



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. Y. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 864

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-211

ENTRE :

K. Y.

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 : Angela Ryan Bourgeois

DATE DE L'AUDIENCE : 4 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : 4 mars 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté avec modification. L'appelante (la prestataire) est inadmissible au (non exclue¹ du) bénéfice des prestations parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était fondée à prendre un congé de son emploi. La prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité pendant son stage, mais elle a prouvé sa disponibilité pendant la pause entre ses deux stages différents.

APERÇU

[2] Dans le présent appel, la prestataire est K. Y. Elle a pris un congé de son emploi chez X en août 2018 pour terminer le volet stage de ses études, ce qui lui permettra à un moment donné de travailler comme diététicienne au Canada.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a décidé que la prestataire n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi et a imposé une exclusion indéfinie du bénéfice des prestations à compter du 26 août 2018, en vertu de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi). En plus de l'exclusion, la Commission a jugé que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations du 10 septembre 2018 au 20 décembre 2018, parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler comme l'exige la Loi.

[4] Je dois décider :

- a) si la prestataire a quitté volontairement son emploi sans justification;
- b) si la prestataire a prouvé sa disponibilité pour travailler.

QUESTIONS EN LITIGE

Première question en litige : Départ volontaire et justification

[5] La prestataire a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[6] Si oui, compte tenu de toutes les circonstances, avait-elle une autre solution raisonnable que de quitter son emploi?

¹ Pour comprendre la distinction, voir les paragraphes 25 et 26.

[7] La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations ou satisfait-elle à l'une des exceptions à une exclusion?

Deuxième question en litige : Disponibilité

[8] A-t-elle prouvé sa disponibilité?

ANALYSE

Première question en litige : Départ volontaire et justification

[9] Les prestataires qui quittent *volontairement* un emploi sans *justification* ne peuvent pas recevoir de prestations². Pour avoir une justification, le prestataire doit prouver qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi³.

[10] Faute de mieux, il est généralement raisonnable pour les prestataires de conserver leur emploi jusqu'à ce qu'ils obtiennent un autre emploi⁴.

[11] Les prestataires n'ont pas de justification de quitter leur emploi s'ils quittent leur emploi pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ou son délégué⁵.

La prestataire a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[12] Oui. Je conclus que la prestataire a quitté volontairement son emploi.

[13] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire ait quitté volontairement son emploi⁶. Le critère juridique consiste à établir si le prestataire a eu le choix de conserver son emploi, mais a choisi de ne pas le faire⁷.

[14] La prestataire a fait valoir qu'elle n'a pas quitté volontairement son emploi parce qu'elle a dû déménager en Nouvelle-Écosse pour terminer son stage.

² Il s'agit d'une exclusion en vertu de l'article 30 de la Loi.

³ Alinéa 29c) de la Loi.

⁴ *Canada (Procureur général) c. Graham*, 2011 CAF 311.

⁵ *Canada (Procureur général) c. Côté*, 2006 CAF 219.

⁶ *Green c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313.

⁷ *Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56.

[15] Il n'y a aucune preuve que la prestataire n'avait pas le choix de continuer à occuper son emploi. Comme la prestataire n'était pas tenue de terminer son stage, je conclus qu'en choisissant de terminer son stage plutôt que de continuer à travailler, elle a volontairement quitté son emploi.

Compte tenu de toutes les circonstances, la prestataire avait-elle une solution de rechange raisonnable au départ?

[16] Oui. Je conclus qu'une solution de rechange raisonnable au départ était que la prestataire conserve son emploi.

[17] Puisque la prestataire a quitté volontairement son emploi, pour recevoir des prestations, la prestataire doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle était fondée à quitter son emploi. Une justification ne signifie pas simplement qu'elle avait une bonne raison de quitter son emploi⁸. Pour prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi, la prestataire doit établir qu'il est plus probable qu'improbable, compte tenu de toutes les circonstances, qu'elle n'avait *pas de solution raisonnable* autre que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait⁹.

[18] Je conclus que la prestataire a quitté son emploi pour aller à l'école. Dans sa demande de prestations, la prestataire a indiqué qu'elle avait quitté son emploi pour aller à l'école et, à l'audience, elle a expliqué pourquoi l'achèvement du stage était la meilleure décision personnelle pour elle. Elle a déclaré qu'elle voulait terminer le programme de transition qu'elle avait commencé à X parce que ce programme offre aux diététiciennes formées à l'étranger la possibilité de passer un test au Canada qui leur permet de travailler au Canada à titre de diététiciennes. La dernière partie du programme de transition est le stage. Elle n'a pu terminer cette partie du programme à l'Île-du-Prince-Édouard.

⁸ *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190.

⁹ Alinéa 29c) de la Loi

[19] La jurisprudence établit clairement que le fait de quitter un emploi pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ou sa personne désignée n'est pas une justification en vertu de la Loi¹⁰.

[20] Je ne dispose d'aucune preuve que le stage de la prestataire a été autorisé par la Commission ou son représentant avant qu'elle quitte son emploi. La prestataire a témoigné qu'elle a appris l'existence du programme Career Connect de l'Î.-P.-É. après avoir quitté son emploi. Par conséquent, je conclus que les études de la prestataire (son stage) n'étaient pas autorisées par la Commission ou son représentant lorsqu'elle a quitté son emploi.

[21] La prestataire a fait valoir qu'elle était fondée à quitter son emploi pour les raisons suivantes :

- a) elle travaille à l'achèvement du programme de transition depuis 2012;
- b) elle ne pouvait pas terminer le programme pendant qu'elle vivait à l'Île-du-Prince-Édouard;
- c) elle n'a appris l'existence du stage qu'en août et a dû commencer en septembre;
- d) elle n'est pas admissible à un prêt d'études;
- e) elle a présenté une demande au programme Career Connect de l'Î.-P.-É. lorsqu'elle en a entendu parler (après avoir quitté son emploi);
- f) elle éprouve des difficultés financières;
- g) avant son départ, elle a dit à son employeur qu'elle reprendrait le travail.

[22] Après avoir pris en considération toutes les circonstances de la prestataire, je conclus que le fait de rester en poste constituait une solution raisonnable au lieu de quitter son emploi pour terminer le stage. Peu importe à quel point il était avantageux pour la prestataire de terminer le programme, quitter son emploi pour terminer le programme était un choix personnel, ce qui n'est pas une justification en vertu de la Loi.

¹⁰ *Côté*, précité, *Canada (Procureur général) c. Lessard*, 2002 CAF 469; *Canada (Procureur général) c. Bédard*, et 2004 CAF 21; et *Canada (Procureur général) c. Bois*, 2001 CAF 175

[23] Comme la prestataire n'a pas prouvé que le fait de demeurer en poste n'était pas une solution raisonnable, elle n'était pas fondée à quitter son emploi.

La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations ou satisfait-elle à l'une des exceptions à une exclusion?

[24] La prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations, mais elle ne peut pas recevoir de prestations pendant la période de congé de son emploi (entre le 26 août 2018 et le 21 décembre 2018) parce qu'elle a volontairement pris une période de congé sans justification. Il s'agit d'une inadmissibilité en vertu de l'article 32 de la Loi.

[25] Lorsqu'un prestataire quitte volontairement un emploi sans justification, il ne peut recevoir de prestations tant qu'il n'a pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable depuis qu'il a quitté cet emploi pour être admissible aux prestations. Il s'agit d'une *exclusion* d'une durée indéterminée en vertu de l'article 30 de la Loi.

[26] Une exception est prévue si le prestataire est *inadmissible* au bénéfice des prestations en vertu de l'article 32 de la Loi pour avoir volontairement pris une période de congé sans justification. Lorsqu'un prestataire prend volontairement une période de congé sans justification, il n'est pas admissible au bénéfice des prestations pendant la période de congé. Toutefois, contrairement à l'exclusion prévue à l'article 30, ils peuvent utiliser les heures d'emploi assurable de l'emploi qu'ils ont quitté pour être admissibles aux prestations.

[27] Je conclus que la prestataire était en congé de son emploi conformément au paragraphe 32(1) de la Loi.

[28] Pour que la période pertinente soit admissible comme période de congé en vertu du paragraphe 32(1) de la Loi :

- a) l'employeur doit autoriser la période de congé;
- b) le prestataire et l'employeur doivent avoir convenu de la date à laquelle le prestataire retournerait au travail.

[29] Je conclus que la prestataire a pris une période de congé de son emploi en vertu du paragraphe 32(1) de la Loi, parce que l'employeur a autorisé le congé et que l'employeur et la prestataire ont convenu du moment où la prestataire retournerait au travail.

[30] Je conclus que l'employeur a autorisé le congé de la prestataire pour les raisons suivantes :

- a) la prestataire a témoigné que lorsqu'elle a quitté son emploi, elle a dit à l'employeur qu'elle serait de retour et l'employeur l'a conservée sur sa liste;
- b) elle a dit à la Commission que son employeur lui avait mentionné qu'il était correct de partir et de retourner au travail;
- c) elle a témoigné que, pendant son congé de décembre, elle est retournée travailler chez l'employeur;
- d) son employeur lui a permis de revenir au travail en décembre sans formalités, comme une entrevue.

[31] Le relevé d'emploi indique que la prestataire a « démissionné ». J'aime mieux le témoignage et les déclarations de la prestataire selon lesquels son employeur a convenu qu'elle pouvait retourner au travail parce qu'ils sont demeurés cohérents depuis le moment où elle a présenté sa demande de prestations jusqu'à l'audience. Dans sa demande de prestations, elle a déclaré qu'elle retournerait à son emploi, et il n'y a aucune preuve qu'elle n'est pas retournée au travail en décembre comme elle l'a déclaré.

[32] Je conclus que la prestataire et l'employeur ont convenu du jour où la prestataire retournerait au travail parce que la prestataire était effectivement retournée au travail. Bien qu'ils n'aient pas convenu de la date à laquelle elle reviendrait avant son départ, la Loi exige seulement qu'à un moment donné (avant ou après le début du congé), la prestataire et l'employeur conviennent du moment du retour au travail. La prestataire a témoigné qu'elle a donné un préavis de quelques semaines à l'employeur et qu'ils l'ont ajoutée à l'horaire de travail. En effectuant ces quarts de travail, la prestataire a prouvé qu'elle et l'employée [sic] avaient convenu du moment où son emploi reprendrait.

[33] Une inadmissibilité en vertu de l'article 32 de la Loi dure jusqu'à la reprise de l'emploi par le prestataire¹¹.

[34] Je conclus que la période de congé de la prestataire a pris fin le 21 décembre 2018, parce que c'était le jour où la première partie de son stage a pris fin et qu'elle était disponible pour être inscrite à l'horaire de travail à compter du 22 décembre 2018.

[35] Comme le paragraphe 32(1) de la Loi s'applique, la prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations en vertu du paragraphe 30(1) de la Loi. Toutefois, comme la prestataire n'était pas fondée à prendre une période de congé de son emploi, en vertu de l'article 32 de la Loi, elle n'est pas admissible au bénéfice des prestations pendant la période de congé, soit du 26 août 2018 au 21 décembre 2018.

Deuxième question en litige : Disponibilité

La prestataire a-t-elle prouvé sa disponibilité?

[36] La prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler immédiatement après avoir quitté son emploi et pendant son stage, mais elle a prouvé sa disponibilité pendant la pause entre ses stages.

¹¹ Voir le paragraphe 32(1) de la Loi. L'inadmissibilité prend également fin lorsque le prestataire perd son emploi ou le quitte volontairement ou, depuis le début de la période de congé, accumule chez un autre employeur suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations en vertu des articles 7 ou 7.1 de la Loi.

[37] Pour avoir droit au bénéfice des prestations, la prestataire doit prouver qu'elle est capable de travailler, disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable pour chaque jour ouvrable pour lequel elle demande des prestations¹².

[38] La capacité de travailler de la prestataire n'est pas contestée. Le problème est lié à sa disponibilité.

[39] Pour être disponible pour travailler, la prestataire doit prouver :

- a) qu'elle avait le désir de réintégrer le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui était offert;
- b) qu'elle doit avoir démontré ce désir par des démarches pour se trouver un emploi convenable;
- c) qu'elle n'a pu avoir des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de trouver du travail¹³.

[40] Lorsqu'une prestataire poursuit des études à temps plein, il est présumé ou considéré qu'elle n'est pas disponible pour travailler, à moins qu'elle ne prouve des circonstances exceptionnelles¹⁴.

[41] La prestataire a témoigné qu'elle n'a fait aucune démarche pour trouver un autre emploi depuis qu'elle a quitté son emploi le 26 août 2018, parce qu'elle n'avait pas le temps de travailler. Toutefois, elle a déclaré qu'elle était disponible pour travailler entre le 22 décembre 2018 et le 7 janvier 2019, alors qu'elle était à la maison à l'Île-du-Prince-Édouard, et qu'elle a effectivement repris son emploi.

[42] En déclarant qu'elle ne cherchait pas de travail pendant qu'elle suivait son programme de stage, elle n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant son stage.

[43] Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle souhaitait retourner sur le marché du travail parce qu'elle a déclaré qu'elle n'avait pas le temps de travailler.

¹² Alinéa 18(1)a) de la Loi.

¹³ *Faucher c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada* A-56-96

¹⁴ *Landry c. Canada (Procureur général)*, A-719-91

[44] J'accepte le témoignage de la prestataire selon lequel elle n'a pas cherché d'autre travail pendant son stage, car cela concorde avec ses déclarations à la Commission.

[45] Je conclus que, pendant sa période de stage, le temps qu'elle a consacré à son stage était une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[46] Par conséquent, comme la prestataire n'avait pas le désir de retourner sur le marché du travail, qu'elle n'a fait aucune démarche pour trouver du travail et que le temps qu'elle a consacré à son stage limitait indûment ses chances de retourner au travail, je conclus qu'elle n'a pas prouvé sa disponibilité du 26 août 2018 au 21 décembre 2018¹⁵. Comme elle n'a fait aucune démarche pour trouver du travail pendant cette période, on ne peut pas dire que ses démarches étaient « raisonnables et habituelles », comme l'exige la Loi¹⁶.

[47] Je conclus que la prestataire a prouvé sa disponibilité pour la période du 22 décembre 2018 au 7 janvier 2019 pour les raisons suivantes :

- a) elle a prouvé qu'elle souhaitait retourner au travail en communiquant avec son employeur quelques semaines avant son retour à la maison afin qu'il ait le temps de l'ajouter à l'horaire de travail;
- b) ses démarches de recherche d'emploi en communiquant avec son ancien employeur l'ont amenée à retourner au travail pendant sa pause;
- c) comme il s'agissait de la période entre deux stages différents, ni ses études ni sa participation à ces programmes ne limitaient indûment ses chances de retourner au travail;
- d) elle a avisé son employeur qu'elle était disponible pour travailler pendant cette période.

[48] Entre le 22 décembre 2018 et le 7 janvier 2019, je conclus que la prestataire a fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable¹⁷ parce qu'elle a fait ce

¹⁵ L'inadmissibilité prononcée par la Commission pour non-disponibilité allait du 10 septembre 2018 au 20 décembre 2018. Voir leur lettre de décision à la page GD3-32.

¹⁶ Paragraphe 50(8) de la Loi.

¹⁷ Paragraphe 50(8) de la Loi et article 9.0001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

qui était nécessaire pour reprendre son emploi en communiquant avec son employeur et en se rendant disponible pour les quarts de travail qu'il lui a offerts.

CONCLUSION

[49] La prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations en vertu de l'article 32 de la Loi pour avoir volontairement pris une période de congé sans justification entre le 26 août 2018 et le 21 décembre 2018.

[50] La prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la Loi pour avoir omis de prouver sa disponibilité entre le 26 août 2018 et le 21 décembre 2018. Elle a prouvé sa disponibilité du 22 décembre 2018 au 7 janvier 2019.

[51] L'appel est rejeté avec modification.

Angela Ryan Bourgeois

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

DATE DE L'AUDIENCE :	4 février 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	K. Y., appelante