

**[TRADUCTION]**

**Citation : C. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2015 TSSDGAE 119**

**Date : Le 2 juillet 2015**

**Numéro de dossier : GE-15-511**

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

**Entre:**

**C. R.**

**Appelant**

**et**

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

**Intimée**

**Décision rendue par Teresa Jaenen, membre de la division générale, section de l'assurance-emploi**

**Audience tenue en personne le 22 juin 2015, Winnipeg, Manitoba**

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

Monsieur C. R., l'appelant (prestataire), était présent à l'audience.

### INTRODUCTION

[1] Le 2 novembre 2014, le prestataire fit une demande initiale de prestations. Le 16 décembre 2014, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (Commission) lui refusa parce qu'il avait quitté son emploi volontairement sans motif valable le 5 septembre 2014, qu'il n'avait pas travaillé assez longtemps pour recevoir des prestations puisque depuis qu'il avait quitté son emploi sans motif valable, il n'avait accumulé que 184 heures d'emploi assurables alors qu'il lui en faut 700 pour être admissible. Le 16 décembre 2014, le prestataire a présenté une demande de réexamen. Le 7 janvier 2015, la Commission a maintenu sa décision puis le prestataire a interjeté appel au *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (Tribunal)

[2] L'audience eut lieu en personne pour les raisons suivantes :

- a) la complexité des questions en litige;
- b) le fait que le prestataire ou d'autres parties y seraient représentés;
- c) le mode d'audience respecte les exigences du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* à savoir qu'il doit procéder de façon la plus informelle et expéditive que le permettent les circonstances, l'équité et la justice naturelle.

### QUESTION EN LITIGE

[3] Le Tribunal doit décider si une exclusion doit être imposée au prestataire conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) parce que le prestataire avait quitté son emploi volontairement sans motif valable.

### DROIT APPLICABLE

[4] L'article 29 de la Loi aux fins 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.

[5] Le paragraphe 30(1) de la Loi énonce :

(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**

[6] Dans son avis d'appel, le prestataire a affirmé devoir quitter son emploi lorsqu'ils ne pouvaient pas trouver une garderie. Il a affirmé ignorer qu'il aurait pu bénéficier d'une absence temporaire jusqu'à ce qu'un agent de Service Canada l'en informe. Il a affirmé avoir cessé de

travailler pendant trois semaines puis être retourné au travail aussitôt qu'il a pu. Il a affirmé que leur vie était difficile depuis qu'ils avaient décidé que son épouse retournerait aux études (GD2-4.)

[7] Le prestataire a affirmé qu'au printemps 2014, ils avaient pris la décision que son épouse retournerait aux études en septembre. Son épouse avait cherché des places en garderie dans leur région, mais n'avait pas réussi à trouver des places pour leurs trois plus jeunes enfants âgés de 1,2 et 4 ans; c'est alors qu'ils ont décidé qu'il quitterait son emploi pour s'occuper des enfants. Il a affirmé avoir demandé à des membres de la famille de garder les enfants, mais pas de chance. Il a affirmé qu'au bout de quelques semaines en septembre, leur fils aîné éprouvait des difficultés à l'école puis qu'ils avaient décidé de le retirer de l'école. Il a affirmé qu'à ce moment-là, lui et son épouse avaient décidé que si leur aîné ne fréquentait plus l'école, il pouvait s'occuper de ses plus jeunes frères et sœurs. Il a affirmé avoir rappelé son employeur à ce moment-là pour demander de réintégrer son emploi. Il a affirmé qu'il espérait recevoir des prestations et qu'il ne méritait pas ceci (ce qui lui arrive). Il attend patiemment une approbation et il sait qu'il ne veut plus jamais se retrouver dans une telle situation (GD2-6 à GD2-7).

[8] Dans sa demande de prestations, le prestataire a indiqué avoir quitté son emploi pour s'occuper de ses plus jeunes enfants. Il a affirmé être resté à la maison du 8 septembre 2014 au 30 septembre 2014 pour s'occuper de ses enfants. Il a affirmé avoir dû quitter (son emploi) parce que son épouse retournait à l'école pour compléter sa formation générale (FG). Il a affirmé qu'ils avaient cherché à faire garder leurs enfants, mais n'avait pas trouvé une famille pour les accommoder et qu'ils ne faisaient confiance qu'à la famille pour garder leur plus jeune enfant. Le prestataire a affirmé ne pas avoir demandé un congé autorisé parce qu'il ne savait pas qu'il aurait pu le faire. Plus tard, il a trouvé des soins de garde (GD3-6 à GD3-9).

[9] Un relevé d'emploi (RE) indique que le prestataire était à l'emploi de J & D Penner Ltd. du 20 mai 2014 au 5 septembre 2014 au moment où il a quitté son emploi. Le RE indique que le prestataire avait accumulé 659 heures d'emploi assurables (GD3-16).

[10] Le 16 décembre 2014, le prestataire a confirmé à la Commission qu'il avait quitté son emploi pour que son épouse puisse retourner aux études et qu'il n'y avait aucune autre raison (GD3-18).

[11] Dans sa demande de réexamen, il se fie aux prestations d'assurance-emploi pour passer l'hiver puisqu'il n'a pas réussi à se trouver d'autre emploi. Il a affirmé n'avoir aucune autre source de revenus (GD3-19).

[12] Le 6 janvier 2015, le prestataire a affirmé avoir expliqué à deux de ses chefs d'équipe que son épouse tentait de se trouver de l'emploi et qu'elle se devait d'avoir sa FG. Il a affirmé que ces derniers ne lui avaient jamais suggéré de demander un congé autorisé ni ne lui avaient offert d'en parler avec le propriétaire de sa part. Le prestataire a réitéré ses raisons d'avoir quitté son emploi et que dès que son fils avait pu s'occuper des enfants, il avait appelé un des propriétaires pour lui demander de réintégrer son emploi, ce qui lui avait été accordé immédiatement. Il a affirmé ignorer qu'il aurait pu demander un congé autorisé qu'on lui aurait probablement accordé (GD3-23).

## **OBSERVATIONS**

[13] Le prestataire a soutenu que :

- a) Lui et son épouse ont décidé qu'elle devrait se trouver un emploi, mais qu'elle devait retourner aux études pour compléter sa FG;
- b) Ils avaient tenté d'obtenir des services de garde pour leurs trois plus jeunes enfants, mais qu'il existait de telles failles dans le système de soins de garde qu'ils ne faisaient confiance qu'à la famille;
- c) Ils avaient décidé qu'il quitterait son emploi et qu'elle fréquenterait l'école;
- d) Il ne connaissait pas le système de l'AE et qu'il aurait pu demander un congé autorisé;
- e) Son employeur ne lui avait pas offert la possibilité de prendre un congé autorisé, mais qu'il (le prestataire) ne lui avait pas demandé (si c'était possible), ni si d'autres options s'offraient à lui;
- f) Il était un travailleur saisonnier et qu'il avait décidé de couper court à sa saison pour permettre à son épouse de fréquenter l'école;

- g) Il a cessé de chercher des services de garde dès qu'ils avaient décidé qu'il quitterait (son emploi) puisqu'ils ne faisaient pas confiance aux garderies;
- h) Il aurait pu s'assurer des services de garde pour deux de ses enfants à la garderie de l'école que fréquentait son épouse, mais que son plus jeune avait été placé sur une liste d'attente;
- i) Son fils aîné éprouvait des difficultés à l'école et que lui et son épouse avaient décidé que ce dernier pouvait prendre soin de ses frères et sœurs plus jeunes;
- j) Il était retourné travailler pour le même employeur et avait accumulé 183 heures d'emploi assurables avant d'avoir été mis à pied pour la saison;
- k) il ne se rendait pas compte que sa décision de quitter son emploi lui causerait de tels problèmes, que plus jamais il ne ferait la même erreur et qu'il espérait une décision favorable.

[14] L'intimée a répondu que :

- a) Il n'était pas nécessaire dans l'immédiat de quitter son emploi afin de s'occuper de ses personnes à charge tant que lui et son épouse n'avaient pas déterminé qu'il serait mieux pour elle de fréquenter l'école que pour lui de continuer à travailler.
- b) La question des services de garde n'est survenue qu'au moment de la décision du prestataire de placer l'éducation et la possibilité d'emploi à venir de son épouse au-dessus de son propre emploi. Bien qu'il s'agisse là d'un geste prévoyant à l'endroit de son épouse, il ne constitue pas un motif valable en vertu de la législation.
- c) Au sens de la Loi, le prestataire n'avait pas de motif valable de quitter son emploi le 5 septembre 2014, parce qu'il n'avait pas épuisé toutes les solutions de rechange raisonnables avant de le quitter;
- d) Plutôt que de quitter son emploi, une solution de rechange raisonnable aurait été de demander un congé autorisé à son employeur ou d'être simplement resté en emploi et de

remettre à plus tard la formation de son épouse, en attendant de pouvoir obtenir des services de garde.

## **ANALYSE**

[15] Le Tribunal doit décider si le prestataire doit être exclu conformément aux articles 20 et 30 de la Loi parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans motif valable. L'alinéa 29(c) de la Loi énonce que le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de certaines circonstances énumérées, dont 29(c) (v), la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent. Le critère permettant d'établir si le prestataire doit être exclu en regard des circonstances est de déterminer si une autre solution raisonnable s'offrait à lui quand il a quitté son emploi

[16] Le Tribunal cite la cause *Rena-Astronomo c. Canada*, A-141-97, qui a confirmé le principe établi dans l'affaire *Tanguay c. Canada (Procureur général)* 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. MacDonald J.A. de la Cour d'appel fédérale (CAF) 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. »

[17] La CAF a confirmé le principe selon lequel lorsqu'un prestataire quitte volontairement son emploi, il lui incombe de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable de quitter son emploi à ce moment-là, *Canada (Procureur général) c. White*, [2011] CAF 190 (CanLII).

[18] Il est indiscutable que le prestataire a quitté son emploi et que le fardeau de la preuve lui incombe de prouver qu'aucune autre solution raisonnable n'était possible à ce moment-là.

[19] Le prestataire soumet l'argument selon lequel n'ayant pas réussi à s'assurer des services de gardiennage, lui et sa femme ont décidé qu'il quitterait son emploi pendant qu'elle retournerait aux études et qu'il ne voulait pas qu'elle manque sa chance de débiter dès septembre 2014.

[20] Le Tribunal conclut que le désir d'améliorer son gagne-pain est digne d'éloges, mais que la décision de quitter son emploi était personnelle et que malheureusement, les décisions personnelles ne constituent pas un motif valable au sens de la Loi.

[21] Se basant sur la preuve au dossier et sur le témoignage oral du prestataire, le Tribunal conclut que le prestataire n'était pas au courant du programme d'AE ni qu'il aurait pu demander un congé autorisé. Le Tribunal comprend l'ignorance du prestataire, toutefois, le Tribunal conclut qu'une solution raisonnable aurait été d'aborder sa situation avec son employeur pour voir s'il était possible pour lui de demeurer en emploi. Le Tribunal conclut que le prestataire n'a pas agi en personne raisonnable dans sa situation. Se basant sur la preuve au dossier, le Tribunal conclut qu'étant donné que l'épouse du prestataire n'aurait commencé ses classes qu'en septembre 2014, à la suite de leur décision au printemps 2014, qu'elle reprend des études, le prestataire aurait eu amplement de temps pour discuter de sa situation avec son employeur et de décider de rester à son emploi *Canada (Procureur général) c. Yeo* CAF-271-10; *Canada (Procureur général) c. Hernandez* [2007] CAF 320.

[22] Se basant sur le témoignage oral du prestataire, le Tribunal conclut que bien que son souci de permettre à son épouse de profiter de l'occasion de reprendre ses études soit tout à fait admirable, c'est là une décision personnelle et que celle-ci ne constitue pas un motif valable au sens de la Loi.

[23] Le prestataire soumet l'argument selon lequel ils ne faisaient pas confiance aux garderies et qu'ils cherchaient plutôt l'aide des membres de leur famille pour s'occuper des enfants.

[24] Le Tribunal conclut que la décision du prestataire sur le type de gardiennage qui leur conviendrait est à sa discrétion et que, encore une fois, c'est une décision personnelle à savoir si seuls les membres de la famille peuvent s'occuper de ses enfants. Le témoignage oral du prestataire confirme qu'ils avaient réussi à trouver des places de garde en garderie pour deux des trois enfants et que le dernier figurait sur une liste d'attente. Le Tribunal en conclut qu'une solution raisonnable aurait été de retarder la date d'entrée à l'école de l'épouse jusqu'au moment où les trois enfants avaient été acceptés dans le programme de garderie de l'école.

[25] Le Tribunal conclut que le prestataire n'a présenté aucune preuve de l'urgence de l'entrée à l'école de son épouse ni qu'elle n'aurait pas pu être admise plus tard une fois qu'ils s'étaient assurés d'un service de gardiennage.

[26] Le prestataire soumet l'argument selon lequel il avait réussi à s'assurer du gardiennage au bout de trois semaines puisque son fils aîné ne fréquentait plus l'école et pouvait donc s'occuper des enfants. Il soutient qu'il avait appelé son employeur afin de réintégrer son emploi, mais qu'il n'avait réussi à accumuler que 183 heures d'emploi assurables avant sa mise à pied saisonnière et qu'il lui fallait les heures accumulées au préalable pour obtenir des prestations.

[27] Le Tribunal conclut qu'il est regrettable que le prestataire n'ait pas réussi à obtenir des heures additionnelles, mais que dans la loi actuelle, le prestataire doit avoir accumulé au moins 700 heures d'emploi assurables et qu'il n'en a que 183 puisqu'il a été décidé qu'il avait quitté son emploi précédent sans motif valable.

[28] Le Tribunal comprend la situation du prestataire pour qui l'impression d'être le seul à s'occuper des enfants pendant que son épouse est à parfaire son éducation procure une bonne raison de quitter son emploi, toutefois cela ne constitue pas un motif valable au sens de la Loi d'autant que d'autres sont obligés de porter le fardeau de son chômage

[29] Le prestataire prétend avoir commis une erreur qu'il ne répèterait jamais. Il demande une décision favorable.

[30] Tout en reconnaissant qu'il s'agit d'une situation fort malheureuse, le Tribunal ne détient pas l'autorité pour modifier les exigences de la Loi et doit s'en tenir à la loi en dépit des circonstances personnelles du prestataire *Canada (Procureur général) c. Levesque* [2001] CAF 304

[31] Le Tribunal se repose sur l'affaire *Canada (Procureur général) c. Knee* [2011] CAF 301 qui énonce que :

« ... aussi tentant que cela puisse être dans certains cas (et il peut bien s'agir en l'espèce de l'un de ces cas), il n'est pas permis aux arbitres de réécrire la loi ou de l'interpréter d'une manière contraire à son sens ordinaire. »

[32] Le Tribunal se repose sur l'affaire *Canada (Procureur général) c. Landry* A-1210-92 où la Cour a conclu qu'il ne suffit pas au prestataire de prouver qu'il était raisonnable de quitter son emploi, mais bien qu'après avoir considéré toutes les circonstances, il n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[33] Le Tribunal conclut que le prestataire avait peut-être de bonnes raisons, mais, malheureusement, ces raisons ne constituent pas un motif valable au sens de la Loi.

[34] Selon le paragraphe 30(1) de la Loi, 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.

[35] Le Tribunal sympathise avec la situation du prestataire, cependant il conclut que le prestataire n'a pas prouvé qu'il avait épuisé toutes les solutions raisonnables et n'a pas prouvé qu'il avait un motif valable pour quitter son emploi volontairement. Il conclut que l'exclusion devrait être imposée.

## **CONCLUSION**

[36] L'appel est rejeté.

Teresa Jaenen,  
Membre, Division générale, Section de l'assurance-emploi.