



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 348

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-3432

ENTRE :

B. M.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Candace Salmon

DATE DE L'AUDIENCE : Le 21 mars 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 17 avril 2018

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté, car l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi.

APERÇU

[2] L'appelant travaillait dans un restaurant rapide. Après avoir attendu plusieurs mois qu'un programme d'études particulier soit offert dans sa région, l'appelant a été accepté lorsque le programme finalement été offert en août 2017. L'appelant a quitté son emploi pour étudier, et, lorsqu'il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) à la Commission de l'assurance-emploi du Canada (intimée), la demande a été refusée étant donné qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification. L'appelant croyait qu'il pouvait quitter son emploi et obtenir des prestations d'AE étant donné que le programme d'étude était financé en partie par le gouvernement. L'appelant a interjeté appel devant le Tribunal afin d'infirmier la décision selon laquelle il avait volontairement quitté son emploi sans justification et de lui permettre de toucher des prestations d'AE pendant ses études.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] **Question en litige n° 1** : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi?

[4] **Question en litige n° 2** : Le cas échéant, l'appelant était-il fondé à volontairement quitter son emploi?

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[5] L'appelant était représenté par sa mère, qui a également fait une déclaration solennelle à titre de témoin et qui a donné un témoignage avant de présenter des observations au nom de l'appelant.

ANALYSE

[6] Un prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'AE s'il a quitté volontairement un emploi sans justification (*Loi sur l'assurance-emploi [Loi]*, par. 30(1)). Le prestataire est fondé à

quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas (*Loi*, al. 29c)).

[7] Le fardeau de la preuve appartient à l'intimée, c'est-à-dire qu'elle doit prouver que l'appelant a volontairement quitté son emploi; une fois que ce fait est établi, il incombe à l'appelant de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi. Pour établir qu'il était fondé à agir ainsi, l'appelant doit démontrer qu'il n'avait d'autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances (*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c. Imran*, 2008 CAF 17). Le terme « fardeau » vise à décrire la partie qui doit fournir la preuve nécessaire relativement à sa preuve afin de satisfaire au critère juridique. En l'espèce, le fardeau de la preuve correspond à la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il faut établir s'il est « plus probable que le contraire » que les événements aient eu lieu de la manière décrite.

Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi?

[8] Le critère juridique dans les cas de départ volontaire consiste à savoir si l'appelante avait le choix de conserver ou de quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56).

[9] Le Tribunal conclut que l'appelant a volontairement quitté son emploi. Selon le formulaire pour la demande initiale de prestations, la dernière journée de travail a été le 4 août 2017, et le motif de cessation d'emploi était le manque de travail. Ce formulaire a été rempli par l'appelant, qui a également confirmé dans le formulaire de demande qu'il avait l'intention de suivre un programme de formation du 8 août 2017 au 20 octobre 2017 et qu'il a rempli ce formulaire par lui-même. Selon le relevé d'emploi de l'appelant, le motif de production du document est le code « E », qui correspond au motif de « départ volontaire / retour aux études ».

[10] L'appelant a par la suite précisé à l'intimée que l'employeur a refusé sa demande de licenciement pour retourner aux études. Il a donc démissionné afin de suivre le programme de formation et il n'a pas obtenu l'autorisation de l'intimé ou d'un pouvoir désigné pour

démissionner avant son départ. L'employeur a également confirmé que l'appelant a démissionné pour retourner aux études.

[11] Même si l'orientation vers la formation par un pouvoir désigné sera abordée de façon approfondie au moment d'examiner la question de savoir si l'appelant avait une justification, le Tribunal estime que l'appelant a volontairement quitté son emploi parce qu'il a choisi de le faire. Le premier volet du critère a été rempli.

Question en litige n° 2 : L'appelant était-il fondé à volontairement quitter son emploi?

[12] Le Tribunal conclut que l'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi.

[13] Le critère juridique permettant d'établir si le départ volontaire d'un emploi est justifié, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, consiste à savoir si le prestataire n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi (*Loi*, art. 29; *White*, précité).

[14] Toutefois, le terme « justification » n'est pas synonyme de « raison valable ». La question ne consiste pas à savoir s'il était raisonnable pour l'appelant de quitter son emploi, mais bien à savoir si la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, était qu'il quitte son emploi (*Imran*, précité; *Canada (Procureur général) c. Laughland*, 2003 CAF 12). La liste des circonstances énumérées quant à la justification à l'alinéa 29c) n'est ni limitative ni exhaustive, mais cerne le genre de circonstances dont il faut tenir compte (*Canada (Procureur général) c. Campeau*, 2006 CAF 376; *Canada (Procureur général) c. Lessard*, 2002 CAF 469).

[15] À l'audience, l'appelant a confirmé avoir quitté son emploi pour suivre un programme de formation et ne pas se souvenir d'avoir demandé un congé avant de démissionner. Son employeur a déclaré que l'appelant n'a pas présenté une demande de congé. L'appelant et son témoin, à savoir sa mère, ont confirmé que ni l'un ni l'autre n'avait fait des recherches concernant les mesures qu'une personne devait prendre pour être admissible aux prestations d'AE.

[16] L'appelant a initialement déclaré à l'intimée qu'il a été orienté vers un programme de formation et qu'il communiquerait avec son coordonnateur de la formation afin d'avoir

l'autorisation de quitter son emploi. L'appelant a par la suite déclaré ne pas avoir cherché à être orienté ou ne pas avoir été orienté vers un programme de formation par un pouvoir désigné. La direction du programme d'études a précisé à l'intimée que l'appelant a été orienté au moyen d'un programme gouvernement, mais que l'appelant n'aurait pas été au courant de cette orientation étant donné que la direction a communiqué avec le ministère au nom de l'appelant. L'appelant a déclaré ne pas avoir interagi directement avec le ministère, car l'établissement d'enseignement l'a fait à sa place. Il ne savait donc pas qu'il devait obtenir l'autorisation de quitter son emploi. L'intimée est d'avis qu'un prestataire doit communiquer avec le pouvoir d'orientation pour obtenir la permission de démissionner avant de le faire et que la démission ne peut pas être acceptée de manière rétroactive. Cependant, il s'agit d'une exigence de la politique, et cette exigence n'est pas conforme aux exigences prévues par la *Loi*.

[17] L'appelant a déclaré à l'audience que, avant de quitter son emploi, il a rendu visite à un bureau gouvernemental pour poser des questions sur l'obtention d'un financement de la formation. Il a déclaré que l'agent lui a dit qu'il n'était pas capable de quitter son emploi sans permission, mais il n'a pas compris qui était la personne étant capable de lui donner cette permission. La représentante de l'appelant a soutenu que celui-ci a discuté avec son employeur et l'a informé qu'il allait démissionner, mais il a demandé d'attendre avant de remplir tout document administratif parce qu'il n'était pas certain du moment où il obtiendrait l'approbation pour la formation. L'appelant a quitté son emploi après avoir reçu l'approbation du gouvernement provincial pour la formation et après que ce dernier ait accepté de payer une partie des frais de scolarité. L'appelant croyait que cela signifiait qu'il avait reçu l'approbation. Rien dans la preuve ne démontrait qu'on avait déjà dit à l'appelant qu'il pouvait ou devrait quitter son emploi.

[18] L'appelant a déclaré à maintes reprises avoir quitté son emploi afin de suivre un programme de formation. Le retour aux études ne constitue pas un facteur énuméré à l'alinéa 29c) de la *Loi*, et la Cour d'appel fédérale a toujours conclu que le départ volontaire d'un emploi pour suivre un cours qui n'est pas autorisé par la Commission ne constitue pas une justification au sens de la *Loi* (*Canada (Procureur général) c. Shaw*, 2002 CAF 325, *Canada (Procureur général) c. Tourangeau*, A-30-00). Il existe cependant une exception : les prestataires qui quittent un emploi pour suivre un cours vers lequel ils ont été orientés par un

pouvoir désigné par l'intimée (ou l'intimée elle-même) sont considérés comme des personnes étant fondées à quitter leur emploi. L'appelant fait valoir qu'il a été orienté vers un programme de formation et qu'il devrait être admissible aux prestations d'AE; l'intimée soutient que l'appelant n'a pas été orienté vers un programme de formation. Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il a été orienté vers une formation et qu'il était ainsi fondé à quitter son emploi. L'appelant a déclaré qu'une partie de ses frais de scolarité était payée par le gouvernement provincial, mais aucune autre preuve n'appuie l'affirmation concernant son orientation. De plus, il n'existe aucune preuve selon laquelle le gouvernement provincial a informé l'appelant que celui-ci pouvait quitter son emploi pour suivre un programme de formation. Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas été orienté vers la formation par un pouvoir désigné.

[19] L'intimée a souligné dans les registres téléphoniques que l'appelant a donné des réponses contradictoires et qu'il ne pouvait pas expliquer certains renseignements. L'employeur n'était pas certain si l'appelant était intentionnellement évasif. Il a dit à l'intimée que l'appelant avait un trouble d'apprentissage, qu'il lui fallait parfois du temps pour comprendre et qu'il a parfois de la difficulté à comprendre et à expliquer des choses. Cela a été répété par la représentante de l'appelant qui a soutenu qu'il avait toujours eu droit à des mesures d'adaptation à l'école et au travail, et que, même s'il avait un rendement malgré ses limitations, il a bel et bien constaté des obstacles quant à sa capacité de communiquer et à comprendre des renseignements complexes. Un bureau de placement spécialisé dans l'aide aux personnes invalides à chercher un emploi a fait subir un test à l'appelant en 2014, et l'évaluation psychologique a permis de conclure que ses capacités cognitives étaient extrêmement faibles, qu'il avait de la difficulté à exprimer ses idées dans un peu de mots et qu'il avait une très faible capacité de compréhension de l'oral.

[20] Le Tribunal reconnaît les limitations désignées de l'appelant et il éprouve de la sympathie à l'égard de la position de ce dernier, mais il n'y a aucun fondement juridique permettant de conclure à l'existence d'une justification pour quitter son emploi en raison de ses difficultés à naviguer dans le processus et les exigences concernant la demande. En ce qui concerne les affaires où la décision rendue pourrait sembler injuste en surface, la Cour d'appel fédérale a conclu ce qui suit :

[...] des règles rigides sont toujours susceptibles de donner lieu à des résultats sévères qui paraissent en contradiction avec les objectifs du régime législatif. Toutefois, aussi tentant que cela puisse être dans certains cas (et il peut bien s'agir en l'espèce de l'un de ces cas), il n'est pas permis aux arbitres de réécrire la loi ou de l'interpréter d'une manière contraire à son sens ordinaire (*Canada (Procureur général) c. Knee*, 2011 CAF 301).

Bien que le résultat puisse être dur à accepter, le Tribunal doit respecter la loi et rendre des décisions fondées sur la loi, les règlements et les précédents établis par les tribunaux qui sont pertinents.

[21] Selon l'ensemble de la preuve dont il dispose, le Tribunal conclut que l'appelant a quitté son emploi avant ses études. Il est bien établi par les tribunaux que le fait de quitter son emploi pour poursuivre des études non autorisées par l'intimée ne constitue pas une justification au sens de la *Loi* (*Canada (Procureur général) c. Côté*, 2006 CAF 219; *Shaw*, précité).

[22] La décision prise par l'appelant de retourner aux études est un choix personnel, et, bien qu'un choix personnel puisse constituer un motif valable, cela n'est pas synonyme avec le fait qu'il est tenu de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi et avec le fait de faire supporter par d'autres le fardeau du chômage de son chômage (*White*, précité; *Tanguay*, précité).

[23] En ce qui concerne l'ensemble des circonstances et selon la prépondérance des probabilités, le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Par conséquent, il n'était pas fondé à quitter son emploi. L'appelant a pris la décision personnelle de quitter son emploi et de suivre un programme de formation. Il aurait pu conserver son emploi et demander des quarts en fonction de son horaire de cours ou il aurait pu chercher à obtenir un autre emploi offrant des horaires souples avant de quitter son emploi. L'appelant aurait pu communiquer avec son coordonnateur de formation pour obtenir de plus amples renseignements sur le programme et être orienté vers la formation ou il aurait pu demander congé étant donné que le cours était d'une durée de 12 semaines seulement. L'appelant a rencontré un agent du gouvernement pour discuter du financement de la formation avant de quitter son emploi et il a admis qu'on lui a dit qu'il ne pouvait pas démissionner sans avoir obtenu la permission. Cependant, lorsque sa bourse de formation a été approuvée, il n'a pas

confirmé qu'il était autorisé à quitter son emploi. L'appelant a également déclaré ne pas avoir cherché à obtenir les exigences prévues pour l'obtention de prestations d'AE avant de quitter son emploi.

[24] Pour avoir gain de cause en l'espèce, l'appelant doit prouver qu'il était fondé à quitter son emploi et qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait. L'appelant avait de nombreuses autres solutions que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait, y compris celles d'être orientée vers la formation, de conserver son emploi ou de chercher à obtenir un autre emploi avant de quitter son emploi. Les capacités cognitives réduites de l'appelante ne peuvent pas l'emporter sur la *Loi* et les exigences de celle-ci en ce qui concerne le départ volontaire et l'exclusion. En l'espèce, l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi.

CONCLUSION

L'appel est rejeté. Même si l'appelant a quitté son emploi pour suivre un programme qui était en partie financé par le gouvernement en vue d'améliorer son employabilité, le Tribunal conclut, en tenant compte de l'ensemble des circonstances, que l'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi au moment où il l'a fait. L'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'AE en application des articles 29 et 30 de la *Loi*.

Candace R. Salmon
Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTIONS :	B. M., appelant M. E., représentante de l'appelant

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

29 Pour l'application des articles 30 à 33 :

a) « emploi » s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;

b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre, **(iii)** de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

- (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,
- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

30 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

- a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;
- b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations — qu'elle soit initiale ou non — n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.