



[TRADUCTION]

Citation : *FD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 347

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale – Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : F. D.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (450776) datée du 26 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Candace R. Salmon

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 7 avril 2022

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 7 avril 2022

Numéro de dossier : GE-22-625

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire soutient qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi. Cela signifie qu'il n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire a quitté son emploi parce qu'il a été mis à pied à la fin de l'été. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a décidé qu'il avait volontairement quitté son emploi (ou choisi de démissionner) sans justification, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations.

[4] Je dois décider si le prestataire a quitté volontairement son emploi et, dans l'affirmative, s'il était fondé à le faire.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi pour aller à l'école et qu'il aurait pu continuer d'occuper cet emploi.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et déclare qu'il n'avait pas d'emploi après août 2021, parce qu'il a été embauché pour travailler à temps partiel pendant ses études secondaires et à temps plein à l'été 2021, mais qu'on ne lui a pas offert d'emploi après cette date. Il soutient qu'il n'a pas quitté volontairement un emploi pour aller à l'école, mais qu'il est allé à l'école après la fin de son emploi.

Question en litige

[7] Le prestataire est-il exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification?

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord traiter du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

Analyse

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

[9] Le relevé d'emploi indique que le prestataire a occupé du 21 décembre 2020 au 27 août 2021 un poste salarié. Le prestataire a expliqué à l'audience qu'il avait été embauché pour travailler à temps partiel pendant ses études secondaires et qu'il avait obtenu un emploi à temps plein à l'été 2021. Il ajoute que le PDG de l'entreprise a accepté de l'embaucher à temps plein pour cet été. Cependant, on lui a dit que son emploi prendrait fin à la fin du mois d'août 2021. Le prestataire voulait aller à l'école, alors il prévoyait déménager lorsque son emploi prendrait fin.

[10] L'employeur a présenté un relevé d'emploi le 9 septembre 2021. Ce relevé d'emploi indique que le prestataire a quitté son poste pour retourner aux études. Un agent de la Commission a communiqué avec le prestataire le 16 septembre 2021 pour lui demander pourquoi son emploi avait pris fin. Les notes de cet appel indiquent que le prestataire a dit qu'il [traduction] « a quitté son emploi pour retourner aux études ».

[11] À l'audience, le prestataire a contesté ce dossier. Il a soutenu qu'il n'avait pas dit qu'il avait quitté son emploi, mais qu'il avait dit que son emploi avait pris fin et qu'il allait à l'école. Il a ajouté qu'il s'agissait de sa première interaction avec la Commission et qu'il estimait que c'était stressant et qu'il ne savait pas quoi dire.

[12] Le prestataire a parlé à un autre agent de la Commission le 21 octobre 2021. Dans cet appel, les notes indiquent que le prestataire a déclaré qu'il avait cessé de travailler parce qu'il avait déménagé pour aller à l'université et qu'il ne pouvait continuer à travailler parce qu'il était trop loin de son université. Les notes indiquent également qu'il estimait n'avoir d'autre choix que de quitter son emploi.

[13] Le prestataire déclare qu'il ne comprenait pas ce que l'agent de la Commission essayait de savoir et qu'il ne savait pas quoi dire. Il a répété à plusieurs reprises que son contrat avait pris fin et que son employeur avait commis une erreur parce qu'il n'avait pas quitté son emploi. Lorsqu'on lui a demandé s'il aurait pu continuer à travailler s'il n'était

pas aux études, il a répondu qu'il aurait pu rester s'ils avaient un emploi pour lui, mais que l'employeur ne lui a offert aucun emploi après le 27 août 2021.

[14] La Commission a communiqué avec le service des ressources humaines de l'employeur le 21 octobre 2021. Le directeur des ressources humaines a dit à la Commission que le prestataire avait quitté son emploi pour aller à l'école.

[15] À l'audience, le père du prestataire a été confirmé comme témoin. Il a déclaré qu'il croyait que le directeur des ressources humaines ne connaissait pas les détails de l'emploi de son fils parce qu'il avait pris des dispositions avec le directeur général et que ce dernier savait qu'il n'avait embauché le prestataire que jusqu'à la fin d'août 2021. Il a attiré l'attention sur le relevé d'emploi, affirmant que l'employeur avait reconnu avoir commis une erreur parce qu'il avait publié de nouveau le document.

[16] Le 22 octobre 2021, l'employeur a émis de nouveau le relevé d'emploi. Dans cette version, émise par un membre du personnel différent de celui qui a rempli le premier document, on peut lire que l'emploi du prestataire a pris fin en raison d'un manque de travail ou de la fin d'un contrat ou d'une saison.

[17] Lorsque le prestataire a parlé à un autre agent de la Commission le 26 janvier 2021, il a déclaré qu'il avait cessé de travailler parce qu'il déménageait dans une autre communauté pour aller à l'université. Il a déclaré qu'il n'avait pas reçu l'autorisation de quitter son emploi, mais qu'il avait été autorisé à fréquenter l'école dans le cadre du programme Connexion Nouveau-Brunswick—AE.

[18] Le prestataire soutient que même s'il ne s'est pas expliqué correctement, il est clair que son emploi a pris fin parce que c'était la fin de son contrat. Alors qu'il prévoyait aller à l'école pendant toute la période où il travaillait, il n'a pas quitté son emploi; le chef de la direction de l'entreprise employeuse n'a accepté de l'employer que jusqu'à la fin du mois d'août 2021. Le prestataire soutient qu'il a ressenti du stress et de la pression de la part de la Commission et qu'il ne savait pas quoi dire.

[19] La Commission a conclu que le prestataire avait déménagé pour aller à l'université, ce qui signifiait qu'il avait causé la cessation de son emploi. Elle a noté que

l'employeur avait modifié le code figurant sur le relevé d'emploi le lendemain de la réception par le prestataire d'une décision défavorable de la Commission. Le prestataire a déclaré dans la demande de révision qu'il a appelé son employeur le lendemain de la réception de la décision de la Commission. Il a ajouté que l'employeur a confirmé que le premier relevé d'emploi contenait une erreur de leur côté. Il a fait valoir que l'employeur avait dit qu'il corrigerait l'erreur et qu'il reproduirait le relevé d'emploi. Le prestataire a fait valoir qu'il croyait que la décision de la Commission serait infirmée après que l'employeur eut fixé le relevé d'emploi.

[20] Dans cette affaire, des éléments de preuve appuient le fait que le prestataire a quitté son emploi et que son contrat a pris fin. Il est clair qu'il avait l'intention d'aller à l'école dès le début de son emploi, mais je dois décider s'il a quitté volontairement ce poste, c'est-à-dire qu'il a choisi de le quitter ou qu'il a fait quelque chose qui a entraîné la fin de sa relation d'emploi.

[21] J'accepte le témoignage du prestataire selon lequel il a été embauché pour travailler à temps plein à l'été 2021 et que son emploi devait prendre fin à ce moment-là. Le prestataire a dit qu'il n'avait pas d'offre de demeurer à son poste. Même s'il s'est décrit comme ayant quitté son emploi pour aller à l'école, il n'entendait pas dire qu'il avait quitté son emploi — simplement qu'il avait pris fin et qu'il prévoyait aller à l'école. Cela est également confirmé par la modification du relevé d'emploi par l'employeur.

[22] Le prestataire a dit à la Commission au cours de la révision que l'employeur a admis qu'il avait commis une erreur, de sorte qu'il a immédiatement émis de nouveau le relevé d'emploi lorsque le prestataire a été informé du problème qu'il éprouvait. Je n'ai aucune raison de croire que l'employeur a été malhonnête en modifiant le relevé d'emploi. Je conclus que le relevé d'emploi constitue une preuve solide à l'appui du fait que le prestataire a cessé de travailler en raison de la fin de son contrat ou de sa saison. Compte tenu des autres éléments de preuve, y compris les notes de l'agent de la Commission tirées des conversations téléphoniques et les observations du prestataire, je conclus que le relevé d'emploi fait pencher la balance des probabilités en faveur du prestataire. Par

conséquent, je conclus que l'emploi du prestataire a pris fin en raison d'un manque de travail ou de la fin d'une saison ou d'un contrat.

[23] Étant donné que l'emploi du prestataire ne lui était plus disponible en raison de la fin d'un contrat, je conclus qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi parce qu'il ne l'était pas.

Aiguillage vers l'école

[24] Parfois, la Commission (ou un programme qu'elle autorise) aiguille les gens vers l'école. Dans cette affaire, le prestataire a été aiguillé vers son programme universitaire par l'entremise du programme Connexion Nouveau-Brunswick—AE. Il a été aiguillé le 24 octobre 2021.

[25] Il était clair à l'audience que le prestataire et son père ne comprenaient pas entièrement le programme Connexion AE ni la façon dont il affecte les prestations d'assurance-emploi. J'ai déclaré qu'un aiguillage vers la formation signifie généralement que le prestataire sera réputé disponible pour travailler, de sorte qu'il est en mesure d'obtenir des prestations d'assurance-emploi pendant ses études, en supposant qu'il satisfait à toutes les autres exigences juridiques.

[26] Dans la présente affaire, il a été décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi et qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. J'accueille l'appel de cette conclusion parce que je conclus que la preuve étaye que le prestataire, selon la prépondérance des probabilités, a cessé de travailler en raison de la fin d'un contrat ou d'une saison. Cela signifie que le prestataire n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi. La Commission devra établir la date de début de ces prestations en fonction de sa disponibilité à la lumière du renvoi par le programme Connexion AE.

Conclusion

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

[28] Cela signifie que l'appel est accueilli.

Candace R. Salmon

Membre, Division générale – Section de l'assurance-emploi