



[TRADUCTION]

Citation : *OD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 757

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

## Décision

**Partie appelante :** O. D.

**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 (721592) datée du 7 mai 2025 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 3 juillet 2025

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

**Date de la décision :** Le 7 juillet 2025

**Numéro de dossier :** GE-25-1869

## **Décision**

### **Question en litige no 1 (Départ volontaire)**

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand il l'a fait. En effet, d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 29 décembre 2024.

### **Question en litige no 2 (Disponibilité pour travailler)**

[3] L'appel est rejeté.

[4] L'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant ses études. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi à partir du 6 janvier 2025.

## **Aperçu**

### **Question en litige no 1 (Départ volontaire)**

[5] L'appelant a quitté son emploi chez « X de la capitale nationale » le 31 décembre 2024 et a demandé des prestations d'assurance-emploi le 11 janvier 2025. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelant. Elle a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification, et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

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

[7] La Commission affirme que la décision de l'appelant de quitter son emploi [traduction] « priorisait » ses études plutôt que son emploi et qu'elle a été prise volontairement.

[8] L'appelant affirme avoir quitté son emploi en raison des exigences de son programme d'études à temps plein. Il ajoute que son horaire de travail chez son ancien employeur n'était pas flexible et que celui-ci ne voulait pas s'adapter à ses besoins. L'appelant affirme également que son emploi lui causait du stress et nuisait à sa santé.

### **Question en litige no 2 (Disponibilité pour travailler)**

[9] La Commission a décidé que l'appelant était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 6 janvier 2025 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Une partie prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'une partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[10] Je dois décider si l'appelant a prouvé qu'il était disponible pour travailler. L'appelant doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

[11] La Commission affirme que l'appelant n'était pas disponible parce qu'il était aux études à temps plein.

[12] L'appelant affirme qu'il était [traduction] « absolument impossible » de travailler tout en suivant son programme d'études.

### **Question en litige no 1 (Départ volontaire)**

[13] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification?

[14] Pour répondre à cette question, je dois d'abord examiner la question du départ volontaire de l'appelant. Je dois ensuite décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi.

## **Analyse**

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

[15] J'admets que l'appelant a quitté volontairement son emploi. L'appelant convient qu'il a quitté son emploi le 31 décembre 2024. Je ne vois aucune preuve qui contredise cela.

### **Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi**

[16] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[17] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>1</sup>. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que l'on était fondé à le faire.

[18] 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 circonstances<sup>2</sup>.

[19] C'est à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que démissionner était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique cela.

<sup>2</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>3</sup> Voir le paragraphe 4 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

[20] Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ. La loi énonce certaines des circonstances que je dois examiner<sup>4</sup>.

[21] Lorsque les circonstances s'appliquant à l'appelant seront établies, celui-ci devra démontrer que son départ était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui à ce moment-là<sup>5</sup>.

### **Les circonstances entourant la démission de l'appelant**

[22] L'appelant affirme que l'une des circonstances prévues par la loi s'applique. Plus précisément, il affirme que ses conditions de travail constituaient un danger pour sa santé.

[23] L'appelant a déclaré avoir quitté son emploi pour suivre un programme d'études à temps plein qui a débuté le 6 janvier 2025. Il a expliqué qu'il a quitté son emploi en raison du volume de travail qu'il s'attendait à avoir dans le cadre de son programme d'études.

[24] Toutefois, l'appelant a ajouté que son horaire de travail chez « X de la capitale nationale » n'offrait aucune flexibilité (pages GD2-36 et GD3-37 du dossier d'appel). L'appelant a aussi dit que son horaire de travail chez l'employeur lui causait du stress et qu'il se préoccupait de son hypertension. Néanmoins, l'appelant a déclaré que ses problèmes de santé ne l'avaient pas empêché de travailler auparavant.

[25] Je reconnais que l'appelant s'inquiétait pour sa santé en raison de l'horaire de travail qu'il avait chez l'employeur. Néanmoins, je ne peux pas accepter que l'horaire de travail de l'appelant constituait un danger pour sa santé parce qu'il a déclaré qu'il a principalement quitté son emploi pour suivre un programme d'études à temps plein qui a débuté le 6 janvier 2025.

---

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

<sup>5</sup> Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[26] En résumé, les circonstances qui existaient lorsque l'appelant a quitté son emploi étaient qu'il avait commencé un programme d'études à temps plein le 6 janvier 2025 et qu'il ne pouvait pas continuer de travailler en raison des exigences du programme d'études.

### **L'appelant avait d'autres solutions raisonnables**

[27] Je dois maintenant vérifier si la seule solution raisonnable dans le cas de l'appelant était de quitter son emploi quand il l'a fait.

[28] L'appelant affirme qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable parce que les exigences de son programme d'études à temps plein l'empêchaient de continuer à travailler. Il dit également que ses problèmes de santé s'ajoutaient à celui de quitter son emploi.

[29] La Commission n'est pas d'accord et affirme que la décision de l'appelant de quitter son emploi était fondamentalement un choix personnel qu'il a fait de sa propre initiative, plutôt qu'une nécessité imposée par des circonstances incontrôlables.

[30] Je juge que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables pour les raisons qui suivent.

[31] Premièrement, l'appelant aurait pu décider de commencer son programme d'études plus tard et demander à l'employeur s'il pouvait prendre un congé de maladie ou s'il était possible d'avoir des prestations de maladie. Je comprends que l'appelant a déclaré qu'il ne pensait pas que son employeur lui accorderait un congé de maladie pour de l'hypertension. Toutefois, si l'appelant était *si* préoccupé par son état de santé, il aurait pu envisager de reporter ses études et au moins s'informer auprès de son employeur de la possibilité de prendre un congé de maladie ou de recevoir des prestations de maladie.

[32] Deuxièmement, l'appelant aurait pu faire le choix personnel de continuer à travailler au lieu de faire des études. Je reconnais que l'appelant avait l'intention d'aller au collège depuis un certain temps. Je sais aussi qu'il avait obtenu des subventions et

des prêts pour suivre son programme d'études à temps plein au Collège Algonquin. Toutefois, la jurisprudence a toujours confirmé le principe selon lequel quitter son emploi pour faire des études n'était pas une « justification<sup>6</sup> ».

[33] Compte tenu des circonstances entourant la démission de l'appelant, son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas, pour les raisons mentionnées ci-dessus.

[34] Cela signifie que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi.

### **Témoignage supplémentaire de l'appelant**

[35] Je reconnais que l'appelant a déclaré que son horaire de travail chez l'employeur n'était [traduction] « pas du tout flexible » et que l'employeur ne voulait pas s'adapter à ses besoins. Néanmoins, l'appelant avait toujours la solution raisonnable de chercher un autre emploi avant de démissionner s'il souhaitait avoir un horaire de travail différent. Toutefois, je tiens à souligner que l'appelant a déclaré qu'il a quitté son emploi en raison du volume de travail qu'il s'attendait à avoir dans le cadre de son programme d'études à temps plein qui a débuté le 6 janvier 2025.

[36] Enfin, je comprends que l'appelant a pris de nombreuses dispositions pour fréquenter le collège à temps plein à compter du 6 janvier 2025. J'admets également que l'appelant avait de bonnes raisons personnelles de quitter son emploi pour aller à l'école. Toutefois, la jurisprudence a toujours confirmé le principe selon lequel avoir une bonne raison personnelle n'est pas la même chose qu'avoir une justification pour quitter un emploi<sup>7</sup>.

### **Question en litige no 2 (Disponibilité pour travailler)**

[37] L'appelant était-il disponible pour travailler pendant ses études?

---

<sup>6</sup> Voir les décisions *Macleod c Canada (Procureur général)* 2010 CAF 301; et *Beaulieu c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 133.

<sup>7</sup> La décision *Imran c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 17 a confirmé le principe selon lequel une bonne raison ou un motif valable ne sont pas la même chose qu'une « justification ».

## Analyse

[38] Deux articles de loi différents exigent qu'une partie prestataire démontre sa disponibilité pour le travail. La Commission a décidé que l'appelant était inadmissible selon ces deux articles. Il faut donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[39] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>8</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables<sup>9</sup> ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[40] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable<sup>10</sup>. La jurisprudence énonce trois éléments qu'une partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens<sup>11</sup>. Je vais examiner ces éléments ci-dessous.

[41] La Commission a décidé que l'appelant était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[42] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler<sup>12</sup>. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie qu'on peut supposer que les personnes qui sont aux études ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve montre qu'elles étudient à temps plein.

---

<sup>8</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>9</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>11</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>12</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[43] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelant n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, je vérifierai s'il était disponible selon les deux articles de loi sur la disponibilité.

### **Présumer que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler**

[44] La présomption selon laquelle les personnes qui sont aux études ne sont pas disponibles pour travailler s'applique seulement aux personnes qui étudient à temps plein.

[45] L'appelant convient qu'il est étudiant à temps plein et je ne vois aucune preuve du contraire. J'admets donc qu'il est aux études à temps plein.

### **L'appelant est étudiant à temps plein**

[46] L'appelant est étudiant à temps plein. Cependant, la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire que l'on peut démontrer qu'elle ne s'applique pas). La Cour d'appel fédérale affirme que je dois effectuer une analyse contextuelle pour décider si l'appelant a réfuté la présomption de non-disponibilité<sup>13</sup>.

[47] L'appelant affirme qu'il *n'était pas* disponible pour travailler pendant qu'il suivait son programme d'études à temps plein au Collège Algonquin.

[48] La Commission affirme que l'appelant n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant qu'il suivait un cours à temps plein, parce qu'il a admis qu'il n'était pas disponible pour travailler, et que cela est une exigence de disponibilité prévue par la loi.

[49] Je juge que l'appelant n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité parce qu'il a déclaré qu'il était [traduction] « absolument impossible » pour lui de suivre un

---

<sup>13</sup> Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

programme et de travailler. À cet égard, je félicite l'appelant pour son témoignage franc et sa volonté de fournir son horaire de cours (page GD2-28 du dossier d'appel).

[50] Bref, l'appelant n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler.

[51] Je vais maintenant me prononcer sur les articles de loi qui traitent de la disponibilité.

### **Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi**

[52] Le premier article de loi dont je vais tenir compte dit qu'une partie prestataire doit prouver que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables<sup>14</sup>.

[53] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelant étaient habituelles et raisonnables<sup>15</sup>. Je dois vérifier si ses démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelant doit avoir cherché un emploi convenable de façon continue.

[54] Je dois aussi tenir compte des démarches de l'appelant pour trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* dresse la liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples<sup>16</sup> :

- a) évaluer les possibilités d'emploi;
- b) communiquer avec des employeurs potentiels;
- c) postuler pour des emplois.

[55] La Commission affirme que l'appelant n'en a pas fait assez pour essayer de se trouver un emploi. Plus précisément, la Commission soutient que la nature de

---

<sup>14</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>15</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>16</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

l'engagement de l'appelant envers ses études l'a directement empêché d'être disponible pour travailler.

[56] L'appelant affirme qu'il n'avait aucune disponibilité pour travailler pendant ses études.

[57] Je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail, parce qu'il a déclaré qu'il n'était pas disponible pour travailler lorsqu'il a commencé à fréquenter le collège à temps plein le 6 janvier 2025.

[58] En résumé, l'appelant n'a pas prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

### **Capable de travailler et disponible à cette fin**

[59] Je dois aussi vérifier si l'appelant était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable<sup>17</sup>. La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte pour rendre ma décision. L'appelant doit prouver les trois choses suivantes<sup>18</sup> :

- a) Il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter excessivement ses chances de retourner travailler.

[60] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois tenir compte de l'attitude et de la conduite de l'appelant<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>18</sup> Ces trois éléments figurent dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. La présente décision paraphrase ces trois éléments en langage clair.

<sup>19</sup> Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

### **Vouloir retourner travailler**

[61] L'appelant n'a pas démontré qu'il voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert. Je tire cette conclusion parce que l'appelant a été franc dans son témoignage lorsqu'il a dit qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant ses études.

### **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[62] L'appelant n'a fait aucune démarche pour trouver un emploi convenable.

[63] J'ai tenu compte de la liste d'activités de recherche d'emploi donnée ci-dessus pour rendre une décision par rapport à ce deuxième élément. Cette liste est fournie à titre indicatif uniquement<sup>20</sup>.

[64] L'appelant a dit précisément qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[65] Ces démarches n'étaient pas suffisantes pour répondre aux exigences de ce deuxième élément, parce que l'appelant a précisément déclaré qu'il ne faisait aucune démarche pour se trouver du travail pendant ses études à temps plein.

### **Limiter excessivement ses chances de retourner travailler**

[66] L'appelant a établi des conditions personnelles qui ont limité excessivement ses chances de retourner travailler.

[67] Il a déclaré qu'il lui était [traduction] « absolument impossible » de travailler pendant ses études.

[68] La Commission soutient que la nature de l'engagement de l'appelant envers ses études l'a directement empêché d'être disponible pour travailler.

---

<sup>20</sup> Je ne suis pas obligé de tenir compte de la liste des activités de recherche d'emploi pour rendre ma décision par rapport à ce deuxième élément. Dans la présente affaire, je peux me servir de la liste à titre indicatif seulement.

[69] J'estime que l'appelant a limité excessivement ses chances de retourner travailler, parce qu'il a déclaré qu'il n'était « pas disponible » pour travailler pendant qu'il étudiait à temps plein au Collège Algonquin.

**Alors, l'appelant était-il capable de travailler et disponible à cette fin?**

[70] Selon mes conclusions, je juge que l'appelant n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **Conclusion**

### **Question en litige no 1 (Départ volontaire)**

[71] Je conclus que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations à compter du 29 décembre 2024.

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

### **Question en litige no 2 (Disponibilité pour travailler)**

[73] L'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi à compter du 6 janvier 2025.

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

*Gerry McCarthy*

Membre de la division  
générale

Section de l'assurance-  
emploi