

Citation : *E. T. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDGAE 211

Date : 3 décembre 2015

Dossier : GE-15-2219

DIVISION GÉNÉRALE - Section de l'assurance-emploi

Entre:

E. T.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

Décision rendue par : Normand Morin, Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

Audience tenue par Téléconférence le 17 novembre 2015 et le 19 novembre 2015

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

[1] L'appelant, monsieur E. T., était présent lors de l'audience téléphonique (téléconférence) tenue le 17 novembre 2015. Cette audience a été ajournée afin de permettre au Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal ») d'effectuer certaines vérifications concernant des questions préliminaires qui ont été soulevées relativement à la question en litige. Une nouvelle date d'audience a été établie le 19 novembre 2015. L'appelant était présent lors de l'audience téléphonique (téléconférence) du 19 novembre 2015.

INTRODUCTION

[2] Le 4 février 2013, l'appelant a présenté une demande renouvelée de prestations ayant pris effet le 15 septembre 2013. L'appelant a déclaré avoir travaillé pour l'employeur Le Capitole de Québec inc. (Restaurant Chez l'Autre) jusqu'au 23 août 2013 et avoir cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail (pièces GD3-3 à GD3-17).

[3] Le 18 mars 2015, l'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a avisé l'appelant qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 18 août 2013, car il a volontairement arrêté de travailler chez l'employeur, le 23 août 2013, sans motif valable au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »). La Commission a aussi indiqué à l'appelant qu'il avait omis de déclarer ses gains et omis de l'aviser qu'il avait volontairement quitté son emploi. La Commission a également signifié à l'appelant qu'il n'avait pas déclaré, à titre de rémunération, son revenu provenant de l'employeur Le Capitole de Québec inc. Elle a indiqué avoir rajusté le total de son revenu pour la semaine ayant commencé le 12 mai 2013. Elle a précisé que l'appelant n'avait pas répondu à sa demande de renseignements qu'elle lui avait fait parvenir. La Commission a conclu que l'appelant avait fait deux fausses déclarations, en toute connaissance de cause, pour lesquelles une pénalité de 712,00 \$ lui a été imposée. La Commission a également émis un avis de violation, qualifié de « violation grave » à l'endroit de l'appelant (pièces GD3-28 à GD3-31).

[4] Le 7 mai 2015, l'appelant a présenté une demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-35 à GD3-37).

[5] Le 9 juin 2015, la Commission a avisé l'appelant qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit, en date du 20 avril 2015, concernant son départ volontaire et sa rémunération (répartition de la rémunération). La Commission a informé l'appelant qu'elle avait révisé sa position en sa faveur concernant la pénalité qui lui avait été imposée et l'avis de violation qui avait été émis à son endroit puisqu'elle considérait que ledit appelant n'avait pas fait de fausses déclarations volontairement (pièces GD3-40 et GD3-41).

[6] Le 9 juillet 2015, l'appelant a présenté un Avis d'appel auprès de la Section de l'assurance-emploi de la Division générale du Tribunal (pièces GD2-1 à GD2-4).

[7] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience Téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires ;
- b) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent (pièces GD1-1 à GD1-4).

QUESTION EN LITIGE

[8] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

[9] Le Tribunal précise que l'appel présenté par l'appelant porte uniquement sur la question du départ volontaire même si une décision en révision a aussi été rendue par la Commission au sujet de la répartition de la rémunération (pièces GD3-40 et GD3-41).

DROIT APPLICABLE

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

[11] 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.

[12] Les paragraphes 30(1) et 30(2) de la Loi prévoient les dispositions suivantes concernant une « exclusion » du bénéficiaire des prestations :

[...] (1) Le prestataire est exclu du bénéficiaire 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. (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.

[13] En ce qui concerne l'imposition d'une « inadmissibilité », dans le cas d'une « perte d'emploi anticipée », l'article 33 de la Loi prévoit que :

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

PREUVE

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

- a) Un relevé d'emploi, en date du 17 juin 2014, indique que l'appelant a travaillé pour l'employeur Le Capitole de Québec inc., du 17 mai 2013 au 23 août 2013 inclusivement et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur après y avoir effectué un départ volontaire (pièce GD3-18) ;
- b) Dans un document en date du 1er octobre 2014, intitulé « *Request for Payroll Information – Demande de renseignements – Registres de paie* », l'employeur a déclaré que l'appelant lui a dit qu'il déménageait (pièces GD3-19 et GD3-20) ;
- c) Le 29 décembre 2014, la Commission a indiqué à l'appelant qu'elle croyait comprendre qu'il avait quitté volontairement son emploi chez l'employeur Le Capitole de Québec inc. La Commission a indiqué que, selon ses dossiers, l'appelant ne lui avait pas signalé ce départ volontaire et lui a demandé de remplir le formulaire qu'elle lui avait transmis, afin qu'il puisse donner des explications à cet effet (pièces GD3-21 à GD3-27) ;
- d) Dans deux documents intitulés « Détails sur l'avis de dette (DH009) », en date du 21 mars 2015 et reproduit le 3 août 2015, le montant total de la dette de l'appelant a été établi à 2 135,00 \$. Ces documents précisent que le montant du trop-payé en raison de l'exclusion imposée à l'appelant a été établi à 1 380,00 \$ (pièces GD3-32 et GD3-33) ;
- e) Le 2 juin 2015, l'employeur a déclaré que l'appelant avait été embauché pour l'été, mais qu'il n'y avait pas de date prévue de fin d'emploi puisque tout dépendait de l'achalandage. L'employeur a précisé que l'appelant ne serait pas demeuré à l'emploi à

temps plein, mais que celui-ci aurait peut-être continué à travailler à temps partiel, selon les besoins (pièce GD3-39) ;

- f) Le 19 novembre 2015, l'appelant a transmis au Tribunal une copie de la décision rendue par la Cour d'appel du Québec dans la cause *Fruits de mer Gascons Ltée c. Commission des normes du travail* (Cour d'appel du Québec, 15 mars 2004), dans le but de démontrer qu'il avait un contrat à durée déterminée avec l'employeur Le Capitole de Québec inc. (Restaurant Chez l'Autre), (pièces GD6-1 à GD6-11).

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

- a) L'appelant a rappelé les circonstances l'ayant amené à quitter volontairement l'emploi qu'il avait chez l'employeur Le Capitole de Québec inc. (Restaurant Chez l'Autre) le 23 août 2013, parce qu'il avait accepté d'occuper un emploi pour l'été et qu'il retournait aux études ;
- b) Il a indiqué qu'il allait faire parvenir de nouveaux documents au Tribunal concernant la notion de contrat à durée déterminée (décision *Fruits de mer Gascons Ltée c. Commission des normes du travail*, Cour d'appel du Québec, 15 mars 2004), (pièces GD6-1 à GD6-11).

ARGUMENTS DES PARTIES

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

- a) Il a soutenu qu'il avait un contrat à durée déterminée avec l'employeur et que l'exception prévue à l'article 33 de la Loi est applicable à son cas. Il a précisé que le contrat s'était fait verbalement avec son employeur. Il a souligné avoir travaillé dans plusieurs restaurants et que dans le domaine de la restauration, il n'y avait pas de contrat écrit. Il a affirmé qu'il n'avait pas besoin d'une date de fin d'emploi pour démontrer qu'il avait un contrat à durée déterminée. Il a souligné que dans ce domaine, d'après son expérience, la période estivale prenait fin à la fête du Travail et qu'en 2013, cet événement correspondait au 2 septembre 2013. Il a précisé que son emploi était un emploi à durée déterminée puisqu'il était certain qu'il allait déménager à X afin de

commencer ses études à la maîtrise et poursuivre ses recherches pour obtenir un poste d'avocat (pièces GD3-36 et GD3-37) ;

- b) Il a soutenu que son contrat avait ainsi débuté à son premier jour de travail, le 17 mai 2013 (pièce GD3-18) et qu'il devait se terminer le 2 septembre 2013 (fin de semaine de la fête du Travail) ;
- c) Il a expliqué qu'au moment de son embauche, de même que pour la fin de son emploi, il avait été en communication avec le directeur de la restauration, monsieur L. T. Il a affirmé qu'il s'était entendu avec celui-ci d'une date précise de début d'emploi et qu'il n'allait travailler, à titre de serveur, que pour l'été ou la durée de la période estivale, considérant qu'il allait déménager à X à la fin du mois d'août 2013 pour entreprendre son programme de maîtrise en droit. Il a précisé qu'il n'y avait pas eu de date précise de fin d'emploi qui avait été discuté avec son employeur au moment de son embauche. Il a affirmé qu'il n'avait pas été question que son emploi puisse continuer après la période estivale et que son employeur était au courant de cette situation. Il a souligné que l'intention des parties avait été claire à cet égard au moment de son embauche (pièces GD3-36 à GD3-38);
- d) Il a affirmé qu'à sa connaissance, l'employeur recherchait uniquement du personnel pour la période estivale et que c'était justement la disponibilité qu'il avait à offrir. L'appelant a souligné que son employeur savait qu'il irait étudier à X à la fin du mois d'août 2013, que ledit employeur savait aussi qu'il cherchait un emploi, à temps plein, à titre d'avocat et qu'il risquait de partir à tout moment s'il se trouvait quelque chose (pièces GD3-36 à GD3-38) ;
- e) Il a indiqué ne pas avoir discuté, au moment de son embauche, de la date de fin d'emploi parce que la question ne s'était pas posée, puisque tout le monde savait qu'il allait partir à la fin août 2013 (pièce GD3-38) ;
- f) Il a soutenu que malgré l'affirmation faite par l'employeur à cet effet, il n'avait jamais été question avec ledit employeur qu'il puisse continuer de travailler, à temps partiel ou d'une quelconque façon. Il a indiqué qu'il ne connaissait pas la personne qui avait fait

cette déclaration à la Commission (madame F. P.), qu'il ne lui avait jamais parlé et que son contrat n'avait pas été conclu avec celle-ci, mais avec monsieur L. T. Il a soutenu que les affirmations de madame F. P. étaient non pertinentes dans le cas présent (pièce GD3-39) ;

- g) Il a expliqué qu'il avait choisi de quitter son emploi le 23 août 2013 parce qu'il allait entreprendre son programme de maîtrise à l'Université de X à la fin du mois d'août 2013 et qu'il devait déménager. Il a mentionné qu'il ne savait pas à quel point cet élément était pertinent au dossier ;
- h) Il a expliqué avoir quitté volontairement son emploi à l'intérieur de la période de trois semaines ayant précédé la fin de son contrat de travail le 2 septembre 2013 ;
- i) Il a fait valoir qu'en vertu du paragraphe 33(1) de la Loi, il serait admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour avoir quitté volontairement son emploi, sans justification, trois semaines ou moins avant la fin de son contrat à durée déterminée. Il a souligné que cet aspect représentait son « meilleur motif » puisque c'était celui qui avait le « plus de chance de succès » pour son appel ;
- j) Il a soutenu qu'il était possible d'avoir un contrat à durée déterminée même s'il n'y avait pas de date précise de fin d'emploi au moment de l'embauche et que dans son cas, il avait été embauché pour la période estivale ;
- k) Il a fait valoir qu'un arrêt de la Cour d'appel du Québec indique qu'un travail saisonnier, sans date de fin précise, constitue un contrat à durée déterminée (*Fruits de mer Gascons Ltée c. Commission des normes du travail, Cour d'appel du Québec, 15 mars 2004*), (pièces GD6-1 à GD6-11) ;
- l) Il a souligné que dans cette décision (*Fruits de mer Gascons Ltée c. Commission des normes du travail, Cour d'appel du Québec, 15 mars 2004*), la Cour d'appel avait indiqué dans ce cas que : « [...] le travail saisonnier s'effectue en fonction d'un plan compris et accepté de tous. Il débute au printemps pour se terminer au cours de l'été de chaque année. Il s'agit de plusieurs contrats à durée déterminée qui se succèdent dans le temps, d'une année à l'autre, d'une saison à l'autre. » (paragraphe 23, *Fruits de mer*

Gascons Ltée c. Commission des normes du travail, Cour d'appel du Québec, 15 mars 2004), (pièces GD6-1 à GD6-11). Il a souligné que cette décision réfère à des contrats à durée déterminée sans qu'il n'y ait de dates précises de début et de fin d'emploi ;

- m) Il a mentionné que l'article 2086 du *Code civil* du Québec réfère à la notion de « contrat à durée déterminée ou indéterminée », mais qu'il fallait se référer à la jurisprudence afin de savoir si l'on était en présence d'un tel type de contrat ou non ;
- n) Il a expliqué qu'après avoir terminé son stage du Barreau (février 2013), il s'était inscrit à un programme de maîtrise en droit à l'Université de X et que ce programme avait commencé à la fin août 2013 ou juste un peu avant le début de septembre 2013. Il a précisé qu'il avait choisi la date du 23 août 2013 comme dernier jour de travail parce qu'il commençait ses études à la maîtrise dans les jours qui allaient suivre. Il a indiqué qu'il croyait qu'il était étudiant à temps plein, qu'il était inscrit à trois cours, mais qu'il ne se rappelait pas s'il avait, à ce moment, un statut d'étudiant à temps complet (pièces GD3-36 et GD3-37) ;
- o) Il a expliqué avoir entrepris des études dans le but de donner un plus à son profil et pour faciliter ses recherches pour obtenir un poste d'avocat. Il a précisé qu'il s'était inscrit à un programme de maîtrise, avant d'obtenir son emploi chez l'employeur Le Capitole de Québec inc., parce qu'à titre d'avocat, il voulait éviter d'être sans activité professionnelle pendant trop longtemps (pièce GD3-38) ;
- p) Il a également soutenu avoir quitté volontairement son emploi parce qu'il avait l'assurance raisonnable d'obtenir un autre emploi, dans un avenir immédiat, en déménageant à X. Il a souligné que son intention première était de trouver un emploi, à temps plein, soit à X ou à X. Il a précisé avoir commencé à travailler à titre d'avocat vers la fin du mois d'octobre 2013 et avoir poursuivi son programme de maîtrise en parallèle (pièces GD2-2 et GD3-36 à GD3-38) ;

- q) Il a fait valoir que, subsidiairement, il avait quitté son emploi afin de mieux être en mesure de trouver un emploi permanent et correspondant à sa profession (pièce GD2-2) ;
- r) Il a soutenu avoir été en tout temps, disponible à travailler à temps plein depuis février 2013. Il a souligné qu'entre février 2013 et octobre 2013, il était demeuré à la recherche d'un emploi à titre d'avocat, même lorsqu'il a travaillé à temps plein pour l'employeur et lorsqu'il était aux études (pièces GD3-36 et GD3-37).

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

- a) Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion lorsque le prestataire quitte volontairement son emploi sans motif valable. Le test à appliquer, en tenant compte de toutes les circonstances, est de savoir si le prestataire avait une solution raisonnable autre que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait (pièce GD4-2) ;
- b) Elle a expliqué que malgré les prétentions de l'appelant, elle considérait que celui-ci avait effectué un départ volontaire, puisque c'est lui-même qui a choisi la date de fin de son emploi. Elle a souligné que lorsque l'appelant a accepté son emploi, c'est lui qui a avisé l'employeur qu'il allait déménager à la fin de l'été. Elle a soutenu que puisqu'aucune date de fin d'emploi n'avait été déterminée, elle considérait que l'appelant aurait pu continuer à travailler s'il n'avait pas fait le choix de retourner à l'école dans une autre ville. La Commission a déterminé que c'était donc l'appelant qui avait pris l'initiative de mettre fin à son emploi, peu importe que l'employeur n'ait été avisé de cette situation, dès le début ou en cours de contrat (pièce GD4-2) ;
- c) Elle a soutenu que l'appelant n'était pas justifié de quitter son emploi le 23 août 2013, parce qu'il n'a pas réussi à épuiser toutes les solutions raisonnables avant de quitter cet emploi. Elle a fait valoir que, compte tenu de l'ensemble de la preuve, une solution raisonnable aurait été de ne pas faire le choix personnel de déménager ou de s'assurer d'avoir un emploi ailleurs avant de quitter celui qu'il occupait. La Commission a souligné que c'est l'appelant qui a choisi de changer de ville pour étudier et qu'il s'agissait d'une décision personnelle, que l'ensemble des cotisants au fonds de

l'assurance-emploi n'avait pas à assumer. Elle a indiqué que bien que l'appelant ait évoqué dans sa lettre d'appel au Tribunal qu'il avait l'assurance d'un autre emploi dans un avenir immédiat en déménageant, cette information n'était pas exacte. Elle a souligné que l'appelant lui avait indiqué qu'il recherchait un emploi à temps plein dans son domaine depuis février 2013, qu'il avait quitté son emploi à X pour reprendre ses études en septembre 2013, de même que pour poursuivre sa recherche d'un poste d'avocat et qu'il avait déniché le poste qu'il occupe toujours à ce jour, vers la fin octobre 2013 (pièce GD3-37). La Commission a précisé qu'elle ne pouvait pas considérer que l'appelant avait, au moment de son départ de X, le 23 août 2013, l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat puisque ce n'est que vers la fin octobre 2013 qu'il a trouvé cet emploi, soit environ deux mois après avoir effectué son départ volontaire. Elle a conclu que l'appelant n'a pas réussi à prouver qu'il était justifié de quitter son emploi au sens de la Loi (pièce GD4-3).

ANALYSE

[18] 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, la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a fait le rappel suivant : « 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. ».

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

[20] 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 tes (sic) [des] 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.

[21] La Cour a aussi 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 à ce moment-là (**White, 2011 CAF 190**).

[22] Dans la cause **Beaulieu (2008 CAF 133 – A-465-07)**, la Cour a fait le rappel suivant :

[...] Il suffit de rappeler la jurisprudence de notre Cour applicable en l'espèce. Dans **Canada (Procureure générale) c. Martel**, [1994] A.C.F. no 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. no 836 (C.A.F.) (QL); **Canada (Procureur général) c. Barnett**, [1996] A.C.F. no 1289 (C.A.F.) (QL); **Canada (Procureure générale) c. Bois**, 2001 CAF 175, [2001] A.C.F. no 878 (C.A.F.) (QL); **Canada c. Wall**, 2002 CAF 283, [2002] A.C.F. no 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. no 1655 (C.A.F.) (QL); **Canada (Procureur général) c. Connell**, 2003 CAF 144, [2003] A.C.F. no 1147 (C.A.F.) (QL); **Canada (Procureur général) c. Bédard**, 2004 CAF 21, [2004] A.C.F. no 270 (C.A.F.) (QL); **Canada (Procureur général) c. Caron**, 2007 CAF 204, [2007] A.C.F. no 754 (C.A.F.) (QL)).

[23] Dans l'affaire **Gauthier (2006 CAF 40 - A-552-03)**, la Cour a déclaré :

La jurisprudence de cette Cour est à la fois claire et constante. L'abandon volontaire d'un emploi pour retourner aux études, sauf les programmes d'études autorisés par la Commission de l'emploi, est une cause d'exclusion des bénéfices de prestations de l'assurance-emploi en vertu des articles 29 et 30 de la **Loi sur l'assurance-emploi**, L.C. 1996, ch. 23 (Loi) : voir les affaires **Procureur général du Canada c. Bédard**, 2004 CAF 21; **Canada (Procureur général) c. Laughland**, 2003 CAF 129; **Canada (Procureure générale) c. Lessard**, 2002 CAF 469.

[24] Un prestataire est justifié de quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, dont celles énumérées au paragraphe 29c) de la Loi, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[25] Dans le cas présent, le Tribunal considère que la décision prise par l'appelant de quitter l'emploi qu'il occupait chez l'employeur Le Capitole de Québec inc. ne peut être considérée, compte tenu de toutes les circonstances, comme la seule solution raisonnable dans cette situation (*White*, 2011 CAF 190, *Rena-Astronomo*, A-141-97, *Tanguay*, A-1458-84, *Peace*, 2004 CAF 56, *Landry*, A-1210-92, *Beaulieu*, 2008 CAF 133, *Gauthier*, 2006 CAF 40).

[26] Une solution raisonnable au sens de la Loi aurait été que l'appelant continue d'occuper l'emploi qu'il avait chez l'employeur en attendant de trouver un autre emploi correspondant mieux à ses intérêts ou à sa formation.

[27] Le Tribunal considère que l'appelant avait la possibilité de poursuivre l'emploi qu'il avait chez l'employeur, mais qu'il a lui-même pris l'initiative de mettre fin à cet emploi.

Cours de formation

[28] La preuve démontre que l'intention de l'appelant était de commencer son programme de maîtrise à l'Université de X et que c'est essentiellement la raison pour laquelle celui-ci a quitté volontairement l'emploi qu'il avait le 23 août 2013.

[29] Lors de l'audience, l'appelant a fait valoir que sa situation devait être analysée sous l'angle d'une « fin de son contrat de travail [...] à durée déterminée », au sens de l'alinéa 33(1)a) de la Loi. Il a souligné qu'il s'agissait de son « meilleur motif » puisque c'était celui qui avait le « plus de chance de succès » et s'est interrogé sur la pertinence d'analyser son départ volontaire en fonction de la décision qu'il a prise d'entreprendre un programme de formation.

[30] Toutefois, le Tribunal considère que la décision que l'appelant a prise d'effectuer un retour aux études représente un élément fondamental à prendre en considération pour évaluer si le départ volontaire de l'appelant était justifié au sens de la Loi. Il s'agit d'une circonstance qui ne peut être écartée de l'analyse.

[31] Le Tribunal précise aussi que l'abandon volontaire d'un emploi pour retourner aux études, sauf les programmes d'études autorisés par la Commission, est une cause d'exclusion des bénéficiaires de prestations de l'assurance-emploi en vertu des articles 29 et 30 de la Loi (**Beaulieu, 2008 CAF 133, Gauthier, 2006 CAF 40**).

[32] Dans le cas présent, rien n'indique qu'il s'agissait d'un cours ou d'un programme vers lequel l'appelant avait été « dirigé par la Commission ou l'autorité qu'elle peut désigner » en vertu de l'article 25 de la Loi. Il ne s'agissait pas d'une formation recommandée ou dirigée par *Emploi-Québec*, l'autorité compétente, désignée en la matière.

[33] Cette situation fait en sorte que le départ volontaire de l'appelant ne peut être justifié au sens de la Loi (**Beaulieu, 2008 CAF 133, Gauthier, 2006 CAF 40**).

[34] Bien que la décision de l'appelant de quitter son emploi puisse être appuyée par un excellent motif, celui-ci ne permet pas de justifier son départ volontaire au sens de la Loi (**Beaulieu, 2008 CAF 133, Gauthier, 2006 CAF 40**).

Assurance raisonnable d'un autre emploi

[35] L'appelant n'a pas démontré qu'avant d'effectuer son départ volontaire, il avait obtenu l'« assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat », tel prévu à l'alinéa 29c)(vi) de la Loi.

[36] Dans son Avis d'appel, l'appelant a soutenu qu'il avait quitté volontairement son emploi parce qu'il avait obtenu l'assurance raisonnable d'un autre emploi, dans un avenir immédiat, en déménageant à X (pièce GD2-2). Il a aussi souligné que son intention première était de trouver un emploi, à temps plein, soit à X ou à X, qu'il était demeuré disponible à travailler et qu'il avait été à la recherche d'un emploi dans son domaine de formation, pendant la période où il avait travaillé chez l'employeur.

[37] La preuve indique que l'appelant a obtenu un poste d'avocat vers la fin du mois d'octobre 2013, soit environ deux mois après avoir quitté volontairement l'emploi qu'il avait chez l'employeur.

Fin de contrat et article 33 de la Loi

[38] L'appelant a soutenu qu'il avait un contrat à durée déterminée avec son employeur et qu'il avait quitté volontairement son emploi, le 23 août 2013, soit moins de trois semaines avant la date de fin de son emploi prévue le 2 septembre 2013. L'appelant a précisé que cette date correspondait à la fin de la période estivale et qu'il avait convenu avec son employeur, au moment de son embauche, qu'il ne travaillerait qu'au cours de cette période. Il a fait valoir que les dispositions prévues à l'article 33 de la Loi étaient applicables à son cas.

[39] Le Tribunal considère que le travail de l'appelant chez l'employeur ne s'est pas effectué dans le cadre d'un contrat de travail « à durée déterminée », en vertu de l'alinéa 33(1)a de la Loi.

[40] L'article 33 de la Loi prévoit les dispositions spécifiques suivantes :

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

[41] Malgré les motifs invoqués par l'appelant, celui-ci ne peut se prévaloir de l'exception prévue à l'article 33 de la Loi pouvant faire en sorte de limiter son inadmissibilité au bénéfice des prestations à la période de trois semaines ayant précédé la « fin de son contrat de travail [...] à durée déterminée », au sens de l'alinéa 33(1)a de la Loi.

[42] L'appelant n'a pas démontré qu'il avait un contrat de travail à durée déterminée avec son employeur ni que la « fin de son contrat » pouvait être établie au 2 septembre 2013.

[43] Dans ce contexte, le départ volontaire effectué par l'appelant, le 23 août 2013, ne peut s'inscrire dans la période de trois semaines ayant précédé la « fin de son contrat de travail » que ledit appelant a établi, de son propre chef, au 2 septembre 2013.

[44] Le Tribunal considère que les versions de l'appelant et de l'employeur sont contradictoires relativement à l'existence d'un contrat de travail à durée déterminée, dont la fin était prévue le 2 septembre 2013.

[45] Il ressort de la preuve présentée que l'appelant a lui-même choisi la date à laquelle il quitterait son emploi, soit le 23 août 2013, afin d'entreprendre des études à X. La preuve indique également que c'est l'appelant qui a avisé l'employeur de cette situation et qu'il allait déménager à la fin de l'été afin d'effectuer un retour aux études.

[46] L'appelant a soutenu qu'il avait convenu avec son employeur, lors de son embauche, qu'il n'allait travailler que pour la durée de la période estivale, que celui-ci savait qu'il retournerait aux études en septembre 2013 ou qu'il pouvait quitter son emploi, à tout moment, s'il trouvait un emploi relié à son domaine de formation.

[47] L'appelant a aussi spécifié qu'il n'avait pas discuté, au moment d'être embauché, d'une date précise de fin d'emploi, puisque tout le monde savait qu'il allait quitter son emploi à la fin du mois d'août 2013 (pièce GD3-38).

[48] De son côté, l'employeur a clairement indiqué qu'il n'y avait pas de date prévue de fin d'emploi pour l'appelant, même si celui-ci avait été embauché pour l'été et que tout dépendait de l'achalandage de l'établissement où ledit appelant travaillait. L'employeur a précisé que l'appelant aurait peut-être pu continuer de travailler à temps partiel, selon les besoins (pièce GD3-39).

[49] Sur cet aspect, l'appelant a souligné, lors de l'audience, que les déclarations de l'employeur provenaient d'une personne qu'il ne connaissait pas et qu'il n'avait pas rencontrée lors de son embauche et que ces déclarations étaient non pertinentes. Le Tribunal est d'avis que même si l'appelant a mentionné ne pas connaître la représentante de l'employeur, tout indique que les déclarations que celle-ci a faites à la Commission reflètent la position dudit employeur dans le cas présent.

[50] Le Tribunal considère comme plus crédible l'explication donnée par l'employeur indiquant qu'il n'y avait pas de date de fin d'emploi spécifiquement prévue pour l'appelant et que celui-ci aurait pu continuer de travailler.

[51] Le Tribunal est d'avis qu'en faisant valoir, lors de l'audience, qu'il avait un « contrat à durée déterminée » dont la date de fin avait été établie au 2 septembre 2013, l'appelant a plutôt tenté de bonifier sa situation dans le but de justifier son départ volontaire.

[52] Le Tribunal souligne que les explications données par l'appelant ont clairement démontré qu'il avait effectué un départ volontaire parce qu'il avait décidé d'effectuer un retour aux études, qu'il avait déménagé à X pour cette raison ou encore, parce qu'il avait obtenu l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat.

[53] L'appelant a lui-même spécifié que lors de son embauche, il n'avait pas été question avec l'employeur d'une date précise de fin d'emploi (pièce GD3-38).

[54] L'appelant n'a fourni aucun élément de preuve tangible pouvant démontrer qu'il avait un « contrat à durée déterminée » avec l'employeur et la date à laquelle ce contrat aurait pris fin.

[55] La référence faite par l'appelant à la décision de la Cour d'appel du Québec dans la cause *Fruits de mer Gascons Ltée c. Commission des normes du travail (Cour d'appel du Québec, 15 mars 2004)* ne permet pas de soutenir l'affirmation de celui-ci selon laquelle, il avait un « contrat à durée déterminée ». Ce document ne fait qu'énoncer l'existence, pour des travailleurs, de contrats à durée déterminée, sans définir ce type de contrat. De la même manière l'article 2086 du *Code civil* du Québec auquel l'appelant a également fait référence, ne fait que mentionner qu'un « contrat de travail est à durée déterminée ou indéterminée ».

[56] L'inadmissibilité au bénéfice des prestations ne peut être limitée à la période ayant précédé la fin prévue du contrat de travail de l'appelant, soit le 2 septembre 2013 puisque l'existence d'un tel type de contrat n'a pas été démontrée.

[57] L'exception prévue à l'article 33 de la Loi n'est pas applicable au cas présent.

[58] L'exclusion de l'appelant du bénéfice des prestations s'appuie sur le paragraphe 30(1) de la Loi qui prévoit que :

[...] (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.

[59] S'appuyant sur la jurisprudence mentionnée plus haut, 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 Le Capitole de Québec inc. L'appelant aurait pu continuer d'occuper l'emploi qu'il avait chez cet employeur ou s'assurer d'obtenir un autre emploi avant d'effectuer son départ volontaire (*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, Gauthier, 2006 CAF 40*).

[60] 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.

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

CONCLUSION

[62] L'appel est rejeté.

Normand Morin
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi