



[TRADUCTION]

Citation : *AV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 230

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : A. V.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (439675) datée du 26 novembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Suzanne Graves
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 12 janvier 2022
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 28 janvier 2022
Numéro de dossier : GE-21-2498

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand il l'a fait. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il étudiait à temps plein. Cela signifie qu'il était également inadmissible au bénéfice des prestations pendant ses études.

Aperçu

[3] Le prestataire a quitté son emploi pour suivre un cours et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification, de sorte qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations. Elle a également décidé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant ses études à temps plein.

[4] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi pour étudier. Elle dit également que le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il ne cherchait qu'un emploi à temps partiel en dehors de ses heures de cours.

[5] Le prestataire a été invité à suivre un cours de deux mois dans le domaine de son choix. Il dit qu'il n'avait pas d'autre choix que de quitter son emploi, car il ne pouvait pas travailler pendant les heures où il étudiait. Il ajoute qu'il cherchait activement du travail et qu'il aurait certainement abandonné son cours pour occuper un emploi à temps plein.

[6] Je dois décider si le prestataire a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Je dois également décider s'il a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

Question 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. Pour répondre à cette question, je dois d'abord me pencher sur la question de son départ volontaire. Je dois ensuite décider s'il était fondé à quitter son emploi.

[8] Je dois aussi décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler.

Analyse

Départ volontaire

Les parties sont d'accord sur le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi

[9] J'admets que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Le prestataire convient qu'il a démissionné le 27 août 2021 pour suivre un cours. Je ne vois aucun élément de preuve qui contredise cela.

Ce que signifie « être fondé à » et « justification »

[10] Les parties ne sont pas d'accord sur la question de savoir si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[11] La loi dit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver qu'on est fondé à le faire. La loi explique ce qu'on entend par « une personne est fondée à » faire quelque chose. Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* énonce cette règle.

[12] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé². Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Pour décider si le prestataire avait une justification, je dois examiner toutes les circonstances de son départ³.

Être dirigé vers un cours

[13] Parfois, la Commission (ou un programme que la Commission a approuvé) dirige une personne vers un cours, un programme ou une formation. L'une des circonstances dont je dois tenir compte est la question de savoir si la Commission a dirigé le prestataire vers son cours.

[14] La jurisprudence prévoit clairement qu'une personne qui quitte son emploi pour suivre un cours sans y avoir été dirigée n'est pas fondée à quitter son emploi⁴.

[15] Les parties conviennent que le prestataire n'a pas été dirigé vers son cours. Suivre ce cours est la seule raison pour laquelle il a décidé de quitter son emploi. La jurisprudence s'applique donc à lui. Cela signifie qu'il a quitté son emploi sans justification.

[16] Le prestataire affirme qu'en suivant le cours, il était assuré de trouver du travail. Il dit aussi qu'il a demandé à son employeur d'être mis en congé ou mis à pied avant de quitter son emploi, mais que cela n'était pas possible. Il ne pouvait pas conserver son emploi, car ses heures de travail entraient en conflit avec son horaire de cours. Il n'a donc eu d'autre choix que de quitter son emploi.

² Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caron*, 2007 CAF 204.

[17] Je comprends que le prestataire peut avoir eu de très bonnes raisons de choisir de quitter son emploi pour étudier. Cependant, il s'agit d'un choix personnel, et cela va à l'encontre de l'idée qui sous-tend le régime d'assurance-emploi⁵.

[18] Le prestataire n'a donc pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi.

Disponibilité pour travailler

[19] La *Loi sur l'assurance-emploi* exige qu'une partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler⁶. De plus, la Cour d'appel fédérale affirme qu'il existe une présomption selon laquelle une personne aux études à temps plein n'est pas disponible pour travailler⁷.

[20] Je vais commencer par vérifier si cette présomption s'applique au prestataire. Ensuite, je vais examiner ce que dit la loi sur la disponibilité⁸.

Présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[21] La présomption s'applique seulement aux personnes qui étudient à temps plein. Le prestataire affirme qu'il étudiait à temps plein, et rien ne démontre que ce n'est pas le cas. J'accepte donc le fait que le prestataire étudiait à temps plein. Cela signifie que la présomption s'applique à lui.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Beaulieu*, 2008 CAF 133. Dans la décision *Canada (Procureur général) c Martel*, A-1691-92, la Cour affirme qu'il est contraire aux principes qui sont à la base du régime d'assurance-emploi qu'un employé puisse faire supporter le poids économique de sa décision aux cotisants du régime.

⁶ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était disponible pour travailler ce jour-là.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁸ Dans la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688, la division d'appel du Tribunal a décidé qu'une partie prestataire devrait d'abord être tenue de fournir une preuve de ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi avant d'être jugée inadmissible au bénéfice des prestations au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Rien n'indique que la Commission ait demandé une telle preuve au prestataire. Ainsi, je ne tirerai aucune conclusion en application de l'article 50(8) et j'examinerai seulement si le prestataire était disponible pour travailler selon l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] Il est possible de réfuter la présomption, ce qui signifie qu'elle ne s'appliquerait pas. Le prestataire peut la réfuter en démontrant qu'il a déjà travaillé à temps plein pendant qu'il étudiait⁹ ou en établissant l'existence de circonstances exceptionnelles¹⁰.

[23] Rien n'indique que le prestataire a travaillé à temps plein pendant qu'il étudiait dans le passé ou qu'il ait démontré que sa situation était exceptionnelle. Le requérant n'a donc pas réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler.

[24] La Cour d'appel fédérale n'a pas encore expliqué en quoi la présomption et les articles de la loi qui traitent de la disponibilité sont interreliés. Comme cela n'est pas clair, je vais continuer d'examiner les articles de la loi qui traitent de la disponibilité, même si j'ai déjà conclu que le prestataire est présumé non disponible.

Disponibilité pour travailler

[25] Je dois également décider si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹¹. La jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner pour trancher cette question. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes¹² :

1. qu'il voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert;
2. qu'il a fait des efforts pour trouver un emploi convenable;
3. qu'il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner au travail.

[26] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire¹³.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

¹³ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et de la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

Désir de retourner sur le marché du travail

[27] Le prestataire a manifesté le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert. Il a affirmé qu'il voulait travailler et qu'il cherchait activement un emploi. J'accepte son témoignage et je conclus qu'il voulait travailler.

Efforts pour trouver un emploi convenable

[28] Le prestataire a fait des efforts pour trouver un emploi. Il a dit que ses professeurs lui transmettaient à l'occasion des offres emplois et qu'il effectuait un suivi par rapport à toutes les possibilités de recrutement. Il a également envoyé des courriels à des employeurs potentiels. Il affirme qu'il cherchait du travail le soir pendant ses études, mais qu'il aurait abandonné son cours si on lui avait offert un emploi à temps plein convenable.

[29] Le prestataire a terminé son cours le 28 octobre 2021 et a continué à chercher du travail. Il s'est inscrit sur une liste d'attente à son école pour n'importe quel poste et a fait des recherches sur plusieurs sites Web, dont LinkedIn et Indeed. Par suite de ses efforts de recherche d'emploi, il s'est vu offrir en décembre 2021 un nouvel emploi dans son domaine de prédilection. Le prestataire a témoigné de façon directe et franche, et j'accepte son témoignage selon lequel il cherchait activement du travail. Je juge donc qu'il a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.

Conditions personnelles

[30] Le prestataire a établi des conditions personnelles qui limitait indûment ses chances de retour sur le marché du travail pendant qu'il était aux études. Il affirme qu'il aurait été disposé à abandonner son cours pour accepter un emploi convenable dans son domaine. Il a cependant également dit que pendant la période où il étudiait, il a cherché du travail le soir, en dehors de ses heures de cours, soit de 11 h à 14 h du lundi au vendredi.

[31] J'accepte le témoignage du prestataire voulant qu'il n'a établi aucune condition personnelle quant à sa recherche d'emploi après avoir terminé son cours

le 28 octobre 2021 et ses efforts de recherche d'emploi ont abouti à une offre d'emploi à temps plein.

Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable?

[32] À la lumière de mes conclusions sur chacun des trois facteurs prises ensemble, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable du 28 août 2021 au 28 octobre 2021¹⁴. Il a démontré qu'il était disponible pour travailler à partir du 29 octobre 2021.

[33] Toutefois, comme j'ai déjà conclu que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations, il ne peut pas recevoir de prestations à compter du 28 août 2021.

[34] Je suis sensible à la situation du prestataire, mais je dois suivre les règles prévues dans la Loi et je ne peux pas faire d'exception pour des cas spéciaux, même pour des motifs de compassion¹⁵.

Conclusion

[35] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[36] Je conclus également que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant qu'il était aux études du 28 août 2021 au 28 octobre 2021.

¹⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁵ Dans la décision *Canada (Procureur général) c Lévesque*, 2001 CAF 304, la Cour d'appel fédérale a jugé que la loi doit être respectée, quelle que soit la situation personnelle de la partie prestataire (voir aussi la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90).

[37] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Suzanne Graves

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi