



[TRADUCTION]

Citation : *CF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 443

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

Décision

Partie appelante : C. F.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (448063) rendue le 6 janvier 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Catherine Shaw

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 23 mars 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 23 mars 2022

Numéro de dossier : GE-22-378

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec le prestataire.

[2] 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. Son départ n'était pas fondé parce que ce n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire a quitté son emploi pour aller à l'école. Par la suite, il a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire avait volontairement quitté (c'est-à-dire qu'il avait choisi de quitter) son emploi sans justification. Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser des prestations.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] Selon la Commission, le prestataire aurait pu continuer à occuper son emploi plutôt que de prendre la décision personnelle de fréquenter l'école.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord. Il déclare qu'il devait arrêter de travailler parce que ses quarts de travail seraient entrés en conflit avec son horaire de cours.

Question en litige

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

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

Analyse

Le prestataire a quitté son emploi volontairement

[9] Pour décider si le prestataire a volontairement quitté son emploi, je dois voir s'il avait le choix de rester ou de quitter son emploi au moment où il a cessé de travailler¹.

[10] Le prestataire travaillait pour une entreprise de déménagement. Il dit s'être entendu avec l'employeur pour travailler jusqu'en septembre 2021. L'employeur savait que le prestataire allait retourner aux études à ce moment-là.

[11] La Commission affirme que le prestataire aurait pu continuer à travailler s'il n'avait pas quitté son emploi pour aller à l'école. Le prestataire convient qu'il aurait pu continuer à travailler après le 27 août 2021 s'il n'avait pas fréquenté l'école.

[12] Personne ne conteste le fait que le prestataire aurait pu continuer à occuper son emploi s'il n'avait pas repris ses études en septembre 2021. J'admets que le prestataire a dit à l'employeur qu'il retournerait à l'école à la fin de l'été. Peu importe si l'employeur a accepté l'intention du prestataire de mettre fin à son emploi à ce moment-là, la preuve démontre que le prestataire aurait pu continuer à travailler s'il n'avait pas pris la décision de partir. Par conséquent, je juge que le prestataire a volontairement quitté son emploi.

Quand une personne a une justification ou est fondée à faire quelque chose

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

[14] La loi précise qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification². Avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à démontrer que le départ est fondé.

¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

² L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* établit cette règle.

[15] La loi explique ce qu'on entend par une personne « est fondée à » faire quelque chose. Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable dans son cas. La loi précise qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances³.

[16] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé⁴. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Pour décider si le départ est fondé, je dois examiner toutes les circonstances entourant le départ du prestataire.

Les circonstances entourant la démission du prestataire

[17] Le prestataire a dit qu'il avait quitté son emploi parce qu'il commençait un programme d'études à temps plein. Il devait suivre ses cours de 8 h 30 à 16 h durant la semaine. Il ne pouvait donc pas continuer à travailler après le début de son programme.

[18] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Plus précisément, elle dit que le prestataire aurait pu continuer à travailler ou qu'avant de quitter son emploi, il aurait pu faire approuver son cours par une ou un fonctionnaire autorisé.

[19] Parfois, la Commission (ou un programme que la Commission a approuvé) dirige les gens 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 envoyé le prestataire suivre son cours.

[20] Le prestataire a demandé au gouvernement provincial de le diriger vers son programme scolaire après octobre 2021. Il ne connaissait pas le programme d'orientation avant ce moment-là.

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 White*, 2011 CAF 190.

[21] Le moment où le prestataire a été dirigé vers le programme est important parce que la question de la justification porte sur un moment précis dans le temps, soit quand le prestataire a quitté son emploi. Je peux tenir compte uniquement des circonstances entourant le départ volontaire du prestataire pour décider s'il était fondé à quitter son emploi⁵.

[22] Le prestataire n'a pas été aiguillé vers son programme scolaire quand il a quitté son emploi. Il a pris connaissance du programme seulement plus tard au cours de l'année, après octobre 2021. Par conséquent, je ne peux pas en tenir compte dans la présente décision.

[23] La jurisprudence mentionne clairement qu'une personne qui quitte son emploi seulement pour aller à l'école et sans avoir été dirigée vers un programme n'est pas fondée à quitter son emploi⁶. Les deux parties conviennent que le prestataire n'avait pas été aiguillé vers le programme scolaire au moment où il a quitté son emploi. La jurisprudence s'applique donc à lui.

[24] Je comprends que le prestataire croyait qu'il n'avait pas d'autre choix que de quitter son emploi parce qu'il commençait l'école. Je conclus toutefois que faire le choix d'aller à l'école ne veut pas dire que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi. En effet, son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[25] Le prestataire avait la possibilité raisonnable de continuer à travailler. Je comprends que le prestataire avait peut-être de bonnes raisons de quitter son emploi pour aller à l'école. Cependant, c'est un choix personnel qui va à l'encontre de l'idée sur laquelle repose le régime d'assurance-emploi⁷.

[26] Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

⁵ Voir le paragraphe 8 de la décision *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caron*, 2007 CAF 204.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Beaulieu*, 2008 CAF 133.

Conclusion

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

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

Catherine Shaw

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