

Citation : A. P. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2015 TSSDGAE 80

Date : 4 mai 2015

Dossier : GE-15-389

**DIVISION GÉNÉRALE
Section de l'assurance-emploi**

Entre:

A. P.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

Décision rendue par : Aline Rouleau, Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

Audience tenue par Téléconférence le 17 avril 2015, Province de Québec

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTION ET MODE D'AUDIENCE

[1] Le Tribunal a tenu une audience par téléconférence le 16 avril 2015 pour les motifs énoncés dans l'avis d'audience daté du 12 mars 2015, soit en raison de la question en litige et de l'information au dossier.

[2] Seul l'appelant, Monsieur A. P., était présent.

[3] La Commission intimée ne s'est pas présentée à l'audience.

INTRODUCTION – EXPOSÉ DES FAITS ET PROCÉDURES

[4] L'appelant a présenté une demande initiale de prestations pour prendre effet le 28 septembre 2014 (GD3-3 à GD3-16).

[5] Suite aux informations obtenues, la Commission a conclu que l'appelant avait quitté son emploi le 5 juillet 2014 sans motif valable et a imposé une exclusion de durée indéterminée à compter du 28 septembre 2014 (GD3-22 et GD3-23).

[6] L'appelant a demandé une révision de la décision de la Commission (GD3-24 à GD3-26), décision qui a été maintenue (GD3-29 et GD3-30), d'où le présent appel au Tribunal (GD2-1 à GD2-13).

QUESTION EN LITIGE

[7] L'appelant a-t-il volontairement quitté son emploi sans justification au sens des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »)?

DROIT APPLICABLE

[8] Les articles 29 et 30(1) de la Loi se lisent comme suit :

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 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.

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.

PREUVE

Preuve au dossier, de l'appelant

[9] L'appelant a travaillé pour Thrifty location d'autos du 9 mai 2011 au 5 juillet 2014 et la raison de la cessation d'emploi est « A »-manque de travail (GD3-19).

[10] L'appelant a aussi travaillé pour Le Repère du plongeur Inc. du 30 juin au 29 août 2014 et la raison de la cessation d'emploi est un manque de travail/fin de saison ou de contrat (GD3-18).

[11] L'appelant a travaillé pour Les lavages industriels Vigneau Inc. du 15 au 29 septembre 2014 et la raison de la cessation d'emploi est un manque de travail/fin de saison ou de contrat (GD3-17).

[12] L'appelant a expliqué les circonstances de son départ le 5 juillet 2014 de l'emploi chez Thrifty Location d'autos (GD3-21) en déclarant qu'il avait eu besoin d'aide pour compléter sa demande parce qu'il ne comprenait pas trop et que, pour cette raison, il avait indiqué manque de travail. L'appelant a déclaré qu'il avait quitté son emploi pour aller travailler chez Le repère du plongeur. Il y travaillait de 30 à 40 heures par semaine pour la saison. Il s'agissait d'un emploi saisonnier.

[13] L'appelant a déclaré (GD3-21) qu'il devait aller suivre un cours de scaphandrier et en allant travailler pour Le Repère du plongeur, il pouvait prendre de l'expérience dans ce domaine. Mais il n'a finalement pas été accepté pour cette formation.

[14] Lors de la révision du dossier, l'appelant a déclaré (GD3-27) qu'il faisait à peu près le même nombre d'heures par semaine dans les deux emplois et qu'il n'avait pas suffisamment de disponibilité pour faire les deux emplois en même temps. Il a choisi de conserver l'emploi à Le Repère du Plongeur puisqu'il devait aller à l'école en septembre dans le même domaine, même s'il savait que c'était un emploi saisonnier.

[15] Dans sa demande de révision (GD3-24 à GD3-26), l'appelant a indiqué avoir reçu une confirmation d'inscription au Holland College (Summerside, I.P.E.) pour des études en plongée commerciale, formation qui devait débuter le 3 septembre 2014. Suite à son inscription, on lui a demandé de passer un test d'anglais qui nécessitait une note de passage de 90%. Comme il n'a pas réussi le test d'anglais, son inscription a été annulée.

[16] Dans son avis d'appel au Tribunal, l'appelant déclare être sur le marché du travail depuis début décembre 2014, dans un emploi permanent. Il fournit une confirmation d'inscription conditionnelle du Holland College dans le programme de plongée commerciale.

Preuve au dossier, de la Commission

[17] La Commission a communiqué avec l'employeur Thrifty Location d'autos pour obtenir des précisions sur la raison de fin d'emploi de l'appelant (GD3-20). Cet employeur a expliqué que l'appelant avait débuté un nouvel emploi et n'avait plus suffisamment de disponibilité, les horaires de travail étant coupés et très variables. L'employeur a ajouté qu'il n'y avait pas réellement de manque de travail mais que c'est l'appelant qui n'était pas disponible au moment où il avait besoin de lui.

[18] La Commission a contacté l'appelant le 17 novembre 2014 (GD3-21) et le 18 décembre 2014 lors de la révision du dossier (GD3-27).

[19] L'ancien employeur (Thrifty Location d'autos) a été contacté de nouveau (GD3-28) et a déclaré qu'il n'y avait aucun problème en ce qui concernait le travail de l'appelant. C'était sa décision de changer d'emploi. S'il avait voulu continuer à travailler, il aurait continué parce qu'il n'y avait aucune mise à pied de prévue. Au moment de ce contact, l'employeur a déclaré que l'appelant travaillait maintenant dans une autre de ses entreprises.

Preuve à l'audience de l'appelant

[20] Lors de l'audience, le témoignage de l'appelant a permis d'ajouter ce qui suit.

[21] Pour respecter les conditions d'admission au programme de plongée, il a passé deux fois le test d'anglais, sans succès. C'est le 28 août 2014 qu'il a su qu'il n'était pas accepté pour ce programme.

[22] L'appelant déclare que lorsqu'il a quitté l'emploi chez Thrifty, il faisait moins d'heures depuis trois ou quatre mois, en raison d'une mésentente avec la personne qui faisait les horaires. Alors qu'il faisait habituellement 40 heures par semaine auparavant, au moment de son départ, il en faisait de 20 à 30 heures. Mais l'appelant ne veut pas donner de détails sur cette mésentente parce qu'il ne veut pas mettre cette personne dans l'embarras.

[23] L'appelant estime que parce qu'il paie son chômage, il devrait recevoir des prestations comme la plupart du monde.

ARGUMENTS DES PARTIES

[24] L'appelant a fait valoir que :

- a) Lors de son passage au CEGEP, il s'est rendu compte qu'il voulait faire des études en plongée commerciale. Il a changé d'emploi à la fin juin 2014 pour prendre de l'expérience en plongée et il avait un emploi qui lui donnait l'opportunité de travailler dans ce domaine. C'est par un concours de circonstances qu'il s'est retrouvé sans emploi sans pouvoir aller aux études.
- b) Après son arrêt de travail à la boutique de plongée, il s'est trouvé un autre emploi qui a duré les quelques semaines prévues mais ce n'était pas la période idéale pour se trouver un emploi aux X.

[25] La Commission intimée a soutenu que (GD4-1 à GD4-9):

- a) Dès l'examen initial du dossier, la Commission a établi que l'appelant a quitté pour débiter un nouvel emploi et qu'il n'avait plus assez de disponibilité chez son ancien employeur. Il n'y a pas eu manque de travail, c'est l'appelant qui n'était pas disponible lorsque l'employeur avait

du travail. L'appelant n'a pas cherché à retourner chez son ancien employeur et il a admis avoir quitté son emploi. Il a quitté un emploi permanent parce qu'il devait aller aux études. Il savait que c'était saisonnier et il travaillait de 30 à 40 heures par semaine.

- b) Au moment où il a pris la décision de quitter volontairement son emploi, le 5 juillet 2014, l'appelant quittait un emploi permanent pour un emploi qu'il savait être saisonnier et pour la Commission, cela va à l'encontre de la législation puisque l'appelant se créait lui-même une situation où il devait avoir recours à l'assurance-emploi.
- c) La Commission a conclu que l'appelant n'était pas justifié de quitter son emploi le 5 juillet 2014 puisqu'il n'a pas démontré avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter ou que son départ volontaire était la seule solution raisonnable.
- d) Une solution raisonnable aurait été de faire une démarche avec le centre local d'emploi de sa région pour vérifier s'il aurait pu être dirigé sur la formation. Il aurait aussi pu vérifier avec son employeur s'il n'y avait pas possibilité d'entente sur sa disponibilité versus le nouvel emploi ou la formation prévue.

ANALYSE

[26] En premier lieu, il importe de rappeler les principes de la Loi mis en lumière par la jurisprudence. La Cour d'appel Fédérale a indiqué dans l'affaire *Landry* A-1210-92, que la Commission n'a pas à se demander si elle trouve raisonnable la conduite du prestataire; elle doit plutôt se demander si un prestataire a quitté son emploi dans l'une ou l'autre des circonstances décrites à l'article 29c) de la Loi et dans la négative, si le départ d'un prestataire constituait pour lui la seule solution raisonnable.

[27] Dans *Canada (PG) c. White*, 2011 CAF 190, la Cour d'appel Fédérale a confirmé qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[28] L'arrêt *Le Procureur Général du Canada c. Langlois* 2008 CAF 18, détermine une question de principe en rapport avec les départs volontaires pour des emplois saisonniers. Nous nous

permettons d'en citer les extraits suivants qui indiquent sous quel angle la situation doit être examinée :

[22] Dans ces circonstances, je ne crois pas que l'on puisse envisager sous le même angle cette exigence du législateur qu'il s'agisse de la seule solution raisonnable dans son cas, et l'interprétation judiciaire qui en fut faite, lorsqu'il a lieu de l'appliquer à la situation visée par le sous-alinéa 29c)(vi) où l'employé quitte son emploi avec l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat.

[29] Le départ d'un prestataire pour un emploi saisonnier n'étant pas exclu du champ d'application du sous-alinéa 29c)(vi), comment déterminer si le défendeur était fondé à quitter son emploi pour un autre emploi, saisonnier ou non? Outre l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat, l'alinéa 29c) invite à tenir compte de toutes les circonstances qui entourent le départ du prestataire pour déterminer si celui-ci constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[32] La raison de cette approche, dictée par le législateur et suivie avec constance par les tribunaux, tient au fondement du régime d'assurance-emploi. L'assurance prévue par le régime est fonction du risque qu'un salarié peut encourir de perdre son emploi. Sauf exceptions, il incombe à l'assuré, comme contrepartie de sa participation au régime, de ne pas, sans justification, provoquer le risque et, encore moins faut-il le dire, de ne pas transformer un simple risque en une certitude de chômage : voir Tanguay c. Canada (Commission d'assurance-chômage)(C.A.F.), [1985] A.C.F. no. 910. C'est pourquoi le départ volontaire d'un salarié vers un emploi saisonnier pose un problème particulier par rapport aux principes du régime d'assurance-emploi. De fait, la nature saisonnière de l'emploi comporte un risque, voire même une certitude, d'arrêt de travail pouvant donner ou non ouverture au bénéfice de prestations selon que le nombre d'heures requis est atteint ou non aux termes de l'article 30 de la Loi.

[33] À mon sens, dans le cas d'un emploi saisonnier, le moment du départ volontaire et la durée restante de l'emploi saisonnier sont les circonstances les plus importantes à considérer pour déterminer si le départ était une solution raisonnable et donc justifiée.

[34] Un départ tardif vers l'emploi saisonnier, alors que la saison s'achève et qu'il est évident que l'employé ne pourra rencontrer les exigences de l'article 30, crée une certitude injustifiée de chômage. Il est toujours loisible à l'employé de quitter l'emploi qu'il occupait auparavant, mais il doit alors assumer seul les risques de son départ. Qu'en est-il dans le cas qui nous occupe?

[29] Ces principes étant rappelés, le Tribunal passe à l'analyse au regard des faits mis en preuve et des moyens soulevés par l'appelant.

[30] La raison poussant à quitter un emploi doit dépasser les seules bonnes raisons personnelles qui, bien que compréhensibles, ne satisfont pas aux critères définissant un motif valable.

[31] Le Tribunal doit déterminer en tenant compte de toutes les circonstances et des critères d'évaluation établis par la jurisprudence, si le fait par l'appelant de quitter son emploi au moment où il l'a fait, constituait pour lui la seule solution raisonnable. Qu'un prestataire satisfasse aux critères énoncés par la Loi est une question de faits à trancher selon les circonstances propres à chaque cas.

[32] L'appelant a quitté son emploi chez Thrifty Locations d'autos pour en occuper un autre chez Le Repère du Plongeur Inc. Il s'agit là de la circonstance prévue à l'article 29c)(vi) pouvant justifier un prestataire à quitter son emploi. Mais il faut aussi évaluer si le nouvel emploi de l'appelant représentait un risque ou une certitude de chômage parce qu'il était saisonnier.

[33] L'appelant savait que son nouvel emploi prendrait fin dans un délai assez court puisqu'il avait prévu retourner aux études en septembre 2014 et que pour lui, ce nouvel emploi était une façon d'acquérir de l'expérience dans le domaine où il prévoyait faire sa formation. Il n'a pas été indiqué au Tribunal si l'emploi chez Le Repère du Plongeur aurait pu continuer mais il semble que la saison y était terminée.

[34] L'appelant devait savoir aussi qu'entre 30 juin 2014 (date où il a quitté son emploi) et le 29 août 2014 (date où le nouvel emploi a pris fin), il ne pourrait pas accumuler le nombre minimum d'heures requises pour être admissible aux prestations. Mais là n'était pas son objectif, il a été démontré que son but était plutôt de retourner aux études en septembre.

[35] Le Tribunal voit dans la situation de l'appelant plus qu'un risque de chômage mais bien une certitude de chômage.

[36] Malgré la prétention de l'appelant selon laquelle il aurait droit aux prestations pour avoir versé des contributions au régime d'assurance-emploi, nous nous devons de souligner que le paiement de prestations ne dépend pas seulement du versement de cotisations au régime, mais aussi du respect de certaines conditions dans la Loi.

[37] Pour ces raisons, le Tribunal conclut que l'appelant n'avait pas la justification requise au sens de la Loi pour quitter volontairement son emploi et qu'il ne pouvait pas, lorsqu'il a présenté sa demande, être admissible aux prestations.

CONCLUSION

[38] L'appel est rejeté.



Aline Rouleau
Membre, Division générale
Section de l'assurance-emploi