



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. W. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 366

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-3840

ENTRE :

S. W.

Appelante

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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : 1^{er} mai 2018

DATE DE LA DÉCISION : 2 mai 2018

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. Je conclus que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi lorsqu'elle l'a fait, car, compte tenu de toutes les circonstances, elle a démontré que son départ constituait la seule solution raisonnable.

APERÇU

[2] La prestataire, S. W., a pris congé de son emploi chez Primary Care Paramedic pour suivre un programme de formation pour devenir ambulancière paramédicale en soins avancés. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé qu'elle n'était pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi (AE), car elle avait volontairement quitté son emploi sans justification. La prestataire a demandé une révision de la décision, car elle avait obtenu l'approbation de poursuivre une formation du programme Longueur d'avance offert par Emploi Nouvelle-Écosse. La Commission a maintenu sa décision, car la prestataire n'avait pas reçu l'autorisation de quitter son emploi avant de partir de son poste. Je dois déterminer si la prestataire avait un motif valable de quitter volontairement son emploi.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Question 1 : La prestataire a-t-elle volontairement quitté son emploi pendant son congé?

[4] Question 2 : Si tel est le cas, l'appelante était-elle justifiée à quitter volontairement son emploi pour aller à l'école?

ANALYSE

[5] L'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) prévoit qu'une exclusion du bénéfice des prestations d'AE s'applique au prestataire qui quitte volontairement son emploi sans justification.

[6] Il incombe à la Commission de démontrer que la prestataire a quitté volontairement son emploi. Il incombe ensuite à la prestataire de prouver qu'elle était fondée à agir ainsi en démontrant que, compte tenu de toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas (*Canada*

(*Procureur général*) c. *White*, 2011 CAF 190). 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 qu'improbable » que les événements aient eu lieu de la manière décrite.

[7] Une prestataire est considérée en chômage, capable de travailler et disponible durant toute période où la prestataire participe à un programme de formation vers lequel elle est dirigée par la Commission ou l'autorité compétente (article 25(1)a) de la Loi sur l'AE).

[3] Question 1 : La prestataire a-t-elle volontairement quitté son emploi pendant son congé?

[8] Au moment de déterminer si la prestataire a volontairement quitté son emploi, la question à laquelle il faut répondre est la suivante : l'employée avait-elle le choix de conserver ou de quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56)?

[9] La conclusion selon laquelle la prestataire a quitté son emploi volontairement n'est pas contestée, ce qui est traité aussi considéré au titre de l'article 29 de la Loi sur l'AE comme un départ volontaire (article 29c)). La prestataire confirme qu'elle a choisi de prendre congé de son employeur pour suivre un programme de formation visant à améliorer ses perspectives professionnelles. Son employeur a confirmé dans son entrevue avec la Commission qu'il a approuvé le congé afin que la prestataire suive sa formation et que la prestataire était encouragée de le faire, mais que sa participation à la formation était volontaire. Par conséquent, je conclus que la prestataire avait le choix de rester et qu'elle a décidé de prendre congé pour suivre sa formation; ainsi, elle a volontairement quitté son emploi.

Question 2 : L'appelante était-elle justifiée à quitter volontairement son emploi?

[10] Afin d'établir qu'elle avait été fondée à quitter son emploi en vertu de l'article 29 de la Loi sur l'AE, la prestataire doit démontrer que, compte tenu de l'ensemble des circonstances et selon la prépondérance des probabilités, quitter son emploi constituait la seule solution raisonnable dans son cas (*White, précité*).

[11] La prestataire soutient que quitter son emploi constituait la seule solution raisonnable, car elle avait prévu suivre une formation dans une autre province. La Commission soutient que la prestataire a volontairement quitté son emploi pour aller aux études, ce qui ne répond pas aux exigences de justification prévues par la Loi sur l'AE.

[12] Sur le fond des observations écrites et du témoignage de la prestataire, je conclus que la prestataire a quitté son emploi pour entreprendre des études. Les tribunaux ont bien établi que de quitter un emploi pour parfaire des études non autorisées par la Commission ou l'autorité compétente, n'est pas justifiée au sens de la Loi sur l'AE (*Canada (Procureur général) c. Shaw*, 2002 CAF 325).

Le programme de formation avait-il été recommandé à la prestataire par une autorité compétente?

[13] La prestataire soutient qu'elle a obtenu l'approbation afin de suivre une formation du programme Longueur d'avance offert par Emploi Nouvelle-Écosse. Elle a affirmé qu'elle avait fait la demande au programme après avoir obtenu congé de son emploi en août 2016, et qu'elle a reçu l'approbation d'un agent du programme Longueur d'avance offert par Emploi Nouvelle-Écosse par téléphone en septembre 2016.

[14] La Commission a avisé le Tribunal que l'autorité compétente, Emploi Nouvelle-Écosse, a approuvé la présence de la prestataire au cours.

[15] Comme les deux parties présentent la même position dans l'affaire, je tiens également comme avéré le fait que la prestataire avait été dirigée à son programme de formation par une autorité compétente.

Les exigences nécessaires pour satisfaire au critère relatif à la justification

[16] La Commission soutient que la prestataire a pris la décision de suivre la formation, et qu'il est établi en droit que de quitter son emploi pour entreprendre un cours non autorisé par une autorité compétente ne constitue pas une justification. Toutefois, en l'espèce, il ne s'agissait pas simplement d'une décision personnelle; une autorité compétente lui a recommandé ce programme. De plus, la Loi sur l'AE prévoit qu'il y a des circonstances pour lesquelles une

prestataire poursuit un programme de formation à temps plein et où elle est admissible à des prestations d'AE si elle y a été dirigée par la Commission ou une autorité compétente (article 25(10)a) de la Loi sur l'AE).

[17] La Commission soutient que la prestataire avait besoin d'une permission de l'autorité compétente pour quitter son emploi en recevant une « autorisation de cessation d'emploi ». La prestataire n'a pas demandé le formulaire d'autorisation de quitter un emploi puisqu'elle ne savait pas qu'elle devait le présenter. Je remarque que l'autorisation de cessation d'emploi n'est pas un concept qui existe dans la législation. La Commission peut avoir des politiques qui exigent qu'une prestataire obtienne une autorisation avant de quitter un emploi pour poursuivre une formation vers laquelle elle a été dirigée, mais cette politique n'a pas de pouvoir législatif et elle ne peut exclure une prestataire du bénéfice des prestations qui sont prévues par la législation.

[18] Toutefois, le terme « justification » n'est pas synonyme de « raison valable ». La question n'est pas de savoir s'il était raisonnable de la part de la prestataire de quitter son emploi, mais bien de savoir si de quitter son emploi était la seule solution raisonnable qui s'offrait à elle, compte tenu de toutes les circonstances (*Canada (Procureur général) c. Imran*, 2008 CAF 17, *Canada (Procureur général) c. Laughland*, 2003 CAF 12).

[19] La prestataire a la responsabilité de prouver qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi et de démontrer qu'elle n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi, au moment où elle l'a fait. La prestataire soutient qu'elle a dû déménager de la Nouvelle-Écosse vers l'Île-du-Prince-Édouard afin de suivre sa formation de septembre à décembre 2016, puis, qu'elle est retournée en Nouvelle-Écosse afin de finaliser le volet pratique de sa formation de janvier à juin 2017. Elle a déclaré que son programme de formation était à temps plein et que, par conséquent, elle était incapable de continuer son travail durant cette période, mais qu'elle avait une entente avec son employeur pour reprendre son emploi à la fin de la formation en juin 2017.

[20] Considérant toutes les circonstances, je suis convaincue que la prestataire n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Elle était incapable de poursuivre le programme de formation vers lequel elle avait été dirigée tout en demeurant à son

emploi à cause de l'horaire des cours et de son déménagement dans une autre province. Par conséquent, je conclus que la prestataire était justifiée de quitter volontairement son emploi.

CONCLUSION

[21] L'appel est accueilli. Compte tenu de toutes les circonstances, la prestataire a prouvé qu'elle était justifiée à quitter volontairement son emploi.

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

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S. W., appelante/prestataire

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.

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.