



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 191

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3617

ENTRE :

K. L.

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 : John Gillis

DATE DE L'AUDIENCE : Le 2 janvier 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 5 janvier 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelant travaillait comme X et a pris un congé sans solde le 30 août 2018 afin de suivre un programme collégial à temps plein pour devenir X. L'appelant a présenté une demande de prestations. La Commission de l'assurance-emploi a conclu que le congé sans solde de l'appelant n'avait pas été la seule solution raisonnable dans son cas et l'a donc réputé inadmissible au bénéfice des prestations. L'appelant a demandé une révision, mais la Commission a décidé de maintenir sa décision initiale. L'appelant a interjeté appel auprès du Tribunal de la sécurité sociale.

[3] Le Tribunal conclut que le congé sans solde de l'appelant n'avait pas été la seule solution raisonnable dans son cas et qu'il n'a donc pas été fondé à prendre volontairement ce congé.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Les questions à trancher sont les suivantes :

Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il volontairement pris congé?

Question en litige n° 2 : Si tel est le cas, son congé avait-il été la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances?

ANALYSE

[5] Un prestataire peut ne pas être admissible à des prestations d'assurance-emploi s'il prend volontairement congé sans justification. Il est important de rappeler que les prestations d'assurance-emploi ont pour but d'indemniser des personnes qui ont involontairement perdu leur emploi et qui sont incapables de trouver du travail (*Canada c Gagnon* [1988] 2 RCS 29).

[6] Un prestataire qui prend volontairement congé n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi, à moins de pouvoir prouver qu'il a été fondé à prendre congé (article 32(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*). Un prestataire est fondé à prendre congé si,

compte tenu de toutes les circonstances, son congé constituait la seule solution raisonnable dans son cas. La Commission a le fardeau de prouver que le prestataire a volontairement pris congé, mais il revient au prestataire de démontrer qu'il a été « fondé » à prendre congé, compte tenu de toutes les circonstances (*Green c Canada (PG)*, 2012 CAF 313).

Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il volontairement pris congé?

[7] La Commission est d'avis que l'appelant a volontairement pris congé le 30 août 2018. Dans sa demande de prestations d'assurance-emploi du 31 août 2017, l'appelant a admis qu'il ne travaillait plus parce qu'il prenait un congé sans solde (GD3-7). L'employeur de l'appelant a rapporté dans son relevé d'emploi (GD3-15) que l'appelant prenait un congé sans solde. Dans sa lettre datée du 19 octobre 2018 (GD3-22), l'appelant a admis à la Commission qu'il avait volontairement pris un congé sans solde. Il a aussi affirmé qu'il avait pris ce congé volontairement et que son congé avait été approuvé par ses superviseurs. L'appelant a également affirmé qu'il continuait de travailler à temps partiel pour son employeur. Le Tribunal ne dispose d'aucune preuve lui permettant de croire que l'appelant n'aurait eu d'autre choix que de prendre une période de congé ou de continuer à travailler. Par conséquent, le Tribunal juge que l'appelant a volontairement pris congé le 30 août 2018.

Question en litige n° 2 : Si tel est le cas, le congé de l'appelant avait-il été la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances?

[8] Selon la *Loi*, un prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible du bénéfice des prestations. Un prestataire est fondé à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas (article 29 de la *Loi*). L'article 29(c) de la *Loi* dresse une liste non exhaustive de circonstances dont doit tenir compte le Tribunal pour déterminer si le congé d'un appelant constitue sa seule solution raisonnable. La Cour d'appel fédérale a établi que, pour savoir si un prestataire est fondé à prendre congé, il faut se demander « si, compte tenu de toutes les circonstances, son [congé] [...] constitue [selon la prépondérance des probabilités] la seule solution raisonnable dans son cas » (*Canada (PG) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3).

[9] Bien qu'un employé puisse, à ses yeux, avoir eu de bonnes raisons de quitter son emploi, la Cour d'appel fédérale a confirmé qu'un motif valable diffère d'une justification (*Canada (PG) c Laughland*, 2003 CAF 129 au paragraphe 9).

[10] La Cour d'appel fédérale a affirmé à maintes reprises que l'abandon d'un emploi pour faire des études ne constitue pas une justification au sens de l'article 29 de la *Loi (Lakic c Canada (PG))*, 2013 CAF 4).

[11] L'appelant a affirmé que le superviseur de son superviseur lui avait recommandé dans le passé de retourner faire des études au collège pour devenir X. Il a affirmé qu'il avait présenté une demande d'admission au programme et qu'il avait été mis sur une liste d'attente. Il a témoigné qu'il avait été admis au programme collégial en 2018. Il s'agissait d'un programme à temps plein de deux ans et demi qui incluait des heures de cours ainsi que de l'expérience pratique de travail. L'appelant a affirmé qu'il s'était rendu à Service Canada en apprenant qu'il avait été admis au programme, et qu'il avait parlé à un employé. L'appelant a affirmé que l'employé de Service Canada lui avait dit de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'il pouvait présenter sa demande alors qu'il travaillait toujours.

[12] L'appelant a affirmé qu'il était retourné à Service Canada en août 2018 et avait de nouveau parlé à ce même employé. L'appelant a affirmé que l'employé lui avait suggéré de présenter une demande auprès d'un programme provincial d'aide financière. Selon l'appelant, l'employé lui avait dit qu'il devrait pouvoir bénéficier de prestations d'assurance-emploi sans trop de difficulté et que sa situation était courante. Ce qui précède concorde avec la déclaration que l'appelant avait précédemment faite à la Commission, à savoir qu'on lui [traduction] « avait dit qu'il serait probablement » admissible à des prestations. L'appelant a précisé qu'il n'avait pas dit à l'employé qu'il pourrait ne pas être admissible au programme provincial d'aide financière.

[13] L'appelant a affirmé qu'il avait, d'après la recommandation de l'employé de Service Canada, participé à un séminaire sur le programme provincial d'aide financière. Il a affirmé qu'il avait rencontré un conseiller en emploi provincial après le séminaire, et que le conseiller l'avait informé qu'il ne serait pas admissible au programme compte tenu de la durée de ses études et parce qu'il avait déjà fait des études semblables. L'appelant a affirmé que le

conseiller en emploi lui avait dit que son inadmissibilité au programme provincial d'aide financière ne devrait pas nuire à ses chances d'obtenir des prestations d'assurance-emploi.

[14] L'appelant est d'avis que ses conversations avec un employé de Service Canada l'ont mené à croire qu'il serait vraisemblablement admissible à des prestations d'assurance-emploi durant sa période de congé. À la lumière de son témoignage, le Tribunal estime qu'il n'a jamais été garanti que l'appelant soit admissible au bénéfice des prestations avant qu'il ne présente une demande de prestations (et que celle-ci soit ensuite rejetée). Rien ne permet au Tribunal de croire que l'appelant aurait été dirigé vers son programme d'instruction par la Commission ou par une autorité désignée.

[15] L'appelant soutient que le gouvernement du Canada tire avantage du fait qu'il obtienne un emploi recherché et mieux rémunéré et que le Tribunal devrait en tenir compte. Dans *Canada c Gagnon* [1988] 2 RCS 29, la Cour suprême du Canada a énoncé l'objectif du régime d'assurance-emploi, soit celui d'indemniser le travailleur involontairement en chômage. Comme l'objectif du régime concerne la situation propre à chaque employé et que les circonstances à considérer selon l'article 29 de la *Loi* relèvent de la situation propre à chaque employé, le bénéfice que pourrait potentiellement tirer le gouvernement du Canada n'est pas une considération pertinente en l'espèce.

[16] Même si la volonté de l'appelant de parfaire ses compétences et d'améliorer ses chances de décrocher un emploi mieux rémunéré est louable, le programme d'assurance-emploi n'a pas été conçu pour faciliter de telles démarches de perfectionnement. L'appelant a pris une décision personnelle en choisissant de prendre congé pour poursuivre des études. Compte tenu de toutes les circonstances, le congé de l'appelant n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. En effet, l'appelant aurait pu continuer de travailler comme X ou chercher à obtenir une confirmation que la Commission le dirigeait vers son programme avant de prendre congé. Étant donné que le congé pris par l'appelant était une décision personnelle afin de suivre un programme à temps plein, le Tribunal conclut que son congé ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[17] Sur le fondement de la preuve portée à sa connaissance, le Tribunal conclut que l'appelant a volontairement pris une période de congé sans justification et qu'il n'est donc pas admissible au bénéfice des prestations conformément à l'article 32 de la *Loi*.

CONCLUSION

[18] L'appel est rejeté.

John Gillis

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 2 janvier 2019
MODE D'AUDIENCE :	En personne
COMPARUTIONS :	K. L., appelant E. A., représentant de l'appelant