



[TRADUCTION]

Citation : *DK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1768

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

Décision

Partie appelante : D. K.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (509388) datée du 20 juillet 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Susan Stapleton

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 10 novembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 14 novembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2761

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. Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui.

[3] Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] Le prestataire a quitté son emploi pour faire des études. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi. Il a déclaré à l'audience qu'il a reçu des prestations de septembre 2021 à mai 2022 pendant qu'il était aux études. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification. Il n'était donc pas admissible aux prestations. Cela a entraîné un trop-payé pour le prestataire.

[5] Je dois décider si le prestataire a prouvé que quitter son emploi quand il l'a fait était la seule solution raisonnable dans son cas.

[6] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'une autorité désignée ne l'a pas permis de quitter son emploi pour faire des études. La Commission affirme qu'il aurait pu choisir de rester à son emploi plutôt que de prendre la décision de démissionner pour faire des études.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il est injuste de lui refuser des prestations parce qu'il a quitté un emploi à temps partiel pour faire des études.

Question en litige

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

[9] Pour répondre à cette question, je dois d'abord décider si le prestataire a quitté volontairement son emploi. Ensuite, je dois décider s'il était fondé à quitter son emploi.

Analyse

Le prestataire a quitté volontairement son emploi

[10] Pour décider si le prestataire a quitté volontairement son emploi, je dois décider s'il avait le choix de rester à son emploi au moment où il a démissionné.¹

[11] À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il aurait pu continuer à travailler s'il n'avait pas décidé de démissionner pour faire des études.

[12] Les deux parties conviennent que le prestataire aurait pu rester à son emploi s'il n'avait pas pris la décision de partir. Je conclus donc que le prestataire avait le choix de continuer à travailler, mais qu'il a choisi de partir. Cela signifie qu'il a quitté volontairement son emploi.

Ce que signifie « être fondé à quitter son emploi »

[13] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[14] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification.² Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver qu'on était fondé à le faire.

[15] La loi explique ce que signifie « être fondé à » quitter son emploi. Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution

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

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

raisonnable dans son cas. Elle indique qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances.³

[16] Il incombe au prestataire de prouver qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi.⁴ 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.

[17] Pour décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant sa démission.

Les circonstances entourant la démission du prestataire

[18] Le prestataire a déclaré qu'il a présenté une demande pour suivre un programme de menuiserie lorsqu'il était en 11^e année au secondaire. Il a été admis au programme à mi-chemin au cours de sa 12^e année. Il s'est inscrit au programme à compter de septembre 2021.

[19] Le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas été aiguillé vers le programme de menuiserie au moment où il a démissionné. À l'audience, il a dit qu'il ne savait pas qu'il pouvait demander à être aiguillé vers le programme par le truchement de l'assurance-emploi.

[20] Le prestataire a déclaré que lorsqu'il a démissionné pour faire des études, il travaillait au salaire minimum seulement un ou deux quarts de travail par semaine. Il ne gagnait pas assez d'argent pour subvenir à ses besoins. Il a donc décidé de suivre le programme de menuiserie. Il affirme qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait parce que le coût de l'essence était trop élevé; il ne pouvait pas se permettre de faire le trajet d'une heure de l'école à son emploi (où il travaillait au salaire minimum de toute façon).

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

⁴ Voir *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

[21] Le prestataire a déclaré qu'il a commencé à postuler à des emplois près de son collègue le jour où il a quitté son emploi ou le lendemain. Il a envoyé des demandes, mais il n'a reçu aucune réponse d'employeurs. Il était incapable de trouver un emploi près de son collègue.

[22] Il a dit que le bureau de la bande payait les frais du programme de menuiserie et qu'il vivait avec sa grand-mère pendant qu'il étudiait. Il touchait des prestations d'assurance-emploi et payait un loyer à sa grand-mère.

[23] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui au moment de sa démission. Elle affirme que le prestataire aurait pu continuer à travailler au lieu de prendre la décision de quitter son emploi pour faire des études. Il aurait pu demander à travailler des heures supplémentaires, ou chercher un emploi à temps plein ou un second emploi à temps partiel auprès d'un autre employeur.

[24] Parfois, la Commission (ou un programme qu'elle autorise) dirige les gens vers une formation, un programme ou un cours. L'une des circonstances dont je dois tenir compte est la question de savoir si la Commission a dirigé le prestataire vers le programme de menuiserie.

[25] La jurisprudence indique clairement que si une personne quitte son emploi pour suivre un cours sans y avoir été dirigée, elle n'était pas fondée à quitter son emploi.⁵ Les deux parties conviennent que le prestataire n'a pas été dirigé vers le collègue au moment où il a quitté son emploi. La jurisprudence s'applique donc à lui.

[26] Ainsi, les circonstances entourant le départ du prestataire étaient qu'il travaillait à temps partiel au salaire minimum et qu'il était inscrit à un programme de menuiserie à une heure de son emploi. Il n'a pas été aiguillé vers le programme de menuiserie.

Solutions raisonnables

⁵ Voir *Canada (Procureur général) c Caron*, 2007 CAF 204.

[27] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui au moment où il a démissionné. Elle dit qu'il aurait pu demander plus d'heures à son employeur, ou chercher un emploi à temps plein ou un second emploi à temps partiel auprès d'un autre employeur. La Commission affirme que le prestataire n'était pas autorisé à quitter son emploi pour faire des études et qu'il aurait pu choisir de continuer à travailler au lieu de choisir de quitter son emploi pour faire des études.

[28] Le prestataire affirme qu'il n'avait d'autre choix que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait parce qu'il commençait le programme de menuiserie en septembre 2021. Il ne pouvait pas continuer à travailler à son emploi tout en suivant le programme de menuiserie à une heure de distance. Le coût de l'essence était trop élevé pour justifier qu'il fasse le trajet d'une heure de l'école à son emploi, alors qu'il travaillait seulement au salaire minimum.

[29] Je comprends que le prestataire estimait qu'il n'avait d'autre choix que de quitter son emploi parce qu'il commençait ses études. Cependant, je conclus que le choix du prestataire de faire des études ne signifie pas qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi. En effet, son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[30] Le prestataire avait la solution raisonnable de rester à son emploi. Il aurait pu demander plus d'heures à son employeur. Il aurait pu chercher un second emploi à temps partiel ailleurs.

[31] Je comprends que le prestataire avait peut-être de bonnes raisons de choisir de quitter son emploi pour faire des études. Il voulait faire carrière dans la menuiserie. Bien que cela soit admirable, c'était un choix personnel et cela va à l'encontre de l'idée du régime d'assurance-emploi.⁶

⁶ Voir *Canada (Procureur général) c Beaulieu*, 2008 CAF 133.

[32] Compte tenu de l'ensemble des circonstances entourant le départ du prestataire, je conclus que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui au moment où il a démissionné.

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

Conclusion

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

[35] L'appel est rejeté.

Susan Stapleton

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