



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. T. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 277

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-802

ENTRE :

D. T.

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 4 mars 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 mars 2019

DÉCISION

[1] D. T. est le prestataire dans cet appel. Son appel est rejeté. Le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'a pas démontré qu'il était fondé à choisir de quitter son emploi. Les motifs qui suivent expliquent pourquoi.

APERÇU

[2] L'employeur du prestataire a congédié ce dernier de son emploi à temps plein en juin 2018. Après cet événement, le prestataire s'est inscrit à un programme de formation en X au X. Le prestataire s'attendait à commencer cette formation en septembre 2019 ou septembre 2020. Il a trouvé un emploi dans une X en ayant cette attente en tête.

[3] Au début d'août 2018, X a demandé au prestataire s'il voulait commencer sa formation en septembre 2018. Il a accepté, et le 31 août 2018, X a offert au prestataire une place dans son programme qui débutait le 4 septembre 2018. Il devait accepter cette offre dans les 24 heures suivant sa réception. Le prestataire a accepté l'offre du X et a quitté son emploi à la X le 2 septembre 2018.

[4] Le prestataire a présenté une demande de prestations le 4 septembre 2019. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire avait choisi de quitter son emploi sans justification et l'a exclu du bénéfice des prestations. La Commission a maintenu sa décision après révision. Le prestataire a interjeté appel de la décision devant le Tribunal.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Je dois trancher les questions suivantes :

- a) La Commission a-t-elle prouvé que le prestataire avait choisi de quitter son emploi?
- b) Dans l'affirmative, le prestataire a-t-il prouvé qu'il était fondé à choisir de quitter son emploi?

ANALYSE

[6] L'assurance-emploi verse des prestations aux personnes qui sont involontairement séparées de leur emploi et qui sont sans travail¹. La Commission exclut une partie prestataire du bénéfice des prestations si elle est incapable de démontrer qu'elle était fondée à choisir de quitter son emploi². Dans le cadre de cet appel, le prestataire affirme qu'il était fondé à quitter son emploi pour suivre un programme de formation.

Le prestataire a choisi de quitter volontairement son emploi

[7] La Commission doit prouver que le prestataire aurait pu conserver son emploi, mais qu'il a choisi de le quitter³. Le prestataire n'a pas contesté le fait qu'il avait choisi de quitter son emploi à la X pour commencer son programme de formation. J'estime par conséquent que le prestataire a fait le choix de quitter son emploi.

Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi

[8] Après avoir établi que le prestataire a choisi de quitter son emploi, je dois déterminer s'il a démontré qu'il était fondé à choisir de le quitter.

[9] La *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) dresse la liste des circonstances dont je dois tenir compte pour évaluer si le prestataire a démontré qu'il était fondé à quitter son emploi; je ne suis toutefois pas tenu de me limiter aux circonstances figurant dans cette liste. Le prestataire doit prouver que l'ensemble des circonstances, qu'elles figurent dans la liste ou non, montrent qu'il est plus probable que le contraire qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi⁴.

¹ L'arrêt *Canadian Pacific Ltée c Procureur général du Canada*, [1986] 1 R.C.S. 678 explique ce principe.

² L'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) énonce ce principe.

³ L'arrêt *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56 explique que si un prestataire choisit de quitter son emploi alors qu'il aurait pu le conserver, il a quitté volontairement son emploi au sens des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE. L'arrêt *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313 explique que la Commission prouve que le prestataire a fait le choix de quitter son emploi.

⁴ L'article 29(c) de la Loi sur l'AE énumère ces circonstances. L'arrêt *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 interprète l'article 29(c) comme une obligation qu'ont les prestataires de prouver qu'ils sont fondés à quitter leur emploi. L'arrêt *Canada (Procureur général) c Lessard*, 2002 CAF 469 discute de l'obligation de tenir compte de l'ensemble des circonstances.

[10] Le prestataire a affirmé qu'il avait quitté l'école secondaire trois ans auparavant. Il a expliqué qu'il avait quitté son emploi et avait commencé sa formation en septembre 2018 pour améliorer ses compétences et avoir une carrière.

[11] Le prestataire a aussi affirmé qu'il y avait habituellement une liste d'attente de deux ans pour son programme de formation, alors quand il s'y est inscrit, il s'attendait à se voir offrir une place en septembre 2019 ou en septembre 2020. Il a dit que pour cette raison, lorsqu'il a accepté l'emploi à la X, il s'attendait à y travailler au moins jusqu'en septembre 2019.

[12] Le prestataire a aussi mentionné que le programme Longueur d'avance de la Nouvelle-Écosse avait rejeté sa demande de soutien. Il a également dit que s'il avait su qu'on lui offrirait une place dans le programme de formation en septembre 2019, il aurait présenté une demande de prestations d'assurance-emploi en juin 2018 après que son employeur précédent l'a congédié.

[13] Sa preuve montre que le prestataire a choisi de quitter son emploi en septembre 2018 de sa propre initiative afin de suivre une formation qui, selon lui, améliorerait ses perspectives d'emploi et lui permettrait d'avoir une carrière.

[14] Un désir général d'accroître son revenu et d'améliorer de façon générale sa situation financière peut être une bonne raison de quitter un emploi, mais il ne s'agit pas d'une justification au sens de la Loi sur l'AE⁵. De même, la Loi sur l'AE ne reconnaît pas le choix de quitter un emploi pour poursuivre des études comme une justification au titre de la Loi sur l'AE si la Commission n'a pas dirigé la partie prestataire vers une formation⁶.

[15] Le prestataire a appris au début d'août 2018 qu'on pourrait lui offrir la chance de commencer son programme de formation en septembre 2018. À ce moment-là, X lui a dit qu'il pourrait attendre la prochaine admission au cours. Par conséquent, le 31 août 2018, lorsqu'il a reçu l'offre du X de commencer son programme le 4 septembre 2018, le prestataire savait qu'il

⁵ L'arrêt *Canada (Procureur général) c Richard*, 2009 CAF 122 explique que ce désir général ne démontre pas une justification. La loi exige que j'applique les principes énoncés dans cette cause à l'appel du prestataire.

⁶ L'arrêt *Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 32 explique le besoin d'être orienté vers une formation. La loi exige que j'applique les principes énoncés dans cette cause à l'appel du prestataire.

pourrait choisir d'attendre jusqu'en septembre 2019 pour commencer sa formation, soit la date à laquelle il s'attendait à commencer le cours.

[16] La décision du prestataire de commencer son programme de formation plus tôt que prévu était une bonne raison de choisir de quitter son emploi. Cependant, le prestataire ne peut pas démontrer qu'il était fondé à le faire en prouvant qu'il avait une bonne raison de quitter son emploi. Je dois déterminer si son départ de l'emploi était la seule option raisonnable qui s'offrait à lui, compte tenu de toutes les circonstances⁷. Compte tenu du fait que le prestataire avait la possibilité d'attendre jusqu'à la prochaine admission au programme pour commencer son programme de formation, je dois conclure qu'une autre option raisonnable s'offrait à lui, à savoir celle d'attendre jusqu'à ce moment et de conserver son emploi à la X.

[17] Le prestataire a aussi fait valoir dans son avis d'appel qu'il avait cotisé au régime d'assurance-emploi pendant plusieurs années et qu'il était déçu que le régime ne le soutienne pas dans sa situation actuelle.

[18] La Commission ne verse pas des prestations automatiquement. Le prestataire doit satisfaire aux exigences établies par la Loi sur l'AE pour demander des prestations. La Loi sur l'AE est un régime d'assurance et, comme dans le cas des autres régimes d'assurance, le prestataire doit remplir les conditions du régime pour obtenir des prestations⁸. Pour les raisons que j'ai expliquées ci-dessus, le prestataire n'a pas démontré qu'il était admissible au bénéfice des prestations.

[19] Je suis sensible à la situation du prestataire, toutefois je n'ai pas le pouvoir de modifier les exigences de la Loi sur l'AE et je ne peux pas l'interpréter d'une manière contraire à son sens ordinaire⁹.

⁷ L'arrêt *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17 explique cette exigence. La loi exige que j'applique les principes énoncés dans cette cause à l'appel du prestataire.

⁸ L'arrêt *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90 explique qu'une partie prestataire doit démontrer qu'elle satisfait aux conditions et aux règles d'admissibilité afin de recevoir des prestations. Le droit exige que j'applique les principes énoncés dans cette cause à l'appel du prestataire.

⁹ L'arrêt *Canada (PG) c Knee*, 2011 CAF 301 affirme que je dois appliquer le sens ordinaire de la Loi sur l'AE dans ma décision sans égard à la situation personnelle d'une partie prestataire et à ma sensibilité à sa situation. Le droit exige que j'applique cette décision à l'appel du prestataire.

CONCLUSION

[20] L'appel est rejeté.

Christopher Pike

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

| | |
|-------------------------|------------------|
| DATE DE L'AUDIENCE : | Le 4 mars 2019 |
| MODE D'INSTRUCTION : | Téléconférence |
| COMPARUTIONS : | D. T., appellant |