



Citation : *SM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 810

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

Décision

Partie appelante : S. M.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (725993) datée du 12 juin 2025 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Manon Sauvé

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 14 juillet 2025

Personnes présentes à l'audience : L'appelante
Le conjoint de l'appelante

Date de la décision : Le 21 juillet 2025

Numéro de dossier : GE-25-1975

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelante n'était pas justifiée de quitter un emploi. En effet, compte tenu de toutes les circonstances, il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

[3] Par conséquent, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] Depuis 2019, l'appelante occupe un emploi spécialisé pour une entreprise pénalisée dans la conception de système informatique. Le 21 octobre 2023, elle est mise à pied en raison d'un manque de travail. Elle présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Une période de prestations est établie à partir du 15 octobre 2023.

[5] Parallèlement à son emploi, elle commence en septembre 2023 à faire de la surveillance à l'école de sa fille sur l'heure du diner. Elle veut s'assurer que son intégration se passe bien. Son emploi lui permet de le faire, parce qu'elle travaille à domicile. Elle peut ainsi gérer son temps sur l'heure du lunch.

[6] Après 13 heures de travail au service de garde à l'école que fréquente sa fille, elle cesse d'y participer le 27 octobre 2023. Elle constate que sa fille est bien intégrée et qu'elle doit être disponible pour la recherche d'un nouvel emploi dans son domaine. Elle doit être en mesure de se libérer rapidement pour une entrevue. En fait, elle n'a plus la même facilité à gérer son temps.

[7] Le 7 novembre 2023, la Commission scolaire émet un relevé d'emploi. Elle mentionne que l'appelante a quitté volontairement son emploi.

[8] Le 8 mars 2024, la Commission enquête sur les motifs pour lesquelles l'appelante a quitté son emploi volontairement à la Commission scolaire. Elle conclut que l'appelante n'était pas justifiée de quitter son emploi. En fait, il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable, elle aurait dû conserver son emploi avant de trouver un autre emploi.

[9] L'appelante n'est pas d'accord avec la Commission. Il ne s'agissait pas d'un emploi qu'elle occupe habituellement. Elle a juste fait quelques à la Commission scolaire pour aider sa fille à s'intégrer. Ce ne sont pas les quelques heures qui lui auraient permis de subvenir à ses besoins et d'être disponible pour se trouver un emploi convenable.

Question que je dois examiner en premier

Service d'un interprète

[10] L'appelant a déposé un avis d'appel en mentionnant qu'elle voulait les services d'un interprète espagnol. Une date d'audience a été fixée le 14 juillet 2025. Le 11 juillet 2025, je suis informée que l'interprète ne pourra être présent à l'audience.

[11] Je demande à un membre du personnel de communiquer avec l'appelante, afin de l'informer de la situation. L'audience peut être reportée pour ce motif.

[12] L'appelante veut procéder le 14 juillet 2025 sans la présence d'un interprète. Elle sera accompagnée de son conjoint.

[13] En début de l'audience, j'ai expliqué à l'appelante que son conjoint ne peut pas servir d'interprète. J'ai avisé l'appelante que si je constatais qu'elle ne comprenait pas le français suffisamment, je reporterais l'audience à tout moment.

[14] Finalement, l'appelante a été en mesure de se faire comprendre et de me comprendre en français.

Question en litige

[15] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?

[16] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire de l'appelante. Je dois ensuite décider si elle était justifiée de quitter volontairement son emploi.

Analyse

Les parties sont d'accord sur le fait que l'appelante a quitté volontairement son emploi

[17] J'accepte le fait que l'appelante a quitté volontairement son emploi. L'appelante reconnaît qu'elle a quitté son emploi le 27 octobre 2023. Je n'ai aucune preuve du contraire.

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

[18] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était justifié.

[19] La loi explique qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances dans son cas².

[20] L'appelante est responsable de prouver que son départ était justifié³. 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

¹ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

raisonnable. Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand l'appelante a quitté son emploi.

[21] Je retiens que l'appelante occupe un emploi spécialisé dans le domaine des technologies informatiques. Lors de la fin de son emploi chez X, elle gagne un salaire d'environ 90 000 \$ par année. Il s'agit d'un emploi en télétravail qui lui permet une certaine flexibilité. Ainsi, sa fille a commencé l'école à l'automne 2023. Comme elle voulait que son intégration se passe bien, elle a accepté de faire de la surveillance à l'heure du dîner à l'école de son enfant. Son horaire de travail lui permettait de le faire. Elle a travaillé 13 heures au total avant de quitter cet emploi. Elle aurait bien effectué ce travail bénévolement, mais la Commission scolaire l'a rémunérée.

[22] L'appelante déclare qu'elle a quitté son emploi, afin d'être disponible pour sa recherche d'emploi. Elle ne voulait pas avoir de contraintes si elle devait se présenter pour une entrevue dans son domaine d'expertise. Elle pouvait être convoquée à une entrevue à tout moment. Elle n'avait plus de flexibilité de son horaire comme avant. Elle devait se consacrer à la recherche d'un emploi dans son domaine d'expertise qui est très bien rémunéré.

[23] Pour sa part, la Commission soutient que le départ de l'appelante n'était pas une solution raisonnable. Elle aurait dû conserver son emploi à temps partiel jusqu'à ce qu'elle trouve un nouvel emploi. Le travail à la Commission scolaire s'effectuait sur l'heure du dîner, ce qui n'était pas un obstacle à la recherche d'un emploi.

[24] La Commission considère que le départ volontaire ne peut pas se justifier par le fait que l'appelante n'avait plus besoin d'aider sa fille à s'intégrer à l'école, qu'elle était très peu rémunérée pour son travail, qu'elle ne connaissait pas la Loi et qu'elle voulait être plus disponible pour se chercher un emploi.

[25] Après avoir étudié le dossier, entendu l'appelante et pris en compte les observations des parties, j'estime que l'appelante n'était pas justifiée de quitter volontairement son emploi. En fait, il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

[26] La cause de l'appelante a toute ma sympathie. Je comprends son intention, lorsqu'elle a décidé de travailler à l'école de sa fille pendant la période du dîner. Il s'agit d'une initiative fort louable.

[27] Cependant, la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Campeau*⁴, qui a des similitudes avec la présente affaire, a décidé que la prestataire n'était pas justifiée de quitter volontairement son emploi. Une solution raisonnable était de conserver son emploi même si elle était moins rémunérée et que l'emploi était temporaire.

[28] Dans cette cause, la prestataire quitte son emploi de cuisinière dans une institution pour suivre son conjoint dans une autre province. Elle présente une demande de prestations et une période de prestation est établie. En parallèle, elle accepte un emploi moins bien rémunéré dans l'entretien ménager. Constatant qu'il est peu payant, qu'elle travaille peu d'heures et que la situation est temporaire, elle quitte son emploi. La Commission est avisée de la situation, lorsqu'un relevé d'emploi est produit.

[29] La Cour d'appel fédérale a reconnu que la prestataire était une personne travaillante qui avait une méconnaissance du régime d'assurance-emploi. Toutefois, elle a déterminé que le départ de la prestataire n'était pas une solution raisonnable. En effet, dans les circonstances, l'appelante aurait dû conserver son emploi jusqu'à ce qu'elle se trouve un nouvel emploi.

[30] Dans la présente affaire, je comprends qu'une partie des difficultés de l'appelante sont en lien avec sa méconnaissance du régime de l'assurance-emploi. Mais cela n'est pas une raison pour ne pas appliquer la Loi. Dans l'arrêt *Campeau*, la Cour a mentionné :... la bonne foi et l'insuffisance du revenu ne constituent pas une justification au sens de l'article 30 de la Loi l'autorisant à abandonner son emploi et à en faire supporter le coût au système d'assurance-emploi »⁵.

[31] Dans ce contexte, j'estime que l'appelante n'était pas justifiée de quitter volontairement son emploi. Une solution raisonnable était de conserver son emploi, de

⁴ Canada (Procureur général) c. *Campeau*, 2006 CAF 376 (CanLII)

⁵ Canada (Procureur général) c. *Campeau*, 2006 CAF 376 (CanLII) paragraphe 21

s'absenter lors des entrevues avec un employeur potentiel et de finalement quitter son emploi lorsqu'elle aurait un nouvel emploi. Le salaire aurait été réparti sur les semaines de chômage⁶.

Conclusion

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

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

Manon Sauvé

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

⁶ Canada (Procureur général) c. Campeau, 2006 CAF 376 (CanLII) paragraphe 20