



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *C. T. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1558

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3955

ENTRE :

C. 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 : Paul Dusome

DATE DE L'AUDIENCE : Le 16 décembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 décembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait étant donné que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] Le prestataire a quitté son emploi pour suivre une formation d'apprenti, et il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE). Il a quitté son emploi à la fin d'avril 2019. La formation commençait à la fin d'août 2019. La Commission a examiné les raisons du départ du prestataire et elle a déterminé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification, et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser des prestations.

[3] La Commission affirme que le prestataire aurait pu conserver son emploi jusqu'au moment du début de la formation au lieu de le quitter. Il aurait pu demander un congé à son employeur, terminer le cours, puis quitter son poste après avoir trouvé un autre emploi. Le prestataire est en désaccord et affirme qu'il était fondé à quitter son emploi. Il dit qu'il avait déjà un autre emploi lorsqu'il est parti et qu'il a travaillé à cet emploi avant de commencer le cours. La Commission affirme qu'il n'a eu cet autre emploi qu'après avoir quitté l'employeur à la fin d'avril 2019.

AJOURNEMENT DEMANDÉ À L'AUDIENCE / DOCUMENTS SOUMIS APRÈS L'AUDIENCE / PORTÉE DE LA QUESTION EN LITIGE VISÉE PAR L'APPEL

[4] À la date de l'audience initiale, le prestataire n'a pas participé à l'audience. Sa représentante y a assisté, et a souhaité procéder avec l'audience, y compris faire part de la preuve. J'ai expliqué que cela ne serait pas approprié. Le témoignage doit être fait par le prestataire, et non par sa représentante. La représentante et moi avons fixé une date d'ajournement à une heure plus tardive afin que le prestataire puisse y assister après ses cours. J'ai également accordé un deuxième ajournement à la demande de la représentante.

[5] À l'audience, le prestataire a affirmé qu'il avait obtenu un autre emploi avant son départ. J'ai convenu de lui permettre d'envoyer des documents après l'audience afin d'appuyer son témoignage, d'ici le 20 décembre 2019. La Commission n'a pas répondu à ces documents avant

la date limite du 27 novembre 2019 à 17 h, heure du Pacifique. Cette décision a été rendue après l'expiration du délai.

[6] Le Tribunal a seulement la compétence de tirer une conclusion sur une décision qui a été révisée par la Commission¹. La seule décision que la Commission a révisée était celle qui portait sur le fait d'avoir quitté volontairement son emploi auprès de l'employeur du prestataire en avril 2019. C'est la seule question en litige que je peux examiner dans cet appel.

QUESTION EN LITIGE

[7] Je dois déterminer si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification. Pour ce faire, je dois d'abord aborder le départ volontaire du prestataire. Je dois d'abord déterminer si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

ANALYSE

Le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi n'est pas contesté

[8] J'admets que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Le prestataire convient qu'il a quitté son emploi (autrement dit, qu'il a quitté volontairement l'emploi) le 23 avril 2019. Je ne constate aucun élément de preuve permettant de contredire cela.

Les parties contestent le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi

[9] Les parties ne s'entendent pas au sujet du fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi au moment où il l'a fait.

[10] Selon la loi, une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification². Il n'est pas suffisant d'avoir une bonne raison de quitter son emploi pour prouver que l'on était justifié à le faire. Une personne est justifiée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait aucune autre solution

¹ *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 113.

² Cela est énoncé à l'article 30 de la Loi sur l'AE.

raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait³. Il incombe au requérant de prouver cela⁴. Le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait⁵.

[11] Pour trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi. Certaines des circonstances que je dois examiner sont énoncées par la loi⁶. Après avoir déterminé quelles circonstances s'appliquent au prestataire, ce dernier doit ensuite montrer qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait⁷.

Circonstances qui existaient lorsque le prestataire a quitté son emploi

[12] Le prestataire s'appuie sur deux circonstances qui existaient au moment où il a quitté son emploi pour soutenir qu'il avait une justification. L'une était qu'il avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat⁸. L'autre était qu'il s'était inscrit dans un programme collégial de huit mois en mécanique automobile.

[13] Le prestataire doit prouver trois facteurs pour démontrer qu'il avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat⁹. Premièrement, au moment où il est devenu chômeur, il savait qu'il aurait un emploi. Deuxièmement, il savait quel emploi il aurait auprès de cet employeur. Troisièmement, il savait à quel moment dans l'avenir il aurait un emploi. Il doit prouver ces trois facteurs pour avoir gain de cause.

[14] En résumé, les circonstances qui s'appliquent lorsque le prestataire a quitté son emploi sont celles qui suivent. Il avait quitté la maison de ses parents à X en juillet 2018 environ pour vivre à X. Il avait trois emplois à court terme pendant qu'il y vivait. Il a décidé de s'inscrire à un programme de mécanique automobile à temps plein à X. Le programme devait se donner d'août 2019 à avril 2020. Il a quitté son troisième emploi, auprès de X, le 23 avril 2019 et il est

³ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3; Loi sur l'AE, art 29(c).

⁴ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

⁵ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 4.

⁶ Loi sur l'AE, art 29(c).

⁷ Loi sur l'AE, art 29(c).

⁸ Loi sur l'AE, art 29(c)(vi).

⁹ *Canada (Procureur général) c Imran*, 2009 CAF 17 au para 12.

retourné à X pour vivre avec ses parents. Il a travaillé comme agent de sécurité à X au cours de l'été 2019. Il occupait cet emploi pour le X. Sa dernière journée de travail pour le X a été le 13 août 2019. Il a présenté une demande de prestations d'AE le 19 août 2019. Il est retourné à X, et a commencé le programme de mécanique automobile le 26 août 2019.

[15] La question essentielle est celle de savoir si le prestataire peut prouver que lorsqu'il a quitté son emploi auprès de X le 23 avril 2019, il savait qu'il avait l'emploi de gardien de sécurité, auprès de cet employeur, et quand cet emploi commencerait. Il omet de prouver deux de ces facteurs.

[16] Le prestataire a affirmé que lorsqu'il est retourné à X, il avait obtenu un emploi auprès du X. Il avait pris des dispositions concernant cet emploi pendant qu'il travaillait à X. Il n'aurait pas quitté X s'il n'avait pas obtenu un autre emploi. Il avait pris des dispositions verbalement avec une personne désignée pour travailler pour le X. Aucune date de début précise n'avait été fixée. Il s'agissait d'un travail occasionnel, sur appel au besoin. Il devait aussi suivre des cours en ligne pour obtenir un permis de gardien de sécurité afin de pouvoir faire le travail. Il a pris sept cours en ligne, a payé les frais, et a obtenu son permis de gardien de sécurité temporaire le 27 mai 2019. Il a reçu une lettre du X lui offrant l'emploi le 31 mai 2019. Il a bel et bien travaillé pour le X du 10 juillet au 13 août 2019, mais pas par la suite.

[17] Les notes de la Commission concernant une conversation qui a eu lieu avec le prestataire le 24 septembre 2019 relatent qu'il a dit qu'il était déménagé à la maison pour faire des économies avant d'aller aux études, qu'il n'a pas obtenu un autre emploi avant de partir, et qu'il a trouvé un emploi par la suite. Dans son témoignage, le prestataire contestait ces affirmations. Il a affirmé dans son témoignage qu'il était déménagé à la maison parce qu'il avait trouvé un emploi auprès du X. Il a quitté X pour accepter l'emploi pour le X. Il est également retourné à la maison pour économiser. Il a affirmé qu'il n'avait pas dit non, comme cela était écrit dans les notes, qu'il avait obtenu l'emploi auprès du X au début août. Le prestataire s'appuyait sur le relevé d'emploi (RE) de X comme élément de preuve en sa faveur. Le RE mentionnait comme motif de production du relevé : [traduction] « Départ/Obtention d'un autre emploi ». Le prestataire a affirmé que le RE montre qu'il avait un autre emploi lorsqu'il est parti. Il a convenu que l'employeur savait cela seulement parce que le prestataire le lui avait dit.

[18] Le témoignage du prestataire concernant le fait d'avoir un emploi auprès du X avant de quitter son poste ne concorde pas avec d'autres éléments de preuve dans cet appel. La représentante du prestataire l'a aidé à remplir sa demande de prestations d'AE, qu'il a présentée le 19 août 2019. Dans la demande, il ne fait pas référence au fait d'avoir quitté son emploi ou d'avoir obtenu un autre emploi. Tout au long de la demande, dès qu'il s'agissait de ses antécédents d'emploi auprès de plusieurs employeurs, il a donné comme motif pour avoir quitté chacun de ses employeurs : [traduction] « Je suis une formation d'apprenti ». Ce motif ne concorde pas avec la mention [traduction] « Départ/Obtention d'un autre emploi » sur le RE de X. La conversation du 24 septembre 2019 de la Commission avec le prestataire ne concorde pas non plus avec son témoignage. Dans cette conversation, la Commission a expliqué qu'une autre solution raisonnable que de quitter son emploi aurait été d'obtenir un autre emploi avant de quitter son poste. La première fois que le prestataire a mentionné avoir quitté son emploi auprès de X pour accepter un emploi auprès du X, c'était dans sa demande de révision datée du 25 octobre 2019. Le moment de la première mention de son départ de chez X parce qu'il avait déjà un emploi auprès du X jette un doute sur son témoignage. Ce doute est renforcé par l'information que la Commission a obtenue du X. Le prestataire a signé l'offre d'emploi auprès du X le 31 mai 2019. L'emploi était occasionnel. Le X n'a pas assumé le coût de la formation du prestataire afin qu'il obtienne son permis de gardien de sécurité. Si le prestataire n'avait pas obtenu de permis, il n'aurait pas obtenu l'emploi. Le permis est exigé pour cet emploi. Ces incohérences ont miné la crédibilité du témoignage du prestataire selon lequel il avait obtenu l'emploi auprès du X avant de quitter X. Je n'accepte pas son témoignage sur ce point.

[19] La séquence des événements du départ du prestataire le 23 avril 2019 au début de son emploi auprès du X ne soutient pas sa demande selon laquelle il avait l'emploi auprès du X avant de quitter son poste. Il n'a pas commencé les cours en ligne pour obtenir son permis avant le 2 mai 2019. Il a reçu son permis temporaire le 27 mai. Il a signé l'offre d'emploi du X le 31 mai. Son permis permanent a été délivré le 5 juillet. Il a travaillé pour le X du 10 juillet au 13 août. Le fait que l'offre d'emploi n'a pas été signée avant le 31 mai appuie une conclusion selon laquelle le prestataire n'avait pas obtenu l'emploi avant cette date. Cela appuie la conclusion selon laquelle les discussions verbales avec le X avant de quitter son emploi en avril étaient simplement des discussions préliminaires. Il ne s'agissait pas d'une offre d'emploi ferme

ou d'un engagement du X d'embaucher le prestataire. Au mieux, il s'agissait d'une offre d'emploi conditionnelle.

[20] Compte tenu de ces faits, le prestataire satisfait-il au critère relatif à l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat? Non.

[21] Lorsque le prestataire a quitté son emploi le 23 avril 2019, il ne savait pas qu'il avait l'emploi de gardien de sécurité ni quand l'emploi commencerait. Il savait que l'employeur serait le X s'il obtenait l'emploi. Il savait que s'il obtenait l'emploi, il s'agirait d'un emploi occasionnel à temps partiel. Il ne savait pas qu'il avait l'emploi, parce qu'une exigence était de détenir un permis de gardien de sécurité. Il n'a pas obtenu ce permis avant le 27 mai. Même s'il était certain d'obtenir le permis, il n'a pas eu, et ne pouvait pas avoir, l'emploi avant d'obtenir le permis. Même si le prestataire avait une offre d'emploi conditionnelle, ce n'est pas une assurance raisonnable d'un autre emploi selon la *Loi*¹⁰. En ce qui concerne une date de début, le prestataire a confirmé dans son témoignage qu'une date de départ n'avait pas été fixée dans ses discussions avec le X en avril.

[22] Le prestataire a aussi mentionné qu'une autre raison de quitter son emploi était qu'il suivait un programme de mécanique automobile qui commençait en août 2019. Comme il n'y a pas de preuve pour contredire cela, j'accepte son retour à l'école comme motif de départ.

[23] Le prestataire avait de bonnes raisons personnelles de quitter son emploi. Il voulait poursuivre ses études et améliorer ses compétences professionnelles et ses perspectives d'emploi grâce au programme de formation qu'il est en train de suivre. Il voulait retourner vivre avec ses parents pour économiser avant de commencer le programme. Il avait de bonnes chances d'obtenir un emploi pour gagner de l'argent pendant qu'il était à la maison et avant le début du programme. Mais ces chances ne constituaient pas une assurance raisonnable d'un autre emploi au sens de la *Loi*. De bonnes raisons personnelles ne représentent habituellement pas à elles seules une justification pour quitter un emploi.

¹⁰ *Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325.

Solutions raisonnables

[24] Je dois maintenant examiner la question de savoir si le prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Le prestataire affirme qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable, car il avait obtenu l'emploi auprès du X avant de quitter son poste, et qu'il allait commencer un programme de formation en août.

[25] La Commission est en désaccord, et affirme que le prestataire aurait pu conserver son emploi jusqu'au début du cours au lieu de le quitter. Il aurait pu demander un congé à son employeur, terminer le cours, puis quitter son poste après l'obtention d'un autre emploi. La Commission a aussi déclaré que le prestataire n'avait pas un nouvel emploi lorsqu'il a quitté son poste.

[26] J'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où il l'a fait compte tenu de toutes les circonstances.

[27] Les autres solutions raisonnables suivantes s'offraient au prestataire. Il aurait pu demeurer employé à temps plein auprès de X pendant qu'il suivait les cours en ligne pour obtenir son permis de gardien de sécurité et confirmer son emploi auprès du X. Au lieu de quoi il a quitté son poste avec au mieux une offre d'emploi conditionnelle. Il a pris un mois pour obtenir son permis de gardien de sécurité, puis il a attendu de la fin mai à la mi-juillet avant que l'emploi éventuel à temps partiel lui donne du travail. Il aurait pu demander un congé à X pour suivre les cours en ligne et obtenir son emploi auprès du X ou pour suivre son programme de mécanique automobile, mais il n'a pas fait une telle demande. Il aurait pu demeurer à l'emploi de X jusqu'au début de son programme août 2019. L'emploi était à X et le programme de formation commençant en août se donnait dans la même ville.

[28] La représentante du prestataire a fait valoir que le prestataire n'avait pas quitté son emploi auprès de X sans justification, mais qu'il avait plutôt quitté cet emploi pour suivre les cours nécessaires pour pouvoir occuper un autre poste. Cet argument ne peut pas être accueilli. Bien que le fait de quitter un emploi pour suivre des cours afin d'améliorer ses compétences et ses perspectives d'emploi puisse être un motif valable, ce n'est pas une justification selon la loi.

Le principe juridique est que quitter un emploi pour suivre un cours ou une formation, qui n'est pas autorisé par la Commission, n'est pas une justification¹¹. L'approbation provinciale que le prestataire a obtenue pour suivre le programme n'était pas une autorisation de la Commission de suivre le cours tout en touchant des prestations d'AE. La situation du prestataire relève de ce principe, et la justification n'a donc pas été démontrée pour ce motif.

[29] En ce qui concerne l'emploi auprès du X, même si le prestataire avait démontré qu'il avait assurément cet emploi avant de quitter X, il ne serait pas capable d'établir l'existence d'une justification. La Cour fédérale a s'est prononcée sur le fait que quitter un emploi à temps plein pour accepter un emploi à temps partiel n'est pas une justification¹². Étant donné que l'emploi auprès du X était occasionnel à temps partiel, la situation du prestataire relève de ce principe également.

[30] Compte tenu des circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté volontairement son emploi, le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son poste au moment où il l'a fait, comme cela est décrit précédemment. Les deux raisons sur lesquelles s'appuyait le prestataire ne constituent pas une justification. Cela signifie que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

¹¹ *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44 au para 7.

¹² *Bell c Canada (Procureur général)*, A-450-95.

CONCLUSION

[31] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Paul Dusome

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 16 décembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	C. T., appellant C. H., représentante de l'appellant