



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *MB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1213

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-2275

ENTRE :

**M. B.**

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 18 décembre 2020

## **Décision**

[1] L'appel est accueilli. La prestataire a démontré qu'elle n'avait pas d'autres solutions raisonnables que de prendre congé de son emploi au moment où elle l'a fait. Cela signifie que la prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

## **Aperçu**

[2] La prestataire était inscrite à un programme de formation et elle travaillait pendant l'été. Elle a dit à son employeur qu'elle retournerait à l'université en septembre. Son employeur était d'accord pour qu'elle prenne un congé pour les trimestres d'automne et d'hiver. La Commission a examiné les raisons pour lesquelles la prestataire avait pris un congé et a décidé qu'elle avait volontairement pris un congé sans justification, de sorte qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations d'AE. La prestataire n'était pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle affirme qu'un financement pour la formation lui a été accordé par son conseil communautaire autochtone et que le relevé d'emploi produit par l'employeur montrait qu'elle avait cessé de travailler en raison d'une pénurie de travail.

## **Question en litige**

[3] Je dois décider si la prestataire était fondée à prendre volontairement un congé de son emploi au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). Cette décision doit se prendre selon un processus à deux étapes. Je dois d'abord établir si elle a volontairement pris un congé de son emploi. Par la suite, je dois décider si elle était fondée à prendre un congé.

## **Motifs de ma décision**

[4] Une partie prestataire ne peut pas recevoir des prestations régulières d'AE si elle a volontairement pris un congé sans justification, si elle a été autorisée par l'employeur pour une période convenue d'un commun accord. Cette inadmissibilité aux prestations dure jusqu'à ce que la prestataire reprenne son emploi<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi), art 32. C'est ainsi que je renvoie à la jurisprudence applicable au présent appel.

***La prestataire a volontairement pris un congé de son emploi***

[5] Une période volontaire de congé est traitée de la même façon qu'un départ volontaire d'un emploi. Les tribunaux ont déclaré que pour établir si une personne a volontairement quitté son emploi, il faut se demander si elle avait le choix de rester dans son emploi ou de le quitter<sup>2</sup>.

[6] La prestataire a déclaré qu'elle avait dit à son employeur qu'elle retournerait aux études en septembre. Elle a déclaré qu'elle avait pris un congé afin de pouvoir retourner au travail pendant ses vacances scolaires. Les dates de ses absences correspondent aux jours pendant lesquels elle assisterait à ses cours. L'employeur a dit à la Commission que la prestataire était en congé d'études. Rien ne contredit cet élément de preuve. Cela signifie que la prestataire a volontairement pris un congé de son travail.

***La prestataire était fondée à prendre un congé de son emploi***

[7] Les parties, soit la prestataire et la Commission, ne s'entendent pas sur le fait que la prestataire était fondée à quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[8] Selon la loi, une partie prestataire est fondée à prendre congé de son emploi si elle n'a aucun autre choix raisonnable que de prendre un congé<sup>3</sup>. Il incombe à la partie prestataire de le prouver<sup>4</sup>. Avoir une bonne raison pour prendre un congé de son emploi n'équivaut pas à avoir une justification.

[9] Pour décider s'il y avait une justification, je dois examiner toutes les circonstances au moment où la prestataire a pris un congé. Parmi les circonstances que je dois examiner, certaines sont déterminées par la loi<sup>5</sup>. Une fois que j'ai décidé quelles circonstances s'appliquent à la

---

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004, CAF 56. C'est la façon dont je me reporte à la jurisprudence qui s'applique à cet appel.

<sup>3</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29(c), *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17.

<sup>4</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 établit que l'on doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'on n'avait pas d'autre solution raisonnable.

<sup>5</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29(c).

prestataire, cette dernière doit ensuite démontrer qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait<sup>6</sup>.

[10] Il est bien établi par les tribunaux que le fait de quitter un emploi pour poursuivre des études non autorisées par la Commission ou une autorité désignée ne constitue pas une justification au sens de la Loi sur l'AE<sup>7</sup>.

[11] La prestataire a déclaré qu'elle avait dit à son employeur qu'elle retournerait aux études pour obtenir son diplôme au moment de l'embauche. Elle est inscrite à un programme de baccalauréat en sciences infirmières et elle travaillait comme préposée aux soins personnels dans un foyer de soins personnels de longue durée d'une clinique. La prestataire a déclaré qu'elle avait appelé son conseil communautaire autochtone pour savoir si elle pouvait obtenir du financement. On lui a dit au téléphone que sa formation avait été approuvée et que la Commission avait été avisée de l'approbation. La Commission reconnaît que la prestataire était autorisée à suivre une formation. Cet élément de preuve m'indique qu'une autorité désignée a recommandé la formation à la prestataire.

[12] Toutefois, cette recommandation de formation n'établit pas que la prestataire était fondée à prendre un congé de son emploi. La recommandation crée seulement la présomption qu'elle était au chômage, capable de travailler et disponible à cette fin pendant qu'elle suivait la formation<sup>8</sup>. Une recommandation ne dispense pas la prestataire de l'obligation de prouver qu'elle avait une justification pour prendre un congé de son emploi.

[13] La Commission affirme également que la prestataire n'était pas fondée à prendre volontairement un congé de son emploi, car elle n'avait pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de prendre un congé. Plus précisément, la Commission affirme qu'une solution raisonnable aurait été d'obtenir une autorisation de quitter volontairement son emploi d'une autorité désignée avant de quitter son emploi, de demander un horaire de travail modifié pour lui permettre d'assister à ses cours tout en travaillant, de chercher un autre emploi pour lui

---

<sup>6</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29(c).

<sup>7</sup> *Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325.

<sup>8</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, art 25(1).

permettre de travailler pendant ses études oui de conserver son emploi et de ne pas suivre le cours.

[14] Je note que la Loi sur l'AE n'exige pas qu'une personne reçoive l'autorisation de prendre volontairement un congé de son emploi lorsqu'elle est orientée vers une formation ou qu'elle fournisse une telle autorisation à la Commission. La Commission semble avoir une politique qui exige qu'une personne obtienne l'autorisation de quitter un emploi ou de prendre un congé avant de suivre un programme de formation qui lui est recommandé. Cependant, à mon avis, cette politique n'a pas de pouvoir législatif et ne peut pas exclure la prestataire des prestations d'AE prévues par la législation. Par conséquent, je considère que l'obtention d'une autorisation de quitter un emploi n'est pas une solution raisonnable.

[15] La prestataire était obligée de poursuivre ses études lorsqu'elle a reçu du financement pour sa formation et a été orientée vers la formation par une autorité désignée. Elle a également obtenu un congé de son emploi dans le but précis de retourner aux études. La prestataire a déclaré qu'elle vivait à environ une heure de route de son lieu de travail. Elle a déclaré qu'elle avait déménagé dans une autre ville pour suivre sa formation. Le trajet pour se rendre dans cette ville comprenait deux heures de traversier et quatre heures de route. J'estime que, compte tenu du lieu de sa formation, à six heures de son domicile, la prestataire n'aurait pas pu conserver son emploi pendant qu'elle suivait sa formation. Par conséquent, j'estime qu'il n'était pas raisonnable qu'elle conserve son emploi. J'estime que demander un horaire modifié n'était pas non plus une option raisonnable compte tenu de la distance entre le lieu où se donnait sa formation et son lieu de travail.

[16] La prestataire a déclaré que sa formation exigeait qu'elle suive de 12 à 16 heures de cours par semaine et qu'elle fasse une journée de travail clinique de 12 heures chaque semaine. Ses cours et sa journée de travail clinique avaient lieu pendant la semaine. Elle devait rencontrer son patient attitré pendant quelques heures la veille de la journée clinique. La prestataire a déclaré qu'elle étudiait environ 20 heures par semaine. Elle a dit qu'elle aurait pu trouver un autre emploi qui lui aurait permis de suivre sa formation. Compte tenu des nombreuses exigences scolaires et d'assiduité qu'elle devait satisfaire, j'estime que prendre un congé était une solution plus raisonnable que de trouver un autre emploi. La prestataire avait peu d'heures à consacrer en

dehors des cours et des périodes d'études. Les exigences scolaires et d'assiduité du programme pour lequel elle a été orientée ne lui permettraient pas d'obtenir un emploi qui lui permettrait de respecter ces obligations. Par conséquent, j'estime qu'il n'était pas raisonnable de trouver un nouvel emploi.

[17] En conséquence, compte tenu de toutes les circonstances, j'estime que la prestataire a démontré qu'il n'y avait pas d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Ainsi, je suis d'avis que la décision de la prestataire de prendre congé de son emploi satisfait au critère relatif à la justification de volontairement prendre un congé de son travail, comme l'exigent la Loi sur l'AE et la jurisprudence décrites ci-dessus.

**Le bas de cette page a intentionnellement été laissé vide**

## 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
COMPARUTION :	M. B., appelante