



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1214

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-2310

ENTRE :

A. L.

Appelante (prestataire)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Raelene R. Thomas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 17 décembre 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 17 décembre 2020

Décision

[1] L'appel est accueilli. La prestataire a prouvé qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. De ce fait, la prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

Aperçu

[2] La prestataire a reçu l'approbation d'une autorité désignée pour suivre une formation. Elle a cessé de travailler le 22 août 2020 et a commencé à suivre la formation le 8 septembre 2020. La prestataire a présenté une demande de prestations d'AE le 11 octobre 2020. La Commission a examiné les raisons pour lesquelles la prestataire avait quitté son emploi et a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification, et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations d'AE. La prestataire est en désaccord avec la décision de la Commission. Elle dit avoir lu en ligne qu'elle serait admissible aux prestations d'AE. Elle dit qu'elle avait reçu la prestation canadienne d'urgence sans le savoir et que, lorsque celle-ci a cessé, on lui a dit qu'elle ne recevrait pas de prestations d'AE.

Questions préliminaires ~

[3] La prestataire n'a pas participé à l'audience. Une audience peut avoir lieu sans la prestataire si celle-ci a reçu un avis d'audience¹. J'estime que la prestataire a reçu l'avis en question. Elle a autorisé le Tribunal à communiquer avec elle par courriel. Aucun des courriels qui lui ont été envoyés à compter du 2 décembre 2020, y compris l'avis d'audience qui lui a été envoyé le 9 décembre, n'a été renvoyé au destinataire parce qu'il n'aurait pas pu être livré. De plus, le personnel du Tribunal a communiqué avec la prestataire le 15 décembre 2020 pour lui rappeler l'heure et la date de l'audience. J'ai commencé l'audience par téléconférence à l'heure prévue et j'ai attendu que la prestataire se présente pendant 30 minutes. La prestataire ne s'est pas présentée à l'audience, et l'audience s'est déroulée comme prévu sans elle. À la date de rédaction de la présente décision, la prestataire n'a pas encore communiqué avec le Tribunal pour expliquer son absence.

¹ *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, article 12. C'est ainsi que je fais référence aux dispositions législatives qui s'appliquent au présent appel.

Question en litige

[4] Je dois décider si, au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi. Il y a deux étapes à suivre pour rendre cette décision. Premièrement, je dois examiner si elle a choisi de quitter son emploi. Deuxièmement, je dois décider si elle était fondée à quitter son emploi.

Motifs de ma décision

[5] Selon la loi, une personne qui quitte son emploi sans être fondée à le faire ne peut pas recevoir de prestations d'AE².

La prestataire a quitté volontairement son emploi

[6] Les tribunaux ont déclaré que pour juger si une partie prestataire a quitté volontairement son emploi, il faut se poser la question suivante : avait-elle le choix de conserver son emploi ou de le quitter³?

[7] La prestataire a écrit dans son appel qu'elle a quitté son emploi pour se consacrer entièrement à ses études. Je ne vois aucun élément de preuve venant contredire cela. Ainsi, la prestataire a quitté volontairement son emploi.

La prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi

[8] Les parties, c'est-à-dire la prestataire et la Commission, ne s'entendent pas sur le fait que la prestataire était fondée à quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[9] Selon la loi, une partie prestataire est fondée à quitter son emploi si aucune autre solution raisonnable ne s'offrait à elle⁴. Il incombe à la partie prestataire de prouver cela⁵. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver qu'on est fondé à le faire.

² *Loi sur l'assurance-emploi*, article 30(1).

³ *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004, CAF 56. C'est ainsi que je fais référence aux affaires judiciaires qui s'appliquent au présent appel.

⁴ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 29(c) et *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

⁵ Selon l'arrêt *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, il faut démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'on n'avait aucune autre solution raisonnable.

[10] Afin de trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient au moment où la prestataire a quitté son emploi. Parmi celles-ci, il y en a quelques-unes qui sont prévues par la loi⁶. Après avoir décidé quelles circonstances s'appliquent à la prestataire, cette dernière doit ensuite démontrer qu'il n'y avait aucune solution raisonnable autre que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait⁷.

[11] Les tribunaux ont bien établi que de quitter un emploi pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ou l'autorité désignée ne constitue pas une justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁸.

[12] La prestataire a déclaré à la Commission qu'elle avait pris la décision de s'inscrire à l'école des mois avant de quitter son emploi. Elle a dit à la Commission qu'elle avait reçu l'approbation pour suivre une formation dans le cadre du programme Connexion Nouveau-Brunswick Assurance-Emploi⁹. La Commission reconnaît que la prestataire a été autorisée à suivre un cours de formation. Cette preuve m'indique qu'une autorité désignée a recommandé à la prestataire de suivre la formation.

[13] Cependant, le fait que la formation a été recommandée à la prestataire n'établit pas pour autant qu'elle était fondée à quitter son emploi. La recommandation crée simplement la présomption selon laquelle la prestataire était en chômage, capable de travailler et disponible à cette fin alors qu'elle suivait la formation¹⁰. La recommandation ne libère pas la prestataire de l'obligation de démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi.

[14] La Commission affirme que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi au motif qu'elle n'avait pas épuisé toutes les solutions raisonnables qui s'offraient à elle avant de quitter son emploi. Plus précisément, elle indique qu'une solution raisonnable aurait été de demander l'autorisation de quitter volontairement son poste à une autorité désignée avant de le faire, de demander un horaire de travail modifié pour lui permettre d'aller à l'école tout en travaillant, de

⁶ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 29(c).

⁷ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 29(c).

⁸ *Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325.

⁹ Programme Connexion NB-AE.

¹⁰ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 25(1).

chercher un autre emploi pour lui permettre de travailler tout en allant à l'école ou de conserver son emploi et de ne pas suivre de formation.

[15] Je note que la *Loi sur l'assurance-emploi* n'exige pas qu'une personne reçoive l'autorisation de quitter volontairement son emploi lorsqu'on lui recommande de suivre une formation ni qu'elle fournisse cette autorisation à la Commission. La Commission semble avoir une politique qui exige qu'une personne obtienne la permission de démissionner ou de prendre un congé avant de participer à un programme de formation qui lui a été recommandé. Cependant, à mon avis, cette politique n'a pas de pouvoir législatif et ne peut pas exclure la prestataire du bénéfice des prestations d'AE qui sont prévues par la loi. Par conséquent, j'estime que l'obtention d'une autorisation de démissionner ne constitue pas une solution raisonnable.

[16] L'ancien employeur de la prestataire a déclaré à la Commission qu'un [traduction] « congé n'aurait pas été une option, car ils ont besoin de personnel sur place. Ils ne pouvaient donc pas autoriser cela ». L'employeur a également déclaré à la Commission que [traduction] « la seule façon pour la prestataire de retourner à l'école était de quitter son poste ou d'essayer de faire les deux, mais elle ne voulait pas faire cela ». J'estime que tenter d'obtenir un horaire de travail modifié ne constitue pas une solution raisonnable, car il est plus probable qu'improbable qu'un tel horaire ne lui soit pas accordé étant donné que l'employeur a dit à la Commission que la prestataire devrait conserver son poste, qui était à temps plein, et tenter de retourner aux études tout en travaillant à temps plein.

[17] La formation a été recommandée à la prestataire. Elle a expliqué à la Commission qu'elle souhaitait se concentrer sur sa formation et qu'elle ne pensait pas être capable de concilier travail et études. J'estime que le fait de conserver son emploi ou de chercher un autre emploi pour lui permettre de fréquenter l'école tout en poursuivant ses études ne constituait pas une solution raisonnable, car la formation lui avait été recommandée, et elle avait accepté l'obligation de satisfaire aux exigences de son programme. Par conséquent, compte tenu de toutes les circonstances, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. Par conséquent, je conclus que la décision de la prestataire de quitter son emploi satisfait au critère relatif à la justification de

quitter volontairement son emploi, comme l'exige la *Loi sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence décrite ci-dessus.

Conclusion

[18] L'appel est accueilli.

Raelene R. Thomas

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 17 décembre 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence