

[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. R. V.*, 2015 TSSDA 1308

Date : Le 10 novembre 2015

Numéro de dossier : AD-14-449

DIVISION D'APPEL

Entre:

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Appelante

et

R. V.

Intimé

Décision rendue par Pierre Lafontaine, membre de la division d'appel

Audience tenue par téléconférence le 3 novembre 2015

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli, la décision de la division générale datée du 24 juillet 2014 est annulée et l'appel de l'intimé devant la division générale est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Le 24 juillet 2014, la division générale du Tribunal a établi que :

- L'intimé était fondé à quitter son emploi selon les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « *Loi* »).

[3] L'appelant a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 15 août 2014. La permission d'en appeler a été accordée par la division d'appel le 10 mars 2015.

MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a tenu audience par téléconférence pour les motifs suivants :

- La complexité de la ou des questions en litige.
- Le fait que la crédibilité des parties ne figurera probablement pas au nombre des questions principales.
- L'information au dossier, y compris le besoin de renseignements supplémentaires.
- L'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

[5] L'appelante était représentée à l'audience par Helena Kitova. L'intimé n'était pas présent à l'audience bien qu'il ait reçu communication de l'avis d'audience le 2 juin 2015.

DROIT APPLICABLE

[6] Selon le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a 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.

QUESTION EN LITIGE

[7] Le Tribunal doit déterminer si la division générale a commis une erreur de fait et de droit en concluant que l'intimé était fondé à quitter son emploi selon les articles 29 et 30 de la *Loi*.

ARGUMENTS

[8] L'appelante présente les arguments suivants à l'appui de l'appel :

- Elle ne conteste pas la décision de la division générale portant sur la question de la disponibilité. Elle soutient toutefois que la division générale a commis une erreur en concluant que l'intimé avait volontairement quitté son emploi, accueillant de ce fait l'appel sur la question du départ volontaire.
- La division générale a commis une erreur en déterminant que le non-respect des heures de cours de l'intimé de la part de l'employeur satisfaisait aux exigences du sous-alinéa 29c)(xiii) de la *Loi*.

- Peu importe que l'employeur ait consenti à ce que l'intimé soit moins disponible pour travailler à l'automne, c'était l'intimé, non l'employeur qui avait été à l'origine de la cessation d'emploi.
- La Cour d'appel fédérale confirme qu'une décision de l'employé de poursuivre des études qui limitent sa disponibilité est considérée comme un départ volontaire de la part de l'employé parce que [traduction] « le fait d'être sans emploi » résulte d'une condition créée de sa propre initiative.
- L'application correcte du critère juridique aux faits de l'espèce mène à la conclusion raisonnable qu'il n'y avait pas de justification et que l'intimé doit donc être exclu du bénéfice des prestations en application du paragraphe 30(1) de la *Loi*.
- Une solution raisonnable pour l'intimé aurait été de conserver son emploi. Il avait peut-être un choix personnel valable de se concentrer sur ses cours tout en demandant de travailler en fonction de son horaire, mais la Cour d'appel fédérale confirme que dans ces cas, la décision de l'intimé ne devrait pas se faire aux frais de la caisse d'assurance-emploi.
- La division générale a commis une erreur et elle demande à la division d'appel de rendre la décision qui aurait dû être rendue conformément au paragraphe 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[9] L'intimé n'a présenté aucun argument à l'encontre de l'appel.

NORME DE CONTRÔLE

[10] L'appelante fait valoir que la norme de contrôle applicable aux questions mixtes de fait et de droit est celle de la décision raisonnable – *Blais c. Canada (PG)*, 2011 CAF 320.

[11] L'intimé n'a présenté aucune observation sur la norme de contrôle applicable.

[12] Le Tribunal reconnaît que la Cour d'appel fédérale a déterminé que la norme de contrôle applicable à la décision d'un conseil arbitral (maintenant la division générale) ou d'un juge-arbitre (maintenant la division d'appel) relativement à des questions de droit est celle de la décision correcte – *Martens c. Canada (Procureur général)*, et que la norme de contrôle applicable à des questions de fait et de droit est celle de la décision raisonnable – *Blais c. Canada (PG)*, 2011 CAF 320, *Canada (PG) c. Hallée*, 2008 CAF 159.

ANALYSE

[13] L'intimé n'était pas présent à l'audience bien qu'il ait reçu communication de l'avis d'audience le 2 juin 2015. Le Tribunal a donc tenu l'audience en application de l'article 12.(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

[14] La division générale a accueilli l'appel interjeté par l'appelante en tirant les conclusions suivantes :

[Traduction]

« [31] Le Tribunal estime qu'étant donné que l'employeur n'a pas respecté l'entente précédemment convenue au sujet de l'horaire de travail du prestataire, il y avait eu une violation de l'entente de travail du prestataire. Par conséquent, le Tribunal conclut que, eu égard au non-respect des conditions de l'entente par l'employeur, le prestataire satisfait aux exigences du sous-alinéa 29c)(xiii) de la *Loi*, car l'employeur a créé une pression induite sur le prestataire pour qu'il quitte son emploi.

[32] Le Tribunal estime en outre que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi. Le Tribunal conclut que, compte tenu du moment où est survenu le non-respect de l'entente par l'employeur, le prestataire n'a pas été en mesure d'explorer les options avec la Commission, car les cours avaient déjà commencé. Après que des discussions avec le directeur général n'ont pas permis de résoudre le problème, le prestataire a démontré que le départ ou le congé constituait la seule solution raisonnable dans son cas. »

[15] En toute déférence, la décision de la division générale ne peut être maintenue.

[16] La preuve non contestée devant la division générale démontre que l'intimé a décidé de retourner aux études et a proposé à l'employeur une modification de son horaire de travail. L'employeur, après avoir accepté initialement d'adapter l'horaire de travail de l'intimé à ses heures de cours, a continué à lui fixer des journées de travail normales durant

les heures de cours. L'intimé estimait que ses études passaient en premier et a décidé de quitter son emploi. C'était clairement l'intimé, non l'employeur qui avait été à l'origine de la cessation d'emploi. Une solution raisonnable pour l'intimé aurait été de conserver son emploi.

[17] En l'espèce, la perte d'emploi fait suite à la décision de l'intimé de poursuivre ses études dans des conditions qui ne lui permettaient pas d'être disponible comme avant.

[18] Il est de jurisprudence constante que le départ volontaire d'un emploi pour entreprendre des études ne constitue pas une « justification » selon la *Loi* : *Canada (PG) c. King*, 2011 CAF 29, *Canada (PG) c. MacLeod*, 2010 CAF 201, *Canada (PG) c. Beaulieu*, 2008 CAF 133, *Canada (PG) c. Caron*, 2007 CAF 204, *Canada (PG) c. Côté*, 2006 CAF 219, *Canada (PG) c. Bois*, 2001 CAF 175.

[19] La Cour d'appel fédérale a constamment répété que l'employé qui quitte volontairement son emploi aux fins de suivre un cours de formation qui n'est pas autorisé par la Commission a certes, sur le plan personnel, un excellent motif pour agir. Mais il nous paraît contraire aux principes mêmes qui sont à la base du système d'assurance-chômage que cet employé puisse faire supporter par les contribuables à la caisse le poids économique de sa décision.

[20] Par conséquent, la division générale ne pouvait raisonnablement conclure que l'intimé était fondé à quitter volontairement son emploi.

[21] Pour les motifs susmentionnés, l'appel est accueilli.

CONCLUSION

[22] L'appel est accueilli, la décision de la division générale datée du 24 juillet 2014 est annulée et l'appel de l'intimé devant la division générale est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel