



**DROIT À L'ASSURANCE-EMPLOI:
UN GUIDE PRATIQUE DE DÉCISIONS
RÉCENTES FAVORABLES AUX
DROITS DU CHÔMEUR**

Préparé par: Krystel Bouabjian, Sarah Rizk, Olivia Vadamchino, étudiantes en droit de
l'Université de Montréal
Mars 2023

Table des matières

<i>Comment demander la révision d'une décision défavorable rendue par la Commission?</i>	4
1. Départ volontaire	5
Le cadre législatif applicable	5
(1)Le départ n'est pas volontaire.....	7
(2)Le départ est justifié et la seule solution raisonnable	7
1. Harcèlement de nature sexuelle ou autre	8
2. Nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence	9
3. Discrimination fondée sur des motifs de distinction illicites, au sens de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	10
4. Conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité	11
5. Nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent	16
6. Assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat	18
7. Modifications importantes de ses conditions de rémunération	21
8. Excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci	22
9. Modifications importantes des fonctions	24
10. Relations conflictuelles avec un.e supérieur.e, dont la cause n'est pas essentiellement imputable à l'employé.e	25
11. Pratiques de l'employeur contraires au droit.....	27
12. Discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs	29
13. Incitation indue de la part de l'employeur sur certains employé.es à quitter leur emploi	29
14. Toutes autres circonstances raisonnables prévues par règlement	31
2. Inconduite et congédiement	32
Le cadre législatif applicable	32
3. La disponibilité	37
Le cadre législatif applicable	37
4. L'état de chômage	40
Le cadre législatif applicable	41
5. L'emploi convenable	44
Le cadre législatif applicable	44
6. Les travailleurs autonomes	48
Le cadre législatif applicable	48
7. Les pénalités, les infractions, avis de violation et avertissement	52
Le cadre législatif applicable	52
(1) La pénalité financière/monétaire	55
(2) La pénalité non-financière/l'avertissement.....	56
(3) L'avis de violation.....	59
8. L'enseignement en milieu scolaire	60
Le cadre législatif applicable	61

(1) Les enseignants visés par les exceptions prévues au règlement – La continuité de l’emploi	62
(2) Les institutions non-visées par le <i>Règlement sur l’Assurance-emploi</i>	63
9. Le refus de l’assurance-emploi pour les étudiants	66
Le cadre législatif applicable	66
(1) Réfuter la présomption à l’égard des étudiants temps plein	66
(2) L’emploi à temps partiel.....	68
(3) Les étudiants et les permis d’études (visa)	70
<i>Lexique</i>	72

Mise en garde

Ce document a été préparé par des étudiants de droit pour des fins de consultation uniquement. Il fournit uniquement des renseignements juridiques à des fins éducatives.

Le contenu de ce document ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document avant de prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis par un avocat s'il le souhaite.

Ce guide pratique sert à regrouper les décisions pertinentes qui pourront guider les chômeurs et chômeuses sur la bonne voie afin de contester le refus de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (« la Commission »). Des chômeurs et chômeuses se voient refuser leurs demandes de prestation d'assurance-emploi pour de multiples raisons.

La Commission se fonde principalement sur la *Loi sur l'assurance-emploi* (« L.A.E. »).

Les décisions compilées dans ce document proviennent majoritairement du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (« TSS ») (anciennement les décisions du juge-arbitre « CUB »), mais aussi de la Cour d'appel fédérale ainsi que de la Cour fédérale. Seules les **décisions favorables au chômeur** ont été incluses dans ce guide.

Ce document regroupe 9 principaux sujets qui motivent fréquemment le refus par la Commission. Bien que nous allions tenter de séparer et de délimiter chaque aspect relié au refus d'une demande de prestations d'assurance-emploi, il y a plusieurs aspects qui peuvent souvent motivé un seul refus.

Nous allons commencer en dressant un aperçu global des étapes nécessaires à respecter pour porter en révision une réponse défavorable de la part de la Commission.

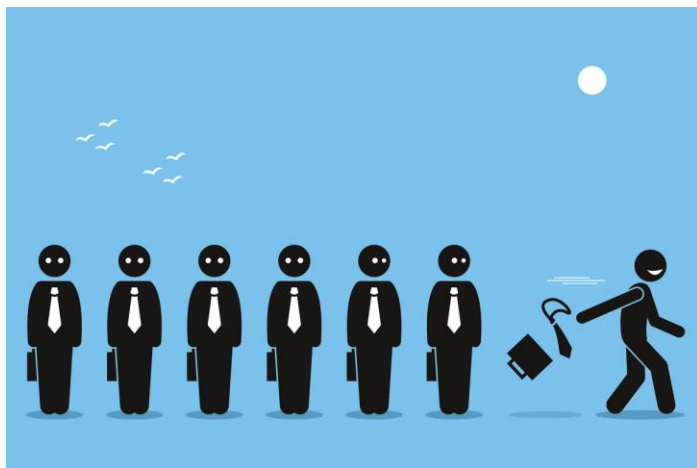
Comment demander la révision d'une décision défavorable rendue par la Commission?

- En premier lieu, afin de faire réviser la décision initiale rendue, le chômeur doit présenter une demande de révision auprès de Service Canada dans les 30 jours suivant la date de communication de la décision.
- Si une demande est faite après 30 jours, le demandeur doit être en mesure de présenter une explication raisonnable pour justifier ce retard.
- Si, après révision, la demande est encore refusée, le chômeur peut interjeter appel auprès du Tribunal de la sécurité sociale. Les étapes sont détaillées ci-dessous.



Les parties	Les délais	Les exigences	Les coûts
Demandeur : Chômeur Défendeur : Commission	Déposer la demande dans les 30 jours suivant la date de communication de la décision. Soumettre tous les documents justificatifs dès que possible.	Remplir le formulaire sur le site Web du Tribunal de la sécurité sociale.	Gratuite pour l'appel. Les frais additionnels liés à l'appel sont à la responsabilité du demandeur.

1. Départ volontaire



Soustre, C. (2017). <https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/10892336-plan-de-depart-volontaire-quoi-des-criteres-d-ordre-relatifs-au-licenciement-economique-312253.php>

En principe, un chômeur qui a **volontairement** quitté son emploi ne pourra pas avoir accès aux prestations d'assurance-emploi. Cependant, nous allons voir 14 motifs qui peuvent **justifier un départ volontaire**, et donc, permettre au chômeur d'obtenir des prestations.

Pour être admissible, le chômeur doit avoir une raison valable qui justifie son départ volontaire. Cette raison doit porter **spécifiquement sur le départ de l'emploi et non la perte de l'emploi**.

Ces 14 circonstances ne sont pas exhaustives, alors, une raison peut être

valable même si elle ne tombe pas dans les 14 catégories prévues par la loi¹.

Pour contester un refus sur la base du départ volontaire, le chômeur doit démontrer soit :

- (1) Que son départ ne fût pas volontaire; ou
- (2) que la raison de son départ était valable et la **seule solution raisonnable**.

Le cadre législatif applicable

- Les articles 29 et 30 de la L.A.E.

L'**article 30 de la L.A.E** établit le cadre juridique applicable qui prive un travailleur de la possibilité de bénéficier des prestations s'il quitte volontairement un emploi sans justification.

Cependant, l'**article 29 L.A.E.** prévoit des circonstances où même si un travailleur quitte volontairement son emploi, il peut encore être admissible à recevoir des prestations.



CdG (2019). <https://www.cdg44.fr/actualites/indemnite-de-depart-volontaire-rappel>

¹ Canada (Procureur général) c. Lessard, [2002 CAF 469](#).

Loi sur l'assurance-emploi

29 Pour l'application des [articles 30 à 33](#) :

a) emploi s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;

b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)

(iv) conditions de travail dangereux pour sa santé ou sa sécurité,

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

(vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat

(vii) modification importante de ses conditions de rémunération

(viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci

(ix) modification importante des fonctions,

(x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur

(xi) pratiques de l'employeur contraires au droit

(xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs

(xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi

(xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

30 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'[article 7](#) ou [7.1](#), pour recevoir des prestations de chômage;

b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux [articles 31 à 33](#).

[...]

(1) Le départ n'est pas volontaire

Quand un chômeur **conteste l'aspect volontaire de son départ**, il revient à la Commission de faire la preuve que le départ était volontaire². Si la preuve démontre que le départ n'était pas volontaire, l'analyse du dossier se fait selon une autre procédure prévue à la L.A.E.

Canada (Procureur général) c. Joncas, 2017 CAF 57

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser, car Joncas n'a pas immédiatement utilisé son droit de supplantation vu son ancienneté. Son départ a été assimilé à un départ volontaire.

Les faits :

- L'employeur, une usine en Gaspésie, a développé une pratique pour créer artificiellement des emplois saisonniers, avec deux groupes de travailleurs qui se partagent l'année en 2 périodes de 6 mois. Cette pratique illégale a été mise en place de concert entre la partie syndicale et l'employeur et elle est pratiquée pendant 13 ans.
- L'entente prévoit qu'un employé ne peut pas utiliser son « droit de supplantation » prévu par l'ancienneté de l'employé.

La décision :

- Le tribunal conclut que Joncas n'a pas volontairement quitté son emploi, car il n'y a aucune preuve qu'il était au courant de l'annulation de la lettre d'entente par son employeur ou par le syndicat. L'analyse de son motif de départ n'est donc pas nécessaire.

NOTES:

- Les faits présents dans ce dossier sont assez uniques. La règle générale voulant qu'un employé qui a le droit de travailler en raison de son ancienneté, mais qui refuse de le faire afin de permettre à un autre employé de travailler, est considérée comme ayant volontairement quitté son emploi au sens de la L.A.E.

(2) Le départ est justifié et la seule solution raisonnable

Quand l'aspect volontaire du départ n'est pas contesté, le tribunal détermine si le départ était la seule solution raisonnable pour le chômeur.

Pour déterminer si le départ était la seule solution raisonnable, le juge analyse toutes les circonstances du départ.

Le **chômeur** est celui qui **doit faire la preuve** qu'il n'existe aucune autre solution raisonnable³.

² [CUB 16217](#).

³ *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. SG, 2017 TSSDAAE 284*, par. 21.

1. Harcèlement de nature sexuelle ou autre

La *Loi sur l'assurance-emploi* n'a pas de définition précise de ce qui est considéré comme étant du harcèlement.

Pourtant, le TSS souligne les principes suivants⁴ :

- Le harceleur peut **agir seul ou en groupe**
- Le harceleur n'occupe pas nécessairement un poste de gestion/contrôle
- Le harcèlement peut être un **acte**, un **comportement**, un **propos**, de l'**intimidation** ou des **menaces**
- Le juge analyse si la personne accusée d'avoir harcelé savait ou devait raisonnablement savoir que son comportement pouvait blesser.



DDT. (2016).
<https://www.ddtconsultant.ca/index.php/harcelemen-t-psychologique-au-travail/>

DJ c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2022 TSS 163

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser DJ, car elle a quitté son emploi volontairement et que ceci n'était pas la seule solution raisonnable.

Les faits :

- DJ travaille comme défenseur des droits des patients pour des patients qui reçoivent des traitements médicaux.
- Dj a quitté, car le milieu de travail nuit à sa santé mentale et physique. De plus, elle se fait harceler et intimider au travail par sa collègue et sa superviseure.
- Le harcèlement de la part de sa collègue :
 - o Partageait de faux renseignements à son propos
- Le harcèlement de la part de sa superviseure :
 - o Ne donnait aucune chance d'expliquer la situation en lien avec les fausses plaintes amenées par la collègue.
 - o N'avait pas avisé DJ d'avance d'une réunion avec les ressources humaines.
 - o N'avait pas vérifié avec DJ lorsqu'elle ne s'était pas présentée au travail pendant une semaine.
- La réaction de DJ :
 - o Elle devait avoir un rendez-vous avec le médecin afin d'avoir un congé de maladie, car elle se sentait incapable de supporter le stress mental ou physique.
 - o DJ obtient une note du médecin quelques mois après son départ.

⁴ ND c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2019 SST 1262](#).

La décision :

- Le Tribunal conclut que DJ n'est pas exclu d'obtenir ses prestations d'assurance-emploi pour une raison liée à son départ volontaire.
- Le juge accepte que son départ fût la seule solution raisonnable et accepte que parfois il ne soit pas possible d'obtenir un billet médical avant de quitter son emploi.

2. Nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence

PS c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2021 TSS 880](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser PS, car elle considère que PS a volontairement quitté son emploi pour déménager dans une autre province avec ses parents. Ce motif n'est pas une justification aux yeux de la Commission.

Les faits :

- PS habite avec ses parents. Ils dépendent de lui financièrement, car il verse plus de 70% de son salaire à ses parents.
- Pendant le déménagement, PS est en congé sans solde pour cause de maladie à la suite d'une blessure.
- PS est un majeur qui n'est pas indépendant. Il a besoin d'aide pour gérer ses affaires et il n'a que terminé ses études secondaires à l'âge de 20 ans.
- PS travaille dans un magasin de vente de chaîne nationale et a tenté d'être transféré dans un magasin dans la nouvelle province. Cette demande n'a pas abouti. Il a aussi fait des recherches en ligne pour trouver un emploi dans la nouvelle province.

La décision :

- Le Tribunal conclut que PS n'est pas exclu d'obtenir ses prestations d'assurance-emploi.
- Le juge conclut que PS a essayé de chercher toutes ses autres solutions raisonnables, dont rechercher pour des emplois ou tenter de se faire transférer. Compte tenu de son manque d'indépendance, il n'a aucune autre solution que de quitter son emploi.

OC c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2018 TSS 1058](#)

Le problème :

- La Commission a refusé de verser des prestations à l'appelant, car il a quitté son emploi volontairement et que ceci n'était pas la seule solution raisonnable.

Les faits :

- L'appelant a quitté son emploi pour déménager dans une autre région avec sa conjointe.

- L'appelant a déclaré qu'il était justifié de quitter son emploi puisqu'il était dans la nécessité de suivre sa conjointe.
- L'appelant et sa conjointe ne sont ni des époux ni des conjoints de fait au moment du déménagement.
- L'appelant est une personne handicapée avec une limitation neurologique.
- Sa conjointe souffre également de dysphasie, et elle est moins autonome que l'appelant. Elle doit aussi demeurer proche de ses parents, car ils s'occupent d'elle.

La décision :

- Le Tribunal conclut qu'OC est justifié de quitter son emploi, et donc il peut recevoir ses prestations.

3. *Discrimination fondée sur des motifs de distinction illicites, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne*

Les **motifs de distinction illicite** au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁵ comprennent, notamment :

- La race;
- L'origine nationale ou ethnique;
- La couleur;
- La religion;
- L'âge;
- Le sexe (y compris la grossesse);
- L'orientation sexuelle;
- L'état matrimonial;
- La déficience physique ou mentale (y compris la dépendance à l'alcool ou aux drogues);
- L'état de personne graciée.

BP c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2015 TSS DGAÉ 39](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'accorder des prestations à BP, car il a quitté son emploi volontairement sans justification et que ceci n'était pas la seule solution raisonnable.

Les faits :

- La prestataire travaille pour Food Services (Ontario) Inc.
- La prestataire a quitté son emploi en raison de discrimination, de harcèlement et de conflit personnel au travail.
- La prestataire a déclaré que le chef d'équipe l'intimide et refuse de l'aider à résoudre ses problèmes liés au travail.
- Initialement, la demande de prestations d'assurance-emploi a été approuvée par la Commission, mais l'employeur a demandé la révision de cette décision. Suite à cette demande, la Commission a changé sa décision et BP n'a plus droit aux prestations d'assurance-emploi.

⁵ *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6).

Risques pour la santé physique:

Taiga Works-Wilderness Ltd c. Lau, [2008 CAF 275](#)

Le problème :

- La Commission a refusé les demandes en prestations d'assurance-emploi de six couturières employées chez Taiga, car elles ont quitté leur emploi sans justification et sans avoir envisagé d'autres solutions raisonnables avant de quitter.

Les faits :

- Les six couturières soutiennent qu'elles ont quitté leur emploi chez Taiga, car l'employeur a modifié leurs conditions de rémunération et les conditions de travail sont difficiles et dangereuses.
- Les couturières démontrent qu'il y a eu des problèmes avec la rémunération et avec la sécurité des conditions de travail.
- Problèmes avec la rémunération :
 - o La méthode de calcul pour la nouvelle structure salariale est très complexe;
 - o L'employeur déclare que les salaires ont diminué;
 - o Les pauses rémunérées ont été éliminées;
 - o Les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées.
- Problèmes avec les conditions de travail :
 - o Les locaux sont mal chauffés;
 - o L'éclairage est insuffisant;
 - o Les toilettes sont unisexes;
 - o Il y a un manque de communication avec les membres de la direction.

La décision :

- La CAF conclut que les couturières sont justifiées de quitter leur emploi en raison des conditions de travail dangereuses ainsi que la modification importante des conditions de rémunération. Elle maintient alors la décision du juge-arbitre.
- Les couturières n'ont aucun autre choix raisonnable que de quitter leur emploi à la suite de ces modifications. La Cour souligne que les couturières manquent de temps pour chercher un autre emploi et elles n'ont aucune possibilité de rencontrer la direction.

NOTES:

- En appel, un chômeur **peut soulever plusieurs circonstances** afin de **justifier son départ volontaire**. Il n'est pas limité à un seul motif.

JW c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2020 TSS 1067](#)

Le problème:

- La Commission a refusé d'indemniser JW, car elle a quitté son emploi volontairement et que ceci n'était pas la seule solution raisonnable.

Les faits:

- Le harcèlement:
 - L'employeur donne un avertissement verbal et écrit à JW 5 semaines après son entrée en fonction qui dit que si elle n'accélère pas le rythme dans les 5 prochains jours, elle sera congédiée.
 - L'employeur a refusé sa demande pour qu'un représentant syndical soit présent aux rencontres où ont lieu les avertissements écrits et verbales.
 - Le gérant ne répond pas à ses questions, mais il la surveille et la fixe à sa caisse comme s'il est en position militaire.
- La dangerosité pour sa sécurité:
 - Le stationnement arrière du magasin est où les travailleurs doivent se stationner. Ce stationnement est connu pour avoir des problèmes d'activités criminelles.
 - JW a soulevé sa crainte de devoir se rendre seule à sa voiture lorsqu'elle doit finir tard. L'employeur a promis qu'une personne va l'accompagner, mais à 3 reprises elle a dû marcher seule.
 - JW a de nouveau soulevé ses préoccupations au gérant et il l'a humilié publiquement en répondant de manière arrogante devant les autres employés.

La décision:

- Le Tribunal estime que quitter son emploi est la seule solution raisonnable en raison de l'effet cumulatif des circonstances et du fait qu'elle a soulevé ses préoccupations à plusieurs reprises sans résultats.

NOTES:

- Le Tribunal accepte également le fait qu'il y avait eu des relations conflictuelles et du harcèlement au sujet de JW. [Voir sous-section 1.](#)
- Le Tribunal refuse d'accepter qu'il y ait eu preuve de discrimination fondée sur son âge.

DM c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2021 TSS 750](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser DM, car elle a quitté son emploi volontairement et que ceci n'était pas la seule solution raisonnable.

Les faits :

- DM travaille dans le domaine des soins de santé.
- DM a été assignée à une salle verrouillée où elle n'a jamais travaillé. Elle doit s'assurer qu'un patient hospitalisé reste dans son lit.
- Une infirmière-collègue lui avise que l'employeur a réprimandé deux membres du personnel qui ont été attaqués par ce patient.

- DM n'a jamais reçu une formation pour intervenir auprès de patients agressifs.
- Le patient a un comportement irrationnel et il essaye d'attaquer DM. DM quitte immédiatement, car l'événement lui provoque une réaction de stress post-traumatique et elle craint pour sa sécurité.

La décision :

- Le Tribunal conclut que DM n'a aucune autre solution raisonnable et qu'elle est fondé de quitter son emploi. Également, avant la tenue de l'audience, la Commission a elle-même déposé des observations au dossier reconnaissant que la demande est bien fondée.

SL c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2016 TSSDGAE 29](#)

Le problème:

- La Commission a refusé d'indemniser SL, car il a quitté son emploi volontairement et que ceci n'était pas la seule solution raisonnable.

Les faits:

- SL travaille comme mineur de fond avec 10 ans d'expérience. Le plancher de la mine présente des endroits instables et inondés. En plus de plusieurs blessures, quelques-uns de ses collègues sont restés coincés et ont dû être secourus.
- SL ne peut pas discuter avec ses supérieurs, car aucun supérieur ne se trouve sur le site de la mine. La mine est située loin dans les Territoires Nord-Ouest, à 2 jours de la maison de SL.
- Les conditions dangereuses lui font ressentir du stress et de l'anxiété qui l'empêche d'être capable de retourner au travail. Il craint pour sa vie.
- Peu de temps après sa démission, la mine a dû être fermée en raison des problèmes d'eau.

La décision:

- Le Tribunal constate que SL n'a aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.
- Il y a de la preuve des conditions dangereuses en raison de la volatilité de la situation minière avec plusieurs secours ayant été nécessaires. De plus, la mine est éloignée et toute situation dangereuse peut s'empirer vu le manque de présence des supérieurs et des médecins.

Risques pour la santé mentale ou psychologique:

PB c. Commission de l'assurance emploi du Canada, [2022 TSS 255](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser PB, car il a quitté son emploi volontairement et que ceci n'était pas la seule solution raisonnable.

Les faits :

- PB affirme que les conditions de son travail présentent un danger pour sa santé.
- Le manque de compétence de son superviseur :
 - o Son superviseur n'est pas disponible pour des réunions en personne

- Son superviseur lui envoie des textes offensants et insultants au personnel
- PB n'est pas entièrement formée pour son poste
- Son superviseur n'a jamais accepté de tenir une réunion du personnel à la demande de PB.
- Ces éléments ont créé un environnement toxique nuisant à la santé mentale de PB.
- PB a reçu un diagnostic médical de trouble anxieux généralisé.
- Le diagnostic fait en sorte que sa santé mentale était en danger si elle continuait à y travailler.

La décision :

- PB n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.
- Le juge conclut qu'elle n'a aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi. Le juge soutient que PB a déjà tenté de régler la situation avec son superviseur, mais sans succès.

JT c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2016 TSSDGAE 126](#)

Le problème:

- La Commission a refusé d'indemniser JT, car elle a quitté son emploi volontairement et que ceci n'était pas la seule solution raisonnable.

Les faits:

- JT a quitté son emploi après être tombée malade, donc elle a quitté son emploi afin de déménager auprès de sa famille au Manitoba.
- Elle veut occuper un autre poste au Manitoba, même si elle n'a pas parlé avec l'employeur avant de quitter son emploi.
- L'année qui a précédé le départ de son emploi, son médecin lui a recommandé un congé pour cause de stress. De plus, elle a reçu un diagnostic de maladie cardiaque.
- Son médecin lui conseille de nombreuses fois de réduire son taux de stress. Elle indique qu'elle n'a aucune famille en Alberta, qu'elle est en voie de surmonter son alcoolisme et qu'elle se remet d'une dépression et du syndrome du « nid vide ».
- Elle affirme que les conditions de travail sont intolérables et qu'elle craint une rechute.
- Elle a tenté de régler la situation en discutant avec sa gestionnaire, mais la gestionnaire ne lui accorde jamais de réunion (ou rencontre).
- Elle souffre d'alcoolisme, la poussant à quitter son emploi pour préserver sa santé mentale et à déménager dans une autre province

La décision:

- Le Tribunal conclut que JT est fondé de quitter son emploi car c'est la seule solution raisonnable dans son cas. En effet, les situations mentionnées mettent sa santé en danger.
- JT ne peut pas être exclue du bénéfice des prestations.

NOTES:

- Le Tribunal conclut également qu'il y a présence de harcèlement envers JT.

5. Nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent

Un chômeur peut quitter son emploi pour prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent que ces soins se déroulent au Canada ou à l'étranger.

De plus, le *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un proche parent inclut également « l'époux ou le conjoint de fait de son père ou de sa mère, ou du père ou de la mère de son époux ou conjoint de fait⁶ » ainsi que d'autres.

MD c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2021 TSS 732](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser MD, car elle a quitté son emploi pour retourner en Inde afin de prendre soin d'un proche parent. Ce motif n'est pas une justification aux yeux de la Commission.

Les faits :

- MD travaille comme aide-pharmacienne.
- Le beau-père de MD, qui réside en Inde, a reçu un diagnostic de cancer du pancréas avancé.
- Elle demande un congé, mais son employeur l'avise qu'elle doit démissionner et repostuler à son retour.
- La Commission argumente que son beau-père n'est pas un proche parent et que puisque son époux se rendait en Inde, elle n'était pas obligée de l'accompagner.
- MD contribue aux soins prodigués de son beau-père et elle contribue à la rotation des soins 24 heures sur 24.

La décision :

- Le Tribunal conclut que MD n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison de son départ volontaire, car c'est la seule solution raisonnable.
- Le juge ne se prononce pas sur la demande de prestation lorsque MD ne se trouve pas au Canada, car le juge est seulement saisi de la question portant sur son départ volontaire.

NOTES:

- Selon le *Règlement sur l'assurance-maladie*, normalement, un chômeur se trouvant à l'extérieur du pays pour aider un enfant ou un proche parent ne peut dépasser 7 jours consécutifs⁷.

⁶ *Règlement sur l'assurance-emploi*, DORS/96-332, art. 55(2).

⁷ *Règlement sur l'assurance-emploi*, DORS/96-332, art. 55(1).

HV c. Commission de l'assurance-emploi, [2017 TSSDGAÉ 7](#)**Le problème:**

- La Commission a refusé d'indemniser HV, car il a quitté son emploi sans justification et ceci n'est pas la seule solution raisonnable.

Les faits:

- HV travaille chez Saputo Produits Laitiers Canada. Le 24 décembre 2015, il quitte volontairement son emploi afin de retourner en Colombie pour prendre soin de son père qui est admis à l'hôpital à la suite d'un accident vasculaire cérébral (maladie grave).
- Le 22 décembre, HV informe son employeur de la situation afin de l'aviser qu'il doit peut-être partir immédiatement si la situation ne s'améliore pas, mais qu'il sera de retour pour travailler dès qu'il le peut.
- La période des fêtes est une période achalandée pendant laquelle aucun congé n'est normalement approuvé par son employeur.
- La preuve est contradictoire sur le fait que l'employeur aurait accepté de lui accorder un congé si toutes les exigences avaient été remplies, notamment une preuve de la maladie et une demande de congé.
- Compte tenu des circonstances très urgentes, HV ne présente aucune preuve et il prend un vol vers la Colombie.
- Rendue en Colombie, HV tente à plusieurs reprises de contacter les ressources humaines afin de leur expliquer la situation, mais il se trouve dans une région très éloignée où il n'y a pas d'accès à l'internet. De plus, il doit voyager loin pour effectuer des appels à l'international.
- Un courriel a été envoyé, et les ressources humaines n'ont jamais donné suite.
- Le 26 janvier, date de son retour, HV appelle son employeur à nouveau afin de savoir quand il pourra retourner au travail. Les ressources humaines retournent son appel le 27 janvier afin de lui dire que son départ constitue un abandon d'emploi vu le manque de communication pendant le mois précédent pendant lequel il se trouvait en Colombie.

La décision:

- Le Tribunal constate que HV est fondé de partir en Colombie afin de prendre soin de son père, car c'est la seule solution raisonnable dans une situation hors de son contrôle. Il est donc admissible aux prestations d'assurance-emploi.
- Le Tribunal constate que devant cette preuve contradictoire, avec un témoignage sincère et crédible, il n'y a aucune preuve que l'employeur aurait accepté la demande de congé si elle avait été dûment remplie.
- HV n'a aucune autre solution raisonnable que de partir au moment où il l'a fait.

CJ c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2020 TSS 187](#)

Le problème:

- La Commission a refusé d'indemniser CJ, car il a quitté volontairement son emploi à la Saskatchewan pour déménager en Ontario afin de prendre soin de sa belle-mère gravement malade. Ce motif n'est pas une justification aux yeux de la Commission.

Les faits:

- CJ est un enseignant dans une école du nord de la Saskatchewan.
- La belle-mère de CJ est tombée gravement malade (phase terminale) et CJ a demandé l'autorisation pour prendre un congé d'un an afin de déménager en Ontario. Ce congé a été accepté par son employeur.
- CJ déménage avec son épouse afin d'offrir un soutien émotionnel et de rester en famille.
- La Commission propose plusieurs autres solutions, tel que de demeurer à la Saskatchewan pendant que son épouse déménage en Ontario ou même de s'assurer d'avoir un emploi permanent en Ontario avant de prendre congé. Le Tribunal rejette catégoriquement les solutions qui exigeaient que CJ demeure en Saskatchewan pour forcer son épouse à déménager seule.

La décision:

- Le Tribunal constate que CJ est fondé à prendre congé pendant un an, car c'est la seule solution raisonnable. Il est donc admissible aux prestations d'assurance-emploi.

6. Assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat

Un travailleur qui quitte volontairement l'un de ses emplois concurrents sans justification aux termes de l'alinéa 29 c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* est exclu du bénéfice des prestations à moins qu'il n'ait, depuis qu'il a quitté cet emploi, exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis pour recevoir des prestations de chômage.

Lorsque le Tribunal analyse ce critère, il est important de rappeler qu'il s'agit d'une assurance raisonnable d'avoir un emploi dans un avenir immédiat, cependant, il **ne s'agit pas** d'une assurance d'avoir un **emploi garanti**⁸.

Un chômeur qui a quitté son emploi pour cette raison doit faire la démonstration de ces **3 critères** :

1. une assurance raisonnable; et
2. un autre emploi; et
3. un avenir immédiat.

Donc, un travailleur ne pourra pas quitter son emploi simplement pour rechercher un travail plus intéressant ou avec un salaire plus élevé⁹.

⁸ *AK c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2016 TSSDGAÉ 78](#), par. 57.*

⁹ *Canada (Procureur Général) c. Laughland, [2003 CAF 129](#), par. 12.*

De plus, la Cour d'appel fédérale a mis en doute le motif raisonnable de quitter pour un chômeur qui **quitte son emploi non saisonnier** pour un **emploi permanent saisonnier**. Ce doute avait été semé, car malgré le statut permanent de l'emploi les circonstances créent un risque élevé d'arrêt de travail¹⁰.

Finalement, il n'y a **pas de justification** si un chômeur quitte volontairement son emploi et que:

- Il ne peut ignorer que son geste apportera une **période de chômage immédiate** qu'il **ne peut ignorer; ou**
 - Ex. quitter un emploi pour retourner aux études
- Il ne peut ignorer que son geste apportera une **période de chômage différer** qu'il **aurait dû prévoir**
 - Ex. quitter un emploi à temps plein pour accepter un emploi saisonnier; **et**
- Il n'était pas justifié d'agir ainsi, car ce n'est pas la seule solution raisonnable pour lui.

Canada (Procureur général) c. Marier, [2013 CAF 39](#)

Le problème :

- La Commission de l'assurance-emploi a refusé la demande de prestation d'assurance-emploi, car Marier a quitté volontairement l'un de ses deux emplois sans justification. Ce motif n'est pas une justification aux yeux de la Commission, car ce n'est pas la seule solution raisonnable.

Les faits :

- M. Marier a déposé une demande initiale de prestations régulières ayant pris effet le 18 juillet 2010. Pendant sa période de référence, soit 52 semaines précédant la date de début de sa demande, il occupe deux emplois à temps partiel.
- Du 13 juin 2009 au 1^{er} février 2010, il travaille pour une compagnie de nettoyage et il est sur une liste de rappel de jour. Il travaille 25 à 30 heures par semaines
- Il a quitté volontairement ce poste pour suivre une formation de cinq mois dans le domaine du nettoyage tout en conservant son emploi du soir.
- Du 1^{er} juillet 2009 au 18 juillet 2010, le défendeur travaille aussi 25 à 30 heures par semaine, pour une coopérative.
- Il quitte également cet emploi volontairement afin d'accepter un emploi auprès du CSSS.

La décision :

- La Cour conclut que M. Marier est fondé de quitter son emploi chez la compagnie de nettoyage sachant qu'il conserve son second emploi à la coopérative. Il quitte la coopérative que suite à l'assurance d'un nouveau poste au CSSS.
- M. Marier est admissible aux prestations d'assurance-emploi.

¹⁰ *Canada (Procureur général) c. Langlois, [2008 CAF 18](#), par. 39 et 41.*

AK c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2016 TSSDGAÉ 78](#)**Le problème :**

- La Commission a refusé d'indemniser AK, car il a quitté volontairement son emploi pour en entreprendre un autre après avoir reçu une lettre de garantie d'emploi par l'autre employeur. Ce motif n'est pas une justification aux yeux de la Commission.

Les faits :

- AK a quitté son premier emploi en mai 2015 après avoir cumulé 1188 heures de travail. Il a débuté son prochain emploi en août 2015 à la suite de délai. En septembre 2015 il a été mis à pied pour manque de travail.
- Depuis, il a recommencé à travailler avec cet employeur lorsqu'il y avait suffisamment de travail.
- Le futur employeur a témoigné que AK a une assurance raisonnable d'avoir un autre emploi dans un futur immédiat.
- Avant d'accepter son nouvel emploi et avant de quitter son ancien emploi, AK a discuté avec le nouveau patron afin de s'assurer des conditions suivantes énumérées par une lettre de garantie d'emploi signée le jour avant son départ :
 - o Le poste était permanent (non saisonnier)
 - o L'employeur garantissait qu'AK peut travailler les 150 heures requises pour obtenir son permis d'apprenti;
- La lettre de garantie comporte aussi des conditions :
 - o AK doit obtenir l'équivalence de français secondaire 4. Cette condition a été remplie.
 - o AK doit obtenir ses cartes délivrées par la Commission de la Construction du Québec. Cette condition a été remplie.

La décision :

- Le Tribunal conclut que AK était admissible aux prestations d'assurance-emploi, car il n'a aucune autre solution raisonnable.
- Un arrêt de travail en raison du manque de travail suivant des retards imputés aux subsides gouvernementaux ne peut pas constituer une précarité de l'emploi dont le travailleur devait se soucier avant de quitter son emploi.
- Afin de déterminer s'il y a une assurance raisonnable d'un emploi, nous devons nous situer au moment où le travailleur quitte son emploi. **Le Tribunal ne considère pas les événements inattendus.**

7. Modifications importantes de ses conditions de rémunération



Pretty Vectors. (2019). <https://www.novethic.fr/actualite/entreprise-responsable/isr-rse/remuneration-les-dirigeants-de-plus-en-plus-jauges-sur-les-criteres-extra-financiers-symbole-d-une-entreprise-qui-change-147917.html>

La L.A.E. prévoit qu'une modification importante dans les conditions de rémunération peut être un motif suffisant pour conclure que quitter son emploi était la seule solution raisonnable.

Afin d'avoir un résumé complet et d'autres exemples de modifications importantes à ses conditions de rémunération, voir la décision *Taiga Works-Wilderness Ltd c. Lau* à la sous-section 4 (Conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité).

RC c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2022 TSS 277

Le problème :

- La Commission avait refusé d'indemniser RC, car il a quitté son emploi en raison d'un changement unilatéral apporté à son contrat, plus particulièrement, ses prestations de pensions auraient cessé. Ce motif n'est pas une justification aux yeux de la Commission.

Les faits :

- RC est un travailleur retraité en résidence de soins de longue durée.
- Les travailleurs retraités peuvent, par un programme spécial, travailler un maximum de 450 heures. Pendant la pandémie COVID-19, avec la mise en place des mesures d'urgence, le programme permet au travailleur de travailler au-delà du maximum.
- Les mesures d'urgence ont été levées quelques mois plus tard, et on annonce à RC que:
 - o S'il veut continuer de travailler, il cessera de recevoir les paiements de sa pension. Sinon, il doit démissionner.

- RC démissionne, car il ne veut pas perdre ses prestations de pensions.
- Les changements importants dans les conditions relatives à son salaire :
 - o Le contrat signé avant la pandémie stipule une embauche d'un maximum de 450 heures;
 - o Il n'y a aucune mention au contrat que le prestataire va cesser de percevoir ses paiements de pension;
 - o Il n'y a aucune déduction de son salaire pour une cotisation de pension;
 - o L'avis prévoit de nouvelles conditions, dont la cession de la rente mensuelle des prestations de pension.
- Le départ s'inscrit dans les conditions de son contrat initial, soit de 450 heures, et non avec le nouveau contrat conclu dans le contexte spécial de la pandémie.

La décision :

- Le Tribunal conclut que RC n'est pas exclu de ses bénéfices de prestations d'assurance-emploi en raison de son départ volontaire, car c'était la seule solution raisonnable.

8. Excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci



Kustner, M. (2010). <https://www.novethic.fr/actualite/entreprise-responsable/isr-rse/remuneration-les-dirigeants-de-plus-en-plus-jauges-sur-les-criteres-extra-financiers-symbole-d-une-entreprise-qui-change-147917.html>

La L.A.E. prévoit que quitter son emploi en raison d'un excès d'heures supplémentaires ou non rémunérées peut être un motif suffisant pour conclure que c'était la seule solution raisonnable.

CE c. Commission de l'assurance-emploi du Canada et X, [2021 TSS 388](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser CV, car il a quitté son emploi sans justification et ceci n'est pas la seule solution raisonnable.

Les faits :

- La prestataire a quitté son emploi dans un cabinet comptable puisqu'elle fait face à de comportements inadéquats et répétés dans son milieu de travail
- Elle travaille des heures supplémentaires excessives que son employeur refuse de rémunérer. Même lorsque l'employeur tente de résoudre la situation, CE continue de faire des heures supplémentaires non rémunérées.
- Elle a expliqué que l'employeur l'intimide et la traite différemment des autres. Il n'est pas réaliste de s'attendre à ce qu'elle continue de faire des heures supplémentaires sans être payée, tout en continuant à subir de l'intimidation et de l'humiliation.

La décision :

- La Tribunal conclut que CE n'est pas exclue du bénéfice des prestations et qu'elle peut les recevoir.
- D'après la loi, CE a une raison valable de quitter son emploi puisque son départ est la seule solution raisonnable dans son cas.

NOTES:

- Cette décision touche également les notions de harcèlement et de discrimination fondées sur un des motifs. Cependant, le Tribunal ne se prononce pas sur la qualification des actes allégués comme étant discriminatoire. La Division d'appel est de l'avis qu'ils ne rencontreraient pas les 3 conditions requises pour être considérées comme étant des actes de discrimination.

KP c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2014 TSSDGAE 136](#)

Le problème :

- La Commission a refusé la demande de prestations de KP, car elle a quitté volontairement son emploi sans justification.

Les faits :

- La prestataire affirme que les conditions de son travail affectent sa santé.
- Son employeur refuse de lui offrir une charge de travail moins grande, ou même un horaire à temps partiel.
- La prestataire déclare qu'elle devait travailler 37,5 heures par semaine, mais qu'en réalité elle travaille en moyenne 45 à 50 heures par semaine.
- La prestataire affirme qu'il y avait une nouvelle administration, ce qui a conduit à certains changements. À cause de ces changements, la prestataire a des responsabilités additionnelles qui lui sont confiées.

- Elle travaille environ 9,5 à 10 heures par jour, mais n'est payée que pour 7,5 heures.
- La prestataire a présenté un billet du médecin pour démontrer qu'elle ne peut demeurer dans son poste à cause du stress relié au travail et des changements qui sont survenus.
- La prestataire a aussi dit qu'elle a immédiatement commencé à chercher du travail après avoir donné sa démission.
- La prestataire a aussi déclaré qu'elle veut trouver une solution et qu'elle aime son emploi. Par contre, elle n'a pas le choix, et elle doit quitter son emploi.

La décision :

- Le Tribunal conclut que la prestataire était effectivement fondée à quitter volontairement son emploi.

9. Modifications importantes des fonctions

La L.A.E. prévoit que quitter en raison d'une modification importante à ses fonctions peut être un motif suffisant pour conclure que c'était la seule solution raisonnable.

EM c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2021 TSS 876](#)

Le problème :

- La Commission a refusé de verser les prestations à EM, car EM a quitté volontairement son emploi sans justification prévue.

Les faits :

- Selon la Commission, le prestataire pouvait obtenir un autre emploi à temps plein avant de quitter le sien. Son départ n'est pas urgent.
- Le prestataire n'est pas d'accord, puisque selon lui, son départ était fondé; son employeur n'allait pas lui redonner son ancien poste. Les postes offerts payent un salaire largement inférieur ou sont trop loin de chez lui.

La décision :

- Le tribunal conclut que le prestataire est fondé à quitter son emploi. Il n'est donc pas exclu du bénéfice des prestations.

10. Relations conflictuelles avec un.e supérieur.e, dont la cause n'est pas essentiellement imputable à l'employé.e

La L.A.E. prévoit que quitter en raison des relations conflictuelles avec un supérieur peut être un motif suffisant pour conclure que c'était la seule solution raisonnable.



Guévorts. B. (2018). <https://www.bernard-guevorts.com/article/comment-anticiper-les-conflits/#.ZB0k9ezMI6E>

AL c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2022 TSS 164

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser AL, car AL a volontairement quitté son emploi sans justification.

Les faits :

- AL travaille comme nettoyeur d'automobile. Il quitte en septembre 2020.
- En mars 2020, il a obtenu la Prestation canadienne d'urgence (« PCU »)
- En octobre 2020, AL utilise la PCU avec son emploi de nettoyeur pour demander des prestations en assurance-emploi.
- Les conflits avec son superviseur :
 - o Abus verbal à plusieurs reprises, ex : [le superviseur] « allait trouver quelqu'un pour [lui] faire du mal ».
 - o Le superviseur nie l'abus allégué, quand demandé par la Commission, mais le juge retient le témoignage de AL.
- Avant de quitter, AL a parlé à son employeur au sujet des conflits avec son superviseur.
- AL a démissionné 2 ou 3 semaines après cette conversation lorsqu'il aperçoit qu'il n'y a aucun changement.
- Au moment de la présentation de sa lettre de démission, le superviseur relance la lettre et lui dit de s'en aller.

La décision :

- Le Tribunal conclut que AL n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison de son départ volontaire, car c'était la seule solution raisonnable suivant les relations conflictuelles.
- La relation conflictuelle affectait le bien-être personnel et la santé de AL.

AS c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2020 TSS 2](#)

Le problème:

- La Commission a refusé d'indemniser AS, car AS a volontairement quitté son emploi sans justification.

Les faits:

- AS est un analyste financier et travaille sur une base contractuelle continue depuis décembre 2017. Son dernier contrat a débuté le 23 juillet 2018 et s'est terminé le 31 octobre 2018.
- Le 23 juillet 2018, il demande un congé sans solde de 2 semaines afin de faire un pèlerinage en Arabie saoudite en août 2018. Son superviseur accepte immédiatement ce congé. AS procède à l'achat de ses billets d'avion ce jour même.
- Une semaine plus tard, le 30 juillet, son superviseur lui annonce qu'il a changé d'idée et que sa demande est refusée. Si AS quittait pour le pèlerinage, ce serait traité comme un abandon d'emploi, ce qui mènerait à son congédiement.
- AS est parti en voyage tel que prévu, car il n'a pas souscrit une assurance-annulation.
- AS se voyait comme une victime de maltraitance:
 - Il est évident par ses propos que suivant le refus de son employeur il se sentait victime d'une discrimination religieuse.
 - Il croit que l'employeur a agi de manière injuste en révoquant l'approbation et que toutes les discussions doivent maintenant avoir lieu par écrit afin de conserver une preuve écrite.

La décision:

- AS est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi.
- Le Tribunal estime qu'il y avait une relation hostile entre l'employeur et AS ce qui a mené AS à quitter son emploi. C'était la seule solution raisonnable.

NOTES:

- AS a allégué que son employeur avait tenu des propos discriminatoires à son égard en raison de sa croyance religieuse. Or, la Division générale du TSS a conclu qu'il n'a pas été visé par des commentaires discriminatoires¹¹.
- AS a également soulevé l'argument qu'il est fondé de quitter en raison de l'incitation induite de la part de l'employeur. Cependant, le Tribunal est de l'avis que ce n'est pas une raison valable de quitter, car la Division générale du TSS a conclu que l'employeur n'a jamais soulevé les remarques discriminatoires alléguées.

¹¹ A.S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2019 TSS 574](#), par. 42, 46, 51.

11. Pratiques de l'employeur contraires au droit

Lorsqu'un employeur s'engage dans des actes contraires à la loi, les travailleurs ont le droit de quitter. Il n'est pas nécessaire pour un employé qui constate une pratique illégale de déposer un grief ou une poursuite afin d'établir que l'acte est contraire à la loi¹².

LR c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2019 TSS 212](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser LR, car LR a volontairement quitté son emploi sans justification.

Les faits :

- LR travaille en formation chez son employeur pendant un mois
- Après sa formation, elle refuse l'emploi, car :
 - o Elle ne peut pas prendre des pauses pour ses repas
 - o Les normes minimales du travail ne sont pas respectées par l'employeur
 - o Les formatrices lui font subir du harcèlement
- LR a tenté de parler avec sa superviseure pour discuter de ces pratiques et elle s'est fait dire que « c'était comme ça » et que l'employeur ne veut pas embaucher une deuxième personne.
- LR a tenté d'obtenir de l'assistance auprès des Normes du travail et elle a effectué une recherche d'emploi avant de quitter.

La décision :

- LR n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison de son départ volontaire, car les pratiques de l'employeur étaient contraires au droit.
- Le juge souligne que les faits démontrent que l'employeur n'a aucune intention de changer ses pratiques ni ses conditions de travail.

ED c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2018 TSS 1148](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser ED, car ED a volontairement quitté son emploi sans justification.

Les faits :

- La division générale a accepté les faits suivants :
 - o ED n'a pas été rémunéré pour des heures supplémentaires travaillées
 - o Des tâches confiées sont au-delà de ses compétences
 - o ED n'est pas accompagné d'un compagnon lorsqu'il effectue un travail assujéti au décret
 - o L'employeur ne fournit pas les outils nécessaires à son travail

¹² J. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2017 TSSDGAÉ 74](#), par. 37 et 38.

- La Division générale a indiqué que les autres solutions raisonnables sont de chercher un autre emploi, faire une plainte, ou contacter son syndicat.
- La Division d'appel rejette ces solutions, ED soulève ses craintes et l'employeur ne l'écoute pas.

La décision :

- ED n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison de son départ volontaire, car les pratiques de l'employeur étaient contraires au droit.
- Le juge conclut que d'effectuer des tâches exigées par un employeur, même lorsqu'elles sont contraires au droit (illégal), ne les rend pas acceptables.

JS c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2017 TSSDGAE 74](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser JS, car JS a volontairement quitté son emploi sans justification. La Commission soutient que JS n'a pas prouvé que l'employeur avait agi de manière immorale, inappropriée ou contraire à l'éthique.

Les faits :

- JS travaille dans le domaine de la construction
- Il allègue que son employeur effectue des travaux et des projets de constructions sans posséder les permis appropriés et sans avertir les propriétaires. De plus, JS doit assumer les conséquences de ces gestes.
- Son employeur a menti pour lui expliquer que les permis étaient obtenus, mais lorsque JS a fait le suivi, il a constaté qu'il manque les approbations et les demandes officielles requises. Considérant ces manquements, JS a menti aux propriétaires pendant plusieurs mois, car ils ne sont pas au courant de la situation.
- JS a quitté son emploi à la suite d'une situation avec l'employeur dans laquelle l'employeur a réagi avec énormément de colère et l'a injurié.
- L'employeur a tenté de contacter JS pour discuter des problèmes, mais JS a refusé de discuter et lui a annoncé qu'il partait. Toutes les autres tentatives antérieures de parler avec l'employeur ont été inutiles.
- JS sent que durant les derniers mois au travail, il compromet son honnêteté, son intégrité et son sens moral.
- Les pratiques contraires au droit:
 - Mentir à ses clients bafoue la moralité et l'intégrité, donc il n'existe aucune autre solution raisonnable.

La décision :

- Le Tribunal constate que quitter son emploi est la seule solution raisonnable offerte à JS.
- JS a droit à ses prestations d'assurance-emploi.

12. Discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs



Gauvreau, C. (2022). <https://actualites.uqam.ca/2022/quels-defis-mouvement-syndical/>

Aucune décision concernant la discrimination en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs n'a pu être repérée pour guider les chômeurs vivant une telle situation.

13. Incitation induite de la part de l'employeur sur certains employé.es à quitter leur emploi

La L.A.E. prévoit qu'il se peut que l'incitation induite de la part de l'employeur sur un employeur à quitter son emploi soit un motif suffisant pour conclure que quitter son emploi était la seule solution raisonnable.

AG c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2020 TSS 676](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser AG, car JS a volontairement quitté son emploi sans justification.

Les faits :

- Le travail de AG le requiert à faire un "polissage de béton", un type de travail qui exige la présence de deux personnes. L'employé qui devait se présenter avec AG n'est pas venu au travail cette journée-là. Ainsi, AG a demandé au patron d'envoyer un autre employé.
- Son patron est très fâché par cette demande et lui a répondu en criant, en utilisant des mots vulgaires et il fait des menaces voilées dirigées envers AG. De plus, son patron lui a demandé de vider le contenu de son sac; un geste que le patron demandait souvent lors de ses mauvaises journées.

- Après cette journée, AG retourne la carte de crédit de l'entreprise, les clés du camion et retourne chez lui.
- Il travaille avec cet employeur depuis 4 ou 5 ans et n'a jamais reçu d'avertissement, il n'a jamais manqué de respect envers son patron. Son patron lui manque souvent de respect et lui avait même interdit de se rendre aux toilettes lorsqu'il en fait la demande.

La décision :

- Le Tribunal conclut que AG n'a aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi. Alors, AG a le droit à ses prestations d'assurance-emploi. Par leur confrontation, l'employeur avait incité indûment AG à quitter son emploi.
- Le Tribunal constate qu'en utilisant un langage inapproprié ou irrespectueux, l'employeur avait exercé une incitation induite à quitter son emploi.

NOTES:

- Cette décision aborde également les pénalités et des avis de violation pour de fausses déclarations. Le Tribunal conclut qu'aucune pénalité n'est justifiée. Voir la [section 7](#) pour de plus amples renseignements sur ces matières.
 - La déclaration fautive : Par erreur, AG a déclaré les montants reçus dans son compte bancaire (revenus nets) au lieu de déclarer les montants bruts qu'il avait reçus.
 - L'avis de violation : Puisque la déclaration n'a pas été faite en toute connaissance de cause, l'émission d'un avis de violation n'est pas justifiée.

SP c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2020 TSS 1172](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser SP, car SP a volontairement quitté son emploi sans justification.

Les faits :

- SP a été embauché comme évaluateur dans un magasin de détail de matériaux de construction dans le cadre d'un programme de subvention salariale. Vers la fin de la première année, il ressent que la direction veut le faire partir. Notamment, il y a des réunions en privé, il a été isolé de la haute direction et des employés le rabaissent.
- SP n'a pas été invité à un tournoi de golf employés-clients pendant deux années consécutives. La première année, l'organisateur lui a dit qu'il était trop nouveau et que quelqu'un doit rester travailler. L'année suivante, il y a des employés plus jeunes que lui qui ont été invités, tandis qu'il doit rester au magasin. Lorsqu'il a tenté de savoir pourquoi, il s'est fait dire de se taire.
- Le propriétaire du magasin fait souvent une tournée des lieux. Le propriétaire s'arrête à chaque bureau, mais ne passe jamais voir SP.
- Plusieurs autres employés agissent de manière hostile avec SP, soit sur les heures du travail ou bien en refusant de l'inviter aux activités sociales du groupe.
- SP a discuté avec le propriétaire de ces comportements à au moins deux reprises, sans changement au long terme.

La décision :

- Le Tribunal constate que SP n'a aucun autre choix raisonnable que de quitter au moment où il l'a fait. Le Tribunal constate que le comportement du propriétaire a contribué à inciter indûment SP à quitter. Par son comportement, le propriétaire a tacitement donné la permission aux autres employés de traiter SP différemment.
- Le Tribunal souligne qu'« aucune autre solution raisonnable » ne veut pas dire qu'il n'y avait aucune solution du tout.

NOTES:

- Le Tribunal constate également que ce comportement constitue aussi du harcèlement par ses collègues et le propriétaire. Leurs actions contre lui sont constantes et intentionnelles.

14. Toutes autres circonstances raisonnables prévues par règlement.

La décision ici-bas démontre la latitude que la L.A.E. peut avoir afin d'englober des situations méconnues et accepter que quitter son emploi était la seule solution raisonnable.

Canada (Procureur général) c. Hong, [2017 CAF 46](#)**Le problème :**

- La Commission a refusé la demande en prestation d'assurance-emploi. Hong a quitté son emploi pour prendre sa retraite plus tôt afin de conserver ses prestations complémentaires de soins de santé et dentaires. Ce motif n'est pas une justification aux yeux de la Commission.

Les faits :

- L'employeur de Mme Hong lui donne un préavis d'environ deux ans de son intention de mettre fin à toutes les prestations complémentaires de soins de santé et dentaires aux retraités.
- L'employeur avise Mme Hong qu'elle doit prendre sa retraite au plus tard le 31 décembre 2014 pour conserver sa couverture.
- La couverture est pour elle et son mari. De plus, tous les deux ont de multiples médicaments obligatoires à prendre.
- Elle témoigne qu'elle n'aurait pas quitté si elle pouvait conserver ses prestations de retraite.

La décision :

- La Cour d'appel affirme la décision de la DA-TSS voulant que sa décision fût la seule solution raisonnable dans les circonstances. Elle n'a aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi.
- De plus, la DA-TSS a considéré que les modifications apportées à la couverture des prestations complémentaires sont assimilées à une modification importante de ses conditions de rémunération, tel que prévue à l'article 29(c)vii).

2. Inconduite et congédiement



Safir. (2018). <https://www.safir.net/actualites/encourager-le-depart-volontaire-des-salaries-attention-au-public-vise/>

Le cadre législatif applicable

- Les articles 29 à 33 de la L.A.E

Loi sur l'assurance-emploi

29 Pour l'application des [articles 30 à 33](#) :

- a) emploi s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;
- b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;
- b.1)** sont assimilés à un départ volontaire le refus :
 - (i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin
 - (ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre
 - (iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;
- c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :
 - (i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre
 - (ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence
 - (iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)

- (iv) conditions de travail dangereux pour sa santé ou sa sécurité,
- (v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,
- (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat
- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

Exclusion : inconduite ou départ sans justification

30 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

- a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;
- b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

Exclusion non touchée par une perte d'emploi subséquente

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

Rétroactivité

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

Suspension de l'exclusion

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

Restriction : application des articles 7 et 7.1

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

Restriction : nombre de semaines et taux de prestations

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

Précision

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations — qu'elle soit initiale ou non — n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.

Inadmissibilité : suspension pour inconduite

31 Le prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à, selon le cas :

- a) la fin de la période de suspension;
- b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire;
- c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de cette période, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 ou 7.1.

Inadmissibilité : période de congé sans justification

32 (1) Le prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations si, avant ou après le début de cette période :

- a) d'une part, cette période a été autorisée par l'employeur;
- b) d'autre part, l'employeur et lui ont convenu d'une date de reprise d'emploi.

Durée de l'inadmissibilité

(2) Cette inadmissibilité dure, selon le cas, jusqu'à :

- a) la reprise de son emploi;
- b) la perte de son emploi ou son départ volontaire;
- c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de la période de congé, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 ou 7.1.

Inadmissibilité : perte d'emploi anticipée

33 (1) Le prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite ou qui le quitte volontairement sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations si cet événement se produit dans les trois semaines précédant :

- a) la fin de son contrat de travail, si celui-ci est à durée déterminée;
- b) la date de son licenciement, dans le cas où son employeur lui a déjà donné le préavis correspondant.

Durée de l'inadmissibilité

(2) Cette inadmissibilité dure, selon le cas, jusqu'à la fin de son contrat ou jusqu'au jour prévu pour son licenciement.

Ce qu'il faut pour prouver une inconduite:

Bien que la Loi ne définisse pas le terme d'inconduite, l'arrêt Tucker¹³ énonce que:

« Pour constituer de l'inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail ».

Il y a inconduite lorsque la **conduite du prestataire est délibérée**, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement sont conscients, voulus ou intentionnels. Autrement dit, il y a inconduite lorsque le prestataire **savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à**

¹³ *Royal Trust Company c. Tucker*, 1982 1 R.C.S. 250.

entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement **possible qu'il soit congédié**¹⁴.

Dans l'arrêt McKay-Eden¹⁵, la Cour a apporté la précision suivante: « pour qu'une conduite soit considérée comme une inconduite sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle doit être délibérée ou si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré ».

Pour prouver une inconduite, il doit également y avoir un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail¹⁶.

Il incombe à l'employeur ou à la Commission de prouver, selon la **prépondérance des probabilités**, que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁷.

Pour déterminer si l'inconduite peut mener à un congédiement, il doit exister un **lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi**. Il doit également être établi que l'inconduite a constitué la cause du congédiement du prestataire¹⁸.

X c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2019 TSS 1335](#)

Le problème :

- L'employeur a conclu qu'un geste, survenue après un congédiement, constitue de l'inconduite et doit exclure la prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Les faits :

- La prestataire a d'abord été congédiée par l'employeur pour cause d'abus de son temps de vacances, de mauvaise attitude et d'insubordination. Or, ces éléments ne constituent pas de l'inconduite au sens de la loi faisant en sorte que la prestataire ne puisse pas être exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.
- Après le congédiement de la prestataire, l'employeur a constaté que celle-ci avait modifié sa paie sans permission. D'après l'employeur, ce geste, survenue après le congédiement, constitue de l'inconduite.
- Pour déterminer si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, le Tribunal a dû déterminer si une conduite découverte après le congédiement peut représenter une inconduite au sens de la Loi sur l'assurance-emploi.

La décision :

- La division générale n'est pas d'accord et souligne qu'un employeur ne peut pas modifier la raison du congédiement d'un employé après le fait, donc la prestataire n'est pas exclue des prestations d'assurance-emploi.

¹⁴ *Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁵ *McKay-Eden c. Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

¹⁶ *Canada (Procureur général) c. Lemire*, 2010 CAF 314.

¹⁷ *Lepretre c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 30 et *Canada (Procureur général) c. Granstrom*, 2003 CAF 485.

¹⁸ *Canada (Procureur général) c. Lemire*, 2010 CAF 314.

NOTES:

- Pour conclure à une inconduite, il faut une relation directe de cause à effet (lien causal) entre le geste posé et le congédiement. L'inconduite doit mener au congédiement.
- Tout comportement découvert après la date du congédiement ne peut représenter de l'inconduite.

BV c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2019 TSS 469](#)**Le problème :**

- Le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations par la Commission après que celle-ci ait découvert que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Les faits :

- Le prestataire a été congédié pour avoir bu de l'alcool durant sa pause-repas dans un bar local.
- Après réexamen de la décision demandée par le prestataire, la Commission a maintenu la décision, donc le prestataire a interjeté appel de la décision découlant du réexamen.
- Le prestataire fait valoir que son employeur n'avait pas appliqué la politique sur les mesures disciplinaires progressives applicables à son cas.
- Il souligne que son employeur cherchait un prétexte pour le congédier parce qu'il avait droit à son plein salaire même s'il devait accomplir des tâches plus légères suite à une chirurgie cardiaque.

La décision :

- Selon le tribunal, le prestataire n'a pas commis une inconduite au sens de la Loi. Il établit que le prestataire n'aurait pas pu prévoir son congédiement, ce qui est une connaissance requise pour démontrer qu'il y a eu inconduite.
- Il conclut qu'il est plus probable, selon la prépondérance des probabilités, qu'il s'agissait d'un prétexte.

3. La disponibilité

Le cadre législatif applicable

- **Les articles 6(4), 18 et 50(8) de la L.A.E et les articles 9.002 et 32 du r.L.A.E**

<u>Loi sur l'assurance-emploi</u>
<p>6(4) Pour l'application des alinéas 18(1)a et 27(1)a à c) et du paragraphe 50(8), un emploi n'est pas un emploi convenable pour un prestataire s'il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) soit d'un emploi inoccupé du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif; b) soit d'un emploi dans le cadre de son occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs; c) soit d'un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir, eu égard aux conditions qui lui étaient habituellement faites dans l'exercice de son occupation ordinaire ou qui lui auraient été faites s'il avait continué à exercer un tel emploi. <p>18 (1) Le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable; b) soit incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler; c) soit en train d'exercer les fonctions de juré. <p>Exception</p> <p>(2) Le prestataire à qui des prestations doivent être payées au titre de l'un des articles 23 à 23.3 n'est pas inadmissible au titre de l'alinéa (1)b) parce qu'il ne peut prouver qu'il aurait été disponible pour travailler n'eût été la maladie, la blessure ou la mise en quarantaine.</p> <p>50 (8) Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.</p>
<u>Règlement sur l'assurance emploi</u>
<p>9.002 (1) Pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8) de la Loi, les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail; b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses; c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire. <p>32 Pour l'application des articles 18 et 152.19 de la Loi, est un jour ouvrable chaque jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche.</p>

Comment évaluer la disponibilité?

Trois facteurs guident le Tribunal¹⁹

1. La personne souhaite-t-elle retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable sera offert?
2. La personne a-t-elle fait des démarches pour trouver un emploi convenable?
3. La personne a-t-elle établi des conditions personnelles qui pourraient indûment (excessivement) limiter ses chances de retourner au travail?

La disponibilité d'une personne est **évaluée du lundi au vendredi**²⁰.

Le tribunal tient également compte de l'**attitude de la personne**, de sa **conduite** et de toutes les **circonstances** de son cas²¹.

Une personne n'a **pas à démontrer qu'elle est disponible pour tous les emplois**, mais plutôt pour un emploi convenable.

Pour résumer, une personne qui veut bénéficier des prestations d'assurance-emploi doit être **capable de travailler et disponible** pour un **emploi convenable** ([voir section 5](#)) en plus de faire des **démarches raisonnables et habituelles** pour trouver un emploi convenable²².

Il est important de préciser qu'il n'y a **pas de règles strictes** qui s'appliquent aux exigences de disponibilité au titre de la L.A.E. Le Tribunal doit plutôt rendre des décisions en tenant compte de toutes les circonstances propres à chaque affaire²³. L'analyse est donc contextuelle.

Il incombe au prestataire de démontrer sa disponibilité pour travailler²⁴.

Commission de l'assurance-emploi du Canada c. KJ, [2022 TSS 339](#)

Le problème :

- D'après la Commission de l'assurance-emploi, le permis d'étude du prestataire, K.J. et son horaire de cours signifiaient qu'il n'était pas disponible pour travailler.

Les faits :

- Arrivé au Canada, pour étudier en vue de devenir pilote, K.J. a commencé à travailler dans l'industrie du transport aérien grâce à son permis d'étude, mais il a été mis à pied à cause de la pandémie de la COVID-19.

¹⁹ *Faucher c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 1997 CanLII 4856.

²⁰ Article 32 R.L.A.E et *Canada (Procureur général) c. Lamonde*, 2006 CAF 44.

²¹ *Canada (Procureur général) c. Whiffen*, 1994 CanLII 10954.

²² Article 50(8) L.A.E et article 9.002 r.L.A.E.

²³ *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. K.J.*, 2022 TSS 339.

²⁴ Article 18 (1) L.A.E.

- Il a reçu des prestations régulières de l'assurance-emploi du mois d'octobre au mois de décembre 2020. Pendant les mois qui ont suivi, le prestataire a cessé de demander des prestations.
- Le moment venu de réactiver sa demande en mars 2021, la Commission de l'assurance-emploi du Canada lui a dit qu'il n'était pas admissible depuis le 21 décembre 2020.
- Le prestataire a fait appel de la décision de la Commission à la division générale du tribunal et elle a obtenu gain de cause. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas imposé de restrictions personnelles qui limitaient ses chances de retourner au travail.
- La Commission a fait appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal (première décision de la division d'appel) et elle a obtenu gain de cause. La division d'appel a conclu que le permis d'études du prestataire l'empêchait de satisfaire aux exigences de disponibilité prévues par la loi.
- Suite à cela, le prestataire a demandé à la Cour d'appel fédérale de réviser la première décision de la division d'appel. La Cour a déterminé que la division d'appel avait commis une erreur en ne tenant pas compte dans son analyse des antécédents de travail du prestataire et de la souplesse de son horaire de formation. La Cour a donc annulé la décision de la division d'appel et l'a renvoyé à la division d'appel pour réexamen.

La décision :

- Le tribunal rejette l'appel de la décision
- Le prestataire a démontré qu'il satisfait aux exigences de disponibilité au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, donc il a droit aux bénéfiques de la prestation.

SS c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 749](#)

Le problème :

- La Commission a décidé que le prestataire n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi qui lui avaient été versées. D'après la Commission, l'horaire de cours et le permis d'études du prestataire le rendaient non disponible pour travailler.

Les faits :

- Le prestataire est venu au Canada pour étudier à temps plein. Son permis d'études lui permet de travailler sur le campus ou ailleurs, mais durant les trimestres, il peut travailler hors campus pendant un maximum de 20 heures par semaine.
- Le prestataire a trouvé un emploi dans l'industrie de la restauration, mais a été mis à pied dû à la pandémie de la COVID-19.
- Il a reçu des prestations d'urgence et ensuite a touché à des prestations régulières d'assurance-emploi.
- Suite à la décision de la Commission quant aux prestations reçues, le prestataire a fait appel de la décision à la division générale. La division d'appel a accueilli l'appel en partie et a

conclu que le prestataire était disponible pour travailler seulement pendant les vacances scolaires.

- Le prestataire a fait appel de cette décision devant la division d'appel.

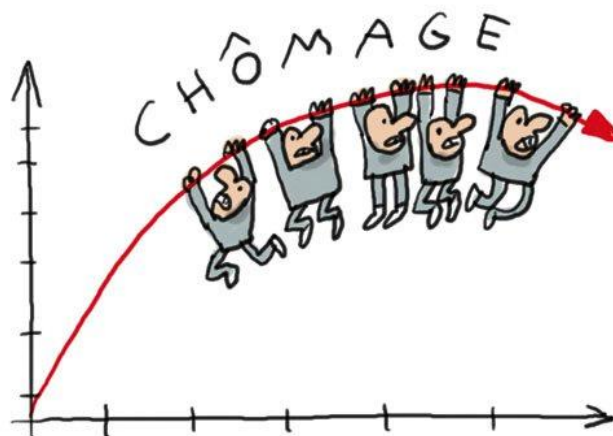
La décision :

- La division d'appel a accueilli l'appel et a conclu que les restrictions que s'imposait le prestataire ne limitent pas indûment ses chances de retourner travailler et qu'il avait prouvé sa disponibilité.
- Le prestataire était donc disponible pour travailler et a droit aux prestations d'assurance-emploi qu'il avait reçu.

NOTES:

- Le Tribunal doit tenir compte de toutes les circonstances propres à chaque affaire.
- « Si une période de prestations d'assurance-emploi est établie au profit d'une personne sur la base d'un travail à temps partiel ou d'un horaire de travail irrégulier, la loi autorise le Tribunal à en tenir compte dans l'évaluation de sa disponibilité »²⁵.

4. L'état de chômage



Milan Presse. (2015). <https://www.ljourlactu.com/france/cest-chomage>

²⁵ SS c. Commission de l'assurance emploi du Canada, 2022 TSS 749.

Le cadre législatif applicable

- **Articles 7, 9, et 11 de la L.A.E**
- **Article 30 du r.L.A.E.**

Loi sur l'assurance-emploi

Versement des prestations

7 (1) Les prestations de chômage sont payables, ainsi que le prévoit la présente partie, à un assuré qui remplit les conditions requises pour les recevoir.

Conditions requises

(2) L'assuré remplit les conditions requises si, à la fois :

- a)** il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;
- b)** il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable.

9 Lorsqu'un assuré qui remplit les conditions requises aux termes de l'article 7 ou 7.1 formule une demande initiale de prestations, on doit établir à son profit une période de prestations et des prestations lui sont dès lors payables, en conformité avec la présente partie, pour chaque semaine de chômage comprise dans la période de prestations.

Semaine de chômage

11 (1) Une semaine de chômage, pour un prestataire, est une semaine pendant laquelle il n'effectue pas une semaine entière de travail.

Exception : aucune fonction exercée

(2) Une semaine durant laquelle se poursuit un contrat de louage de services d'un prestataire et pour laquelle celui-ci reçoit ou recevra sa rétribution habituelle pour une semaine entière de travail n'est pas une semaine de chômage, même si le prestataire peut être dispensé de l'exercice de ses fonctions normales ou n'a en fait aucune fonction à exercer à ce moment-là.

Exception : rétribution différée

(3) Une semaine, totale ou partielle, qui, en conformité avec une entente entre un employeur et un employé, fait partie d'une période de congé durant laquelle l'employé demeure employé de cet employeur et pour laquelle il reçoit, indépendamment du moment du versement, la partie de sa rétribution qui a été mise de côté n'est pas une semaine de chômage.

Exception : congé

(4) L'assuré qui travaille habituellement plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps et qui a droit, aux termes de son contrat de travail, à une période de congé est censé avoir travaillé une semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période.

Règlement sur l'assurance-emploi

Semaine entière de travail — travailleur indépendant

30 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (4), le prestataire est considéré comme ayant effectué une semaine entière de travail lorsque, durant la semaine, il exerce un emploi à titre de travailleur indépendant ou exploite

une entreprise soit à son compte, soit à titre d'associé ou de coïntéressé, ou lorsque, durant cette même semaine, il exerce un autre emploi dans lequel il détermine lui-même ses heures de travail.

(2) Lorsque le prestataire exerce un emploi ou exploite une entreprise selon le paragraphe (1) dans une mesure si limitée que cet emploi ou cette activité ne constituerait pas normalement le principal moyen de subsistance d'une personne, il n'est pas considéré, à l'égard de cet emploi ou de cette activité, comme ayant effectué une semaine entière de travail.

(3) Les circonstances qui permettent de déterminer si le prestataire exerce un emploi ou exploite une entreprise dans la mesure décrite au paragraphe (2) sont les suivantes :

- a) le temps qu'il y consacre;
- b) la nature et le montant du capital et des autres ressources investis;
- c) la réussite ou l'échec financiers de l'emploi ou de l'entreprise;
- d) le maintien de l'emploi ou de l'entreprise;
- e) la nature de l'emploi ou de l'entreprise;
- f) l'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi.

(4) Lorsque le prestataire exerce un emploi relié aux travaux agricoles auquel ne s'applique pas le paragraphe (2), il n'est pas considéré comme ayant effectué une semaine entière de travail pendant la période débutant la semaine où tombe le 1er octobre et se terminant la semaine où tombe le 31 mars suivant, s'il prouve que, durant cette période :

- a) ou bien il n'a pas travaillé;
- b) ou bien il a exercé son emploi dans une mesure si limitée que cela ne l'aurait pas empêché d'accepter un emploi à temps plein.

(5) Pour l'application du présent article, **travailleur indépendant** s'entend :

- a) de tout particulier qui exploite ou exploitait une entreprise;
- b) de tout employé qui n'exerce pas un emploi assurable par l'effet de l'alinéa 5(2)b) de la Loi.

Semaine de chômage — travailleur indépendant

30.1 Pour l'application de la partie VII.1 de la Loi, une semaine de chômage pour un travailleur indépendant est, malgré l'article 30, une semaine au cours de laquelle il réduit le temps consacré à ses activités d'entreprise de plus de quarante pour cent par rapport à son niveau normal.

30.2 Pour l'application du paragraphe 152.03(4) de la Loi, le travailleur indépendant est réputé ne pas travailler s'il n'exerce pas les activités normales liées :

- a) à l'exploitation de son entreprise;
- b) au maintien de l'exploitation de son entreprise.

Pour être considéré en « chômage » il faut remplir les critères prévus aux articles 9 et 11 L.A.E. et de l'article 30 du r.L.A.E.

Pour que les prestations de chômage soient payables, l'assuré doit remplir les conditions requises pour les recevoir, notamment l'arrêt de la rémunération provenant de son emploi et l'exercice d'un

emploi assurable « pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable »²⁶.

La question de « l'état de chômage » est particulièrement pertinente pour les personnes qui exploitent une entreprise à leur compte (les travailleurs autonomes). En principe, ces personnes ne sont pas admissibles aux prestations de l'assurance-emploi. Cependant, les personnes qui exploitent des entreprises peuvent être admissibles aux prestations de l'assurance-emploi s'ils démontrent que ce travail ne constitue pas leur principal moyen de subsistance. Pour ce faire, ils doivent démontrer les six éléments²⁷ suivants qui sont prévus au paragraphe 30(3) du r.L.A.E. :

- Ils consacrent moins de 20 heures par semaine, principalement le soir et les fins de semaine.
- Ils ont investi peu d'argent dans l'entreprise.
- Ils ne font pas ou peu de profit.
- La durée du commerce est courte.
- Les services de l'entreprise sont distincts des emplois précédemment occupés par la personne.
- Ils ont l'intention de rechercher et d'accepter un autre emploi.

LR. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2014 TSSDGAE 79

²⁶ art. 7(2) L.A.E.

²⁷ [CUB 5454](#).

Le problème :

- La Commission a déterminé que l'appelante exploitait une entreprise et qu'elle n'avait pas démontré qu'elle était en chômage. En conséquence, la Commission lui a imposé une inadmissibilité.

Les faits :

- L'appelante a indiqué qu'elle n'exploite aucune entreprise et qu'il s'agit de l'entreprise de son conjoint.
- La Commission soutient que l'appelante était une personne intéressée dans l'entreprise, alors que, d'après la preuve, l'appelante n'y détient aucune participation et ne tire aucun profit de la vente de l'entreprise.
- L'appelante ne détient aucune action dans l'entreprise, mais elle gère l'entreprise avec son conjoint.
- Si l'appelante n'avait pas occupé ce poste, l'entreprise aurait dû engager une autre personne qualifiée pour la remplacer.
- L'appelante travaillait sur la base d'un horaire régulier de 40 heures par semaine.

La décision:

- Le Tribunal est arrivé à la conclusion que l'appelante n'était pas un travailleur indépendant au sens du paragraphe 30(5) r.L.A.E. et qu'elle n'était pas co-intéressée dans l'entreprise.
- Le Tribunal conclut que l'appelante était en chômage aux sens des articles 9 et 11 L.A.E. et de l'article 31 r.L.A.E. pour les périodes en cause, et l'inadmissibilité imposée ne s'applique pas.

5. L'emploi convenable

Le cadre législatif applicable

- **Articles 6, 18, 27 et 50(8) de la L.A.E.**
- **Article 9.002 (1) r.L.A.E.**

Loi sur l'assurance-emploi

6 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

[...]

Emploi non convenable

(4) Pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8), un emploi n'est pas un emploi convenable pour un prestataire s'il s'agit :

- soit d'un emploi inoccupé du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif;
- soit d'un emploi dans le cadre de son occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs;
- soit d'un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir, eu égard aux conditions qui lui étaient habituellement faites dans l'exercice de son occupation ordinaire ou qui lui auraient été faites s'il avait continué à exercer un tel emploi.

18 (1) Le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là :

a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable;

27 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations prévues par la présente partie si, sans motif valable, depuis l'arrêt de rémunération qui est à l'origine de sa demande, selon le cas :

a) il n'a pas postulé un emploi convenable qui était vacant, après avoir appris que cet emploi était vacant ou sur le point de le devenir, ou a refusé un tel emploi lorsqu'il lui a été offert;

b) il n'a pas profité d'une occasion d'obtenir un emploi convenable;

c) il n'a pas suivi toutes les instructions écrites que lui avait données la Commission en vue de l'aider à trouver un emploi convenable, si ces instructions étaient raisonnables eu égard à la fois à sa situation et aux moyens usuels d'obtenir cet emploi;

50(8) Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un [emploi convenable](#).

Règlement sur l'assurance-emploi

9.002 (1) Pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8) de la Loi, les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants :

a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail;

b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses;

c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

d) à f) [Abrogés, DORS/2016-162, art. 1]

La L.A.E. ne définit pas l'emploi convenable, mais elle prévoit des critères dont il faut tenir compte pour évaluer si un travail convient ou ne convient pas au prestataire²⁸.

Les critères qui déterminent s'il s'agit d'un emploi convenable sont les suivants:

« **a)** L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail;

b) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses;

c) La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.²⁹»

²⁸ DC c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2021 TSS 817](#), par. 13.

²⁹ Art. 9.002(1) r.L.A.E.

Selon la jurisprudence, le prestataire doit prouver les **trois éléments suivants** pour déterminer si s'il était **capable et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable**:

- « **a)** montrer qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b)** faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c)** éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler. »³⁰

TF. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2019 TSS 1654](#)

Le problème :

- La Commission a déterminé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi étant donné qu'il n'était pas disponible pour travailler.

Les faits :

- Le prestataire, un prêtre catholique romain, n'est pas disponible pour travailler parce qu'il ne peut pas retourner travailler pour son employeur précédent.
- Il n'est pas d'accord avec la Commission et affirme que l'évêque du diocèse l'a suspendu à tort.
- C'est le travail de sa vie. Il ne veut pas renoncer à son statut de prêtre. En vertu de la loi de l'Église, il doit obtenir la permission de l'évêque pour obtenir un emploi auprès d'un employeur séculier. Autrement, il perdra son statut.
- La Commission exige que le prestataire choisisse entre le fait de renoncer à son statut de prêtre ou de renoncer aux prestations d'assurance-emploi.
- La Commission n'a pas examiné la question de savoir ce qui constitue un emploi convenable pour le prestataire dans sa situation.
- Tout emploi (à l'exception d'un travail indépendant) obtenu en dehors de l'Église sans la permission de l'évêque ne constitue pas un emploi convenable pour le prestataire. Un tel emploi serait contraire à ses croyances religieuses.
- Le prestataire a déclaré que les lois de l'Église interdisent à tout prêtre d'occuper un emploi en dehors de l'Église sans la permission de l'évêque.
- Le fait d'exiger du prestataire qu'il obtienne un emploi en dehors de l'Église (plutôt qu'un travail indépendant) sans la permission de l'évêque, tout en risquant d'être exclu du clergé, serait contraire à ses croyances religieuses (il risquerait d'être révoqué et de perdre son statut de prêtre).
- L'évêque refuse toujours de confier de nouvelles fonctions au prestataire ou de lui donner la permission d'occuper un emploi ailleurs.
- Le prestataire a également fait des démarches soutenues pour obtenir un emploi convenable chez Uber (cet emploi est un travail indépendant qui est conforme au canon invoqué par le prestataire).

³⁰ DC c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2021 TSS 817](#), par. 35.

- Un travail indépendant est un emploi convenable, comme mentionné précédemment.

La décision:

- Un emploi convenable dans le cas du prestataire est un emploi au sein de l'Église ou en dehors de celle-ci avec la permission de l'évêque, ou un travail indépendant.
- Le prestataire est admissible aux prestations de l'assurance-emploi au titre de l'article 50(8) L.A.E.

IA c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2020 TSS 668](#)

Le problème :

- La Commission a décidé que le prestataire n'a pas droit aux prestations régulières puisqu'il pouvait seulement travailler à temps partiel. En conséquence, la Commission considère que le prestataire n'est pas disponible pour travailler.

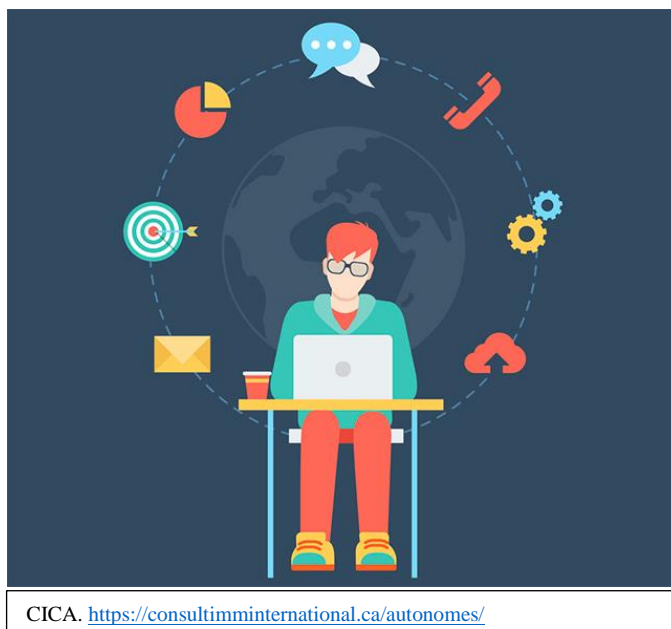
Les faits :

- Le prestataire travaille comme conducteur de chariot à fourche.
- Il n'a pas travaillé pendant 15 semaines en raison d'une blessure au ligament de la cheville.
- Il a reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi pendant ces 15 semaines.
- Son médecin lui a prescrit de travailler à temps partiel et de faire des tâches modifiées.
- À la fin de ses prestations de maladie de l'assurance-emploi, le prestataire a demandé la conversion de ses prestations d'assurance-emploi en prestations régulières. Cependant, la Commission a établi qu'il n'avait pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'il pouvait seulement travailler à temps partiel, donc non disponible pour travailler.
- En l'espèce, le Tribunal a dû évaluer ce qui serait un emploi convenable pour le prestataire.
- Pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable, il faut examiner si l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au travail et d'effectuer le travail.

La décision:

- Un emploi convenable pour le prestataire est tout emploi qui peut s'exercer en position assise, qui exige que la personne se tienne debout, marche ou soulève des objets pendant de courtes périodes et qui n'excède pas 24 heures par semaine.
- Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler à compter du 28 janvier 2020 et qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi à compter du 19 janvier 2020.

6. Les travailleurs autonomes



Le cadre législatif applicable

- **Les articles 5(1),5(2), 152.01(1), 152.01(2), 152.01(3), 152.01(4), et 152.01(5) L.A.E.**

Loi sur l'assurance emploi

Sens de *emploi assurable*

5 (1) Sous réserve du paragraphe (2), est un emploi assurable :

- a)** l'emploi exercé au Canada pour un ou plusieurs employeurs, aux termes d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage exprès ou tacite, écrit ou verbal, que l'employé reçoive sa rémunération de l'employeur ou d'une autre personne et que la rémunération soit calculée soit au temps ou aux pièces, soit en partie au temps et en partie aux pièces, soit de toute autre manière;
- b)** l'emploi du genre visé à l'alinéa a), exercé au Canada au service de Sa Majesté du chef du Canada;
- c)** l'emploi à titre de membre des Forces canadiennes ou d'une force policière;
- d)** un emploi prévu par règlement pris en vertu des paragraphes (4) et (5);
- e)** l'emploi d'un particulier au Canada à titre de promoteur ou coordonnateur d'un projet dans le cadre d'une mesure de soutien à l'emploi autre que celle prévue aux alinéas 59c) ou d).

Restriction

(2) N'est pas un emploi assurable :

- a)** l'emploi occasionnel à des fins autres que celles de l'activité professionnelle ou de l'entreprise de l'employeur;
- b)** l'emploi d'une personne au service d'une personne morale si cette personne contrôle plus de quarante pour cent des actions avec droit de vote de cette personne morale;
- c)** l'emploi exercé au Canada et relevant de Sa Majesté du chef d'une province;
- d)** l'emploi exercé au Canada au service du gouvernement d'un pays étranger ou de celui d'une subdivision politique d'un tel pays;
- e)** l'emploi exercé au Canada au service d'un organisme international;
- f)** l'emploi exercé au Canada dans le cadre d'un programme d'échange, mais non rétribué par un

- employeur résidant au Canada;
- g)** l'emploi qui constitue un échange de travail ou de services;
- h)** l'emploi exclu par règlement pris en vertu du présent article;
- i)** l'emploi dans le cadre duquel l'employeur et l'employé ont entre eux un lien de dépendance.

Définitions

152.01 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

[...]

travailleur indépendant

- a)** Tout particulier qui exploite ou exploitait une entreprise;
- b)** tout employé qui n'exerce pas un emploi assurable par l'effet de l'alinéa 5(2)b).
Est exclu de la présente définition tout particulier visé par les règlements pris en vertu de la partie VIII et tout particulier dont l'emploi est inclus par règlement dans les emplois assurables en vertu de l'alinéa 5(4)c). (*self-employed person*)

Montant de la rémunération pour une année : travailleur indépendant

(2) Pour l'application de la présente partie, le montant de la rémunération provenant du travail que le travailleur indépendant a exécuté pour son propre compte, pour une année :

- a)** dans le cas d'un particulier visé à l'alinéa a) de la définition de *travailleur indépendant* au paragraphe (1), est la somme :

- (i)** d'un montant égal à :

- (A)** son revenu pour l'année, calculé en application de la Loi de l'impôt sur le revenu, provenant de ses entreprises, autres qu'une entreprise dont plus de cinquante pour cent du revenu brut se compose de loyers de terrains ou bâtiments,

moins

- (B)** toutes les pertes qu'il a subies pendant l'année dans l'exploitation de ces entreprises, calculées en application de la Loi de l'impôt sur le revenu,

- (ii)** de son revenu pour l'année provenant de l'emploi visé à l'alinéa 5(6)c) qui a été exclu des emplois assurables par règlement pris en vertu du paragraphe 5(6), ainsi qu'un tel revenu est calculé en application de la Loi de l'impôt sur le revenu;

- b)** dans le cas d'un employé visé à l'alinéa b) de la définition de *travailleur indépendant* au paragraphe (1), le montant qui constituerait sa rémunération assurable si son emploi n'était pas exclu des emplois assurables;

- c)** dans le cas où le travailleur indépendant est, à la fois, un particulier visé à l'alinéa a) et un employé visé à l'alinéa b), l'ensemble de la somme visée à l'alinéa a) et du montant visé à l'alinéa b).

Indiens

(3) Pour l'application de la division (2)a)(i)(A), le revenu d'un Indien, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur les Indiens, dans une réserve au sens de ce paragraphe, est calculé compte non tenu de l'alinéa 81(1)a) de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Semaine de chômage

(4) Pour l'application de la présente partie, une semaine de chômage pour un travailleur indépendant est une semaine de chômage au sens des règlements ou déterminée en conformité avec ceux-ci.

Arrondissement des pourcentages ou fractions

(5) Pour l'application de toute disposition de la présente partie dans laquelle il est fait mention d'une somme correspondant à un pourcentage ou à une fraction d'une rémunération ou d'une prestation au cours d'une période, cette somme est arrondie au dollar supérieur dans le cas où elle comporte une partie d'un dollar égale ou supérieure à cinquante cents et au dollar inférieur dans tous les autres cas.

Le travailleur indépendant est défini à l'art. 152.01 de la L.A.E.³¹. Il s'agit d'une personne qui travaille à son compte, qui travaille pour le compte d'une société par actions dont cette personne est actionnaire, ou un prestataire actionnaire d'une corporation.

Normalement, les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par le régime d'assurance-emploi. Toutefois, « une personne peut être admissible à des prestations si elle a accumulé le nombre nécessaire d'heures d'emploi assurable dans un autre emploi »³². Un emploi assurable est défini à l'alinéa 5(2)b) LAE. Un exemple d'emploi assurable est un emploi à titre de membre de forces policières, ou en emploi exercé au Canada pour un employeur, aux termes d'un contrat de louage de services³³.

Dans la décision *Martens c. Canada*³⁴, la Cour d'appel fédérale « a confirmé le principe selon lequel le paragraphe 30(2) du Règlement annulera l'application du paragraphe 30(1) du Règlement, si le prestataire peut démontrer que le niveau d'implication dans l'exploitation de son entreprise, considérée objectivement à la lumière des six facteurs énoncés au paragraphe 30(3) du Règlement, est si peu que le demandeur ne devrait normalement pas se prévaloir de ce niveau d'engagement en tant que principal moyen de subsistance »³⁵.

Lorsqu'un prestataire exploite une entreprise, il a le fardeau de réfuter la présomption selon laquelle il a effectué une semaine entière de travail³⁶.

P. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2015 TSSDGAE 195

Le problème :

- La Commission a conclu que l'appelant exploitait une entreprise et donc, n'était pas en chômage conformément aux articles 9 et 11 L.A.E. et à l'article 30(1) du r.L.A.E.
- Cette décision de la Commission a généré un trop payé de 2 591\$.

Les faits :

- L'appelant a établi une demande de prestations d'assurance-emploi à compter du 8 juin 2014.
- L'appelant a enregistré une entreprise 9312-5623 Québec Inc./ Impact Signalisation (une entreprise en signalisation de chantiers routiers).
- Initialement, la Commission a conclu que l'appelant est impliqué dans l'exploitation d'une entreprise et a conclu qu'il n'exploite pas cette entreprise dans une mesure si limitée.
- L'appelant ne se considère pas comme un travailleur autonome et déclare qu'il recherche activement un emploi.

³¹ *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23.

³² « Le guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 4 - Section 6 », *Gouvernement du Canada*; 17 janvier 2023, < <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-4/semaine-travail-travailleurs-independent.html> > (consulté le 03/13/2023).

³³ *Préc.*, note 31, al. 5(2)b).

³⁴ *Martens c. Canada* (PG), 2008 CAF 240.

³⁵ *P. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2015 TSSDGAE 195*, par. 36.

³⁶ *Id.*, par. 55.

- L'appelant a travaillé comme banquier de 1972 à 1992 et après la perte de son emploi, il a activement recherché un nouvel emploi, mais sans succès. Il a donc décidé de démarrer sa propre entreprise.
- Il a consacré environ 3 heures par jour le premier mois et par la suite en moyenne 10 heures par semaine à son projet.
- L'appelant a déclaré qu'il ne tirait aucun revenu de son entreprise.
- Il a déclaré aussi que le temps consacré au démarrage de son entreprise était minime et que pendant sa période de prestations, il était au chômage. Il était aussi disponible à travailler et recherchait activement de l'emploi.

La décision:

- L'appelant a démontré que l'exploitation de son entreprise se faisait dans une mesure limitée et qu'elle ne constituait pas son moyen principal de subsistance. L'appelant a rencontré son fardeau de preuve pour réfuter la présomption selon laquelle il a effectué une semaine entière de travail.
- Le Tribunal conclut que l'appelant était en état de chômage et donc le trop payé de 2 591\$ n'est pas applicable.

JT. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2015 TSSDGAE 213](#)

Le problème :

- La Commission a refusé d'indemniser JT, car il exploite une entreprise. La Commission considère que JT n'est pas en état de chômage et établi un trop-payé de 14 976.00\$.

Les faits :

- Le prestataire a vendu son entreprise familiale (Radiateur JMT) et par la suite, il a débuté comme salarié pour cette même entreprise occupée par le nouveau propriétaire. Il a arrêté de travailler à Radiateur JMT depuis juin 2011.
- Le prestataire a aussi son propre entreprise (Lubrifiant JMT), mais il a confirmé qu'il consacrait peu de temps pour cette entreprise (1 ou 2 heures par soir) et qu'il n'a aucun revenu.
- Le prestataire a effectué des recherches d'emploi selon ses compétences et a fourni une preuve sommaire.

La décision:

- Le Tribunal confirme qu'on ne peut pas conclure que le prestataire dépend sur cette entreprise (Lubrifiant JMT) comme principal moyen de subsistance et que sa participation dans l'entreprise est limitée.
- Le Tribunal est d'avis que le prestataire a prouvé qu'il n'effectue pas des semaines entières de travail.

7. Les pénalités, les infractions, avis de violation et avertissement

Le cadre législatif applicable

- **Les articles 7.1, 38, 40, 41, 41.1 de la L.A.E.**

Loi sur l'assurance emploi

7.1 (1) Les prestations de chômage sont payables, ainsi que le prévoit la présente partie, à un assuré qui remplit les conditions requises pour les recevoir.

(2) L'assuré remplit les conditions requises si, à la fois :

- a)** il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;
- b)** il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable.

[...]

(6) L'assuré ne remplit pas les conditions requises s'il est convenu, au titre de l'Article VI de l'Accord entre le Canada et les États-Unis d'Amérique concernant l'assurance-chômage signé les 6 et 12 mars 1942, qu'il doit d'abord épuiser ses droits de recevoir des prestations, ou y mettre fin, aux termes des lois de l'autre juridiction.

38 (1) Lorsqu'elle prend connaissance de faits qui, à son avis, démontrent que le prestataire ou une personne agissant pour son compte a perpétré l'un des actes délictueux suivants, la Commission peut lui infliger une pénalité pour chacun de ces actes :

- a)** à l'occasion d'une demande de prestations, faire sciemment une déclaration fausse ou trompeuse;
- b)** étant requis en vertu de la présente loi ou des règlements de fournir des renseignements, faire une déclaration ou fournir un renseignement qu'on sait être faux ou trompeurs;
- c)** omettre sciemment de déclarer à la Commission tout ou partie de la rémunération reçue à l'égard de la période déterminée conformément aux règlements pour laquelle il a demandé des prestations;
- d)** faire une demande ou une déclaration que, en raison de la dissimulation de certains faits, l'on sait être fausse ou trompeuse;
- e)** sciemment négocier ou tenter de négocier un mandat spécial établi à son nom pour des prestations au bénéfice desquelles on n'est pas admissible;
- f)** omettre sciemment de renvoyer un mandat spécial ou d'en restituer le montant ou la partie excédentaire comme le requiert l'article 44;
- g)** dans l'intention de léser ou de tromper la Commission, importer ou exporter, ou faire importer ou exporter, un document délivré par elle;
- h)** participer, consentir ou acquiescer à la perpétration d'un acte délictueux visé à l'un ou l'autre des alinéas a) à g).

(2) La pénalité que la Commission peut infliger pour chaque acte délictueux ne dépasse pas :

- a)** soit le triple du taux de prestations hebdomadaires du prestataire;
- b)** soit, si cette pénalité est imposée au titre de l'alinéa (1)c), le triple :
 - (i)** du montant dont les prestations sont déduites au titre du [paragraphe 19\(3\)](#),
 - (ii)** du montant des prestations auxquelles le prestataire aurait eu droit pour la période en cause, n'eût été la déduction faite au titre du [paragraphe 19\(3\)](#) ou l'inadmissibilité ou l'exclusion dont il a fait l'objet;
- c)** soit, lorsque la période de prestations du prestataire n'a pas été établie, le triple du taux de prestations hebdomadaires maximal en vigueur au moment de la perpétration de l'acte délictueux.

(3) Il demeure entendu que les semaines de prestations régulières remboursées par suite de la perpétration d'un acte délictueux visé au paragraphe (1) sont considérées comme des semaines de prestations régulières versées pour l'application du [paragraphe 145\(2\)](#).

40 Les pénalités prévues aux [articles 38](#) et [39](#) ne peuvent être infligées plus de trente-six mois après la date de perpétration de l'acte délictueux ni si une poursuite a déjà été intentée pour celui-ci.

41 La Commission peut réduire la pénalité infligée au titre de l'[article 38](#) ou [39](#) ou annuler la décision qui l'inflige si des faits nouveaux lui sont présentés ou si, à son avis, la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou a été fondée sur une erreur relative à un tel fait.

41.1 (1) La Commission peut, en guise de pénalité pouvant être infligée au titre de l'[article 38](#) ou [39](#), donner un avertissement à la personne qui a perpétré un acte délictueux. **(2)** Malgré l'[article 40](#), l'avertissement peut être donné dans les soixante-douze mois suivant la perpétration de l'acte délictueux.

La Commission peut donner **deux types de pénalités** quand une personne commet un acte délictueux. Une personne commet un acte délictueux si elle **fait sciemment de fausses déclarations** lors de sa demande de prestation.

La pénalité peut prendre la forme de :

- **(1)** Pénalité financière/monétaire³⁷
- **(2)** Pénalité non financière, autrement dit, un avertissement.³⁸

Le type de pénalité imposée est à la discrétion de la Commission.

Les déclarations fautives peuvent porter sur tout aspect de la demande et ne visent pas un aspect précis.

Pour imposer une pénalité, la **Commission doit faire la preuve** que la fausse déclaration avait été faite sciemment³⁹. Alors, un demandeur qui fait une déclaration fautive par erreur ne pourrait pas se faire pénaliser, car il manque l'intention d'induire la Commission en erreur (voir la décision Mootoo ici-bas).

De plus, le demandeur qui fait des déclarations n'a pas l'obligation de s'interroger sur l'intention de la question posée. Alors, s'il commet une erreur, car il avait mal compris la question, il ne pourrait pas être pénalisé⁴⁰.

Du surcroît, la Cour d'appel fédérale peut réduire la valeur de la pénalité en contrôle judiciaire; cependant, elle ne pourrait jamais le réduire à zéro, car le choix ultime d'imposer une pénalité est une des prérogatives de la Commission⁴¹.

³⁷ Art. 38(3) L.A.E.

³⁸ Art. 41.1 L.A.E.

³⁹ *GL c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, [2015 TSSDGAÉ 68](#), par. 42, 46, 47.

⁴⁰ *Mootoo c. Canada (Ministre du développement des ressources humaines)*, [2003 CAF 206](#).

⁴¹ *Canada (Procureur général) c. Gauley*, [2002 CAF 219](#), par. 12.

Il n'y a aucune présomption d'innocence lorsque la Commission exerce son pouvoir d'imposer une pénalité administrative⁴².

Cependant, si les questions sont simples et que la réponse fournie était incorrecte, la Commission ou le juge en appel au TSS peut déduire que le demandeur savait que les renseignements donnés étaient faux ou trompeurs⁴³.

En dernier lieu, la Cour d'appel fédérale soutient que les pénalités sont prévues par la L.A.E. afin de dissuader les violations au régime d'assurance-emploi en imposant une sanction additionnelle aux prestataires qui tentent d'abuser du système⁴⁴.

Mootoo c. Canada (Ministre du développement des ressources humaines), [2003 CAF 206](#)

Le problème :

- La Commission a imposé une pénalité à Mootoo, car elle prétend que le demandeur a sciemment fait une fausse déclaration.

Les faits :

- M. Mootoo a affirmé qu'il ne travaille pas même s'il cherche activement des clients pour leur vendre de l'assurance. Donc, ceci était une fausse déclaration faite dans sa demande.
- Il a affirmé qu'il ne travaillait pas, car il n'a fait aucun argent, alors, il croit sincèrement que ses activités sont qualifiées comme étant « la recherche d'un emploi ». Il n'a aucune intention d'induire la Commission en erreur.
- La Commission lui impose une pénalité.

La décision :

- La Cour d'appel conclut que la pénalité doit être annulée.
- Le demandeur ne remplit pas les exigences de l'article 38(1)a pour lui faire imposer une pénalité. En effet, **la fausse déclaration a été faite en raison d'une mécompréhension honnête sur l'intention de la question.**
- L'article 38(1)a requiert que la déclaration fausse ou trompeuse soit faite par le demandeur de manière à savoir sciemment que la déclaration soit fausse. Ceci est un **test subjectif** qui considère les connaissances du demandeur.

⁴² *Canada (Procureur général) c. Petryna*, [2002 CAF 44](#), par. 9.

⁴³ *AH c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, [2022 TSS 61](#), par. 67.

⁴⁴ *Gill c. Canada (Procureur général)*, [2010 CAF 182](#), par. 38.

Bajwa c. R., 2003 CAF 341**Le problème:**

- La Commission a émis une pénalité financière à Bajwa pour avoir sciemment fourni de faux renseignements quant à son départ volontaire injustifié.

Les faits:

- Bajwa a assisté à une journée dans laquelle il a suivi une formation chez l'employeur. Il est de l'avis que c'est une séance de formation et croit qu'il n'est pas à l'emploi, car il n'a pas signé de contrat de travail.
- La Commission, ainsi que le juge-arbitre, ont reconnu que Bajwa est à l'emploi et que son départ est injustifié (voir les motifs qui pourraient être jugés comme étant raisonnables à la [section 1](#)).
- Bajwa reçoit un chèque de paie de l'employeur de 46\$ qu'il n'a jamais touché.

La décision:

- Le Tribunal constate que la pénalité financière de 242\$ doit être annulée, car Bajwa n'a pas sciemment fait des déclarations trompeuses.
- De plus, l'avis de violation sera également annulé, car un avis dépend entièrement de la présence d'une pénalité. Donc, sans la pénalité, l'avis de violation ne peut pas être imposé.

(1) La pénalité financière/monétaire

La pénalité financière imposée par la Commission affecte le montant des prestations dues au travailleur. Les déductions dépendent de la qualité de la violation, soit, une violation mineure, grave, très grave ou une violation subséquente⁴⁵.

Ce type de pénalité doit être imposé dans les 36 mois depuis la date de la perpétration de l'acte délictuel⁴⁶.

Dans tous les cas, si de nouveaux faits sont présentés à la Commission ou si la décision de la Commission a été rendue sur une erreur, le **tribunal peut réviser la pénalité**⁴⁷.

De plus, le Tribunal de la Sécurité Sociale peut réviser l'émission d'un avis de violation et elle peut intervenir lorsque :

« La Commission a agi de mauvaise foi ou pour un motif inapproprié, a tenu compte de facteurs non pertinents ou a omis de tenir compte de facteurs pertinents, ou a agi de façon discriminatoire, elle n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de manière judiciaire »⁴⁸.



Freepik. <https://fr.freepik.com/vecteurs-libre/payer-penalties-illustration-vectorielle-concept-abstrait-interets-retard-paiement-penalite-ligne-non-declaration-taxes-amende-responsabilite-individuelle>

⁴⁵ Art. 7.1(1), L.A.E.

⁴⁶ Art. 40 L.A.E.

⁴⁷ Art. 41 L.A.E.

⁴⁸ *BS c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, [2021 TSS 920](#), par. 105.

BS c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2021 TSS 920](#)

Le problème:

- La Commission a imposé une pénalité monétaire et a émis un avis de violation grave, car BS a sciemment fait une fausse déclaration.

Les faits:

- BS est un pêcheur commercial saisonnier. Il a quitté son emploi le 10 décembre 2020 dû à sa crainte en lien avec la pandémie de la COVID-19. Il croit qu'il va revenir après Noël, mais il a été licencié.
- Dans la déclaration pour la période du 29 novembre au 12 décembre, il y a une question qui demandait «Avez-vous cessé de travailler pour un employeur pendant la période visée par le présent relevé?» à laquelle BS a sciemment répondu « non ».

La décision:

- Le Tribunal conclut que la pénalité est justifiée, car la déclaration a été faite sciemment.
- Cependant, la Commission doit tenir compte de l'explication du prestataire, ce qu'elle n'a pas fait. La valeur de la pénalité doit être réduite de 859\$ à 430\$.
- Le tribunal annule l'avis de violation grave.
 - Le Tribunal souligne que la situation financière d'un travailleur peut être prise en compte avant d'émettre un avis de violation.
 - La Commission doit considérer l'incidence générale de la violation sur le prestataire et sa capacité de présenter une demande future si un avis de violation avait été émis.

(2) La pénalité non-financière/l'avertissement

La pénalité non-financière prend la forme d'un avertissement. Les différences entre la pénalité financière et non-financière sont que ⁴⁹:

1. Le montant des prestations dû au travailleur n'est pas affecté.
2. L'avertissement peut être infligé dans les 72 mois suivant l'acte délictueux.



AH v. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 61](#)

Le problème :

- La Commission a déclaré que AH est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi, mais elle lui a infligé une pénalité, car AH a fait une fausse déclaration.

Les faits :

- Au moment de la demande, AH réside à Calgary, ce qu'il indique à la Commission.
- Pendant un mois durant sa période de prestations, AH a habité temporairement en Pennsylvanie. Il a continué de remplir ses formulaires sur une base bi-hebdomadaire, mais il n'a jamais mentionné qu'il se trouvait à l'étranger.

⁴⁹ Art. 41.1 L.A.E.

- La Commission a obtenu des renseignements que AH a traversé les frontières par l'Agence des services frontaliers du Canada.
- La Commission a déclaré que AH est inadmissible à recevoir ses prestations pendant la période à l'étranger, sauf pour les 7 premiers jours.
- La Commission conclut qu'il a sciemment fait de fausses déclarations quant au fait qu'il se trouvait à l'étranger.
- La Division d'appel a conclu que malgré sa période temporaire à l'étranger, il n'est pas inadmissible aux prestations, car il répond à toutes les exigences de la disponibilité.

La décision :

- Le Tribunal conclut que l'exception à l'inadmissibilité s'applique pendant la période où il se trouvait en Pennsylvanie, donc il est admissible à recevoir ses prestations ([voir la section 3 sur la disponibilité](#)).
- Le Tribunal maintient la pénalité sous forme d'avertissement, car il y a une preuve probante à l'effet que le demandeur a sciemment fait une déclaration fautive ou trompeuse.

ST c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2019 TSS 744](#)

Le problème:

- La Commission a refusé des prestations d'assurance-maladie, car les notes médicales fournies ne sont pas valides. Par conséquent, la Commission a imposé une pénalité et un avertissement, car ST a fourni des renseignements faux ou trompeurs.

Les faits:

- ST a demandé des prestations de maladie appuyées par deux notes médicales signées par un médecin.
- À la suite d'une enquête, la Commission a réalisé que la signature du médecin ne provenait pas d'un «M.D.», mais bien d'un praticien de la médecine chinoise. Les notes ne remplissent pas les exigences du r.L.A.E.
- La Commission a conclu que ST a sciemment fourni des notes médicales fausses et non valides.

La décision:

- Le Tribunal conclut que même si les notes médicales ne sont pas valides, et que par conséquent ST n'a pas le droit à des prestations de maladie, ST n'a pas sciemment fourni les notes invalides. Donc, le Tribunal retire l'avertissement donné.
- ST n'est pas au courant que le médecin n'est pas qualifié, car il l'a induit en erreur à plusieurs reprises. Donc, ST croit sincèrement que le médecin est qualifié pour lui rendre une note médicale.

DL c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2017 TSSDGAE 83](#)

Le problème:

- La Commission a donné un avertissement à DL, car il n'a pas avisé la Commission qu'il a perdu son emploi en raison d'un congédiement. La Commission est de l'avis que DL a sciemment fait une fausse déclaration.

Les faits:

- DL s'est fait congédier lorsqu'il est arrivé au travail sous l'effet de l'alcool ou de la drogue. Il a admis qu'il a fumé un joint le matin avant de se rendre au travail.
- DL a demandé à son superviseur de suivre un traitement contre la toxicomanie. Cette demande a été refusée.
- DL a commis une erreur lorsqu'il a rempli son formulaire. Il n'a pas répondu « oui » à la déclaration en lien avec son départ ou son congédiement.
- DL constate son erreur et tente de rejoindre Service Canada par téléphone pendant une semaine pour corriger l'erreur, mais ne réussit pas à rejoindre un agent. Il ne peut pas visiter un des centres de Service Canada, car il travaille de jour et les centres ne sont pas ouverts les fins de semaine.
- Un an plus tard, la Commission communique finalement avec DL à la suite d'une demande de révision. Lors de cet appel, il avise l'agent de son erreur de bonne foi.

La décision:

- Le tribunal constate que même si DL a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite, il ne doit pas recevoir d'avertissement, car il n'a pas sciemment fourni des renseignements trompeurs.
- DL a commis une erreur et il avait tenté à plusieurs reprises de la corriger.

VD c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2017 TSS DGAE 46](#)

Le problème:

- La Commission a procédé à la réévaluation du dossier de VD à la suite du soupçon d'une fausse déclaration. Suivant cette réévaluation, la Commission lui a imposé une pénalité non monétaire (avertissement).

Les faits:

- Lors de sa demande de prestation, VD indique une cessation d'emploi en raison d'un manque de travail, ce qui est corroboré par le relevé d'emploi qui mentionne « manque de travail/fin de saison ou de contrat ».
- Il y a eu une conversation avec l'employeur à l'effet que VD veut quitter son emploi et démarrer une entreprise avec une amie.
- Par sa propre volonté, l'employeur par sa propre volonté a inscrit «manque de travail» sur le relevé d'emploi. La Commission a eu connaissance de cette possibilité et a procédé au réexamen de son dossier à l'intérieur du délai de 72 mois prévu par la loi pour conclure que le départ était volontaire et sans justification.
- La Commission lui impose un avertissement en raison de cette fausse déclaration ayant été faite en toute connaissance de cause.

- VD affirme qu'il n'a pas sciemment fait de déclarations fautives et qu'il a répondu de la manière qu'il a considéré la plus appropriée dans les circonstances.

La décision:

- Le Tribunal conclut que l'avertissement imposé n'aurait pas dû être émis à l'appelant, car la déclaration trompeuse n'a pas sciemment été faite par l'appelant.
- Le Tribunal constate qu'en raison de la preuve, il ne s'agit pas d'une situation de départ pour manque de travail, mais il s'apparente plutôt à une situation de congédiement déguisé.
- Effectivement, la déclaration sur les circonstances entourant son départ était fautive, mais la déclaration n' pas été faite en toute connaissance de cause.

NOTES:

- Cette décision traite également du départ volontaire. En effet, le Tribunal conclut que la preuve ne démontre pas que VD avait volontairement quitté son emploi.

(3) L'avis de violation

De plus, lorsque la Commission émet une pénalité, peu importe qu'elle soit financière ou non-financière, elle peut y joindre un avis de violation⁵⁰. La décision d'émettre ou non un avis de violation est à la discrétion entière de la Commission⁵¹. Alors, la L.A.E. n'oblige pas à la Commission de joindre systématiquement un avis de violation pour chaque pénalité imposée⁵².

L'avis de violation est une sanction administrative qui peut par la suite exiger une majoration des heures assurables requises pour bénéficier des prestations d'assurance-emploi⁵³. Ce type de pénalité est utilisé par la Commission notamment afin de qualifier une violation de type mineure, grave, très grave ou subséquente⁵⁴.

WN c. Commission de l'assurance-emploi, [2015 TSSDGAE 210](#)

Le problème:

- La Commission a imposé un avertissement (pénalité non monétaire) ainsi qu'un avis de violation très grave à WN à la suite de 10 fausses déclarations fautives.

Les faits:

- WN a travaillé pour UPS Canada et il a cessé de travailler en raison d'un congédiement ou d'une suspension. Par la suite, il a travaillé chez Atelka inc.
- WN a indiqué qu'il a effectué un départ volontaire et il a rempli sa demande de prestation.
- La Commission a déterminé que WN a sciemment fait des déclarations fautives lors de ses demandes et donc lui a imposé une pénalité et un avis de violation.

⁵⁰ *Gill c. Canada (Procureur général)*, [2010 CAF 182](#), par. 41.

⁵¹ *Canada (Procureur général) c. Savard*, [2006 CAF 327](#), par. 23, 24, 25.

⁵² *Gill c. Canada (Procureur général)*, [2010 CAF 182](#), par. 33 à 40.

⁵³ *Canada (Procureur général) c. Savard*, [2006 CAF 327](#), par. 16.

⁵⁴ Art. 7.1 L.A.E; *Canada (Procureur général) c. Savard*, [2006 CAF 327](#), par. 25.

- Les déclarations fautives:
 - (1) Pendant les périodes de plusieurs mois, WN a déclaré qu'il n'a pas travaillé. Pourtant la preuve démontre qu'il a travaillé chez Atelka pendant cette période.
 - (2) WN a déclaré qu'il n'est pas à l'extérieur du Canada pour la période visée. Pourtant, la preuve relève que pour une partie de la période visée, WN n'est pas au Canada.

La décision:

- Le Tribunal conclut que WN ne peut pas ignorer le fait qu'il a fait de fausses déclarations, donc la pénalité non monétaire sous forme d'avertissement doit demeurer.
- Le Tribunal conclut que l'avis de violation n'est pas justifié dans les circonstances et il doit être annulé. L'avis n'est pas justifié, car il n'y a aucune justification additionnelle pour cet ajout et il n'a pas décrit pourquoi l'avis est qualifié de « très grave ». Le Tribunal constate que la Commission doit pouvoir démontrer pourquoi un avis sera approprié dans chaque cas.

NOTES:

- Cette décision porte également sur la perte de l'emploi en raison d'une inconduite, la disponibilité de travailler et l'inadmissibilité en raison de sa présence à l'extérieur du Canada.

8. L'enseignement en milieu scolaire



Ontario. (2020). <https://www.dcp.edu.gov.on.ca/fr/enseignement-efficace-decloisonne>

Le cadre législatif applicable

- L'article 33 du r.L.A.E.

Règlement sur l'assurance-emploi

33 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

enseignement La profession d'enseignant dans une école maternelle, primaire, intermédiaire ou secondaire, y compris une école de formation technique ou professionnelle. (*teaching*)

période de congé La période qui survient annuellement, à des intervalles réguliers ou irréguliers, durant laquelle aucun travail n'est exécuté par un nombre important de personnes exerçant un emploi dans l'enseignement. (*non-teaching period*)

(2) Le prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence n'est pas admissible au bénéfice des prestations, sauf celles prévues aux [articles 22, 23, 23.1, 23.2](#) ou [23.3](#) de la [Loi](#), pour les semaines de chômage comprises dans toute période de congé de celui-ci, sauf si, selon le cas :

- a)** son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin;
- b)** son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance;
- c)** il remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement.

(3) Lorsque le prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi autre que l'enseignement, les prestations payables pour une semaine de chômage comprise dans toute période de congé de celui-ci se limitent au montant payable à l'égard de l'emploi dans cette autre profession.

En règle générale, le *Règlement sur l'assurance-emploi*⁵⁵ prévoit que les enseignants sont inadmissibles à recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé normalement attribuées dans le domaine de l'enseignement. Il s'agit de la période estivale (été), du congé des Fêtes et de la semaine de relâche.

Des exceptions s'appliquent rendant dès lors un enseignant admissible si⁵⁶ :

- Son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin
- Son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance
- Il ou elle remplit les conditions requises pour recevoir des prestations grâce à un emploi autre que l'enseignement.

La Cour d'appel fédérale retient les définitions de « occasionnelle » et de « suppléance » comme suit⁵⁷:

- “L'enseignement dispensé « sur une **base occasionnelle** » désigne l'enseignement sur une courte période et à des fins limitées, intermittentes et temporaires.”
- “La **suppléance** désigne le fait de remplacer un enseignant absent ou une enseignante absente. Il n'y a pas de limite à la durée de la période pendant laquelle une personne remplace un autre enseignant ou une autre enseignante, qui lui ferait perdre son statut de suppléant.”

⁵⁵ [Règlement sur l'assurance-emploi, DORS/96-332](#).

⁵⁶ Art. 33(2) r.L.A.E.

⁵⁷ *Canada (Procureur général) c. Blanchet*, [2007 CAF 377](#), par. 13, 43 et 44.

(1) Les enseignants visés par les exceptions prévues au règlement – La continuité de l’emploi

Le Règlement prévoit que les enseignants soient exclus de recevoir des bénéfices de prestations d’assurance-emploi pendant les périodes estivales, car ils sont considérés comme ayant toujours eu un emploi⁵⁸.

Alors, afin de pouvoir bénéficier des prestations d’assurance-emploi pendant les périodes estivales, la Commission doit déterminer si l’enseignant était **réellement** « **sans emploi** ». Pour ce faire, on demande une analyse de toutes les circonstances et non seulement une analyse des dates prévues au contrat⁵⁹.

En effet, un enseignant qui souhaite obtenir des prestations d’assurance-emploi doit démontrer qu’il y a eu **interruption dans la continuité de son emploi** avec la commission scolaire ou le centre de service scolaire.

Le fardeau de la preuve demeure sur les épaules du prestataire pour démontrer que son contrat a pris fin ou qu’il se trouve dans une des exceptions prévues au Règlement⁶⁰.

La décision *Olivier c. Canada (Procureur général)*⁶¹ souligne le principe important selon lequel un enseignant doit être en mesure de démontrer clairement qu’il n’y avait pas eu une continuité d’emploi. En effet, la Cour d’appel fédérale précise que lorsque le contrat d’un enseignant prend fin et que par la suite il est réengagé pour l’année scolaire suivante il ne peut pas être admissible aux prestations d’assurance-emploi⁶².

Les décisions qui suivent démontrent les exceptions auxquelles un enseignant peut se prévaloir afin d’être déclaré admissible de recevoir des prestations d’assurance-emploi.

***MT c. Commission de l’assurance-emploi du Canada*, [2021 TSS 322](#)**

Le problème:

- La Commission a déclaré MT inadmissible aux prestations d’assurance-emploi pendant la période de congé scolaire, car il est visé par l’article 33 du *Règlement sur l’assurance-emploi*.

Les faits:

- MT est un enseignant en congé sans solde pour son employeur principal (une commission scolaire anglophone). Durant son congé, il a occupé un poste de suppléant et un poste de tuteur. Ces deux emplois lui permettent de cumuler assez d’heures assurables pour être admissible au bénéfice des prestations.

⁵⁸ *Stone c. Canada (Procureur général)*, [2006 CAF 27](#), par. 27; *Oliver c. Canada (Procureur général)*, [2003 CAF 98](#), par. 16.

⁵⁹ *Canada (Procureur général) c. Robin*, [2006 CAF 175](#).

⁶⁰ *Stone c. Canada (Procureur général)*, [2006 CAF 27](#), par. 50.

⁶¹ *Oliver c. Canada (Procureur général)*, [2003 CAF 98](#), par. 25, 30, 31.

⁶² *Oliver c. Canada (Procureur général)*, [2003 CAF 98](#).

- Le poste de suppléant: MT exerce son travail sans contrat et uniquement sur appel, lorsque l'employeur a des besoins.
- Le poste de tuteur: Sans contrat, MT travaille 2 à 3 jours à l'école avec des élèves en difficulté. Il travaille sur les notions particulières de chaque étudiant.
- Le lien d'emploi entre MT et la commission scolaire anglophone n'a jamais pris fin et il doit y retourner en septembre 2021.

La décision:

- Le Tribunal conclut que MT peut recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé scolaire, car la majorité des heures de son emploi sont exercées sur une base occasionnelle ou de suppléance pendant la période de référence.
- Donc, MT rencontre l'exception prévue à l'article 33(2)b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

ME c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2020 TSS 435](#)

Le problème:

- La Commission a refusé des prestations d'assurance-emploi, car ME exerce un poste d'enseignement tel que défini par l'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Les faits:

- ME a été mis à pied de son poste d'enseignant suppléant à long terme le 28 juin 2019.
- Ensuite, il a accepté un poste permanent d'enseignement à temps plein avec la même commission scolaire. La date d'entrée de ce poste était le 3 septembre 2019.
- Pendant la période de travail de février 2019 à juin 2019, ME enseigne à une classe par journée pendant le semestre complet. Pendant le reste de son temps, ME fait de la suppléance.

La décision:

- Le Tribunal conclut que ME est admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé du 3 juillet au 2 septembre 2019, car elle a principalement travaillé comme enseignant occasionnel ou suppléant.
- Donc, ME rencontre l'exception prévue à l'article 33(2)b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.
- De plus, le Tribunal constate qu'il n'y a pas réellement eu une interruption de la continuité entre les deux contrats.

(2) Les institutions non-visées par le *Règlement sur l'Assurance-emploi*

De plus, le règlement ne s'applique qu'aux enseignants prévus par ceci. Alors, parfois des personnes qui se qualifient elles-mêmes comme étant des enseignants ne le sont pas au sens de la loi. Donc, ces personnes peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé scolaire autrement inadmissible.

L'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi* ne vise **que** les enseignants qui enseignent dans les **institutions scolaires suivantes** :

- Une école maternelle
- Une école primaire
- Une école intermédiaire
- Une école secondaire
- Une école de formation technique ou professionnelle



Freepik. <https://fr.freepik.com/photos-vecteurs-libre/garderie-enfant>



CNFDI. <https://www.cnfdi.com/le-blog/choisir-un-centre-de-formation-professionnelle-310.html>

Alors, les enseignants qui travaillent dans les institutions suivantes ne sont pas considérés comme étant des enseignants au sens du r.L.A.E. et peuvent obtenir des prestations d'assurance-emploi:

- Un centre de formation aux adultes⁶³
- Une garderie pour les enfants d'âge préscolaire/Montessori⁶⁴
- Cette liste n'est pas exhaustive.

Canada (Procureur général) c. Lafrenière, [2013 CAF 175](#)

Le problème :

- La Commission a déclaré que les personnes visées étaient inadmissibles à recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes déterminées comme étant des congés scolaires.

Les faits :

- La défenderesse est à l'emploi de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoy à titre d'enseignante pour donner des services éducatifs aux adultes. Ces services incluent des services de formation, des services d'éducation populaire et des services complémentaires. Ils comprennent également l'intégration sociale et socioprofessionnelle.
- La défenderesse est donc une enseignante au sens des lois déterminées et il n'est pas une exigence qu'elle soit titulaire d'une autorisation pour enseigner ni qu'elle soit membre d'un syndicat d'enseignants.
- La défenderesse est une enseignante dans un centre d'éducation aux adultes ou elle offrait une formation à l'intégration sociale.

⁶³ Canada (Procureur général) c. Lafrenière, [2013 CAF 175](#).

⁶⁴ AL c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2020 TSS 275](#).

La décision :

- La Cour d'appel fédérale conclut que Lafrenière n'est pas exclu de recevoir ses prestations d'assurance-emploi en raison de l'article 33 du r.L.A.E.
- Un centre de formation aux adultes ne peut pas être qualifié comme une école secondaire, car c'est une clientèle différente qui est visée et le calendrier scolaire ne suit pas les mêmes périodes. Ces écoles n'incluent pas nécessairement une période d'arrêt pendant la saison estivale.
- Même si un enseignant au centre des adultes peut bénéficier d'un horaire similaire à celui des écoles secondaires, ce n'est pas garanti et donc les périodes ne peuvent pas être exclues par le règlement.

AL v. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2020 TSS 275](#)**Le problème :**

- La Commission a déterminé qu'AL est un enseignant au sens de l'article 33 du r.L.A.E. La Commission a donc exclu AL de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes déterminées comme étant des congés scolaires.

Les faits :

- AL travail dans un établissement d'enseignement Montessori. Elle est licenciée le 20 décembre 2019 et rappelée le 3 janvier 2020.
- La Commission a refusé sa demande de prestations pendant ces 2 semaines, car elle a jugé qu'elle exerce un emploi dans l'enseignement et donc sa situation n'est pas l'une des exceptions prévues à l'article 33 du Règlement.
- AL n'a pas de diplôme en enseignement/éducation. Les tâches de son travail sont comme suit :
 - o Elle surveille environ 20 enfants âgés entre 2.5 ans à 5.5 ans, mais elle-même n'est responsable que de 3-4 enfants âgés de 2 ans à 3 ans.
 - o Les deux autres éducateurs sont responsables des autres enfants. Les enfants passent dans un autre groupe dépendamment de leur âge, mais pas de leurs résultats scolaires.
- Selon le juge, le travail ne comporte aucune composante pédagogique.

La décision :

- Le Tribunal conclut qu'AL peut bénéficier des prestations d'assurance-emploi, car elle n'exerce pas un emploi en enseignement au sens du r.L.A.E.
- Lorsqu'une personne se qualifie comme étant une « enseignante » la Commission doit regarder au-delà du titre afin de voir si :
 - o (1) la personne exerce un emploi dans une des institutions prévues par la loi; et
 - o (2) si les tâches sont celles ayant un aspect pédagogique comme l'ont considéré un emploi en enseignement.
- Si la personne ne remplit pas les conditions nécessaires pour être qualifiée « d'enseignant » au sens du règlement, le règlement ne s'applique pas à elle et elle continue d'être admissible aux prestations même si le congé est pendant une période de congé scolaire.

9. Le refus de l'assurance-emploi pour les étudiants

Le cadre législatif applicable

Il n'y a **aucun régime législatif précis** qui vise les étudiants.

Afin de bénéficier de l'assurance-emploi, les étudiants doivent remplir toutes les mêmes conditions que les autres demandeurs, c'est-à-dire, il faut être **disponible et capable** de travailler.

Les étudiants à **temps-plein** souffrent d'une présomption légale qui pèse contre eux voulant qu'ils ne soient pas disponibles ni capables de travailler⁶⁵. Alors, souvent leurs demandes en prestations d'assurance-emploi se font rejeter.

Cette présomption peut être réfutée par l'étudiant qui prouve qu'il est disponible à travailler, qui recherche un emploi et qui ne met pas de restrictions à ses heures de disponibilité⁶⁶. En effet, l'étudiant qui désire réfuter la présomption doit démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles.

Pour ce faire, un étudiant peut démontrer que malgré ses études il a :

- Un horaire flexible;
- Ne pas être obligé-e d'assister à ses cours (ex : avoir des cours en ligne asynchrone);
- Avoir déjà travaillé tout en étudiant;
- Être prêt.e à abandonner ses cours s'il trouve un emploi convenable;
- Avoir déjà travaillé selon un horaire différent de celui de ses cours.



(1) Réfuter la présomption à l'égard des étudiants temps plein

Correia, P. (2020). <https://pretsquebec.ca/dettes/la-faillite-est-elle-la-solution-a-lendettement-etudiant/>

Tel que mentionné précédemment, il y a une présomption qui pèse contre les étudiants à temps plein à l'effet qu'ils ne sont pas disponibles pour travailler⁶⁷.

Cette présomption **ne s'applique pas** à l'égard des étudiants qui étudient à **temps-partiel**⁶⁸. C'est-à-dire qu'aucune présomption de non-disponibilité n'existe si une personne décide de suivre un ou deux cours lors de son temps personnel⁶⁹.

⁶⁵ Canada (Procureur général) c. Cyrenne, [2010 CAF 349](#), par. 2.

⁶⁶ Canada (Procureur général) c. Cyrenne, [2010 CAF 349](#), par. 2.

⁶⁷ Canada (Procureur général) c. Cyrenne, [2010 CAF 349](#), par. 2.

⁶⁸ SH c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 251](#).

⁶⁹ SH c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 251](#), para. 17.

De plus, parfois la Commission va recommander à un demandeur de suivre un cours ou une formation quelconque. Dans ces circonstances, les demandes en assurance-emploi seront admises, car le suivi du cours est fait en raison de la Commission elle-même⁷⁰.

La norme de contrôle pour les questions concernant la disponibilité d'un étudiant à travailler est celle de la « décision correcte »⁷¹. Le juge doit donc appliquer tous les éléments du critère relatif à la disponibilité pour travailler avant de rendre une décision ([voir la section 3 sur la disponibilité](#)). La Commission demande à l'étudiant de suivre une formation:

WC c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 247](#)

Le problème :

- La Commission avait refusé d'indemniser WC car il a quitté son emploi pour suivre une formation à temps-plein. Il a été référé à suivre cette formation par un organisme autorisé par la Commission de rendre de telle recommandation.
- Ce motif n'est pas une justification aux yeux de la Commission.

Les faits :

- Le demandeur s'est blessé et ne peut pas reprendre son métier.
- Après plusieurs consultations et évaluations avec Work BC pour déterminer le meilleur cheminement de carrière pour lui. Son conseiller de Work BC lui a conseillé de s'inscrire à un programme d'études, ce qu'il fait.
- Lorsqu'un prestataire est dirigé vers une formation par la Commission ou un programme autorisé, il est considéré comme étant capable de travailler et il n'est pas obligé de démontrer qu'il cherche activement du travail.
- Il n'y a aucun document écrit qui supporte cette référence par Work BC.
- La preuve déposée par le demandeur afin de prouver qu'il a été référé au programme par Work BC:
 - o Le témoignage sincère du demandeur concernant son processus d'approbation
 - o Un rapport médical mentionnant la possibilité de trouver un emploi moins exigeant sur le plan physique suivant la blessure à la tête.
 - o Un rapport de Work Safety Solutions ce qui comprend un extrait global d'une recommandation du gestionnaire de cas sur la recommandation de suivre une formation professionnelle spécialisée.
 - o Une évaluation neuropsychique du prestataire est fournie par un psychologue agréé.

La décision :

- Le Tribunal conclut que WC est admissible à recevoir ses bénéfices d'assurance-emploi, car c'est à la demande et suggestion de la Commission que WC a poursuivi ses études.

⁷⁰ *WC c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 247](#).*

⁷¹ *Canada (Procureur général) c. Rideout, [2004 CAF 304](#), par. 2.*

SH c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 251](#)

Le problème :

- La Commission a refusé sa demande de prestations d'assurance-emploi, car elle a prétendu que SH n'est pas disponible pour travailler en raison de son statut d'étudiante.

Les faits :

- Avant la fermeture des gymnases dû à la COVID-19, SH travaille comme entraîneuse personnelle. Suivant la fermeture, elle est admissible à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi.
- Environ une semaine après la fermeture des gymnases, SH a commencé volontairement à suivre un cours scolaire de niveau secondaire dans un centre de formation continue pour adultes. Le cours dure 8 semaines et est dispensé entièrement en ligne. Elle y consacre moins de 10 heures par semaine.
- La Commission a refusé sa demande, car elle considère que SH n'est pas disponible, car suivre son cours limite sa disponibilité.

La décision :

- La présomption ne s'applique pas contre SH, car elle n'est pas une étudiante à temps-plein.
- Le Tribunal accueille son appel, elle **n'est pas inadmissible** aux prestations d'assurance-emploi, car elle démontre sa capacité et sa disponibilité de travailler pendant qu'elle suivait son cours.
 - o Alors, elle est admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant la période où elle suivait un cours.
- Lorsque le Tribunal tranche que la présomption ne s'applique pas, l'analyse doit se poursuivre en analysant la disponibilité du travailleur (Voir la [sous-section 3](#) de ce présent document). Le Tribunal conclut qu'elle était disponible pour travailler.

(2) L'emploi à temps partiel

Normalement, l'étudiant doit avoir des disponibilités pendant les heures ouvrables de la semaine et l'étudiant ne devrait pas limiter sa recherche uniquement pour des emplois qui offrent des plages le soir ou les fins de semaine⁷². Cependant, parfois les tribunaux sont prêts à accepter la recherche d'un emploi à temps partiel si l'étudiant a toujours réussi à combler ses heures d'école et de travail à temps partiel⁷³.

Cependant, la Commission peut évaluer et considérer les circonstances exceptionnelles personnelles pour un travailleur qui cherche un emploi à temps partiel.

⁷² Art. 32 r.L.A.E.

⁷³ SS c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 749](#).

En voici quelques-unes⁷⁴:

- Habitude de travailler
- La flexibilité de l'horaire
- Le montant que la personne a investi dans son cours
- Le changement d'horaire ou l'abandon possible de ses cours si on lui proposait un emploi convenable
- Les démarches entreprises pour trouver un nouvel emploi
- La nature, l'objectif, la longueur, le calendrier et la durée du programme
- La possibilité d'emploi à la fin du programme
- La mesure dans laquelle le cours limite les possibilités d'emploi.

Les facteurs indiqués ne seront pas tous pertinents pour chaque étudiant, et décider lesquels seront les plus pertinents dans les circonstances revient toujours à l'appréciation du juge.

Le Tribunal de la Sécurité Sociale réitère que l'assurance-emploi ne devrait pas être interprétée afin d'exclure totalement les employeurs qui travaillent à temps partiel ou ceux qui se cherchent un emploi à temps partiel, car ces personnes cotisent le système, mais n'auraient jamais l'opportunité d'en bénéficier⁷⁵.

SS c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 749](#)

Le problème :

- La Commission a refusé la demande en prestations d'assurance-emploi, car elle considère que SS n'est pas disponible à travailler en raison de son permis d'études qui limite sa capacité de travailler à l'extérieur du campus à moins de 20 heures par semaine pendant les trimestres universitaires.

Les faits :

- SS est venu au Canada pour étudier à temps plein, il détient donc un permis d'études qui lui permet de travailler à l'intérieur et à l'extérieur du campus, mais à l'extérieur il est limité à moins de 20 heures par semaine durant les trimestres universitaires.
- SS travaillait à temps partiel dans l'industrie de la restauration avant que la pandémie COVID-19 exige la fermeture. Sa demande en assurance-emploi est initialement acceptée, mais elle est refusée rétroactivement, car la Commission est de l'avis que son horaire de cours et son permis d'études font en sorte qu'il n'est pas disponible.
- Les erreurs de la Division générale quand elle a refusé l'appel de SS:
 - o Omis de considérer les circonstances exceptionnelles qui peuvent réfuter la présomption.
 - o Son emploi habituel est à temps partiel et occupe des heures irrégulières.
 - o SS a trouvé un emploi peu de temps après son arrivée au Canada
 - o SS a trouvé plusieurs emplois convenables et il a postulé auprès de ceux-ci
 - o À la suite de l'assouplissement des restrictions liées à la COVID-19, SS a tout de suite trouvé plusieurs emplois qu'il pouvait travailler.

⁷⁴ SS c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 749](#), par. 74.

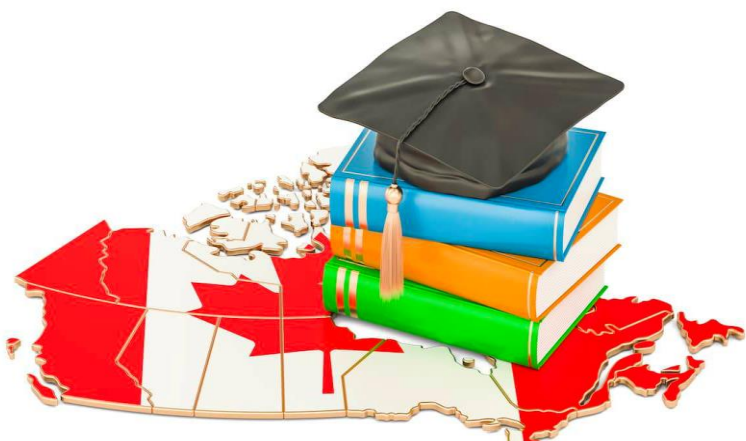
⁷⁵ SS c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2022 TSS 749](#), par. 27, 28, 30, 32 et 90.

La décision :

- Le Tribunal propose que l'analyse de la disponibilité doive se faire "en contexte" en considérant toutes les circonstances pertinentes et personnelles à la situation du prestataire.
- SS est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi, malgré la présomption qui existait, car il est un étudiant à temps plein.
- Le Tribunal souligne l'importance de vérifier le type de travail qu'occupe auparavant un étudiant afin de déterminer si l'emploi serait convenable pour l'avenir.

(3) Les étudiants et les permis d'études (visa)

Pour continuer sur la section précédente, la notion de l'emploi à temps partiel est particulièrement vu chez les étudiants internationaux.



Singer. C.(2019). <https://www.immigration.ca/fr/new-20-day-processing-for-student-direct-stream-canada-study-permit-applications/>

En effet, le Canada accueille plusieurs étudiants internationaux chaque année, alors leurs possibilités et leur disponibilité à travailler sont très réglementées par des permis d'études.

Bien que la Cour d'appel fédérale n'ait pas encore statué sur comment interpréter des restrictions à la disponibilité des étudiants en raison de ce permis⁷⁶, le Tribunal de la Sécurité Sociale l'a abordé récemment et a accepté qu'une personne qui étudie à temps plein puisse réfuter la présomption qui pèse contre lui, malgré les limites imposées⁷⁷.

La décision suivante démontre des exemples concrets qu'un étudiant peut utiliser pour réfuter la présomption qui pèse contre lui.

⁷⁶ *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. DP*, [2022 TSS 820](#), par. 67-76.

⁷⁷ *DG c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, [2021 TSS 735](#).

DG c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2021 TSS 735](#)

Le problème :

- La Commission a refusé la demande en prestations d'assurance-emploi de DG, car elle considère qu'il n'est pas disponible à travailler, car il étudie à temps-plein.

Les faits :

- Le demandeur étudie à l'université à temps plein et il détient un permis d'études qui l'autorise à travailler jusqu'à 20 heures par semaine hors campus. Il peut cependant travailler plusieurs heures sur le campus.
- Au passé, le demandeur a déjà travaillé à temps plein dans le cadre d'un permis d'études avec les mêmes conditions, ce qui fait en sorte qu'il serait « disponible » pour travailler au sens de la loi.
- La Commission a refusé la demande de prestation, car elle prétend que le demandeur a omis de se conformer à la demande de la Commission, car il n'a pas fourni des renseignements concernant ses activités de recherche d'emploi. Cependant, la Commission ne lui a jamais demandé ce type de renseignement.
- Les conditions exceptionnelles qui font en sorte qu'il est disponible à travailler:
 - Il est inscrit à trois cours, ce qui est considéré comme temps plein.
 - Il n'est pas tenu d'assister aux cours en personne ou virtuellement à des heures fixes, car les présentations sont préenregistrées.
 - Il consacre 5 à 9 heures par semaine au total à ses études.
 - Il ne doit pas abandonner ses études s'il trouve un emploi convenable en raison de la manière dont ses cours sont dispensés.
 - Il démontre que pendant les sessions d'automne et d'hiver, il a travaillé entre 15 à 30 heures par semaine.
- L'étudiant n'a pas imposé de limites ou de conditions personnelles qui ont limité indûment ses chances de retourner au travail.
- Le permis d'études ne limite pas le travail à 20 heures par semaine; les limites ne s'imposent que pour le travail hors du campus, mais l'étudiant peut cumuler deux emplois, soit un sur le campus de son établissement d'enseignement et l'autre hors de campus afin d'être en mesure d'y travailler plus de 20 heures par semaine.

La décision :

- L'étudiant a réussi à réfuter la présomption qui pèse contre lui et il a droit à des prestations d'assurance-emploi.

NOTES:

- L'étudiant à temps plein qui dépose une demande en assurance-emploi doit être en mesure de démontrer qu'il est « disponible pour travailler conformément à ses antécédents de travail », pas nécessairement de démontrer qu'il peut travailler à temps plein.

Lexique

Abréviation utilisée	Nom complet
CAF	Cour d'appel fédérale
CF	Cour fédérale
Commission	Commission de l'assurance-emploi du Québec
CUB	<i>Canadian Umpire-Benefit</i> (« décisions des juges-arbitres du Canada »)
L.A.E.	<i>Loi sur l'assurance-emploi</i>
QCTAT	Tribunal administratif du Travail (Québec)
r.L.A.E.	<i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>
TSS	Tribunal de la sécurité sociale
TSSDGAE	Tribunal de la sécurité sociale : Division générale Assurance-emploi