



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. F. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 62

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-4237

ENTRE :

J. 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 : Angela Ryan Bourgeois

DATE DE L'AUDIENCE : Le 1^{er} mai 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 2 mai 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

J. F., appellant

INTRODUCTION

[1] L'appelant a quitté son emploi chez l'employeur le 7 juillet 2016. Il a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi (AE) au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), et une période de prestations a été établie à partir du 10 juillet 2016.

[2] L'intimée a conclu que l'appelant avait quitté volontairement son emploi chez l'employeur sans justification et elle a imposé une exclusion du bénéfice des prestations d'AE en application des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[3] L'appelant a demandé la révision de la décision de l'intimée, et celle-ci a maintenu sa décision initiale. L'appelant interjette maintenant appel de la décision découlant de la révision devant le Tribunal.

[4] Le Tribunal a décidé d'instruire l'appel par téléconférence après avoir tenu compte des facteurs suivants :

- a) la complexité de la question en litige;
- b) l'appelant devait être la seule partie à comparaître;
- c) les renseignements au dossier, y compris le besoin de renseignements supplémentaires.

QUESTION EN LITIGE

[5] La question en litige est celle de savoir si l'appelant a volontairement quitté son emploi chez l'employeur sans justification.

PREUVE

[6] L'appelant demeure à X, au Nouveau-Brunswick. Quelque temps après le décès de son épouse, il a accepté un poste en Colombie-Britannique chez l'employeur. Il a convenu de façon informelle avec l'employeur qu'il travaillerait pour lui pendant deux ans. En échange, l'employeur a payé les frais de déménagement de l'appelant. Il n'y avait aucun contrat d'emploi écrit.

[7] Environ un mois avant son départ, l'appelant a commencé à fréquenter quelqu'un (L). Cependant, l'appelant avait pris des engagements avec l'employeur et il est allé travailler en Colombie-Britannique. L'appelant et L ne vivaient pas ensemble avant le déménagement de l'appelant en Colombie-Britannique.

[8] L'appelant et L ont continué de se fréquenter. L a fait de nombreux séjours en Colombie-Britannique, et l'appelant s'est rendu au Nouveau-Brunswick tous les deux mois environ.

[9] L'appelant a déclaré que L et lui ont acheté une bague de fiançailles en décembre 2015 et des anneaux de mariage en mars 2016. Ils sont actuellement mariés.

[10] L'appelant a conservé sa résidence au Nouveau-Brunswick alors qu'il travaillait et louait un logement en Colombie-Britannique. L possédait également une maison au Nouveau-Brunswick et travaillait à temps plein.

[11] Dans sa preuve écrite (GD3-21), l'appelant a déclaré avoir déménagé chez lui pour être auprès de L et parce que les coûts et la distance entre eux étaient plus importants que ce qu'ils pensaient à l'origine. L'appelant a réitéré ces motifs à l'audience. Il a également déclaré que sa résidence devenait délabrée. L'appelant ne pensait pas qu'il était censé pour eux de tout vendre au Nouveau-Brunswick afin de déménager en Colombie-Britannique.

[12] L'appelant a déclaré qu'il a décidé de quitter son emploi à ce moment-là parce qu'il croyait qu'il s'agissait d'un bon moment dans l'année pour les déplacements. Il s'est rendu de la Colombie-Britannique à son domicile au Nouveau-Brunswick en voiture.

[13] L'appelant a déclaré qu'il n'a pas cherché un emploi au Nouveau-Brunswick avant de quitter son emploi en Colombie-Britannique.

[14] Lorsqu'il lui a été demandé s'il prévoyait retourner sur le marché du travail, l'appelant a répondu qu'il n'était pas certain et que cela dépendait si une possibilité convenable s'offre à lui. Le cas échéant, il réintégrera le marché du travail. Il a déclaré que, depuis son retour au Nouveau-Brunswick, il a cherché des possibilités d'emploi en ligne. Il a affirmé qu'il n'y a pas beaucoup d'emplois.

[15] Selon le relevé d'emploi de l'appelant, le motif de délivrance est [traduction] « Démission / retraite volontaire ». L'appelant a déclaré qu'il ne s'agissait pas d'un départ à la retraite de cette entreprise, car l'employeur n'offrait aucune pension de retraite. Il quittait son lieu de travail en Colombie-Britannique.

[16] L'appelant a établi une estimation des dépenses essentielles pour la période pendant laquelle il a travaillé chez l'employeur à GD2-3.

OBSERVATIONS

[17] L'appelant a soutenu qu'il devrait être admissible aux prestations d'AE parce qu'il a cotisé au régime pendant bon nombre d'années.

[18] L'appelant a convenu avoir quitté son emploi volontairement, mais pas sans justification. Il a fait valoir qu'il a quitté son emploi parce qu'il était épuisant et stressant pour lui de travailler seulement afin de payer son loyer en Colombie-Britannique, maintenir l'état de sa résidence principale au Nouveau-Brunswick et payer ses déplacements pour voir L. L'appelant a soutenu qu'il n'est pas humain de s'attendre à ce qu'une personne travaille seulement pour couvrir ses dépenses et être séparée par une aussi grande distance de la personne qu'elle aime.

[19] L'intimée a fait valoir qu'une solution raisonnable pour quitter au moment où l'appelant l'a fait aurait été de trouver un emploi au Nouveau-Brunswick avant de quitter son emploi en Colombie-Britannique. L'intimée a soutenu que la décision de l'appelant de retourner chez lui au Nouveau-Brunswick était une décision personnelle en raison du stress financier et personnel. L'intimé a également fait valoir que l'appelant et L ne correspondent pas à la définition d'une union de fait parce qu'il n'y a aucun antécédent de cohabitation et qu'ils ont conservé les deux résidences au Nouveau-Brunswick.

ANALYSE

[20] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites dans l'annexe de la présente décision.

[21] Il existe deux éléments concernant la question de savoir si l'appelant a volontairement quitté son emploi chez l'employeur sans justification. Le premier élément est la question de savoir si l'appelant a quitté volontairement son emploi. Le cas échéant, nous nous pencherons ensuite sur la question de savoir si le départ était justifié.

[22] En ce qui concerne le fardeau de la preuve relativement à ces questions, il incombe à l'intimée de prouver que le départ était *volontaire*, et ce n'est que lorsque ce fait est établi qu'il incombe à l'appelante de démontrer que son départ était *justifié*. Toutefois, le terme « justification » n'est pas synonyme de « raison valable ». Afin d'établir la justification, l'appelant doit démontrer qu'aucune solution raisonnable ne s'offrait à lui autre que celle de quitter son emploi ou de prendre congé dans les circonstances, dont certaines sont énumérées à l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE. La norme de preuve est selon la prépondérance des probabilités (*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c. Imran*, 2008 CAF 17).

Départ volontaire

[23] L'appelant a confirmé avoir quitté volontairement son emploi.

[24] Selon la preuve dont il dispose, ce qui comprend le témoignage et la preuve écrite de l'appelant, le Tribunal estime que l'appelant a quitté volontairement son emploi chez l'employeur.

[25] Il incombe maintenant à l'appelant de prouver qu'il était justifié de quitter son emploi.

Justification

[26] L'appelant a quitté son emploi parce qu'il était difficile pour lui d'entretenir une relation avec L en vivant à l'autre bout du pays et que la distance lui causait du stress émotionnel et financier.

[27] L'appelant n'a pas cherché un emploi avant de retourner vivre au Nouveau-Brunswick et il ne cherche pas un emploi de façon sérieuse à l'heure actuelle. Il réintégrera seulement le marché du travail si la bonne possibilité d'emploi se présente. Selon la preuve, le Tribunal estime que l'appelant a également quitté son emploi en Colombie-Britannique en s'attendant à quitter le marché du travail, du moins de façon temporaire.

[28] Après avoir tenu compte de l'ensemble des circonstances, le Tribunal a examiné la question de savoir si ces motifs de départ constituent une « justification » de départ volontaire. Le Tribunal estime que, même si l'appelant avait de bons motifs pour quitter son emploi lorsqu'il l'a fait et qu'il pouvait s'agir de la bonne décision personnelle à prendre selon lui, les motifs de l'appelant, seuls ou dans leur ensemble, ne correspondent pas à une justification au titre de la Loi sur l'AE.

[29] Le Tribunal estime que, selon la prépondérance des probabilités, une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait aurait été d'attendre d'avoir trouvé un emploi au Nouveau-Brunswick.

[30] Le Tribunal estime que la preuve versée au dossier n'appuie pas une conclusion selon laquelle les circonstances de l'appelant étaient de nature si urgente qu'elles constituaient une justification concernant le départ de l'appelant au moment où il l'a fait sans avoir d'abord cherché et trouvé un autre emploi au Nouveau-Brunswick. L'appelant avait travaillé en Colombie-Britannique dans les mêmes circonstances pendant presque deux ans, et rien dans le dossier ne démontre que la situation de l'appelant avait changé de façon si dramatique au moment de quitter qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter au moment où il l'a fait sans tout d'abord trouver un autre emploi au Nouveau-Brunswick.

[31] Le Tribunal reconnaît que, étant donné la situation personnelle de l'appelant, le moment était opportun, mais la bonne décision personnelle n'équivaut pas toujours à une justification au titre de la Loi sur l'AE.

Obligation d'accompagner un conjoint de fait

[32] Le Tribunal a examiné la question de savoir si l'appelant est visé au sous-alinéa 29c)(ii) de la Loi sur l'AE qui prévoit que le départ volontaire est justifié si le prestataire n'a aucune

autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi après avoir tenu compte de l'ensemble des circonstances, ce qui comprend l'obligation d'accompagner un conjoint de fait vers un autre lieu de résidence.

[33] Un conjoint de fait est défini comme étant la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un an.

[34] Même si l'appelant et L entretenaient une relation depuis environ deux ans, le Tribunal estime que la relation ne correspond pas à la définition d'un conjoint de fait parce qu'ils ne vivaient pas ensemble depuis au moins un an avant que l'appelant quitte son emploi. Par conséquent, le sous-alinéa 29c)(ii) de la Loi sur l'AE ne s'applique pas.

Motivation financière

[35] Le Tribunal souligne que le fait de quitter son emploi pour des raisons financières n'a pas été jugé comme étant une justification, et ce même s'il peut s'agir d'un bon motif. La juge Layden-Stevenson déclare ce qui suit au nom de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Graham*, 2011 CAF 311 :

[5] La question de savoir si une personne était fondée à quitter volontairement son emploi nécessite un examen visant à établir si, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, son départ constituait la seule solution raisonnable (*MacNeil c. Canada (Commission de l'assurance-emploi du Canada)*, 2009 CAF 306; *Canada (Procureur général) c. Imran*, 2008 CAF 17). Le prestataire a la charge de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c. Patel*, 2010 CAF 95).

[6] Selon la jurisprudence de notre Cour, il est généralement raisonnable de continuer de travailler jusqu'à ce que l'on trouve un nouvel emploi au lieu de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi : *Canada (Procureur général) c. Murugaiiah*, 2008 CAF 10; *Canada (Procureur général) c. Campeau*, 2006 CAF 376. De plus, le désir qu'a le prestataire d'améliorer sa situation financière peut constituer un motif valable, mais il ne constitue pas une justification : *Canada (Procureur général) c. Richard*, 2009 CAF 122; *Canada (Procureur général) c. Lapointe*, 2009 CAF 147.

[36] Le Tribunal estime que, dans la situation actuelle, les motivations financières de l'appelant pour quitter son emploi ne constituent pas une justification. Comme il a été mentionné ci-dessus, le départ de l'appelant n'était pas de nature urgente. Par conséquent, une

autre solution raisonnable autre que la décision unilatérale de quitter son emploi aurait été de conserver son emploi jusqu'à ce qu'il en trouve un nouveau.

[37] Le Tribunal reconnaît que l'observation de l'appelant selon laquelle l'AE est un régime auquel il a contribué et duquel il devrait être autorisé à bénéficier à l'heure actuelle ne tient pas la route. Cependant, l'objectif de la Loi sur l'AE est d'indemniser des personnes dont l'emploi s'est involontairement terminé et qui se retrouvent sans travail (*Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada c. Gagnon*, [1988] 2 R.C.S. 29). De plus, la Cour d'appel fédérale a conclu, dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Campeau*, 2006 CAF 376, que la bonne foi et l'insuffisance du revenu ne constituent pas une justification au sens de l'article 30 de la Loi l'autorisant à abandonner son emploi et à en faire supporter le coût au système d'assurance-emploi. Par conséquent, le Tribunal estime que l'appelant ne satisfait pas aux exigences prévues par la Loi sur l'AE. Il a volontairement quitté son emploi, et, bien que le stress financier soit un facteur, cela ne constitue pas une justification au titre de l'article 30 de la Loi sur l'AE, comme il est conclu dans l'arrêt *Campeau*.

CONCLUSION

[38] Selon l'ensemble de la preuve dont il dispose et les motifs exposés dans le présent document, le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas démontré selon la prépondérance des probabilités qu'il était justifié de quitter son emploi chez l'employeur au moment où il l'a fait parce qu'une solution raisonnable aurait été de demeurer employé jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi au Nouveau-Brunswick.

[39] L'appel est rejeté.

Angela Ryan Bourgeois

Membre de la division générale – section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

29 Pour l'application des articles 30 à 33 :

a) « emploi » s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;

b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne,

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

(vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

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

- a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;
- b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

(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.