



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. Z. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1434

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3483

ENTRE :

D. Z.

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 : Katherine Wallocha

DATE DE L'AUDIENCE : Le 7 novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 15 novembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi parce que son départ ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[2] Il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Cela signifie qu'il n'est pas admissible au bénéfice des prestations.

APERÇU

[3] Le prestataire a quitté son emploi et a suivi un cours de formation. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a examiné les raisons qu'il a avancées pour quitter son emploi, et elle a décidé qu'il n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi, de sorte qu'elle ne pouvait lui verser des prestations d'assurance-emploi (A-E).

[4] Pour toucher des prestations régulières d'assurance-emploi, le prestataire doit être disponible pour travailler. Cette disponibilité est une exigence continue; le prestataire doit être à la recherche d'un emploi. La Commission a également décidé que le prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord avec les décisions de la Commission. Il a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale, déclarant qu'il croyait suivre un cours de formation approuvé. Il a été mal informé par la formatrice sur le processus qu'il y a lieu de suivre pour présenter une demande de prestations d'assurance-emploi.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] Je dois décider si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi. Pour ce faire, je dois d'abord traiter du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

[7] Je dois également décider s'il était disponible pour travailler.

ANALYSE

[8] Selon la loi, il incombe à la Commission de prouver que le prestataire a volontairement quitté son emploi. Si elle réussit, le fardeau de la preuve incombe alors au prestataire, qui doit démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi¹.

Le prestataire conteste qu'il a quitté son emploi

[9] Pour déterminer si le prestataire a quitté volontairement son emploi, il faut répondre à la question de savoir s'il avait le choix de rester ou de partir².

[10] Le prestataire a présenté, le 7 juin 2019, une demande de prestations régulières d'assurance-emploi indiquant qu'il a quitté son emploi pour étudier. Il a également indiqué qu'il avait été aiguillé vers le cours de formation dans le cadre d'un programme d'emploi provincial, territorial ou autochtone. Il n'a pas été autorisé à démissionner.

[11] Le prestataire a témoigné qu'il travaillait pour le restaurant de son frère, dans la cuisine. Il s'était cassé le pied et le travail devenait de plus en plus difficile. Il était encore capable de faire le travail et il n'était pas affecté à des tâches modifiées. Les affaires étant au ralenti, il ne travaillait qu'à temps partiel. Il a vu une annonce pour les personnes qui sont sous-employées. Une formation parrainée par le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et une entreprise de formation était offerte. Il a présenté une demande, a été reçu en entrevue et a été informé qu'il était accepté comme candidat à la formation. Il a cru que, la formation étant parrainée, il était autorisé à y assister. Il a cru qu'il serait admissible à des prestations d'assurance-emploi et qu'il n'aurait pas à chercher du travail pendant qu'il suivait cette formation.

La formation du prestataire a-t-elle été approuvée?

[12] Non, le prestataire n'était pas en formation approuvée. Il n'a été en mesure de fournir aucun document prouvant qu'il était en formation autorisée.

¹ C'est ce que la Cour d'appel fédérale a expliqué dans l'arrêt *Green c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313.

² *Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56.

[13] Le prestataire a témoigné qu'il ne connaissait pas le processus. Il ne croit pas avoir appelé Service Canada pour savoir comment quitter un emploi pour suivre une formation. Il a commencé son cours le 16 mai 2019. Il a reçu de la formatrice un courriel daté du 28 mai 2019 concernant le processus d'assurance-emploi. Dans ce courriel, la formatrice lui a dit d'indiquer qu'il avait quitté son emploi après avoir reçu un [traduction] « conseil de quitter son emploi ». Elle a mentionné également que cela permettrait de traiter sa demande de prestations d'assurance-emploi, puisqu'il n'était pas en mesure de travailler en raison du programme et de son problème de santé.

[14] Le prestataire a déclaré qu'il croyait que la formatrice lui fournirait les renseignements dont il avait besoin parce que tous les participants au programme étaient encouragés à présenter une demande de prestations d'assurance-emploi.

[15] La Commission a communiqué avec la formatrice. Cette dernière a dit que le prestataire n'a pas reçu l'autorisation de quitter son emploi parce qu'il lui a dit initialement qu'il quittait son emploi pour des raisons de santé le 4 mai 2019. C'était avant la date de début du cours, le 16 mai 2019. La formatrice a appris le 31 mai 2019 que le prestataire travaillait encore.

[16] La Commission a demandé au prestataire de présenter des documents confirmant qu'il était en formation autorisée et qu'on lui avait conseillé de démissionner. Il a témoigné qu'il n'avait pas fourni cette information parce qu'il ne l'avait pas.

[17] Je conclus que le prestataire n'était pas en formation autorisée. Il a obtenu une approbation pour assister à la formation, qui a été parrainée par différents ordres de gouvernement, mais cela ne revient pas à suivre une formation autorisée par une autorité désignée. S'il avait été en formation autorisée, le prestataire aurait reçu de la documentation pour le prouver.

Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi?

[18] Oui, le prestataire a quitté volontairement son emploi.

[19] Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi indiquant qu'il avait quitté son emploi pour faire des études.

[20] Le relevé d'emploi (RE) en date du 7 juin 2019 indique que le prestataire a travaillé du 9 septembre 2018 au 31 mai 2019. Selon ce qui est indiqué dans le RE, celui-ci a été délivré pour une raison « autre », et le prestataire [traduction] « a quitté son emploi pour suivre une formation professionnelle ». Le RE indique en outre qu'au cours de ses trois dernières périodes de paye bimensuelles, le prestataire a travaillé environ 15 heures par semaine. Avant cela, il avait travaillé à temps plein.

[21] Toutefois, la Commission a communiqué avec le prestataire pour lui demander s'il avait quitté son emploi pour retourner aux études. Il a répondu ceci : [traduction] « Non. Mon employeur ne croyait pas que j'étais apte. J'ai été congédié pour inaptitude. »

[22] La Commission a communiqué avec le frère du prestataire, l'employeur. Ce dernier a dit que le prestataire ne pouvait pas tenir le rythme du travail. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi le RE indiquait qu'il avait quitté son emploi pour aller à l'école, l'employeur a répondu qu'il s'agissait d'un malentendu, car le prestataire a été congédié pour inaptitude.

[23] La Commission a communiqué avec la gérante du prestataire, qui s'attendait à recevoir l'appel, car l'employeur l'avait appelée à ce sujet. La gérante a déclaré qu'elle avait demandé à l'aide-comptable d'inscrire « autre » parce qu'ils n'avaient pas d'heures à lui donner et qu'il ne s'était pas très bien intégré. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi le RE indiquait que le prestataire « a quitté son emploi pour suivre une formation professionnelle », la gérante a répondu qu'elle ne savait pas que le RE indiquait cela.

[24] La Commission a communiqué avec l'aide-comptable. Elle a dit ceci :

- Elle travaille comme entrepreneuse pour l'employeur.
- La gérante lui envoie la feuille de paye par télécopieur et indique habituellement sur celle-ci de remplir le RE.
- Si quelqu'un démissionne, elle l'apprend habituellement de l'employeur. Elle en aurait obtenu la confirmation auprès du prestataire avant de soumettre le RE.
- Elle n'aurait indiqué que le prestataire a quitté son emploi pour suivre une formation professionnelle que si l'employeur lui en avait fait la demande.

- L'employeur lui a ensuite dit qu'il s'agissait d'un malentendu et que c'était en raison d'un manque d'heures. Il voulait qu'elle modifie le RE.
- Elle n'a accepté de modifier le RE qu'après avoir parlé à la Commission.

[25] J'accorde plus de poids au témoignage de l'aide-comptable. Cette dernière a dit qu'on lui avait initialement demandé d'indiquer que le prestataire avait quitté son emploi pour suivre une formation. Elle vient ainsi appuyer les raisons données par le prestataire lorsqu'il a rempli sa demande de prestations d'assurance-emploi. Elle n'a aucun lien de parenté avec le prestataire, et elle travaille comme entrepreneuse indépendante. Je n'ai aucune raison de mettre sa déclaration en doute.

[26] Je ne crois pas que le prestataire ait été congédié pour inaptitude ou en raison d'un manque d'heures. L'employeur, la gérante et le prestataire ont tous donné des motifs de son congédiement allégué, mais leurs récits n'étaient pas uniformes. Le prestataire avait travaillé pour cet employeur pendant huit mois. S'il avait été inapte, l'employeur l'aurait constaté plus tôt. Bien que le RE indique que les heures ont été réduites, le prestataire a continué de travailler après le début de son cours. Il a témoigné qu'il a quitté son emploi parce que la formatrice lui a dit de démissionner et parce qu'il croyait être autorisé à suivre une formation.

[27] Je retiens plutôt la preuve de la Commission selon laquelle le prestataire a volontairement quitté son emploi pour suivre un cours de formation. Ce dernier admet qu'il ne connaissait pas le processus et qu'il a suivi les conseils que lui a donnés l'école. C'est pourquoi il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi et indiqué qu'il avait démissionné pour étudier. Il a témoigné qu'il avait dit à l'employeur de fournir le RE et d'indiquer qu'il avait « quitté son emploi pour suivre une formation professionnelle », parce que c'est ce qu'on lui avait dit de faire. Sur ce fondement, je ne peux que conclure que le prestataire avait le choix de rester ou de partir et qu'il a choisi de quitter son emploi. Le prestataire a volontairement quitté son emploi.

Le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi

[28] La loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi³. Le fait d'avoir une bonne raison de partir n'est pas suffisant pour prouver l'existence d'une justification.

[29] La loi dit que le prestataire est fondé à quitter son emploi au moment où il le fait si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Il appartient au prestataire d'en faire la preuve⁴. Pour trancher cette question, je dois tenir compte de toutes les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi.

[30] Je conclus cependant qu'il avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi. Il aurait pu conserver son emploi plutôt que de suivre le cours de formation. Il avait un pied cassé au moment où il a quitté son emploi. Il a témoigné qu'il ne savait pas exactement s'il quittait son emploi pour aller à l'école ou pour des raisons médicales. Il a cependant ajouté qu'on ne lui avait pas confié de fonctions modifiées et qu'il était capable de faire le travail. Ce n'est qu'après le début du cours que la formatrice a appris que le prestataire travaillait encore et qu'elle lui a dit de quitter son emploi. Le prestataire a choisi de quitter son emploi pour suivre une formation.

[31] La Cour d'appel fédérale a maintes fois traité de la question du départ volontaire pour fréquenter l'école. Elle a constamment conclu que le fait de quitter un emploi pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ne constitue pas une justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁵.

[32] Le prestataire a fait valoir dans sa lettre de demande de révision que les conseillers de l'établissement de formation travaillent avec des spécialistes de l'emploi et des prestations du gouvernement, qui les conseillent sur la façon dont les participants peuvent toucher des prestations d'assurance-emploi pendant la formation. Les conseillers l'ont mal informé sur la

³ C'est ce que prévoit l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

⁴ C'est ce qu'explique la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190.

⁵ C'est ce qu'explique l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Côté*, 2006 CAF 2019.

façon dont il devait présenter sa demande. Il était le seul participant mal informé et le seul participant à ne toucher aucune prestation d'assurance-emploi.

[33] Je peux concevoir que le prestataire n'ait pas été bien informé sur la façon d'être admissible à des prestations d'assurance-emploi pendant qu'il suivait un cours de formation. La preuve indique que la formatrice croyait que le prestataire avait quitté son emploi pour des raisons de santé avant le début de la formation. Même s'il a été mal informé, la loi doit quand même être respectée⁶. Il revient au prestataire de connaître le processus et de s'assurer qu'il est suivi.

[34] Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi, car son départ ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas. Il aurait pu conserver son emploi et s'informer au sujet du processus à suivre pour assister à la formation avant de quitter son emploi. Le régime d'assurance-emploi a été mis en place pour aider les travailleurs qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, se retrouvent sans emploi. Or, le prestataire a lui-même décidé de quitter son emploi pour suivre une formation.

Le prestataire n'était pas disponible pendant qu'il suivait une formation.

[35] Deux dispositions différentes de la loi exigent que les prestataires démontrent qu'ils sont disponibles pour travailler⁷; la Commission a exclu le prestataire du bénéfice des prestations en vertu de ces deux dispositions. Je me pencherai d'abord sur la question de savoir si le prestataire a prouvé qu'il a fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi⁸.

Démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi

[36] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire étaient raisonnables et habituelles⁹. Je dois déterminer si ses démarches ont été soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Je dois également examiner les démarches du prestataire sous l'angle des activités de recherche d'emploi suivantes : évaluer les

⁶ *Canada (Procureur général) c. Shaw*, 2002 CAF 325.

⁷ Paragraphe 50(8) et alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Paragraphe 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

possibilités d'emploi, rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation, s'inscrire à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois en ligne ou d'agences de placement, participer à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, réseauter, communiquer avec des employeurs éventuels, présenter des demandes d'emploi, participer à des entrevues et participer à des évaluations des compétences.

[37] La Commission affirme que le prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pendant qu'il suivait un cours de formation parce qu'il n'a pas été autorisé par une autorité désignée à suivre le cours et qu'il a lui-même admis qu'il souhaitait se concentrer sur le cours plutôt que sur la recherche d'un emploi. C'est ce que démontre le fait que le prestataire n'a entrepris de démarches pour trouver du travail que parce que l'école a exigé qu'il le fasse dans le cadre de son programme.

[38] Le prestataire a confirmé qu'il n'a postulé des emplois que pour se conformer aux exigences du cours. Lorsqu'il a parlé à la Commission le 5 juillet 2019, il a déclaré avoir postulé cinq emplois. À l'audience, il a déclaré qu'il avait postulé d'autres emplois depuis, mais qu'il ne se rappelait pas combien.

[39] À mon avis, les démarches du prestataire pour trouver un emploi ne sont ni raisonnables ni habituelles. Bien qu'il ait évalué les possibilités d'emploi et rédigé un curriculum vitae et une lettre d'accompagnement, il n'a cherché du travail que dans son domaine de formation et que dans le cadre de son programme de cours. Le chercheur d'emploi sérieux chercherait n'importe quel emploi, y compris hors des exigences de son programme.

Capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable

[40] Je dois également déterminer si le prestataire a prouvé qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable¹⁰. Le prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'il était disponible en vertu de cette disposition :

1. Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert.

¹⁰ Alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

2. L'expression de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable.
3. Le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter ou avoir limité indûment les chances de retour sur le marché du travail¹¹.

[41] Je dois tenir compte de chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité¹², en examinant l'attitude et le comportement du prestataire¹³.

[42] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi indiquant qu'il consacrait 25 heures ou plus par semaine à ses études et au temps passé en classe. Le prestataire a dit à la Commission qu'il passait sept heures par jour en classe, du lundi au vendredi. Il passait deux heures de plus, parfois plus, à étudier. Il était incapable de travailler à temps plein pendant ses études. S'il se faisait offrir un emploi à temps plein, il l'accepterait, mais il souhaitait surtout suivre la formation et non trouver un emploi.

[43] Le prestataire a témoigné qu'il a répondu aux questions de la Commission en sachant qu'il démontrerait qu'il n'était pas disponible pour travailler. Il croyait qu'il était autorisé à suivre une formation et qu'il n'aurait pas à prouver sa disponibilité. Il a déclaré qu'il accepterait un emploi parce que c'est ainsi que le cours a été conçu. Il recevait une formation dans un domaine, et s'attendait à trouver du travail.

[44] Je conçois que le prestataire ait cru qu'il était autorisé à suivre une formation. Et bien qu'il y ait eu des renseignements erronés ou un malentendu dans le processus d'admissibilité à l'assurance-emploi pendant la formation, cela ne change pas le fait que le prestataire n'a pas été autorisé. Il devait prouver sa capacité.

[45] Le prestataire n'a pas fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable parce qu'il n'a cherché du travail qu'en raison d'une exigence de son cours. Il n'a donc pas manifesté le désir de retourner sur le marché du travail. En outre, il a établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail parce qu'il limitait sa recherche d'emploi au domaine de ses études.

¹¹ *Faucher c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹² *Faucher c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹³ *Canada (Procureur général c. Whiffen)*, A-1472-92 et *Carpentier c. Procureur général du Canada*, A-474-97.

[46] Compte tenu des conclusions susmentionnées, le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et qu'il était incapable de trouver un emploi convenable.

CONCLUSION

[47] Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations à compter du 26 mai 2019. Cela signifie que l'appel est rejeté.

K. Wallocha

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 7 novembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTIONS :	D. Z., appellant