



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *H. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2019 TSS 47

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-708

ENTRE :

H. L.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

X

Mise-en-cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 23 janvier 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

APERÇU

[2] L'appelant, H. L. (prestataire), a perdu son emploi en tant qu'apprenti électricien, et sa demande de prestations d'assurance-emploi a été acceptée. Après sa mise à pied, l'Alberta Apprenticeship and Industry Training [formation d'apprenti et formation industrielle de l'Alberta] l'a dirigé vers un collègue pour le prochain volet de formation technique de sa formation d'apprenti. Entre-temps, le prestataire a accepté d'un bureau d'embauche syndical un emploi temporaire qui était annoncé comme étant d'une durée de six à huit semaines. Il devait terminer avant le début de sa formation, mais l'employeur a prolongé l'emploi. Son employeur a initialement refusé lorsque le prestataire lui a demandé d'être mis à pied pour pouvoir faire sa formation, mais le prestataire a quand même quitté son emploi pour participer à la formation. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a refusé de lui verser des prestations durant sa période de formation parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification et sans avoir obtenu l'autorisation de démissionner pour suivre la formation.

[3] La Commission a maintenu cette décision à la suite d'une révision, et le prestataire a interjeté appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada. Son appel a été rejeté, et il interjette maintenant appel à la division d'appel.

[4] L'appel est accueilli. Lorsque la division générale a jugé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi, elle a omis de tenir compte de la preuve documentaire et de la preuve testimoniale de l'employeur. J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre et j'ai jugé que le prestataire ne devrait pas être exclu du bénéfice des prestations parce qu'il n'a pas quitté son emploi volontairement sans justification.

QUESTION EN LITIGE

[5] La division générale a-t-elle jugé que le prestataire avait quitté son emploi pour aller à l'école sans égard pour la preuve de l'employeur appuyant sa mise à pied pour suivre une formation d'apprenti?

ANALYSE

[6] La division d'appel ne peut intervenir dans une décision de la division générale que si elle peut déterminer que cette dernière a commis l'une des erreurs correspondant aux « moyens d'appel » prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[7] Les 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) la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) la division générale 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.

La division générale a-t-elle jugé que le prestataire avait quitté son emploi pour aller à l'école sans tenir compte du fait que l'employeur du prestataire avait l'intention de modifier la raison pour laquelle le prestataire avait quitté son emploi sur le relevé d'emploi (RE) de celui-ci?

[8] Comme je l'ai mentionné dans la décision rendue relativement à l'appel, le fait de retourner à l'école ou de suivre une formation n'est pas une justification pour quitter un emploi au titre des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), à moins que le programme de formation soit autorisé par la Commission.

[9] En l'espèce, le prestataire avait été dirigé par une autorité désignée vers un cours approuvé à l'article 25 de la Loi sur l'AE. La Commission a tout de même déterminé que le prestataire avait omis d'obtenir l'autorisation requise pour quitter son emploi. Toutefois, au cours de l'enquête relative à la révision, la Commission a laissé entendre qu'elle pourrait modifier sa

décision si le prestataire pouvait obtenir une version modifiée du RE de son employeur, attribuant le code « J – Formation en apprentissage » à la raison pour laquelle il avait quitté son emploi¹. La Commission a rendu la décision relative à la révision lorsqu'elle a été en mesure d'obtenir la confirmation que l'employeur avait modifié le RE ou qu'il avait l'intention de le faire. Il est clair que la Commission considérait le code du RE comme étant essentiel à la décision qu'elle devait rendre.

[10] Lorsqu'un employeur indique par son utilisation du code J dans le RE, qu'une partie prestataire quitte le travail pour suivre une formation d'apprenti, l'employeur est habituellement cru sur parole. Une travailleuse ou un travailleur qui quitte son emploi de façon temporaire pour suivre une formation d'apprenti vers laquelle elle ou il a été dirigé est classifié comme ayant été mis à pied et non comme ayant [traduction] « démissionné ». Si le prestataire pouvait prouver que l'employeur avait l'intention de le mettre à pied pour qu'il puisse suivre la formation d'apprenti, il n'aurait pas besoin de prouver qu'il avait obtenu une autorisation distincte pour démissionner.

[11] Toutefois, la division générale ne s'est pas référée à la version modifiée du RE fournie par la Commission avec ses observations supplémentaires², ni à la lettre de l'employeur que le prestataire a présenté dans laquelle l'employeur explique l'erreur³, ni au témoignage de la représentante de l'employeur dans lequel elle a affirmé que l'employeur n'avait pas initialement compris que le prestataire avait une formation d'apprenti qui était prévue lorsqu'il lui avait été envoyé par le syndicat. La division générale ne s'est pas non plus référée au témoignage de la représentante, dans lequel cette dernière affirmait que l'employeur aurait accepté que le prestataire revienne après sa formation.

[12] La décision de la division générale selon laquelle le prestataire a quitté son emploi volontairement sans justification était fondée sur la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire a volontairement démissionné pour retourner à l'école. Elle a ignoré la preuve de l'employeur qui appuyait l'affirmation du prestataire selon laquelle il avait plutôt été mis à pied afin de pouvoir assister à la formation d'apprenti. La Commission a convenu que la

¹ GD3-44.

² GD8-3.

³ GD7-2.

division générale avait commis une erreur au titre de l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS en ignorant certains de ces éléments de preuve, de même que les observations supplémentaires de la Commission.

[13] La division générale a aussi mal compris ou mal cité la preuve du prestataire concernant ce qu'il a dit à son employeur lorsqu'il a accepté l'emploi temporaire. Il n'est pas exact de dire que le prestataire n'a pas dit à l'employeur qu'il avait l'intention de travailler seulement jusqu'à ce que son programme commence⁴. Le membre de la division générale a demandé au prestataire s'il avait dit à l'employeur qu'il travaillerait seulement jusqu'au 1^{er} janvier 2018⁵ lorsqu'il a accepté l'emploi, et le prestataire a initialement répondu que c'était bien cela. La division générale a parlé en même temps que le prestataire répondait (alors il est impossible de l'entendre) pour demander si le prestataire avait dit à son employeur qu'il allait démissionner. Le prestataire a fait une pause et a ensuite continué en disant [traduction] « parce que s'ils mettent... non, non, non » puis il a dit que l'emploi en question devait être d'une durée de six à huit semaines seulement, mais que le travail n'était pas terminé et que son employeur avait refusé de le mettre à pied. Je ne suis pas certain si en répondant, le prestataire avait l'intention de clarifier, de qualifier ou de préciser son affirmation selon laquelle il avait dit à son employeur qu'il acceptait le travail. Aucune question de suivi n'a été posée et l'enregistrement audio ne permet pas de le déterminer. Toutefois, l'enregistrement audio ne permet pas de confirmer que le prestataire a nié avoir dit à son employeur qu'il avait l'intention de quitter son emploi pour suivre une formation.

[14] Les éléments de preuve liés à la compréhension par les parties des modalités d'emploi du prestataire sont pertinents à la question visant à déterminer si le prestataire a quitté son emploi volontairement ou s'il a plutôt refusé une offre d'emploi supplémentaire. La conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire a quitté son emploi volontairement est fondée au moins partiellement sur sa compréhension erronée du fait que le prestataire a nié avoir informé l'employeur de son intention de quitter son emploi à la fin du projet. Ainsi, j'estime qu'il s'agit également d'une erreur prévue à l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

⁴ Décision de la division générale au para 8.

⁵ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 44 minutes et 45 secondes.

CONCLUSION

[15] L'appel est accueilli.

RÉPARATION

[16] Selon moi, le dossier est complet. Par conséquent, je vais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, conformément à mon pouvoir en vertu de l'article 59 de la Loi sur le MEDS.

[17] La division générale a jugé l'appel en se fondant sur le fait que le prestataire a quitté son emploi pour aller à l'école, ce que la Commission a interprété comme étant un choix personnel. Une fois qu'il est établi qu'une partie prestataire a démissionné, le critère pour déterminer si elle avait une justification exige que le départ de la partie prestataire constituait la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.

[18] Pour conclure que le prestataire n'avait pas de justification, la division générale a affirmé que le fait de quitter son emploi pour aller à l'école n'est pas une justification [traduction] « à moins que l'on ait obtenu les approbations requises pour le faire⁶ ». La division générale ne s'est référée à aucune autorité pour appuyer cet énoncé, mais la Cour d'appel fédérale a soutenu dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Bédard*⁷ que quitter volontairement un emploi pour suivre un cours qui n'est pas autorisé ne constitue pas une justification. Dans l'arrêt *Bédard*, on fait aussi référence à d'autres arrêts de la Cour dans lesquels il a aussi été conclu que le fait de quitter un emploi pour aller à l'école dans autorisation ne constitue pas une justification.

[19] Dans ses observations à l'appui de cet appel, la Commission a affirmé qu'une partie prestataire ne peut être autorisée à quitter son emploi à moins que la Commission ait reçu une demande d'autorisation de quitter un emploi du programme Alberta Works⁸ [Alberta au travail]. La Commission a également affirmé que le prestataire avait reconnu que les représentants de la

⁶ Décision de la division générale au para 8.

⁷ *Canada (Procureur général) c Bédard*, 2004 CAF 21.

⁸ AD3-3.

Commission lui avaient conseillé d'obtenir une lettre d'approbation d'Alberta Works à deux occasions.

[20] Au cours de l'audience, le membre de la division générale a aussi informé le prestataire qu'il devait obtenir une lettre d'approbation d'Alberta Works⁹ et que sa lettre de l'Alberta Apprenticeship and Industry Training n'était pas suffisante¹⁰. Toutefois, le prestataire a affirmé qu'il avait fait plusieurs demandes de renseignements durant la réactivation de sa demande concernant le processus pour obtenir des prestations pendant que l'on suit une formation d'apprenti. Il a affirmé qu'Alberta Works n'avait rien à voir avec [traduction] « l'autorisation » pour les apprenties et apprentis¹¹.

Le membre de la division générale a aussi dit que [traduction] « peu importe si le RE était modifié, [le prestataire] devait tout de même avoir [...] l'approbation du gouvernement de l'Alberta pour pouvoir démissionner¹² ». Toutefois, il semble qu'il y existe en fait deux processus séparés entre lesquels il faut faire une distinction, et que le prestataire et le membre se sont mal compris. Dans le cadre du premier processus, si la partie prestataire n'a pas été mise à pied, elle doit obtenir l'autorisation ou l'approbation du gouvernement de l'Alberta (en l'espèce, il s'agirait peut-être plutôt d'Alberta Works) pour démissionner si elle souhaite quitter son emploi afin de suivre une formation, quelle qu'elle soit. Ce processus est celui auquel faisait référence le membre de la division générale.

[21] Dans le cadre de l'autre processus, une apprentie ou un apprenti mis à pied peut obtenir des prestations pour la période durant laquelle elle ou il participe à une formation technique. L'apprentie ou l'apprenti est mis à pied, elle ou il ne démissionne pas, alors elle ou il n'a pas besoin d'obtenir l'approbation de démissionner. Une apprentie ou un apprenti a seulement besoin d'avoir été dirigé par une autorité désignée (et de fournir une confirmation de mise à pied pour suivre une formation). La Commission a expliqué cet autre processus dans ses observations précédentes à la division générale : une partie prestataire remplit une demande de prestations en ligne, entre le code de référence approprié et le système lui donne ensuite accès à une demande

⁹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 37 minutes.

¹⁰ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 39 minutes et 35 secondes.

¹¹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 37 minutes et 12 secondes.

¹² Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 52 minutes.

de prestations spécialisée¹³. Dans le cadre de ce processus, la demande de prestations et le processus d’approbation de l’autorisation sont traités ensemble. Le prestataire semble avoir compris qu’il correspondait au deuxième processus.

[22] Le prestataire a fourni à la division générale un exemplaire de la lettre qu’il a reçu de l’Alberta Apprenticeship and Industry Training. Cette lettre contenait la date de début et de fin de ses cours ainsi que son code de référence. Elle contenait aussi un processus détaillé que le prestataire devait suivre pour obtenir les prestations d’assurance-emploi conformes à la description de la Commission. Je remarque aussi la page Web publiée de l’Assurance-emploi intitulée « Assurance-emploi pour les apprentis¹⁴ », qui contient de conseils destinés aux apprenties et apprentis qui ont été dirigés vers une formation technique à temps plein. Cette page Web conseille aux apprenties et apprentis d’obtenir un code de référence pour prouver qu’ils ont été dirigés vers une formation et d’utiliser ce code pour faire une demande de prestations. Elle note que l’employeur de l’apprentie ou de l’apprenti doit remplir le RE en utilisant le code J à la case 16. Tout cela appuie le processus que l’agent de la Commission semble avoir suivi lorsqu’il procédait à l’enquête relative à la révision et a demandé au prestataire d’obtenir une version modifiée du RE¹⁵.

[23] En l’espèce, le prestataire avait été mis à pied par un employeur de son propre secteur, il avait fait une demande de prestations d’assurance-emploi et il avait établi une période de prestations au mois de mai 2017. Le prestataire a dit qu’il avait reçu une lettre d’un collègue en juin 2018 après avoir été mis à pied¹⁶. (Le prestataire a affirmé qu’il avait été mis à pied en mai 2018 et qu’il avait reçu la lettre en juin 2018, mais il semble clair d’après les autres faits au dossier que ces événements ont tous deux eu lieu en 2017 et que la lettre qu’il a reçu provenait en fait de l’Alberta Apprenticeship and Industry Training.) La lettre avait pour but d’informer le prestataire que sa formation technique commencerait le 8 janvier 2018 et elle contenait un code de référence. Le prestataire n’avait pas reçu la lettre au moment où sa période de prestations a été établie, alors

¹³ GD4-4.

¹⁴ Extrait de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/apprentis/assurance-emploi-apprentis.html>.

¹⁵ GD3-47.

¹⁶ GD3-38.

l'approbation initiale de sa demande était ni liée à son statut en tant qu'apprenti ni à son besoin de suivre une formation.

[24] Toutefois, lorsque le prestataire a quitté son assignation temporaire de travail, c'était pour suivre une formation d'apprenti. Ainsi, lorsqu'il a tenté de réactiver sa demande, il a saisi le code de référence et rempli la demande en indiquant qu'il avait été mis à pied afin de suivre une formation d'apprenti.

[25] Si le prestataire avait continué de recevoir des prestations d'assurance-emploi en participant au programme vers lequel il avait été dirigé, il aurait eu le droit de continuer à recevoir des prestations selon l'article 25 de la Loi sur l'AE sans qu'il soit question d'une [traduction] « autorisation de démissionner ». Toutefois, le prestataire n'a pas continué de recevoir des prestations. Il préférerait travailler pendant qu'il attendait de faire son programme de formation.

[26] Si le RE initial présenté par l'employeur avait confirmé que le prestataire avait été mis à pied pour suivre une formation d'apprenti, le prestataire aurait eu droit à des prestations et il n'aurait pas eu besoin d'obtenir l'autorisation de démissionner une fois de plus. Malheureusement, il y a eu un problème de communication entre le prestataire et son employeur temporaire et celui-ci a seulement corrigé l'erreur après que la demande de révision du prestataire eut été rejetée.

[27] L'employeur a plus tard reconnu son erreur dans la lettre fournie par le prestataire et il a modifié le RE pour montrer que le prestataire avait été mis à pied en inscrivant le code J, et il a témoigné en faveur du prestataire en disant que son intention avait été de le mettre à pied. La Commission a répondu que l'utilisation du code J était inappropriée puisque le prestataire n'avait pas quitté le lieu de travail de façon temporaire¹⁷. La division générale a principalement cherché à savoir si le prestataire avait démissionné sans en avoir obtenu l'autorisation, et elle n'a pas abordé l'argument de la Commission.

[28] Je comprends que le prestataire a caractérisé son départ de « démission¹⁸ » étant donné que son employeur a refusé de le mettre à pied. Toutefois, je n'accepte pas que le contrat de travail du prestataire avec l'employeur était tel que l'employeur pouvait unilatéralement en prolonger la durée. Il n'y a eu aucune offre ou acceptation liée à la prolongation de la durée de l'emploi et cela a été

¹⁷ GD8-1.

¹⁸ GD2-4.

fait sans [traduction] « rapprochement des points de vue », c'est-à-dire, sans que l'employeur et le prestataire partagent une intention commune selon laquelle le prestataire travaillerait pendant la prolongation.

[29] Le prestataire a affirmé qu'il n'avait pas l'intention de travailler plus longtemps que les six à huit semaines prévues initialement; que son intention avait été de suivre la formation d'apprenti prévue et dont la date de début était le 8 janvier 2018, pour laquelle il avait payé des frais de cours avant d'accepter l'emploi temporaire. Le prestataire a accepté la recommandation du syndicat parce que c'était pour une période de six à huit semaines seulement et que cela lui permettrait donc de suivre la formation. À mon avis, le prestataire refusait en fait l'offre d'obtenir une prolongation et de ne pas démissionner. L'offre de prolongation constituait une renégociation des conditions de son contrat d'emploi temporaire, et si elle avait été acceptée par le prestataire, elle aurait constitué un nouveau contrat d'emploi.

[30] Cette interprétation est conforme au témoignage de la représentant de l'employeur, qui a confirmé que le prestataire travaillait comme [traduction] « employé temporaire » avec la section locale 110¹⁹, et qui a aussi affirmé que [traduction] « l'appel » initial était pour six à huit semaines²⁰, et que la section locale avait prolongé l'offre lorsqu'elle a constaté que le travail pour lequel le prestataire avait été embauché ne pourrait pas être terminée selon l'échéance établie. À ce moment-là, le prestataire travaillait déjà. Essentiellement, l'employeur a confirmé que son offre, acceptée par le prestataire, était de six à huit semaines de travail.

[31] La question dont était saisie la division générale consistait à déterminer si le prestataire devrait être exclu de recevoir des prestations pour avoir volontairement quitté son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE. La question consistant à déterminer si le prestataire devrait être exclu pour avoir accepté un emploi lui étant offert n'était pas celle dont la division générale était saisie et elle serait adéquatement réglée conformément à l'article 27(1) de la Loi sur l'AE. Une analyse établie en application de l'article 27(1) pourrait jeter un tout autre éclairage sur la validité de la recommandation du prestataire.

¹⁹ GD7-2.

²⁰ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 48 minutes et 30 secondes.

[32] Ainsi, j'estime que le prestataire n'a pas volontairement quitté son emploi, mais qu'il a refusé une offre d'emploi. Si j'ai tort et que le contrat de travail du prestataire ainsi que sa prolongation devraient être adéquatement considérés comme un emploi continu, j'estime tout de même que le prestataire n'a pas quitté son emploi volontairement : il a été mis à pied.

[33] Une fois que l'employeur a mieux saisi la situation du prestataire, il a examiné de nouveau sa position et a déterminé que le prestataire avait eu droit à une mise à pied pour suivre une formation d'apprenti. Ce changement de position a eu lieu avant même que l'employeur présente le premier RE²¹, et la représentante de l'employeur a affirmé que l'erreur sur le premier RE était une erreur administrative. L'employeur a présenté la version modifiée du RE avec le code J que la Commission avait cherché à obtenir durant le processus de révision du prestataire. Les notes de la Commission donnent à penser qu'elle serait arrivée à une décision différente si elle avait eu en main la version modifiée du RE²².

[34] La Commission a informé la division générale que le code J ne pouvait pas être utilisé dans la situation du prestataire, et elle a fait référence à son propre guide pour remplir un relevé d'emploi (Guide)²³. Toutefois, les seuls critères pour utiliser le code J qui sont établis dans ce guide sont les suivants : i) l'employé doit quitter temporairement son emploi; ii) l'employé doit quitter son emploi pour participer à une formation en apprentissage.

[35] La représentante de l'employeur a affirmé que l'employeur a souvent des employés qui arrivent ou qui quittent l'effectif pour suivre une formation en apprentissage, et que l'employeur est prêt à faciliter ce roulement. L'employeur a aussi affirmé qu'il aurait du travail pour le prestataire lorsqu'il aurait terminé sa formation et qu'il le reprendrait s'il ne se trouvait pas d'emploi dans le secteur de l'électricité²⁴. Dans la mesure où les intentions du prestataire pourraient être pertinentes aux raisons pour lesquelles l'employeur l'a mis à pied, le prestataire a affirmé que les employeurs ne reprennent pas souvent des employés après leur formation, et qu'il n'était pas au courant que son employeur temporaire reprenait des employés²⁵. Le prestataire n'a pas laissé entendre qu'il ne serait pas prêt à retourner. J'estime que, au moment où l'employeur a

²¹ GD7-2.

²² GD3-44.

²³ GD8-6.

²⁴ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 48 minutes et 30 secondes.

²⁵ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 49 minutes et 35 secondes.

présenté le RE, il considérait la mise à pied du prestataire comme étant temporaire et il croyait que l'utilisation du code J était conforme au Guide.

[36] Que le prestataire ait terminé un contrat de travail et en ait refusé un autre, ou qu'il ait été mis à pied par son employeur pour suivre une formation d'apprenti, le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi, et il n'est pas exclu de recevoir des prestations pour cette raison.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

MODE D'INSTRUCTION :	Sur la foi du dossier
OBSERVATIONS :	H. L., appellant S. Prud'Homme, représentante de l'intimée