lequel elle a quitté son emploi pour poursuivre ses études est erroné

[20] L'appelante a également déclaré dans sa demande qu'elle avait quitté son emploi permanent pour retourner aux études. Cependant, lors de l'audience, l'appelante m'a dit qu'elle s'était inscrite à l'école avant de quitter son emploi permanent. Elle a démissionné le 25 octobre 2023, mais elle s'est seulement inscrite à l'école en décembre 2023. Par conséquent, je ne suis pas convaincu qu'elle avait manifesté l'intention de retourner aux études au moment où elle a quitté son emploi. Même si elle s'était inscrite à l'école avant de quitter son emploi, le fait de quitter un emploi pour

⁵ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 ainsi que l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF.

suivre un cours de formation qui n'est pas autorisé par la Commission ne constitue pas une justification⁷.

L'appelante a soutenu que son père pouvait subvenir à ses besoins

[21] Lors de l'audience, l'appelante a soutenu que son père pouvait subvenir à ses besoins et que, par conséquent, elle se sentait à l'aise de quitter son emploi. Toutefois, cela ne constitue pas une justification.

L'appelante avait d'autres options que celle de démissionner

[22] Je conclus que l'appelante avait d'autres options que celle de démissionner quand elle l'a fait. Elle aurait pu conserver son emploi et postuler pour d'autres emplois jusqu'à ce qu'elle en trouve un avec plus d'heures. Je note que l'appelante travaillait pour son employeur permanent depuis mai 2023. Elle a seulement commencé à assumer son rôle temporaire à l'été 2023. Elle aurait donc été en mesure de chercher activement un autre emploi jusqu'en octobre 2023, et rien ne l'aurait empêchée de le faire aussi après cette date. Je ne suis pas convaincu que la seule solution raisonnable dans le cas de l'appelante était de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[23] J'admets que ses heures n'étaient pas suffisantes pour subvenir à ses besoins et que son poste permanent ne lui procurait pas une rémunération suffisante pour vivre. Il ne s'agissait pas d'une situation économiquement viable pour elle. Quoi qu'il en soit, son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle aurait pu conserver son emploi tout en cherchant un autre emploi. Le fait qu'elle ne l'ait pas fait est fatal à sa demande.

[24] Les tribunaux ont établi qu'une partie appelante a l'obligation de démontrer qu'elle a fait des démarches pour trouver un autre emploi avant de démissionner⁸. De

⁷ Voir le paragraphe 2 de la décision *Canada (Procureur général) c Trochimchuk*, 2011 CAF 268, et le paragraphe 1 de la décision *Canada (Procureur général) c Caron*, 2007 CAF 204.

⁸ Voir le paragraphe 5 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

plus, dans le cadre du régime d'assurance-emploi, il incombe à l'appelante de ne pas transformer un risque de chômage en certitude⁹.

Conclusion

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

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

Adam Picotte

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

⁹ Voir le paragraphe 32 de la décision *Canada (Procureur général) c Langlois*, 2008 CAF 18, et la décision *Tanguay c Commission d'assurance-chômage*, 1458-84.