



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 941

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2420

ENTRE :

**M. R.**

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 : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 16 juillet 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 2 août 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. Le prestataire a démontré qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. Cela signifie qu'il n'est pas exclu du bénéfice des prestations.

## APERÇU

[2] Le prestataire a quitté son emploi le 12 avril 2019 et a demandé des prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission a examiné les motifs du départ du prestataire et a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations.

[3] Je dois décider si le prestataire a démontré qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi. La Commission affirme que le prestataire aurait pu conserver son emploi ou chercher un autre emploi convenable. Le prestataire n'a pas demandé l'autorisation de quitter son emploi avant de suivre le cours, et n'a pas pu démontrer que sa demande aurait été approuvée s'il l'avait présentée en temps opportun. Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il n'a pas pu obtenir le formulaire de recommandation de cessation d'emploi parce que Service Canada avait avisé X de simplement produire une lettre avant la cessation d'emploi. J'estime que le départ du prestataire constituait à ce moment-là la seule solution raisonnable dans son cas.

[4] L'appelant, M. R., que j'appellerai le prestataire, a quitté son emploi pour suivre la quatrième année de son cours d'apprentissage approuvé. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, que j'appellerai la Commission, a informé le prestataire que, outre le fait que le cours constitue une formation approuvée, il devait démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi et présenter un formulaire de recommandation de cessation d'emploi. La représentante du prestataire a communiqué avec Apprentissage Manitoba, qui n'a pas voulu fournir le formulaire parce qu'il s'était écoulé trop de temps depuis la dernière journée de travail du prestataire. La Commission a maintenu sa décision initiale de refuser des prestations au prestataire.

## **QUESTIONS PRÉLIMINAIRES**

[5] M<sup>me</sup> Sandra Guevara-Holquin, représentante du prestataire, a fait savoir que, en plus de représenter le prestataire, elle allait témoigner. Elle a déclaré avoir eu des conversations avec l'agent qui ne se trouvent pas dans les transcriptions pertinentes pour l'appel.

[6] Graham Smith-Peloquin et Anna-Dykiert, étudiants au Community Unemployed Help Centre [centre communautaire d'aide aux chômeurs], ont observé l'audience.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[7] Je dois décider si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification. À cette fin, je dois d'abord examiner la question du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

## **ANALYSE**

[8] Je reconnais que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Le prestataire convient qu'il a démissionné le 12 avril 2019. Je ne vois rien qui puisse contredire cela.

[9] La Commission n'est pas d'accord pour dire que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[10] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>1</sup>. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver qu'une personne est fondée à le faire.

[11] Toujours selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constituait à ce moment-là la seule solution raisonnable dans

---

<sup>1</sup> Cette règle est énoncée à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

son cas<sup>2</sup>. Il incombe à la partie prestataire d'en faire la preuve<sup>3</sup>. Le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire que son départ constituait la seule solution raisonnable à ce moment-là. Pour trancher cette question, je dois tenir compte de toutes les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi.

[12] Le prestataire affirme avoir quitté son emploi parce qu'il devait aller à l'école et suivre son cours d'apprenti électricien en bâtiment de niveau 4 le 15 avril 2019. Il déclare qu'il n'a pas été en mesure de trouver un emploi correspondant à son métier et qu'il a donc accepté un emploi de poseur d'armatures métalliques, mais qu'il suivait toujours un cours de formation approuvé. Il déclare qu'il n'a jamais eu de problème auparavant à toucher des prestations d'AE lorsqu'il a suivi les autres niveaux de sa formation, et que ni lui ni son représentant syndical ne savaient qu'il lui fallait un formulaire de recommandation de cessation d'emploi. Il déclare que son départ constituait à ce moment-là la seule solution raisonnable dans son cas parce qu'il devait suivre son cours et qu'il ne savait pas qu'il avait besoin de ce formulaire.

[13] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi, parce que son départ ne constituait pas à ce moment-là la seule solution raisonnable dans son cas. Plus précisément, elle affirme que le prestataire aurait pu conserver son emploi ou demander l'autorisation de quitter son emploi avant de suivre sa formation.

[14] Je conclus que le prestataire a quitté son emploi pour suivre sa formation d'apprenti de niveau 4. Le fait que la formation était autorisée n'est pas contesté; il s'agit plutôt de trancher si le prestataire était fondé à quitter l'emploi lorsqu'il l'a fait.

[15] La Commission affirme que le prestataire n'a pas demandé l'autorisation de quitter son emploi pour suivre sa formation.

[16] La témoin du prestataire affirme avoir parlé à l'agent après la délivrance d'une lettre démontrant que le prestataire était autorisé à suivre le cours<sup>4</sup>. Dans son témoignage, elle affirme que l'agent a convenu que le prestataire suivait une formation parrainée par le gouvernement, mais qu'il avait besoin de la lettre l'autorisant à démissionner. Dans son témoignage, elle affirme

---

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3, et *Loi*, art 29(c).

<sup>3</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

<sup>4</sup> GD3-24.

que l'agent l'a avisée de s'adresser de nouveau au gouvernement du Manitoba, d'obtenir la lettre et de la faire antidater par le gouvernement. Elle déclare que, lorsqu'elle a téléphoné au gouvernement du Manitoba, elle a été avisée qu'elle ne pouvait pas produire la lettre parce que la date était passée et que la Commission l'avait avisée qu'elle ne pouvait pas antidater de lettres.

[17] La témoin du prestataire affirme qu'il n'a pas été question de la prise d'un congé autorisé par le prestataire lors de la conversation<sup>5</sup>. Il a été question du fait qu'une autre solution raisonnable aurait été d'obtenir la lettre. Toutefois, cette solution n'était pas raisonnable, car le prestataire ne savait pas que la lettre était nécessaire.

[18] La témoin du prestataire déclare que, au cours de la conversation<sup>6</sup> avec l'agent le 12 juin 2019, elle a mentionné que le prestataire se faisait exclure du bénéfice des prestations pour un détail technique, et lui a demandé de préciser quelle disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*) exigeait que le prestataire produise une lettre. Elle déclare que l'agent lui a dit qu'il n'avait pas vérifié la *Loi*, mais qu'il s'était plutôt fié à l'article 19.1.1 du Guide des principaux [*sic*] et a convenu que l'article en question ne précisait pas qu'une lettre devait être produite. L'agent lui a dit qu'il allait consulter son chef d'équipe et qu'il la rappellerait. Cependant, il ne l'a jamais fait et, le lundi suivant, le prestataire a reçu la décision de lui refuser des prestations.

[19] La représentante du prestataire affirme que l'agent a fondé sa décision sur le Guide plutôt que sur la *Loi*. Le Guide ne fait pas expressément mention de l'exigence de produire une lettre ou un document particulier. Elle déclare que le prestataire n'a jamais été informé par une personne autorisée, y compris par son représentant syndical ou Manitoba Skills and Training [Compétences et Formation Manitoba], de l'exigence de fournir un document particulier.

[20] Le prestataire confirme qu'il savait qu'il suivait une formation approuvée, mais qu'il n'a jamais été informé de cette exigence. Il déclare qu'il n'a jamais eu de problèmes au cours des années précédentes à suivre sa formation. Il déclare qu'il occupait le seul emploi qu'il a pu trouver et qu'il a informé son employeur qu'il devait suivre en avril 2019 sa formation de niveau 4, qui était un cours approuvé. Le prestataire confirme qu'il a travaillé jusqu'au

---

<sup>5</sup> GD3-33.

<sup>6</sup> GD-35.

12 avril 2019, qu'il a commencé à suivre son cours le 15 avril 2019 et qu'il a été en mesure d'obtenir un nouvel emploi en juin 2019.

[21] J'estime que le témoignage de la témoin est crédible et que la Commission a convenu que le prestataire suivait un cours de formation approuvé et que l'agent a dit à la témoin que la décision n'était pas fondée sur la *Loi*, mais sur l'article 19.1.1 du Guide.

[22] Je conclus que la Commission n'a présenté dans le cadre de l'appel aucune observation à l'appui de son application de l'article 19.1.1 du Guide qui corroborerait l'obligation du prestataire de fournir une lettre l'autorisant à démissionner.

[23] J'ai examiné l'article 19.1.1 du Guide et je suis d'accord avec le prestataire et sa représentante pour dire qu'il appuie le fait que le prestataire était autorisé à suivre sa formation de niveau 4 par une autorité désignée.

[24] J'ai également examiné l'article 19.2.3 du Guide. Il y est question de départ volontaire pour suivre un cours ou une activité d'emploi; la personne qui quitte un emploi sur la recommandation de l'autorité désignée afin d'aller suivre un cours, programme d'instruction ou une activité d'emploi vers lequel elle a été dirigée sera considérée avoir quitté son emploi avec justification en autant qu'elle le quitte à l'intérieur d'une période raisonnable, soit généralement deux semaines ou moins avant le début du cours ou de l'activité d'emploi.

[25] J'estime que le relevé d'emploi et les dates du cours approuvé du prestataire démontrent qu'il a rempli les critères puisqu'il a travaillé jusqu'au 12 avril 2019 et qu'il a commencé à suivre son cours le 15 avril 2019.

[26] J'estime que ni l'article 19.1.1 ni l'article 19.2.3 n'indiquent que le prestataire devait produire une lettre l'autorisant à démissionner.

[27] Je suis d'avis que l'article 25 de la *Loi* ne précise pas que le prestataire doit produire une lettre l'autorisant à démissionner.

[28] Le prestataire déclare que, huit mois avant sa formation, il a dû s'inscrire au cours de niveau 4 et, à ce moment-là, il devait payer son inscription et choisir la date où il allait suivre la formation. Il déclare avoir choisi le mois d'avril pour suivre sa formation. À ce moment-là, il a

compris qu'il était accepté et parrainé, et il a reçu une confirmation écrite. Il déclare que, s'il avait su au sujet de l'exigence relative à la lettre, il en aurait obtenu une avant de démissionner.

[29] J'estime que le prestataire est honnête et franc lorsqu'il déclare qu'il ignorait tout au sujet de l'exigence de produire une lettre. J'accepte les documents de son représentant syndical figurant au dossier selon lesquels le syndicat ignorait également l'existence de cette exigence<sup>7</sup>.

[30] J'estime que, comme le prestataire n'a été mis au courant de l'exigence qu'après avoir commencé à suivre son cours, il n'était pas raisonnable qu'il obtienne le document avant de démissionner.

[31] Je suis convaincue que le prestataire n'avait aucune raison de croire qu'il aurait été inadmissible aux prestations d'AE puisqu'il suivait un cours de formation autorisé et qu'il n'avait jamais eu à produire de lettre auparavant. Conserver son emploi n'aurait donc pas été une solution raisonnable pour le prestataire.

[32] Compte tenu de toutes les circonstances, le prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

## CONCLUSION

[33] Je conclus que le prestataire n'est pas exclu du bénéfice des prestations.

[34] L'appel est accueilli.

Teresa Jaenen

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 16 juillet 2019
-------------------------	--------------------

---

<sup>7</sup> GD5-2 à GD5-4.

MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	M. R., appellant  Sandra Guevara-Holquin, représentante de l'appellant