

Citation : *M. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2014 TSSDGAE 28

Appel n°: GE-13-1736

ENTRE :

M. B.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Assurance-emploi

MEMBRE DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : Normand Morin

DATE D'AUDIENCE : 5 mars 2014

TYPE D'AUDIENCE : Téléconférence

DÉCISION : Appel rejeté

COMPARUTIONS

[1] L'appelant, monsieur M. B., était présent lors de l'audience téléphonique (téléconférence) du 5 mars 2014.

DÉCISION

[2] Le *Tribunal de la sécurité sociale*, ci-après nommé, le *Tribunal*, conclut que l'appel de la décision de la *Commission de l'assurance-emploi du Canada*, ci-après désignée, la *Commission*, à l'effet d'imposer à l'appelant, une exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, d'une durée indéterminée, parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était justifié de quitter son emploi, n'est pas fondé en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

INTRODUCTION

[3] Le 17 août 2010, l'appelant a présenté une demande initiale de prestations prenant effet le 15 août 2010. L'appelant a déclaré avoir travaillé pour l'employeur Béton provincial, du 2 août 2010 au 13 août 2010 inclusivement. L'appelant a indiqué avoir également travaillé pour l'employeur Groupe CDP du 1^{er} septembre 2009 au 13 juillet 2010 (pièces GD3-2 à GD3-19).

[4] Le 29 mai 2013, la *Commission* a informé l'appelant qu'elle ne pouvait pas lui payer des prestations régulières d'assurance-emploi, à partir du 3 octobre 2010, car il a volontairement arrêté de travailler chez l'employeur Canpar Transport L. P., le 5 octobre 2010, sans justification au sens de la Loi (pièces GD3-30 à GD3-33). Le 25 juin 2013, l'appelant a présenté une *Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi* (pièces GD3-35 à GD3-38).

[5] Le 9 octobre 2013, l'appelant a présenté un *Avis d'appel* auprès de la *Section de l'assurance-emploi* de la *Division générale* du *Tribunal de la sécurité sociale* dans le but de contester la décision en révision rendue à son endroit par la *Commission*, le 11 juillet 2013, à l'effet de maintenir la décision initialement prise le 29 mai 2013, concernant le départ volontaire effectué chez l'employeur Canpar Transport L. P. (pièces GD2-1 à GD2-4, GD2B-1 à GD2B-4, GD3-42, GD3-43 et GD3-30 à GD3-33).

[6] Le 7 mars 2014, le *Tribunal* a informé la *Commission* qu'elle avait jusqu'au 17 mars 2014 pour lui soumettre de nouvelles observations relativement à la présentation de nouveaux documents par l'appelant après la tenue de l'audience du 5 mars 2014 (pièces GD5-1 à GD5-10). La *Commission* n'a pas donné suite à cette demande.

MODE D'AUDIENCE

[7] L'audience a été tenue par téléconférence pour les motifs énoncés dans l'avis d'audience du 18 février 2014 (pièces GD1-1 et GD1-2).

QUESTION EN LITIGE

[8] Le *Tribunal* doit déterminer si l'appel de la décision de la *Commission* relativement à l'exclusion de l'appelant, du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, pour une durée indéterminée, parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était justifié de quitter son emploi, est fondé en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

DROIT APPLICABLE

[9] Les dispositions relatives au départ volontaire sont mentionnées aux articles 29 et 30 de la Loi.

[10] Dans la cause **Rena-Astronomo (A-141-97)**, qui a confirmé le principe établi dans l'affaire **Tanguay (A-1458-84)** à l'effet qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi, de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable de quitter son emploi à ce moment-là, le juge MacDonald de la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a rappelé que : « *Compte tenu de toutes les circonstances, le critère à appliquer se rapporte à la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constitue la seule solution raisonnable.* ».

[11] Ce principe a été confirmé dans d'autres décisions de la Cour (**Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92**).

[12] De plus, le mot « *justification* », tel qu'il est utilisé aux paragraphes 29c) et 30(1) de la Loi, a été interprété par la Cour dans la cause **Tanguay c. C.A.-C. (A-1458-84)** (2 octobre 1985); 68 N.R. 154) de la manière suivante : « *En effet, le mot, dans le contexte où il est employé, n'est pas synonyme de "raison" ou "motif". L'employé qui a gagné le gros lot ou hérité d'une fortune peut avoir une excellente raison de quitter son emploi; il n'est pourtant pas justifié de le faire au sens du paragraphe 41(1). Ce paragraphe est une disposition importante d'une loi qui établit un système d'assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque. Pour être plus précis, je dirais que l'employé qui a volontairement quitté son emploi et n'en a pas trouvé un autre s'est placé délibérément dans une situation lui permettant de forcer des tiers à lui payer ses prestations d'assurance-chômage. Il n'est justifié d'avoir agi ainsi que s'il existait, au moment où il a quitté, des circonstances qui l'excusent d'avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage.* ».

[13] Dans l'affaire **White (2011 CAF 190 – A-381-10)**, la juge Carolyn Layden-Stevenson de la Cour a fait le rappel suivant : « [...] *La jurisprudence de la Cour impose dans la plupart des cas au prestataire l'obligation de tenter de résoudre les conflits de travail avec l'employeur ou de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un autre*

emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi : Canada (Procureur général) c. Hernandez, 2007 CAF 320; Canada (Procureur général) c. Campeau, 2006 CAF 376; Canada (Procureur général) c. Murugaiah, 2008 CAF 10. [...] Le conseil a fait observer avec raison qu'un motif valable n'équivaut pas à une justification.».

[14] Dans la cause **Christine Beaulieu (2008 CAF 133 – A-465-07)**, la juge Alice Desjardins de la Cour a déclaré : « [...] Il suffit de rappeler la jurisprudence de notre Cour applicable en l'espèce. Dans *Canada (Procureure générale) c. Martel*, [1994] A.C.F. n° 1458 (C.A.F.) (QL), A-1691-92, une affaire dont les faits sont semblables à celle-ci, j'écrivais au nom de la Cour (par. 12) : *L'employé qui quitte volontairement son emploi aux fins de suivre un cours de formation qui n'est pas autorisé par la Commission a certes, sur le plan personnel, un excellent motif pour agir. Mais il nous paraît contraire aux principes mêmes qui sont à la base du système d'assurance-chômage que cet employé puisse faire supporter par les contribuables à la caisse le poids économique de sa décision. [...] La jurisprudence qui a suivi n'a pas dévié (Canada (Procureur général) c. Traynor, [1995] A.C.F. n° 836 (C.A.F.) (QL); Canada (Procureur général) c. Barnett, [1996] A.C.F. n° 1289 (C.A.F.) (QL); Canada (Procureure générale) c. Bois, 2001 CAF 175, [2001] A.C.F. n° 878 (C.A.F.) (QL); Canada c. Wall, 2002 CAF 283, [2002] A.C.F. n° 1024 (C.A.F.) (QL); Canada (Procureur général) c. Shaw, 2002 CAF 325; Canada (Procureure générale) c. Lessard, 2002 CAF 469, [2002] A.C.F. n° 1655 (C.A.F.) (QL); Canada (Procureur général) c. Connell, 2003 CAF 144, [2003] A.C.F. n° 1147 (C.A.F.) (QL); Canada (Procureur général) c. Bédard, 2004 CAF 21, [2004] A.C.F. n° 270 (C.A.F.) (QL); Canada (Procureur général) c. Caron, 2007 CAF 204, [2007] A.C.F. n° 754 (C.A.F.) (QL).* ».

[15] Dans l'affaire **Mohanathas Vairamuthu (2009 CAF 277)**, le juge J. D. Denis Pelletier de la Cour a déclaré : « [...] le défendeur a quitté volontairement son emploi, sans doute pour une bonne cause, mais il n'était pas justifié de le faire. Étant donné que le problème traité ne constituait pas une menace à la vie ou à la santé et, en l'absence de

preuve démontrant qu'il n'existait pas de traitement de rechange disponible dans la région de Montréal, la décision de solliciter un traitement à l'étranger n'était pas un motif valable au sens de l'article 30 de la Loi sur l'assurance-emploi, L.C. 1996, ch. 23. Plus particulièrement, il n'a pas respecté la norme énoncée au sous-alinéa 29c)(v) de la Loi. ».

[16] Dans l'affaire **Murray (2013 CF 49)**, il est question d'une demande formulée à la Cour fédérale, par le demandeur, Norman Murray, à l'effet « *d'annuler une décision du Tribunal de la dotation de la fonction publique [le TDFP] rejetant sa demande de production d'éléments de preuve après la clôture de l'audience et rejetant sa plainte de discrimination dans un processus de dotation mené par la Commission de l'immigration et du statut de réfugié [la CISR] en 2006.* ».

[17] Dans cette décision (**Murray 2013 CF 49**), le juge Russel W. Zinn a énoncé en ces termes les volets se rapportant au critère à appliquer pour admettre la preuve produite après la clôture de l'audience : « [...] *Les parties ont convenu que le critère en trois volets résumé dans Whyte c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, 2010 TCDP 6 [Whyte], faisant suite à celui utilisé dans Vermette c Société Radio-Canada, [1994] TCDP 14, devrait être appliqué. Le critère est le suivant : 1. il doit être établi que même en faisant preuve de diligence raisonnable il n'aurait pas été possible d'obtenir les éléments de preuve pour présentation au procès; 2. les éléments de preuve doivent être susceptibles d'influer substantiellement sur l'issue de l'affaire, quoiqu'ils n'aient pas à être déterminants; 3. les éléments de preuve doivent être vraisemblables ou, autrement dit, ils doivent paraître crédibles même s'il n'est pas nécessaire qu'ils soient irrécusables* ».

PREUVE

[18] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 22 octobre, indique que l'appelant a travaillé à titre de « *warehouse* » pour l'employeur Canpar Transport L. P., du 4 octobre 2010 au 5 octobre 2010 inclusivement et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur après y avoir effectué un départ volontaire (*code E – Départ volontaire*), (pièce GD3-10) ;
- b) Dans un document intitulé « *Écran en texte intégral – Service de déclaration téléphonique – Certification de déclaration électronique* », la *Commission* a rappelé qu'un prestataire qui utilise le service de déclaration par téléphone pour faire ses déclarations, reçoit des instructions écrites sur la façon d'accéder au système, la manière de remplir les déclarations électroniques et la manière d'y apporter des corrections lorsque cela s'avère nécessaire (pièces GD3-11 à GD3-13) ;
- c) Dans un document non daté, la *Commission* a indiqué que, pour la période du 26 septembre 2010 au 9 septembre (sic) [octobre] 2010, les déclarations téléphoniques de l'appelant et la certification donnée par un agent de la *Commission*, démontrent que ledit appelant a déclaré qu'il n'avait pas cessé de travailler au cours de la période du 26 septembre 2010 au 9 octobre 2010 (pièces GD3-14 à GD3-22) ;
- d) Le 29 octobre 2010, l'appelant effectué une déclaration afin de modifier ses heures de travail et ses gains au cours de la période du 26 septembre 2010 au 9 octobre 2010. Il a déclaré n'avoir réalisé aucune heure de travail, ni réalisé aucun gain au cours de la semaine du 26 septembre 2010 au 2 octobre 2010 et avoir effectué 13 heures de travail et réalisé un gain de 201,00 \$ au cours de la semaine du 3 octobre 2010 au 9 octobre 2010 (pièces GD3-23 à GD3-25) ;

- e) Le 19 mai 2011, l'appelant a répondu au questionnaire transmis par la *Commission* concernant les motifs de sa cessation d'emploi chez l'employeur Canpar Transport L. P. (pièces GD3-26 et GD3-27) ;
- f) Le 19 mai 2011, l'appelant a déclaré avoir fait des erreurs de montants dans ses déclarations des gains provenant des employeurs CN Rail, Groupe CDP, Canpar Transport L. P. et Gestion VCA ainsi qu'en ce qui concerne un voyage effectué à l'extérieur du Canada. L'appelant a demandé un délai d'une semaine afin de valider les gains réalisés chez ses employeurs actuels (pièces GD3-28 et GD3-29) ;
- g) Dans un document intitulé « *Détails sur l'avis de dette (DH009)* », en date du 1^{er} juin 2013, le montant total de la dette de l'appelant a été établi à 16 864,00 \$ (pièce GD3-34) ;
- h) Le 10 juillet 2013, l'appelant a rappelé que les motifs à l'origine de son départ volontaire chez l'employeur Canpar Transport L. P. sont à l'effet qu'il voulait entreprendre un cours de formation (pièces GD3-39 et GD3-40) ;
- i) Le 10 juillet 2013, l'employeur Canpar Transport L. P. (monsieur R. C., superviseur au centre de distribution de Québec) a déclaré ne pas se rappeler de l'appelant. Il a affirmé que les postes affichés sont toujours des postes à temps partiel et non à temps plein. Il a expliqué qu'il n'était pas possible qu'un nouvel employé puisse combler son horaire de « *chauffeur-livreur* » avec un travail de « *représentant* » pour effectuer du temps plein parce que les postes de représentants sont tous situés à Montréal pour le Québec et qu'il n'y a aucun poste de cette nature à Québec (pièce GD3-41) ;
- j) Le 6 mars 2014, à la suite de la tenue de l'audience le 5 mars 2014, l'appelant a transmis au *Tribunal* une copie des documents suivants :
- Décision **CUB 80252** (pièces GD5-1 à GD5-3) ;
 - Décision **CUB 77619** (pièces GD5-3 à GD5-8) ;
 - « *Fiche de suivi – Présentation ou recrutement* » (*Emploi Québec*) relative à la formation en transport par camion de l'appelant auprès du *Centre de formation en transport de Charlesbourg* (pièce GD5-9) ;

- « *Attestation – Test de développement général – GENT0020* » délivrée par la Commission scolaire des Navigateurs indiquant que l'appelant a réussi, en date du 26 janvier 2011 le « *test de développement général (TDG-GENT0020)* » (pièce GD5-10), (pièces GD5-1 à GD5-10).

[19] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelant a rappelé les circonstances l'ayant amené à quitter l'emploi qu'il avait chez l'employeur Canpar Transport L. P. ;
- b) Il a indiqué qu'il allait faire parvenir au *Tribunal* des documents relatifs au processus entrepris auprès d'*Emploi-Québec* et auprès de l'assurance-emploi afin de faire reconnaître la formation qu'il a suivie au *Centre de formation en transport de Charlesbourg* pour qu'il puisse bénéficier de subventions à cet effet, de même qu'une copie des décisions **CUB-80252** et **CUB-77619** (pièces GD5-1 à GD5-10).

ARGUMENTS DES PARTIES

[20] L'appelant a présenté les observations et les arguments suivants :

- a) L'appelant a expliqué qu'il recherchait un emploi à temps plein à raison de 40 heures par semaine et qu'il a postulé pour un poste de « *livreur* » ou de « *chauffeur-livreur* » à temps plein. Il a affirmé avoir demandé à son employeur de lui fournir des garanties à cet effet, ce qu'il n'a toutefois pas été en mesure de faire. Il a déclaré qu'à la fin de son entrevue d'embauche, l'employeur lui a offert d'être « *représentant* », car il ne pouvait lui donner un travail à temps plein à titre de livreur ou de « *chauffeur-livreur* » (pièces GD2-4, GD3-37 et GD3-39). Il a expliqué qu'il ne voulait pas combiner deux types d'emploi en incluant un travail de représentant. L'appelant a précisé qu'il ne voulait pas combler un poste de représentant, qu'il s'agissait d'un poste différent de celui qu'il voulait faire (pièce

GD3-39). Il a affirmé que l'employeur lui a offert le poste de représentant parce qu'il était « *vraiment mal pris* » puisqu'une autre personne occupant ce poste était en arrêt de travail ;

- b) Il s'est dit en désaccord avec l'affirmation de l'employeur selon laquelle les postes de représentants étaient tous situés à Montréal et qu'il n'y avait aucun poste de cette nature à Québec (pièce GD3-41) ;
- c) Il a indiqué avoir débuté, le 4 octobre 2010, une formation à titre d'« *aide chauffeur livreur* » chez l'employeur Canpar Transport L. P. et que celle-ci devait durer un mois (pièce GD3-39). Il a indiqué que lors de cette formation, il devait remplir les « *vans* », ce avec quoi il n'avait aucun problème, pour aller ensuite livrer des colis (pièce GD3-39) ;
- d) Il a expliqué ne pas avoir conduit de camion pendant les deux jours au cours desquels il a travaillé pour l'employeur Canpar Transport L. P. ;
- e) Il a fait valoir qu'il a décidé de quitter cet emploi, après deux jours de formation, car l'employeur ne pouvait lui garantir de travail à temps plein et qu'en plus, celui-ci voulait qu'il soit représentant, alors qu'il voulait seulement être livreur à temps plein (pièce GD2-4). Il a indiqué que ce n'était pas du travail à temps plein qu'on lui offrait et qu'il n'a alors « *pas apprécié* ». Il a mentionné qu'il ne voulait pas « *décharger des vans* » et qu'il était supposé être « *livreur et même représentant* », ce qui n'était pas le cas (pièce GD3-27) ;
- f) Il a expliqué avoir quitté cet emploi car il voulait aussi suivre une formation afin d'obtenir un permis de conduire de véhicules lourds (classe 1), (pièces GD3-37 et GD3-39). Il a fait valoir qu'il ne pouvait pas se permettre d'occuper un emploi à temps partiel et qu'il a alors entrepris un cours de formation au *Centre de formation en transport de Charlesbourg*, pour être conducteur de camion ;
- g) Il a expliqué avoir effectué des démarches, plusieurs mois après son départ volontaire survenu en octobre 2010, auprès d'*Emploi-Québec* et auprès de l'assurance-emploi afin que sa formation au *Centre de formation en transport de Charlesbourg* puisse être reconnue et qu'il puisse bénéficier de subventions à cet effet (pièces GD5-9 et GD5-10). Il a aussi expliqué que le *Centre local d'emploi*

(CLE) l'a aidé dans cette démarche et pour faciliter son inscription au Centre de formation de « l'oiseau bleu » [Centre de formation en transport de Charlesbourg]. Il a indiqué avoir maintenant obtenu son permis de classe 1 et qu'il travaille dans le domaine qui l'intéresse (pièce GD3-39) ;

- h) Il a souligné qu'il ne croyait jamais que deux jours de travail chez un employeur lui auraient donné autant de problèmes. Il a affirmé ne jamais avoir reçu de cessation d'emploi de la part de l'employeur Canpar Transport L. P., sinon il aurait été le voir pour le questionner sur le « *départ volontaire* » inscrit à titre de motif de la fin de son emploi (pièces GD2-4, GD3-37 et GD3-39) ;
- i) Il a fait valoir le contenu des décisions **CUB-80252** et **CUB-77619**. Il a soumis qu'il s'agissait de cas similaires au sien (pièces GD5-1 à GD5-8).

[21] La *Commission* a présenté les observations et arguments suivants :

- a) La *Commission* a apporté la précision suivante : « *La Commission désire informer le Tribunal que le prestataire ne fait appel que sur le litige du départ volontaire de chez Canpar Transport survenu le 05 octobre 2010. La Commission, en preuve, a dû inclure des documents ou des références à d'autres litiges dans le dossier du prestataire mais la Commission demande respectueusement au Tribunal de s'en tenir au seul litige contesté par le prestataire soit le départ volontaire.* » (pièce GD4-1) ;
- b) Elle a expliqué que le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion indéfinie lorsque le prestataire quitte volontairement son emploi sans justification. Elle a précisé que le critère juridique consiste à savoir si quitter son emploi constituait pour l'appelant la seule solution raisonnable dans son cas (pièce GD4-4) ;
- c) Elle a souligné le fait que l'appelant puisse être « *insatisfait de ses heures de travail ne constitue pas une justification au sens de la Loi sur l'assurance-emploi* » (pièce GD4-4). Elle a fait valoir qu'un « *travail à temps partiel est préférable à rien du tout* » (pièce GD4-4) ;

- d) Elle a également souligné que la volonté de l'appelant d'aller chercher sa classe 1, en voulant se consacrer à faire les démarches nécessaires afin de poursuivre et compléter ses études secondaires (pièces GD3-37 et GD3-39) est un choix personnel (pièce GD4-4) ;
- e) Elle a expliqué que lorsqu'il s'agit d'un choix strictement personnel, l'on s'attend, règle générale, à ce que le choix d'une personne ne vienne pas compromettre la continuité de l'emploi qu'elle occupe. Elle a ajouté que dans un tel cas une personne « *peut difficilement passer le test prévu dans le texte législatif* » (pièce GD4-5) ;
- f) Elle a conclu que l'appelant n'était pas justifié de quitter son emploi le 5 octobre 2010 parce qu'il n'a pas réussi à épuiser toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi. Elle a expliqué que compte tenu de l'ensemble de la preuve, une solution raisonnable aurait été de poursuivre la formation offerte par son employeur, compte tenu que c'était pour le poste de livreur et chercher un autre emploi ailleurs pendant ce temps (pièce GD4-5) ;
- g) Elle a évalué que l'appelant n'a pas réussi à prouver qu'il était justifié de quitter son emploi au sens de la Loi (pièce GD4-5) ;
- h) Elle a soumis que sa décision est conforme à la législation et appuyée par la jurisprudence puisque même si le départ volontaire était valable pour l'appelant, il ne représente pas le genre de situation prévue à l'article 29c) de la Loi et lui permettant de forcer des tiers à lui verser des prestations (pièce GD4-5) ;
- i) Elle a souligné qu'il incombait à l'appelant de se trouver un autre emploi avant de quitter ou de contacter une instance comme *Emploi Québec* afin de se faire référer à sa formation (pièce GD4-5).

ANALYSE

[22] Pour l'application des articles 30 à 33 de la Loi relativement à l'exclusion du bénéficiaire des prestations d'assurance-emploi dans le cas d'un « *départ sans justification* », le paragraphe 29c) de la Loi prévoit que : « *[...] 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 dangereuses 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. ».

[23] Dans le cas présent, le *Tribunal* considère que la décision prise par l'appelant de quitter l'emploi qu'il occupait chez l'employeur Canpar Transport L. P. ne peut être considérée, compte tenu de toutes les circonstances, comme la seule solution raisonnable dans cette situation.

[24] La preuve au dossier et le témoignage rendu par l'appelant démontrent que l'intention première de celui-ci était de suivre un cours de formation dans le but d'obtenir un permis de conduire de véhicules lourds (classe 1), (pièces GD3-37 et GD3-39).

[25] Malgré les démarches effectuées par l'appelant auprès d'*Emploi-Québec* et auprès de l'assurance-emploi (la *Commission*) afin que sa formation au *Centre de formation en transport de Charlesbourg* puisse être reconnue et qu'il puisse bénéficier de subventions à cet effet, le *Tribunal* estime qu'il n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi.

L'appelant n'a pas obtenu d'autorisation de la part de ces instances qui aurait pu faire en sorte de lui permettre de justifier son départ volontaire (pièces GD5-9 et GD5-10), **(Beaulieu, 2008 CAF 133)**.

[26] À cet effet, le *Tribunal* ne retient pas dans son analyse la nouvelle documentation et les éléments de preuve additionnels qui lui ont été soumis, à la suite de la tenue de l'audience du 5 mars 2014 (pièces GD5-1 à GD5-10), parce que ces documents n'ont pas une incidence importante ou déterminante dans le cas présent et qu'ils ne contiennent pas des renseignements susceptibles d'influencer la décision dudit *Tribunal* **(Murray, 2013 CF 49)**.

[27] Plus particulièrement, les documents soumis par l'appelant relatifs à sa formation, qu'il s'agisse de la « *Fiche de suivi – Présentation ou recrutement* » (*Emploi Québec*) concernant la formation en transport par camion suivie par l'appelant auprès du *Centre de formation en transport de Charlesbourg* (pièce GD5-9) ou son attestation de réussite du « *test de développement général (TDG-GENT0020)* » (pièce GD5-10), ne démontrent pas qu'il avait obtenu l'approbation de la *Commission* à l'effet d'entreprendre cette formation ou que celle-ci avait été recommandée ou dirigée par *Emploi Québec*, (CLE – *Centre local d'emploi*), l'autorité compétente désignée en la matière. Il s'agit d'une formation qui relevait plutôt d'une initiative personnelle de l'appelant, comme celui-ci l'a d'ailleurs déclaré (pièce GD3-39), **(Beaulieu, 2008 CAF 133)**.

[28] Par ailleurs, même si l'appelant a évalué que l'emploi qu'il occupait chez l'employeur Canpar Transport L. P. ne lui permettait pas d'effectuer le genre de tâches qu'il souhaitait accomplir et qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel, alors qu'il recherchait un emploi à temps plein, une telle situation ne représente pas une justification à son départ volontaire.

[29] L'appelant savait au moment de son embauche qu'il s'agissait d'un travail à temps partiel et qu'il aurait une formation d'une durée d'un mois à suivre dans le cadre de cet emploi (pièces GD3-39 à GD3-41).

[30] En dépit des insatisfactions légitimes de l'appelant concernant les tâches qu'il devait effectuer ou le déroulement de la formation qu'il avait amorcée depuis à peine deux jours, le *Tribunal* estime qu'il n'y avait aucune urgence pour celui-ci de quitter volontairement son emploi. Rien dans la preuve au dossier ne démontre que ses conditions d'emploi étaient telles qu'elles pouvaient justifier qu'il quitte immédiatement son emploi.

[31] Au lieu de quitter son emploi après quelques jours de travail, l'appelant aurait aussi pu tenter, au préalable, de discuter avec son employeur afin de trouver une solution relativement aux problèmes rencontrés dans l'accomplissement des tâches qui lui étaient dévolues ou concernant la formation qu'il avait commencée chez cet employeur et dont la durée prévue était d'un mois (**White, 2011 CAF 190**).

[32] Malgré les motifs invoqués par l'appelant pour justifier son départ volontaire, le *Tribunal* est d'avis que celui-ci aurait pu continuer d'occuper l'emploi qu'il avait chez l'employeur Canpar Transport L. P. en attendant de pouvoir obtenir un nouvel emploi pouvant mieux répondre à ses attentes ou à ses intérêts, ou encore en s'assurant de recevoir, au préalable, l'autorisation de la *Commission* à l'effet de pouvoir suivre un cours de formation.

[33] Bien que la décision de l'appelant de quitter son emploi chez l'employeur Canpar Transport L. P. puisse être appuyée par d'excellents motifs, aucun de ceux-ci ne permet de justifier son départ volontaire au sens de la Loi (**Vairamuthu, 2009 CAF 277, Beaulieu, 2008 CAF 133**).

[34] Le *Tribunal* estime qu'il n'y a rien dans la preuve au dossier qui porte à croire que le départ volontaire était la seule solution raisonnable dans cette situation. S'appuyant sur la jurisprudence ci-haut mentionnée, le *Tribunal* estime que l'appelant n'a pas démontré qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi chez l'employeur Canpar Transport L. P. L'appelant aurait pu continuer d'occuper l'emploi qu'il avait chez cet employeur, tenter de trouver des solutions avec cet employeur concernant les problèmes rencontrés dans l'accomplissement de son travail ou s'assurer d'obtenir l'autorisation de la part de la *Commission* à l'effet d'entreprendre un cours de formation (**Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Landry, A-1210-92, Peace, 2004 CAF 56, White, 2011 CAF 190, Beaulieu, 2008 CAF 133**).

[35] Le *Tribunal* considère que, compte tenu de toutes les circonstances, l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi, aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

[36] L'appel n'est pas fondé sur la question en litige

CONCLUSION

[37] L'appel est rejeté.

Normand Morin
Membre, *Division générale*

DATE DES MOTIFS : 15 avril 2014