



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 997

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-564

ENTRE :

M. G.

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 : Christopher Pike

DATE DE L'AUDIENCE : Le 2 août 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 24 août 2018

DÉCISION

[1] Le Tribunal estime que l'appelant a démontré qu'il était fondé à quitter son emploi pour retourner aux études. L'appel est accueilli.

APERÇU

[2] L'appelant est un étudiant à temps plein. Il a reçu une formation d'électricien, mais a été incapable de se trouver un emploi comme apprenti. Il a pris un emploi à un magasin de pièces automobiles pendant qu'il réfléchissait à son avenir. Il a informé son employeur qu'il planifiait retourner au travail en septembre 2017.

[3] L'appelant a fait une demande au programme Longueur d'avance offert par Emploi Nouvelle-Écosse durant la dernière semaine d'août 2017. Il a terminé le processus de demande au programme Longueur d'avance et a laissé son emploi le 1^{er} septembre 2017. Il a commencé ses cours le 5 septembre 2017. Il a fait une demande de prestations d'assurance-emploi le 10 septembre 2017. Il a indiqué dans sa demande que son employeur l'avait mis à pied en raison d'une pénurie de travail et il a fourni les détails de son cours. Il a reçu une lettre confirmant qu'il avait été dirigé au programme Longueur d'avance le 14 septembre 2017.

[4] La Commission a exclu l'appelant du bénéfice des prestations, car il n'avait pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi. Elle a affirmé qu'il avait la solution raisonnable de conserver son emploi jusqu'à ce qu'il reçoive l'approbation à quitter son emploi du programme Longueur d'avance.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant était fondé, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, de quitter son emploi pour retourner aux études. Le Tribunal doit par conséquent déterminer :

- a) si l'appelant a quitté volontairement son emploi;
- b) et dans l'affirmative, si les circonstances liées à la décision de l'appelant de retourner aux études démontrent une justification à quitter volontairement son emploi.

ANALYSE

[6] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à l'Annexe de cette décision.

[7] Le but de la *Loi* est le versement de prestations aux personnes qui sont involontairement séparées de leur emploi et qui sont sans travail.

[8] L'appelant a fait une demande d'appui au programme Longueur d'avance de la Nouvelle-Écosse qui donne aux personnes admissibles l'opportunité de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant qu'elles suivent un cours ou un programme d'instruction approuvé; ce programme l'a dirigé vers son cours selon l'article 25 de la *Loi*.

[9] La Commission n'a pas contesté le fait que le programme Longueur d'avance, une autorité désignée, l'a dirigé vers son cours. Ainsi, il n'est pas contesté que l'autorité désignée a dirigé l'appelant à son cours.

[10] Si l'appelant a quitté volontairement son emploi sans justification, il sera exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (article 30(1) de la *Loi*). La Commission doit prouver que l'appelant a quitté son emploi volontairement. S'il l'a effectivement fait, l'appelant doit établir qu'il était fondé à quitter son emploi pour suivre son cours en montrant qu'il était plus probable qu'improbable qu'il n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter cet emploi compte tenu de toutes les circonstances (*Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190).

L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi?

[11] L'appelant a quitté volontairement son emploi s'il avait le choix de le conserver ou de le quitter (*Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56). La question que le Tribunal doit trancher est celle de savoir si l'appelant a décidé de mettre fin à son lien d'emploi.

[12] L'appelant a déclaré dans sa demande de révision et son avis d'appel qu'il avait volontairement quitté son emploi au magasin de pièces automobiles. Il a affirmé dans son témoignage qu'il avait décidé de commencer un programme d'études en septembre 2017 qui l'aiderait à être admis à un programme d'études en technologie médicale dans un collège en Ontario.

[13] La preuve démontre que l'appelant a fait le choix de mettre fin à son lien d'emploi. Le Tribunal conclut que l'appelant a quitté volontairement son emploi comme énoncé dans la *Loi* et détaillé dans la décision *Peace*.

L'appelant était-il fondé à volontairement quitter son emploi?

[14] Le Tribunal doit considérer les circonstances énumérées dans la *Loi* pour déterminer si l'appelant était fondé à quitter son emploi (article 29(c) de la *Loi*). Cette liste n'est pas définitive, par conséquent l'appelant doit prouver que sa situation démontre que de quitter son emploi était justifié et non pas qu'elle se conforme à une des circonstances énumérées. Ce faisant, il doit convaincre le Tribunal qu'il était plus probable qu'improbable, considérant sa situation, qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait (*Astronomo c Procureur général du Canada*, A-141-97).

[15] La Commission a fait valoir que l'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi, car il avait la solution raisonnable de demeurer à son emploi pendant qu'il demandait à l'autorité désignée l'approbation à quitter son emploi pour poursuivre la formation vers laquelle il était dirigé plutôt que de prendre la décision personnelle de démissionner. L'appelant a fait valoir qu'il avait fait tout ce qui était nécessaire pour être admissible au bénéfice des prestations.

[16] L'appelant a démontré qu'il était fondé à quitter son emploi.

[17] L'appelant a quitté son emploi le 1^{er} septembre 2017. À ce moment-là, il avait fait la demande et avait été admis à son cours qui commençait le 5 septembre 2017. Il avait aussi fait sa demande au programme Longueur d'avance et on lui avait dit qu'une lettre, confirmant qu'il avait été dirigé à son cours par le programme, serait produite sous peu. Il a déclaré dans son témoignage qu'il n'avait aucune raison de croire qu'il ne recevrait pas l'approbation du programme Longueur d'avance. Il a aussi affirmé qu'on ne lui avait pas dit qu'il aurait besoin d'une permission de quitter son travail pour appuyer sa demande de prestations d'assurance-emploi. Un fonctionnaire du programme Longueur d'avance a écrit une lettre à l'appelant le 14 septembre 2017 pour confirmer son admission au programme.

[18] Cet élément de preuve montre qu'il était plus probable qu'improbable que le 1^{er} septembre 2017 l'appelant croyait qu'il avait satisfait aux exigences du programme Longueur d'avance et qu'il était dirigé vers son cours.

[19] De quitter son emploi pour poursuivre des études sans y être dirigé par la Commission ou une autorité désignée par celle-ci ne constitue pas une justification au sens de la *Loi (Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325). Le Tribunal a conclu qu'une autorité désignée, le programme Longueur d'avance, avait dit à l'appelant avant le 1^{er} septembre 2017 qu'il avait été dirigé à son cours. Le fait que l'appelant ait été dirigé par le programme Longueur d'avance distingue son affaire des principes énoncés dans l'affaire *Shaw*.

[20] Le Tribunal note que la *Loi* et le *Règlement sur l'assurance-emploi* n'exigent pas que l'appelant ait obtenu l'approbation de quitter son emploi comme prérequis pour établir une justification à le faire; il doit seulement faire la justification comme prévu à l'article 29(c) de la *Loi*. Par conséquent, le Tribunal conclut que le fait que l'approbation ait été manquante n'était pas suffisant pour exclure l'appelant du bénéfice des prestations quand la preuve démontre qu'il avait été référé à son cours avant d'avoir volontairement quitté son emploi.

[21] En recevant cet appui du programme Longueur d'avance, l'appelant s'est engagé à prendre des cours à temps plein du lundi au jeudi ainsi que le vendredi matin comme dirigé par l'autorité désignée conformément à la *Loi*. Le Tribunal conclut que, compte tenu de cette obligation de suivre ses cours après avoir été dirigé par une autorité désignée selon l'article 25 de la *Loi*, il est plus probable qu'improbable que d'avoir quitté son emploi était la seule solution raisonnable qui se présentait à lui (*Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 12). Le Tribunal conclut que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi.

CONCLUSION

[22] L'appel est accueilli.

Christopher Pike

Membre, division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 2 août 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	M. G., appellant A. G., observatrice

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

25 (1) Pour l'application de la présente partie, un prestataire est en chômage, capable de travailler et disponible à cette fin durant toute période où :

(a) il suit, à ses frais ou dans le cadre d'une prestation d'emploi ou d'une prestation similaire faisant l'objet d'un accord visé à l'article 63, un cours ou programme d'instruction ou de formation vers lequel il a été dirigé par la Commission ou l'autorité qu'elle peut désigner;

(b) il participe à toute autre activité d'emploi pour laquelle il reçoit de l'aide dans le cadre d'une prestation d'emploi prévue par règlement ou d'une prestation similaire faisant l'objet d'un accord visé à l'article 63 et vers laquelle il a été dirigé par la Commission ou l'autorité qu'elle peut désigner.

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.