



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *R. F. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 153

Numéro des dossiers du Tribunal : GE-16-1514 et GE-16-1515

ENTRE :

**R. F.**

Appelant

et

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

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 20 octobre 2016

DATE DE LA DÉCISION : 19 décembre 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

[1] L'appelant, monsieur R. F., était présent lors de l'audience tenue par vidéoconférence le 20 octobre 2016. Il était représenté par monsieur Yvan Bousquet du Mouvement Action-Chômage de Saint-Hyacinthe.

### INTRODUCTION

[2] Le 9 janvier 2016, l'appelant a présenté une demande de prestations ayant pris effet le 20 décembre 2015. Il a déclaré avoir travaillé pour l'employeur M. R. entrepreneur électricien jusqu'au 18 décembre 2015 inclusivement (pièces GD3-3 à GD3-11 du dossier GE-16-1515).

[3] Le 17 février 2016, l'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a avisé l'appelant qu'il n'avait pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 20 décembre 2015, car il a cessé de travailler pour l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), le 23 août 2015, en raison de son inconduite. La Commission a précisé que pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi, après avoir perdu son emploi en raison de son inconduite, il devait accumuler le minimum d'heures requises provenant d'un emploi assurable (pièces GD3-20 et GD3-21 du dossier GE-16-1514 et pièces GD3-17 et GD3-18 du dossier GE-16-1515).

[4] Le 4 mars 2016, l'appelant a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-22 à GD3-24 du dossier GE-16-1514 et pièces GD3-19 à GD3-21 du dossier GE-16-1515).

[5] Le 6 avril 2016, la Commission a avisé l'appelant qu'elle avait remplacé la décision rendue à son endroit en date du 10 février 2016, par une nouvelle décision. La Commission lui a indiqué qu'elle considérait qu'il avait quitté son emploi chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) sans motif valable (pièces GD3-45 et GD3-46 du dossier GE-16-1514).

[6] Le 6 avril 2016, la Commission a avisé l'appelant qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit le 17 février 2016 concernant l'établissement de sa période de prestations. La Commission a indiqué à l'appelant que pour avoir droit aux prestations régulières, après avoir quitté volontairement son emploi sans motif valable, il devait accumuler le minimum d'heures d'emploi assurables requises. La Commission a précisé à l'appelant qu'il avait accumulé 484 heures d'emploi assurables, alors qu'il lui fallait 665 heures assurables pour avoir droit à des prestations (pièces GD3-22 et GD3-23 du dossier GE-16-1515).

[7] Le 14 avril 2016, l'appelant, représenté par monsieur Yvan Bousquet du Mouvement Action-Chômage de Saint-Hyacinthe, a présenté un Avis d'appel auprès de la Section de l'assurance-emploi de la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal ») (pièces GD2-1 à GD2-7 des dossiers GE-16-1514 et GE-16-1515).

[8] Le 15 avril 2016, le Tribunal a informé l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) que s'il voulait être ajouté à titre de « personne mise en cause » dans le présent dossier, il devait déposer une demande à cet effet auprès du Tribunal, au plus tard le 2 mai 2016 (pièces GD5-1 et GD5-2 du dossier GE-16-1514). L'employeur n'a pas donné suite à cette lettre.

[9] Le 8 juin 2016, le représentant a informé le Tribunal qu'il n'allait pas être disponible pour accompagner l'appelant au cours des périodes suivantes : 28 juillet 2016 au 1<sup>er</sup> août 2016 et du 18 au 29 août 2016 inclusivement (pièces GD6-1 à GD6-3 des dossiers GE-16-1514 et pièces GD5-1 et GD5-2 du dossier GE-16-1515).

[10] Le 30 juin 2016, le représentant de l'appelant a informé le Tribunal qu'une correction devait être apportée à l'adresse de l'appelant (pièces GD6-1 et GD6-2 du dossier GE-16-1514).

[11] Le 15 juillet 2016, le Tribunal a informé l'appelant et son représentant qu'il avait joint les appels portant les numéros GE-16-1514 et GE-16-1515, en vertu de l'article 13 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, puisque ces appels « soulèvent des questions de droit ou de fait qui leur sont communes » et que cette mesure « ne risque pas de causer d'injustice aux parties » (pièces GD7-1 et GD7-2 du dossier GE-16-1514 et pièces GD6-1 et GD6-2 du dossier GE-16-1515).

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

- a) Le fait que l'appelant ou d'autres parties sont représentées ;
- 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.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

[13] Le Tribunal doit déterminer si l'appel de la décision de la Commission est fondé à l'égard des deux litiges suivants :

- a) L'imposition à l'appelant, d'une exclusion 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, en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») ;
- b) Le nombre d'heures d'emploi assurables accumulées par l'appelant, depuis qu'il a quitté volontairement son emploi, sans justification, afin d'être en mesure de remplir les conditions requises pour recevoir des prestations, en vertu de l'article 7 ou 7.1 de la Loi.

### **PREUVE**

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

- a) Le 13 août 2015, l'appelant a présenté une demande renouvelée de prestations ayant pris effet le 19 juillet 2015. Il a déclaré avoir travaillé pour l'employeur Dépôtcom inc., du 3 août 2015 au 13 août 2015 (pièces GD3-3 à GD3-13 du dossier GE-16-1514) ;
- b) Un relevé d'emploi, en date du 9 mars 2015, indique que l'appelant a travaillé à titre d'« électricien » pour l'employeur Dépôtcom inc., du 5 janvier 2015 au 27 février 2015 inclusivement, et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail (code A – manque de travail / fin de saison ou de contrat). Le relevé indique

que l'appelant a effectué 313 heures assurables au cours de la période indiquée (pièce GD3-12 du dossier GE-16-1515) ;

- c) Un relevé d'emploi, en date du 15 septembre 2015, indique que l'appelant a travaillé à titre d'« électricien » pour l'employeur Dépôtcom inc., du 23 mars 2015 au 11 septembre 2015 inclusivement, et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail (code A – manque de travail / fin de saison ou de contrat). Le relevé indique que l'appelant a effectué 828 heures assurables au cours de la période indiquée (pièce GD3-15 du dossier GE-16-1514 ou pièce GD3-13 du dossier GE-16-1515) ;
- d) Un relevé d'emploi, en date du 23 novembre 2015, indique que l'appelant a travaillé à titre de « serveur(euse) » pour l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), du 20 juin 2015 au 29 août 2015 inclusivement, et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un congédiement (code M – congédiement). Le relevé indique que l'appelant a effectué 41 heures assurables au cours de la période indiquée (pièce GD3-14 des dossiers GE-16-1514 et GE-16-1515) ;
- e) Un relevé d'emploi, en date du 20 décembre 2015, indique que l'appelant a travaillé à titre d'« apprenti électricien » pour l'employeur Mi. R. entrepreneur électricien, du 6 octobre 2015 au 18 décembre 2015 inclusivement, et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail (code A – manque de travail / fin de saison ou de contrat). Le relevé indique que l'appelant a effectué 416 heures assurables au cours de la période indiquée (pièce GD3-15 du dossier GE-16-1515) ;
- f) Le 27 janvier 2016, l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) a expliqué avoir congédié l'appelant parce qu'il ne se présentait pas au travail. Il a précisé que l'appelant l'appelait à la dernière minute pour l'informer qu'il n'allait pas rentrer au travail. Cette situation ne lui donnait pas suffisamment de temps pour trouver une autre personne pour remplacer l'appelant (pièces GD3-16 et GD3-17 du dossier GE-16-1514) ;
- g) Le 5 février 2016 (pièce GD4-1 du dossier GE-16-1514), l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) a déclaré avoir congédié l'appelant parce qu'il ne l'a pas avisé

de ses absences. Il a expliqué que l'appelant ne s'était pas présenté au travail les 1<sup>er</sup> et 2 août 2015, tel que prévu à l'horaire de travail. L'employeur a expliqué que l'appelant n'effectuait pas de gros quarts de travail, que c'était ce qu'il voulait, et qu'il ne le rappelait pas, malgré les messages qu'il lui laissait. L'employeur a précisé qu'après avoir laissé un message à l'appelant le 30 août 2015, auquel ce dernier n'a pas donné suite, il a mis fin à son emploi. Il a indiqué que l'appelant lui a mentionné qu'il ne travaillait pas suffisamment d'heures et qu'il ne s'agissait pas de son emploi principal. L'employeur a déclaré que les autres employés lui ont mentionné que l'appelant n'était pas en mesure de se présenter au travail étant donné qu'il avait trop pris de boissons alcoolisées (pièces GD3-18 et GD3-19 du dossier GE-16-1514) ;

- h) Le 31 mars 2016, l'employeur Dépôtcom inc. a déclaré que les employés ne travaillent jamais les fins de semaine et que s'il y a des urgences, c'est le propriétaire de l'entreprise qui s'en occupe. L'employeur a indiqué que le manque de travail du début de septembre 2015 était prévu depuis quelques semaines et que l'appelant en avait été avisé (pièce GD3-26 du dossier GE-16-1514) ;
- i) Le 1<sup>er</sup> avril 2016, l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) a expliqué que l'appelant a été congédié en raison de ses absences non motivées. L'employeur a précisé que la première fois que l'appelant s'est absenté du travail, il a déclaré qu'il était malade. L'appelant a alors été cédulé pour travailler une autre journée, mais il ne s'est pas présenté et n'a pas avisé l'employeur non plus. L'employeur a indiqué avoir tenté de rejoindre l'appelant, sans succès. Celui-ci avait communiqué avec lui deux ou trois jours plus tard en affirmant qu'il avait mal au doigt. L'employeur a déclaré avoir dit à l'appelant qu'il devait avoir un motif d'absence valable sans quoi, il risquait de perdre son emploi. L'employeur a indiqué que la dernière journée au cours de laquelle l'appelant devait travailler, il ne s'est pas présenté, n'a pas téléphoné et n'a pas donné de suite aux appels qu'il lui avait faits. L'employeur a mentionné qu'il n'avait pas les dates des journées d'absence de l'appelant (pièce GD3-27 du dossier GE-16-1514) ;
- j) Le 1<sup>er</sup> avril 2016, l'employeur Dépôtcom inc. a déclaré que l'appelant n'a jamais travaillé le samedi au cours de la période du 3 août 2015 au 11 septembre 2015.

L'employeur a souligné que dans un courriel qu'il lui a transmis le 8 septembre 2015, ce dernier a indiqué qu'il savait qu'il allait être en chômage (pièces GD3-29 à GD3-44 du dossier GE-16-1514) ;

- k) Le 1<sup>er</sup> avril 2016, l'employeur Dépôtcom inc. a transmis à la Commission une copie des documents suivants :
  - i. Relevés de temps de travail (feuilles de temps) et courriels que l'appelant a transmis à l'employeur Dépôtcom inc. les 10 août 2015, 17 août 2015, 23 août 2015, 27 août 2015, 8 septembre 2015, 14 septembre 2015, indiquant qu'il a travaillé chez cet employeur aux périodes suivantes : lundi 3 août 2015 au vendredi 7 août 2015, lundi 10 août 2015 au vendredi 14 août 2015, lundi 17 août 2015 au vendredi 21 août 2015, lundi 24 août 2015 au jeudi 27 août 2015, lundi 31 août 2015 au jeudi 3 septembre 2015 et mercredi 9 septembre 2015 au vendredi 11 septembre 2015 (pièces GD3-30 à GD3-34 et GD3-36 à GD3-43 du dossier GE-16-1514) ;
  - ii. Courriel de l'appelant adressé à l'employeur Dépôtcom inc. en date du 8 septembre 2015 indiquant qu'il allait être en chômage (pièce GD3-35 du dossier GE-16-1514).
- l) Un document intitulé « Taux de chômage par région économique de l'assurance-emploi, données désaisonnalisées (moyenne mobile de 3 mois) » indique que le taux de chômage dans la région économique de la Montérégie (région 15) était de 6,5 % au cours de la période échelonnée du 6 décembre 2015 au 9 janvier 2016 (pièce GD3-24 du dossier GE-16-1515) ;
- m) Le 21 octobre 2016, le représentant de l'appelant a transmis au Tribunal une copie des documents suivants :
  - i. Résumé du témoignage présenté par l'appelant lors de l'audience tenue le 20 octobre 2016, argumentation du représentant et jurisprudence (pièces GD8-2 à GD8-8 du dossier GE-16-1514 et pièces GD7-2 à GD7-8 du dossier GE-16-1515) :

- ii. Feuille de temps indiquant les heures de travail réalisées par l'appelant chez l'employeur Dépôtcom inc. pour la semaine s'étant terminée le 22 novembre 2014. Ce document indique que des heures de travail ont été effectuées du lundi au samedi inclusivement (pièce GD8-9 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-9 du dossier GE-16-1515) ;
- iii. Courriel de l'employeur Dépôtcom inc. adressé à l'appelant en date du 8 septembre 2015 indiquant qu'il n'allait pas lui faire de cessation d'emploi (pièce GD8-10 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-10 du dossier GE-16-1515) ;
- iv. Courriel de l'appelant adressé à l'employeur Dépôtcom inc. en date du 8 septembre 2015 indiquant qu'il allait « être sur le chômage » (pièce GD3-35 ou GD8-11 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-11 du dossier GE-16-1515).

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

- a) L'appelant a rappelé les principaux éléments au dossier et les circonstances l'ayant amené à quitter volontairement son emploi chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), dans le but de démontrer que son départ volontaire était justifié au sens de la Loi ;
- b) Le représentant a indiqué qu'il allait transmettre de nouveaux documents au Tribunal après la tenue de l'audience (pièces GD8-1 à GD8-11 du dossier GE-16-1514 et pièces GD7-1 à GD7-11 du dossier GE-16-1515).

## **ARGUMENTS DES PARTIES**

[16] L'appelant et son représentant ont présenté les observations et les arguments suivants :

- a) L'appelant a expliqué que l'emploi qu'il a occupé chez l'employeur Dépôtcom inc. à compter du 23 mars 2015 était son emploi régulier. Il a précisé avoir donné la priorité à cet employeur, car il s'agissait d'un emploi à temps plein (pièce GD3-25 du dossier GE-16-1514 et pièce GD3-15 du dossier GE-16-1515) ;

- b) Il a fait valoir que lorsqu'il a quitté volontairement l'emploi qu'il avait chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), le manque de travail n'avait pas été prévu chez l'employeur Dépôtcom inc. L'appelant a précisé qu'il y a eu une diminution du travail, mais que l'employeur lui a dit que le travail allait reprendre rapidement (pièces GD3-25 et GD3-28 du dossier GE-16-1514) ;
- c) L'appelant a affirmé que l'employeur Dépôtcom inc. lui a annoncé au début du mois d'août 2015 soit, quelques semaines avant qu'il ne quitte volontairement l'emploi qu'il occupait chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), qu'il allait obtenir un nouveau contrat qui allait débiter à la mi-septembre 2015, et qui allait demander beaucoup d'heures de travail. Il a spécifié qu'il avait ainsi été prévu qu'il fasse au moins six jours de travail par semaine, en incluant la journée du samedi. L'appelant a expliqué qu'en quittant volontairement l'emploi qu'il avait occupé chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), il a voulu répondre à l'exigence de l'employeur Dépôtcom inc. et lui donner la priorité (pièces GD3-22 à GD3-25 et GD3-28 du dossier GE-16-1514) ;
- d) Il a précisé avoir appris le 8 septembre 2015 qu'il allait être mis à pied, comme l'indique le courriel qu'il a transmis à l'employeur cette journée-là (pièce GD3-35 du dossier GE-15-1514) ;
- e) L'appelant a expliqué que l'employeur lui a indiqué, dans un courriel qui lui a été adressé en date du 8 septembre 2015, qu'il n'allait pas recevoir de cessation d'emploi. Il a souligné que l'employeur lui a précisé que sa période d'arrêt de travail allait être de trop courte durée (pièce GD8-10 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-10 du dossier GE-16-1515) ;
- f) Il a déclaré avoir occasionnellement travaillé le samedi pour l'employeur Dépôtcom inc., malgré l'affirmation contraire faite par cet employeur. L'appelant a affirmé avoir travaillé chez cet employeur un samedi au cours du mois d'août 2015 afin de pouvoir terminer un contrat important. Il a aussi indiqué avoir retrouvé une feuille de temps en date du 22 novembre 2014 et démontrant qu'il avait travaillé un samedi en novembre 2014 pour cet employeur (pièces GD3-22 à GD3-25, GD3-28 et GD8-9 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-9 du dossier GE-16-1515) ;

- g) L'appelant a expliqué que le temps de travail réalisé le samedi n'apparaît pas sur les feuilles de temps de l'employeur Dépôtcom inc. parce qu'après avoir accompli 40 heures de travail, l'employeur aurait dû payer les employés à « temps double ». Il a précisé que les heures de travail accomplies le samedi n'étaient pas rémunérées de cette manière, mais qu'elles étaient plutôt accumulées pour être reportées sur une autre journée de la semaine ou qu'elles étaient utilisées pour prendre des congés ;
- h) Il a expliqué que lorsqu'il a travaillé pour l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) au cours de la période du 20 juin 2015 au 29 août 2015, il s'agissait d'un emploi sur appel qu'il occupait les fins de semaine. Il a spécifié avoir travaillé environ 14 heures par mois au cours de sa période d'emploi soit, 17,56 heures en juin 2015, 12,14 heures en juillet 2015 et 11,29 heures en août 2015. Il a expliqué qu'il travaillait sur la terrasse de l'établissement à titre de serveur, et que lorsqu'il ne faisait pas beau, il ne se posait pas la question pour savoir s'il allait se présenter au travail : il n'y allait pas. Il a expliqué que lorsqu'il a travaillé pour cet employeur, il avait été le dernier rentré, pour effectuer du dépannage au cours de l'été. L'appelant a affirmé que cette situation avait fait en sorte que l'employeur pouvait lui couper des heures au cours de sa journée de travail, s'il n'y avait pas suffisamment de clients sur la terrasse et qu'il retournait alors chez lui. Il a souligné que lorsque cette situation se produisait, il ne valait pas vraiment la peine de se déplacer pour aller travailler à cet endroit, car cela lui coûtait aussi cher que ce qu'il pouvait gagner. Il a précisé avoir démissionné le 29 août 2015 et en avoir avisé l'employeur par téléphone. L'appelant a indiqué qu'il ne travaillait pas suffisamment d'heures chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) et que de toute façon, il n'avait pas besoin de ce travail, car il en avait déjà un autre. Il a spécifié ne jamais avoir été avisé par cet employeur qu'à sa prochaine absence, il allait être congédié (pièces GD3-14 et GD3-25 du dossier GE-15-1514 et pièce GD3-16 du dossier GE-16-1515) ;
- i) L'appelant a expliqué avoir conservé l'emploi d'électricien qu'il occupait à raison de 40 heures par semaine, mais que pendant l'hiver, il y a des semaines plus tranquilles dans le domaine de la construction. Il a fait valoir qu'il ne voyait aucunement comment il pourrait être pénalisé pour avoir essayé de travailler un peu plus que la moyenne.

L'appelant a spécifié ne pas avoir quitté l'emploi qu'il avait chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) pour obtenir des prestations (pièces GD3-22 à GD3-24 du dossier GE-16-1514) ;

- j) Il a expliqué avoir repris l'emploi qu'il avait chez l'employeur Dépôtcom inc. le 4 janvier 2016, après avoir été en congé pendant la période des fêtes. Le 27 janvier 2016, après avoir été informé par un agent de la Commission que si son départ volontaire n'était pas justifié au sens de la Loi, il allait par la suite devoir accumuler assez d'heures pour se qualifier à l'assurance emploi. L'appelant a indiqué qu'il n'y avait pas de problème, car il travaillait de 40 à 50 heures par semaine, et qu'il voulait juste faire ses deux semaines d'attente (pièce GD3-16 du dossier GE-16-1515) ;
- k) Le représentant a fait valoir que l'emploi occupé par l'appelant, à titre d'électricien chez l'employeur Dépôtcom inc., à compter du 23 mars 2015, était son emploi régulier. Il a expliqué que l'appelant a aussi occupé un emploi occasionnel, sur appel, au cours de la période du 20 juin 2015 au 29 août 2015 pour l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X). Le représentant a indiqué que l'appelant a effectué 17,56 heures en juin 2015, 12,14 heures en juillet 2015 et 11,29 heures en août 2015 chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X). Il a souligné que l'appelant n'avait tiré que très peu de revenus de son emploi, chez cet employeur (pièce GD8-2 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-2 du dossier GE-16-1515) ;
- l) Le représentant a fait valoir que contrairement à l'affirmation faite par la Commission, l'appelant ne savait pas qu'il allait être licencié le 11 septembre 2015 chez l'employeur Dépôtcom inc. (pièce GD3-15 du dossier GE-16-1514), lorsqu'il a quitté volontairement son emploi l'emploi chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), le 29 août 2015 (pièce GD8-2 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-2 du dossier GE-16-1515) ;
- m) Le représentant a fait valoir qu'au contraire, l'employeur Dépôtcom inc. avait signifié à l'appelant de se préparer à faire davantage d'heures de travail à la suite de l'obtention d'un gros contrat, mais que ce contrat ne s'est pas réalisé. Le représentant a souligné que l'appelant a agi de façon responsable en avisant l'employeur 9303-1672 Québec

inc. (Bistro X) qu'il n'allait plus être disponible pour travailler à compter de septembre 2015 (pièce GD8-2 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-2 du dossier GE-16-1515) ;

- n) Il a indiqué que l'appelant a appris le 8 septembre 2015 qu'il allait être mis à pied, tel que l'indique son courriel transmis à l'employeur Dépôtcom inc., le même jour (pièce GD3-35 du dossier GE-16-1514 ou pièce GD7-11 des dossiers GE-16-1514 et GE-16-151). Le représentant a souligné que le court laps de temps entre le moment du départ volontaire de l'appelant (le ou vers le 29 août 2015) n'avait rien à voir avec le jour où ce dernier a appris qu'il allait être mis à pied chez l'employeur Dépôtcom inc. (pièces GD8-2 et GD8-3 du dossier GE-16-1514 et pièces GD7-2 et GD7-3 du dossier GE-16-1515) ;
- o) Le représentant a soutenu que l'employeur a indiqué à l'appelant, dans un courriel qu'il lui a transmis le 8 septembre 2015, qu'il n'allait pas lui fournir de cessation d'emploi parce qu'il n'allait pas être mis à pied pour suffisamment longtemps (pièce GD8-10 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-10 du dossier GE-16-1515) ;
- p) Le représentant a soutenu que l'affirmation de l'employeur Dépôtcom inc. selon laquelle l'appelant n'avait jamais travaillé le samedi était fautive (pièce GD3-44 du dossier GE-16-1514). Il a fait valoir que l'appelant a travaillé occasionnellement le samedi et qu'il conservait des feuilles de temps à cet effet. Le représentant a souligné qu'une feuille de temps, retracée par l'appelant, démontrait que celui-ci a travaillé pour l'employeur Dépôtcom inc. un samedi en novembre 2014 (pièces GD8-3 et GD8-9 du dossier GE-16-1514 et pièces GD7-3 et GD7-9 du dossier GE-16-1515) ;
- q) Le représentant a fait valoir que l'employeur s'est contredit lui-même dans ses déclarations lorsqu'il a affirmé que les employés ne travaillent jamais la fin de semaine (pièce GD3-26 du dossier GE-16-1514) pour déclarer, par la suite qu'il allait « faire des vérifications dans les feuilles de temps » de l'appelant afin de voir si ce dernier avait travaillé le samedi au cours des mois d'août 2015 et septembre 2015 (pièce GD3-29 du dossier GE-16-1514). Selon le représentant, cette déclaration laisse clairement entendre que les employés travaillent le samedi. Le représentant a souligné que si l'employeur

avait été certain que les employés ne travaillaient pas le samedi, il n'aurait pas eu besoin de vérifier des feuilles de temps ;

- r) Le représentant a fait valoir que selon les politiques internes en vigueur chez cet employeur, les heures de travail accomplies le samedi n'étaient pas rémunérées en temps supplémentaire, mais que ces heures étaient plutôt accumulées et reportées à une journée d'une autre semaine. Le représentant a souligné que l'appelant n'avait rien à voir avec la pratique de l'employeur à cet égard et qu'il s'y était soumis (pièce GD8-3 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-3 du dossier GE-16-1515) ;
- s) Le représentant a aussi fait valoir que le fait que l'employeur ait indiqué à l'appelant qu'il n'allait pas lui remettre de cessation d'emploi contredit aussi l'affirmation qu'il a faite, selon laquelle l'appelant savait qu'il allait être mis à pied (pièce GD8-10 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-10 du dossier GE-16-1515) ;
- t) Le représentant a fait valoir que l'appelant avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi chez l'employeur Dépôtcom inc. pour lequel il devait être disponible les fins de semaine (décision CUB 75312, **Imran, 2008 CAF 17**, **Murugaiah 2008 CAF 10**, décisions CUB 54820 et CUB 54680), ((pièces GD8-3 à GD8-5, GD8-7 et GD8-8 du dossier GE-16-1514 et pièces GD7-3 à GD7-5, GD7-7 et GD7-8 du dossier GE-16-1515) ;
- u) Le représentant a expliqué qu'au moment de quitter volontairement l'emploi qu'il avait chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), l'appelant occupait déjà un autre emploi chez l'employeur Dépôtcom inc. et ne savait pas qu'il allait être mis à pied (décision CUB 54820, **Lamonde, 2006 CAF 44**) ;
- v) Le représentant a fait valoir que dans la décision CUB 54820, le juge-arbitre a déclaré :  
« En ce qui concerne l'obligation de subir une entrevue selon la preuve présentée par le conseil, je suis d'avis que, même si l'employeur éventuel de la prestataire avait l'intention de mener une entrevue, la prestataire avait réellement des chances d'être engagée -et en fait elle l'a été et a commencé à travailler le 2 octobre 2000. [...] Pour

les raisons qui précèdent, j'accueille l'appel. » (pièce GD8-7 du dossier Ge-16-1514 et pièce GD7-7 du dossier GE-16-1515) ;

- w) Le représentant a souligné que l'on doit aussi se référer au moment où la personne a pris sa décision de quitter volontairement l'emploi qu'il avait. Il a fait valoir que dans l'affaire **Lamonde (2006 CAF 44)**, la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a déclaré : « Les circonstances auxquelles réfère le paragraphe 29c), et dont il faut tenir compte pour déterminer si le fait de prendre congé peut être justifié par celles-ci sont celles qui existaient au moment où le défendeur a pris congé de son emploi : voir *Canada (Attorney General) v. Furey* (1996), 201 N.R. 237, au paragraphe 3. Elles s'apprécient donc à ce moment. » (pièce GD8-8 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-8 du dossier GE-16-1515) ;
- x) Le représentant a fait valoir qu'il y avait des similitudes entre la situation de l'appelant et celle présentée dans décision CUB 54680, dans laquelle le juge-arbitre a déclaré : « Le dossier montre que M. Doucette avait effectivement une assurance raisonnable de se trouver un autre travail quand il a quitté son emploi chez North Central Plywood. À la pièce 13, il mentionne qu'il avait une offre d'emploi laissant entrevoir une amélioration de ses conditions salariales et de ses avantages sociaux en plus d'un horaire de travail régulier de jour. Le travail devait commencer après le 1<sup>er</sup> janvier 2001. M. Doucette a quitté son emploi chez North Central le 29 décembre 2000. L'employeur éventuel a confirmé, à la pièce 14, que M. Doucette aurait dû commencer à travailler le 8 janvier. Malheureusement, le travail pour lequel il devait être embauché a été retardé jusqu'en mars. Le conseil arbitral a reconnu comme un fait établi que M. Doucette s'était fait promettre un emploi qui lui aurait permis de suivre le cours auquel il s'était inscrit, mais que la situation économique avait entraîné le retrait de cette offre d'emploi. L'assurance raisonnable d'obtenir un autre emploi dans un futur immédiat constitue une justification suffisante pour qu'une personne quitte son travail. Ces constatations faites, le conseil a commis une erreur en n'arrivant pas à la conclusion que M. Doucette avait une justification. » (pièces GD8-7 et GD8-8 du dossier GE-16-1514 et pièces GD7-7 et GD7-8 du dossier GE-16-1515) ;

y) Il a soutenu que l'appelant n'avait aucune autre solution raisonnable de quitter l'emploi qu'il avait chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) parce qu'il ne pouvait pas travailler à la fois pour cet employeur et l'employeur Dépôtcom inc. (décision CUB 66126, *Cloutier*, 2007 CAF 161). Le représentant a fait valoir que dans la décision CUB 66126, une décision confirmée par la Cour (*Cloutier*, 2007 CAF 161), le juge-arbitre a déclaré : « Le critère juridique qui doit s'appliquer dans les cas de départ volontaire consiste à déterminer si le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable au moment où ce dernier a quitté, comme l'a établi la Cour d'appel fédérale (voir *Rena Astronomo* A-141-97 et *Tanguay* A-1458-84). J'estime que dans le cas qui nous occupe, le conseil connaissait parfaitement ce critère juridique, le citant même dans sa décision. De plus, le conseil a bien appliqué ce critère aux faits en l'espèce et conclu qu'il était impossible pour le prestataire de dénicher un emploi dans son domaine s'il restait au service de l'agence de placement. En ce qui a trait à l'applicabilité du sous-alinéa 29c)(vi) dans la présente affaire, le conseil n'a pas commis d'erreur en tenant compte de l'assurance raisonnable du prestataire de trouver un emploi auprès de son syndicat. L'alinéa 29c) prévoit une série de facteurs à considérer, s'il y a lieu de le faire, suivant chaque cas. Dans le cas du prestataire, le sous-alinéa 29c)(vi) constituait un facteur pertinent selon le conseil. Étant donné que le conseil n'a pas commis d'erreur en appliquant le critère juridique établi dans les arrêts *Tanguay* et *Rena Astronomo* précités relativement à l'assurance raisonnable d'obtenir un emploi, le fait qu'il ait pris en compte un facteur pertinent et applicable aux termes de l'article 29 de la *Loi* ne constitue pas une erreur de droit. J'estime que le sous-alinéa 29c)(vi) constituait un facteur pertinent en l'espèce. Le conseil aurait pu, dans un *obiter dictum*, tenir compte du sous-alinéa 29c)(xiv) (« toute autre circonstance raisonnable »). Je suis d'avis que le conseil n'a pas rendu une décision entachée d'une erreur de droit. Il a appliqué le bon critère juridique en matière de départ volontaire et tenu compte de considérations statutaires pertinentes en accueillant l'appel du prestataire. Le conseil n'a commis aucune erreur de droit qui puisse m'inciter à infirmer sa décision. » (pièces GD8-5 et GD8-6 du dossier GE-15-1514 et pièces GD7-5 et GD7-6 du dossier GE-16-1515) ;

- z) Le représentant a fait valoir que l'appelant n'avait pas l'obligation de se chercher un autre emploi avant de quitter celui qu'il avait (décision CUB 47822). Il a souligné que dans la décision CUB 47822, le juge-arbitre a établi que : « [...] C'est aussi une erreur de droit que d'imposer au prestataire l'obligation de se chercher un autre emploi avant de quitter. Si l'article 29(c)iv) s'applique au présent cas, cette obligation n'existe pas. Or, l'article 29(c)iv) s'applique ici. D'abord, il y a lieu de rappeler la crédibilité du prestataire-appelant lorsqu'il affirme son incapacité de faire une semaine régulière de travail (affaire Claire Brisebois, A-510-96). Ensuite et conséquemment à la crédibilité que l'on a accordée au témoignage de monsieur Boisvert, je ne crois pas que la loi oblige le prestataire à compromettre son état de santé en continuant de remplir une tâche qu'il n'est plus physiquement capable de subir pendant qu'il se cherche du travail ailleurs. Pour toutes ces raisons, l'appel est accueilli » (pièces GD8-6 et GD8-7 du dossier GE-16-1514 et pièces GD7-6 et GD7-7 du dossier GE-16-1515) ;
- aa) Selon le représentant, l'appelant ne savait pas qu'il allait être mis à pied chez l'employeur Dépôtcom inc. et lui a offert un maximum de disponibilité parce que cet employeur lui a dit qu'il allait obtenir un gros contrat, mais que ce contrat s'est réalisé beaucoup plus tard que prévu. Le représentant a souligné que l'appelant a agi selon ce que l'employeur Dépôtcom inc. lui avait demandé soit, de se rendre disponible à travailler six jours par semaine dont le samedi ;
- bb) Le représentant a soutenu que l'appelant n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter l'emploi qu'il a occupé chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) ;
- cc) Le représentant a expliqué que les décisions rendues à l'endroit de l'appelant concernant son départ volontaire et l'établissement de sa période d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi étaient non fondées en fait et en droit. Il a soutenu que les faits interprétés par la Commission ne reflétaient pas la réalité, tel qu'ils se sont produits (pièce GD2-3 des dossiers GE-16-1514 et GE-16-1515).

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

- a) Elle a expliqué que le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion d'une durée indéfinie lorsque le prestataire quitte volontairement son emploi sans justification. La Commission a précisé que le critère juridique à appliquer consiste à savoir si quitter son emploi constituait pour l'appelant la seule solution raisonnable dans son cas (pièce GD4-3 du dossier GE-16-1514 et pièce GD4-2 du dossier GE-16-1515) ;
- b) La Commission a indiqué qu'en vertu de l'alinéa 30(1)a) de la Loi, aucune exclusion ne sera imposée si, depuis que l'appelant a quitté son emploi, il a occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis par l'article 7 ou 7.1 de la Loi pour devenir admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi (pièce GD4-2 du dossier GE-16-1515) ;
- c) Elle a précisé que le paragraphe 30(5) de la Loi stipule que si un prestataire, qui a perdu ou quitté un emploi sans justification, présente une demande initiale de prestations d'assurance-emploi, les heures d'emploi assurables accumulées dans le cadre de cet emploi ou de tout autre emploi antérieur ne peuvent être utilisées pour le rendre admissible à des prestations en vertu de l'article 7 ou 7.1 de la Loi (pièce GD4-2 du dossier GE-16-1515) ;
- d) La Commission a précisé que l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) a indiqué, sur le relevé d'emploi, que l'appelant a été congédié (pièce GD3-14 du dossier GE-16-1514), mais que selon les faits au dossier, elle a déterminé que ce dernier a quitté volontairement son emploi en cessant de se présenter au travail (pièce GD4-3 du dossier GE-16-1514) ;
- e) Elle a indiqué que l'appelant a quitté l'emploi qu'il occupait chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), car il y avait un conflit d'horaire entre les deux emplois. Il travaillait à temps partiel, le samedi, chez cet employeur, et cela entraînait en conflit avec son emploi principal à plein temps chez Dépôtcom inc., car il était appelé à travailler le samedi (pièce GD4-4 du dossier GE-16-1514) ;

- f) La Commission a expliqué que l'appelant n'a jamais travaillé le samedi pour l'employeur Dépôtcom inc. Elle a souligné que les feuilles de temps démontrent clairement qu'il ne travaillait pas le samedi et qu'il n'y avait pas de conflit d'horaire entre les deux emplois (pièce GD4-4 du dossier GE-16-1514) ;
- g) Elle a précisé que l'appelant a mentionné qu'il n'avait pas besoin de ce travail (employeur 9303-1672 Québec inc. – Bistro X), car il travaillait ailleurs, et que le manque de travail, chez Dépôtcom inc., était imprévisible. La Commission a indiqué que l'employeur Dépôtcom inc. a mentionné que le manque de travail était prévu et que l'appelant avait été avisé de cette situation. Elle a expliqué que dans le courriel soumis à cet employeur, le 8 septembre 2015, l'appelant a clairement indiqué qu'il allait être sur le chômage, ce qui démontre qu'il était au courant (pièce GD4-4 du dossier GE-16-1514) ;
- h) La Commission a fait valoir que toute personne raisonnable aurait conservé son emploi, même si l'emploi est à temps partiel, le temps de se trouver un autre emploi, afin d'éviter de se retrouver sans emploi. Elle a souligné que nulle part dans la Loi il n'est indiqué qu'un départ volontaire, même si ce n'est pas l'emploi principal, ne peut être justifié s'il est effectué sans raison valable (pièce GD4-4 du dossier GE-16-1514) ;
- i) Elle a évalué que le fait de quitter son emploi à temps partiel, sachant que l'emploi principal va cesser pour manque de travail, ne justifie pas de quitter l'emploi (pièce GD4-4 du dossier GE-16-1514) ;
- j) La Commission a conclu que l'appelant n'était pas justifié de quitter son emploi le 29 août 2015 parce qu'il n'a pas réussi à épuiser toutes les solutions raisonnables avant de le quitter. Elle a évalué que compte tenu de l'ensemble de la preuve, une solution raisonnable aurait été de garder son emploi le temps de trouver un autre emploi (pièce GD4-4 du dossier GE-16-1514) ;
- k) La Commission a émis l'avis que l'appelant n'a pas réussi à prouver qu'il était justifié de quitter son emploi au sens de la Loi (pièce GD4-4 du dossier GE-16-1514) ;

- l) Elle a déterminé que l'appelant n'était pas une personne qui devient ou redevient membre de la population active parce que, conformément au paragraphe 7(4) de la Loi, celui-ci a démontré qu'il avait accumulé au moins 490 heures de participation à la population active au cours des 52 semaines précédant la période de référence. La Commission a précisé que l'appelant avait donc besoin du nombre d'heures d'emploi assurable indiqué à l'alinéa 7(2)b) de la Loi (pièce GD4-2 du dossier GE-16-1515) ;
- m) La Commission a indiqué que l'appelant a accumulé 484 heures depuis qu'il a quitté son emploi sans justification, alors que selon le tableau du paragraphe 7(2) de la Loi et le taux de chômage de 6,5 % dans la région économique où il demeure, celui-ci avait besoin de 665 heures. Elle a évalué qu'en conséquence, l'exclusion indéfinie doit être réimposée sur la présente demande, conformément à l'alinéa 30(1)a) de la Loi, parce que l'appelant n'a pas accumulé le nombre d'heures requises depuis qu'il a quitté son emploi, et ainsi établir une demande de prestations (pièces GD3-22, GD3-23 et GD4-3 du dossier GE-15-1515) ;
- n) La Commission a précisé que même si l'appelant n'a pas clairement indiqué qu'il demandait une révision administrative sur la question de son exclusion, en raison du nombre d'heures d'emploi qu'il avait accumulées à la suite de son départ volontaire, elle a statué sur cette question afin de déterminer s'il pouvait être admissible au bénéfice des prestations. Elle a souligné qu'advenant le cas où l'appelant se relève de cette exclusion, la décision pour ce litige serait annulée (pièces GD4-2 et GD4-3 du dossier GE-16-1515).

## ANALYSE

[18] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

### Départ volontaire

[19] 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 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. ».

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

[21] 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.

[22] 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).

[23] Dans l'affaire **Leung (2004 CAF 160)** la Cour a déclaré :

[...] Nous sommes incapables de conclure que la décision du juge-arbitre était manifestement erronée quant au résultat. Il a conclu, comme apparemment l'a fait la minorité du conseil arbitral, que M. Leung avait toutes les raisons de croire que son emploi chez Integrated Cable Systems Inc. continuerait et que, par conséquent, il était justifié de mettre fin à son emploi auprès de Shanghai Chinese Bistro. [...] La demande sera rejetée.

[24] Ce principe a également été confirmé dans d'autres décisions similaires rendues par la Cour (**Gennarelli, 2004 CAF 198, Marier, 2013 CAF 39**).

[25] Dans l'affaire **Marier (2013 CAF 39)**, la Cour a déclaré :

Selon moi, la position du procureur général met à risque toute personne qui occupe des emplois concurrents et qui choisit volontairement d'en quitter un. Faute de faire la démonstration de l'une des situations prévues à l'alinéa 29c) précité ou de toute autre circonstance analogue ou prévue par règlement, la décision du travailleur ne pourra jamais satisfaire au test de « la seule solution raisonnable ». En réalité, suivant cette position, la seule solution raisonnable pour M. Marier était de conserver le *statu quo* et de ne jamais quitter l'un de ses emplois concurrents à moins de ne risquer l'exclusion du bénéfice des prestations. Mais à la base, la Loi n'exige pas des prestataires qu'ils occupent plus d'un emploi à la fois. [...] Je ne saurais ici passer sous silence les arrêts de notre Cour Canada (*Procureur général*) c. *Leung*, 2004 CAF 160 et *Gennarelli c. Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 198 dans lesquels il fut décidé que les prestataires étaient fondés à quitter volontairement un de leurs deux emplois concurrents parce qu'ils avaient chacun « des motifs raisonnables de croire » qu'ils conserveraient leur autre emploi. [...] C'est également la conclusion que je tire en l'espèce.

[26] 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.

[27] Dans le cas présent, le Tribunal considère que la décision prise par l'appelant de quitter volontairement l'emploi qu'il occupait chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), doit être considérée comme la seule solution raisonnable dans cette situation. Il existait, en vertu du paragraphe 29c) de la Loi, des circonstances justifiant son départ volontaire (**White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92, Marier, 2013 CAF 39, Gennarelli, 2004 CAF 198, Leung, 2004 CAF 160**).

[28] Le Tribunal est d'avis qu'au moment de quitter volontairement l'emploi qu'il avait chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), le ou vers le 29 août 2015, celui-ci avait toutes les raisons de croire qu'il allait pouvoir continuer d'occuper son emploi régulier chez l'employeur Dépôtcom inc. (*Marier, 2013 CAF 39, Gennarelli, 2004 CAF 198, Leung, 2004 CAF 160*).

[29] Dans ce contexte, le Tribunal considère qu'avant d'effectuer son départ volontaire, l'appelant avait obtenu l'« assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat », tel que prévu à l'alinéa 29c)(vi) de la Loi.

[30] Le Tribunal considère que le témoignage crédible rendu par l'appelant lors de l'audience a permis d'avoir un portrait complet et très bien détaillé quant aux circonstances ayant mené à son départ volontaire. Le témoignage de l'appelant était également soutenu par des éléments de preuve pertinents (ex. : documents démontrant que l'employeur Dépôtcom inc. n'allait pas lui faire de cessation d'emploi et que l'appelant a déjà travaillé le samedi pour cet employeur).

[31] Le Tribunal accorde plus de crédibilité aux explications fournies par l'appelant qu'aux déclarations recueillies par la Commission auprès de l'employeur Dépôtcom inc.

[32] Le Tribunal trouve contradictoires les déclarations de l'employeur Dépôtcom inc. au sujet des renseignements que l'appelant détenait et pouvant lui laisser croire qu'il savait qu'il allait perdre son emploi, le 11 septembre 2015.

[33] La preuve démontre que dans un courriel adressé à l'employeur Dépôtcom inc. en date du 8 septembre 2015, l'appelant lui a indiqué qu'il « allait être sur le chômage » (pièce GD8-10 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-10 du dossier GE-16-1515).

[34] Puis, le même jour, dans un courriel adressé à l'appelant, l'employeur lui a indiqué qu'il n'allait pas lui faire une cessation d'emploi (pièce GD8-10 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-10 du dossier GE-16-1515).

[35] Le Tribunal trouve paradoxales les déclarations de l'employeur Dépôtcom inc. en date du 31 mars 2016 et du 1<sup>er</sup> avril 2016, selon lesquelles le manque de travail du début de septembre 2015 avait été prévu depuis quelques semaines et que l'appelant en avait été avisé (pièce GD3-26

du dossier GE-16-1514) ou encore, que celui-ci savait qu'il allait être en chômage (pièces GD3-29 à GD3-44 du dossier GE-16-1514), alors que le 8 septembre 2015, l'employeur a signifié à l'appelant qu'il n'allait pas lui faire de cessation d'emploi (pièce GD8-10 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-10 du dossier GE-16-1515), pour finalement le mettre à pied trois jours plus tard soit, le 11 septembre 2015.

[36] Le Tribunal considère que les courriels échangés entre l'employeur et l'appelant, la journée du 8 septembre 2015, ne permettent pas de démontrer que ce dernier savait que son emploi chez l'employeur Dépôtcom inc. allait prendre fin le 11 septembre 2015, lorsqu'il a annoncé à l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), le 29 août 2015, qu'il quittait cet emploi (*Marier, 2013 CAF 39, Gennarelli, 2004 CAF 198, Leung, 2004 CAF 160*).

[37] Le Tribunal ne retient pas la conclusion de la Commission, selon laquelle le courriel que l'appelant a adressé à l'employeur Dépôtcom inc., le 8 septembre 2015, démontre que l'appelant était au courant qu'il allait être en chômage (pièce GD4-4 du dossier GE-16-1514).

[38] Le Tribunal trouve que le message courriel de l'employeur, en date du 8 septembre 2015, et indiquant qu'il n'allait pas émettre de cessation d'emploi à l'appelant (pièce GD8-10 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-10 du dossier GE-16-1515) vient plutôt contredire les déclarations qu'il a préalablement faites à cet effet.

[39] Le Tribunal tient pour avérée l'affirmation de l'appelant voulant qu'avant d'effectuer son départ volontaire, l'employeur Dépôtcom inc. lui a annoncé qu'il allait obtenir un gros contrat et qu'il allait devoir travailler six jours par semaine, incluant le samedi.

[40] L'appelant a indiqué qu'il avait de ce fait choisi de donner la priorité à son employeur régulier en se rendant entièrement disponible à travailler pour celui-ci, même le samedi.

[41] L'appelant a aussi expliqué que l'employeur lui avait également mentionné qu'il allait y avoir une diminution du travail, mais que sa période d'arrêt de travail allait être de trop courte durée pour qu'une cessation d'emploi soit produite.

[42] Le Tribunal est d'avis que l'appelant ne doit pas être indûment pénalisé pour avoir fait le choix d'occuper simultanément deux emplois concurrents, et avoir ensuite décidé de quitter volontairement celui qu'il avait chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), alors qu'il pouvait raisonnablement croire que son lien d'emploi avec son employeur principal, Dépôtcom inc., serait maintenu, et que rien ne présageait qu'il serait compromis (*Marier, 2013 CAF 39*).

[43] L'appelant a également donné plusieurs indications au sujet de la nature de l'emploi qu'il a occupé chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X). L'appelant a précisé qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel et qu'il ne travaillait que les fins de semaine, selon un horaire variable. À cet effet, l'appelant a spécifié que le nombre d'heures effectuées chez cet employeur était tributaire de l'achalandage et des conditions météorologiques, puisqu'il travaillait à l'extérieur de l'établissement, sur une terrasse.

[44] Le représentant a également souligné que le nombre d'heures effectué par l'appelant au cours des mois de juin à août 2015 inclusivement, en plus d'être très peu élevé, avait diminué au cours de cette période. Le représentant a spécifié que l'appelant avait effectué 17,56 heures pour tout le mois de juin 2015, 12,14 heures en juillet 2015 et 11,29 heures en août 2015.

[45] Le Tribunal ne retient pas l'argumentation de la Commission selon laquelle toute personne raisonnable aurait conservé son emploi, même si l'emploi est à temps partiel, le temps de se trouver un autre emploi, afin d'éviter de se retrouver sans emploi (pièce GD4-4 du dossier GE-16-1514).

[46] L'appelant a également réfuté l'affirmation de l'employeur Dépôtcom inc. selon laquelle celui-ci ne faisait jamais travailler ses employés le samedi (pièces GD3-26 et GD3-29 à GD3-44 du dossier GE-16-1514).

[47] L'appelant a présenté la copie d'un relevé de temps (feuille de temps) de l'employeur Dépôtcom inc. démontrant qu'il a déjà travaillé le samedi pour cet employeur (pièce GD8-9 du dossier GE-16-1514 et pièce GD7-9 du dossier GE-16-1515). L'appelant a également affirmé avoir effectué du travail pour cet employeur un samedi, en août 2015, afin de finaliser un contrat important.

[48] Le Tribunal ne retient pas l'argumentation de la Commission voulant que les feuilles de temps démontrent clairement que l'appelant ne travaillait pas le samedi et qu'il n'y avait pas de conflit d'horaire entre les deux emplois (pièce GD4-4 du dossier GE-16-1514).

[49] En regard des circonstances particulières portées à son attention dans ce dossier, le Tribunal considère que le départ volontaire de l'appelant chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X) constituait la seule solution raisonnable dans cette situation.

[50] Lorsque l'appelant a annoncé qu'il quittait l'emploi à temps partiel qu'il occupait chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), l'appelant avait d'abord l'« assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat », tel que prévu à l'alinéa 29c)(vi) de la Loi puisqu'il travaillait toujours pour l'employeur Dépôtcom inc., et qu'il a choisi de donner la priorité à cet employeur. L'appelant ne pouvait prévoir que son emploi chez cet employeur allait prendre fin le 11 septembre 2015. Il savait, ou avait toutes les raisons de croire, que cet emploi allait se poursuivre (*Marier, 2013 CAF 39, Gennarelli, 2004 CAF 198, Leung, 2004 CAF 160*).

[51] S'appuyant sur la jurisprudence ci-haut mentionnée, le Tribunal estime que l'appelant a démontré qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), (*White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92, Marier, 2013 CAF 39, Gennarelli, 2004 CAF 198, Leung, 2004 CAF 160*).

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

[53] L'appel est fondé sur cette question.

### **Nombre d'heures d'emploi assurables requises**

[54] L'article 7 de la Loi prévoit les conditions requises pour recevoir des prestations. Plus précisément, le paragraphe 7(2) de la Loi prévoit qu'une personne est admissible à l'assurance-emploi si elle a subi un arrêt de la rémunération provenant de son emploi et a occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures indiqué par la Loi (*Blais, 2011 CAF 320*).

[55] La Cour a confirmé le principe selon lequel les paragraphes 30(1) et 30(5) de la Loi expriment clairement que lorsqu'une personne quitte volontairement un emploi sans justification, les heures d'emploi assurables provenant de cet emploi, ou de tout autre emploi antérieur, ne peuvent servir à rendre le prestataire admissible aux prestations, en vertu de l'article 7 ou 7.1 de la Loi (*Trochimchuk*, 2011 CAF 268).

[56] La Cour a aussi confirmé le principe selon lequel l'application du paragraphe 30(2) de la Loi (antérieurement l'article 30.1 de la *Loi sur l'assurance-chômage*) n'est pas discrétionnaire (*Traynor*, A-492-94).

[57] Dans son argumentation, la Commission a indiqué que l'appelant n'était pas une personne qui devient ou redevient membre de la population active, selon le paragraphe 7(4) de la Loi, puisqu'il avait accumulé au moins 490 heures d'activités sur le marché du travail au cours des 52 semaines ayant précédé sa période de référence. La Commission a précisé que l'appelant avait ainsi besoin du nombre d'heures d'emploi assurables, tel que spécifié à l'alinéa 7(2)b) de la Loi, pour avoir droit à des prestations (pièce GD4-2 du dossier GE-16-1515).

[58] La Commission a déterminé que l'appelant a accumulé 484 heures assurables depuis qu'il a quitté son emploi sans justification chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), alors que selon le tableau du paragraphe 7(2) de la Loi et le taux de chômage de 6,5 % dans la région économique où celui-ci demeure, il avait besoin de 665 heures pour être admissible au bénéfice des prestations.

[59] La Commission a évalué qu'en conséquence, une exclusion indéfinie devait être réimposée à l'appelant, à la suite de la présentation de sa demande de prestations du 9 janvier 2016 (pièces GD3-3 à GD3-11 du dossier GE-16-1515) et ce, en vertu de l'alinéa 30(1)a) de la Loi parce qu'il n'a pas accumulé le nombre d'heures assurables requises depuis qu'il a effectué son départ volontaire pour établir une demande de prestations (pièces GD3-22 à GD3-23 et GD4-3 du dossier GE-15-1515).

[60] Dans le cas présent, le Tribunal a conclu que l'appelant était justifié, au sens de la Loi, de quitter volontairement l'emploi qu'il a occupé chez l'employeur 9303-1672 Québec inc. (Bistro X), le 29 août 2015.

[61] Pour cette raison, les heures de travail effectuées par l'appelant chez cet employeur doivent être prises en considération afin d'établir son admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[62] Ce faisant, le Tribunal constate que l'appelant a accumulé davantage d'heures d'emploi assurables au cours de sa période de référence, que le nombre minimal requis de 665 heures pour lui permettre de recevoir des prestations.

[63] En conséquence, l'appelant a fait la démonstration qu'il était admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi puisqu'il remplit les conditions requises à cet effet, conformément à l'article 7 de la Loi.

[64] Dans son argumentation, la Commission a précisé que même si l'appelant n'a pas clairement indiqué qu'il demandait une révision administrative sur la question portant sur son exclusion en raison du nombre d'heures d'emploi qu'il avait accumulées, à la suite de son départ volontaire, elle a statué sur cette question afin de déterminer s'il pouvait être admissible au bénéfice des prestations (pièce GD4-2 du dossier GE-16-1515).

[65] La Commission a donné la précision suivante : « [...] advenant le cas que le prestataire se relève de l'exclusion, dans un autre appel à cet effet, la décision pour ce litige serait annulée. » (pièce GD4-3 du dossier GE-16-1515).

[66] Le Tribunal conclut que l'appelant remplit les conditions requises pour recevoir des prestations, en vertu de l'article 7 de la Loi.

[67] L'appel est fondé sur cet aspect.

## **CONCLUSION**

[68] L'appel est accueilli sur les deux questions en litige portées à son attention.

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

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

#### Loi sur l'assurance-emploi

#### Interprétation

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.

### **Exclusion : inconduite ou départ sans justification**

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

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

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

(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.

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

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

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

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour

déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

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

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

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

(a) il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;

(b) il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable.

#### **TABLEAU**

Taux régional de chômage	Nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours de la période de référence
6 % et moins	700
plus de 6 % mais au plus 7 %	665
plus de 7 % mais au plus 8 %	630
plus de 8 % mais au plus 9 %	595
plus de 9 % mais au plus 10 %	560
plus de 10 % mais au plus 11 %	525
plus de 11 % mais au plus 12 %	490
plus de 12 % mais au plus 13 %	455
plus de 13 %	420

(3) à (5) [Abrogés, 2016, ch. 7, art. 209]

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