



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *C. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 65

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-4132

ENTRE :

C. B.

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 : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 27 avril 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 8 mai 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelant (prestataire), Monsieur C. B., a participé à l'audience.

INTRODUCTION

[1] Le 16 avril 2016, l'appelant a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi. Le 27 juin 2016, la Commission d'assurance-emploi du Canada (Commission) a refusé de verser des prestations régulières à l'appelant parce qu'il a été conclu qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification. Le 28 juillet 2016, l'appelant a présenté une demande de révision. Le 20 septembre 2016, la Commission a maintenu sa décision originale. L'appelant a interjeté appel de cette décision le 8 novembre 2016. Le 9 novembre 2016, le Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a informé l'appelant que l'appel était incomplet et il a demandé les renseignements manquants. Le 8 décembre 2016, l'appelant a fourni les renseignements après l'expiration du délai prescrit au paragraphe 52(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). Le 23 février 2017, le Tribunal a accordé une prorogation du délai pour permettre le dépôt de l'appel.

[2] L'audience a eu lieu par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) la crédibilité ne devrait pas représenter un enjeu décisif;
- b) le fait que l'appelant sera la seule partie présente;
- c) les renseignements au dossier, y compris le besoin de renseignements supplémentaires;
- d) le mode d'audience respecte les dispositions du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* voulant que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[3] Le Tribunal doit déterminer si une exclusion doit être imposée au prestataire au titre des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) parce que l'appelant a quitté volontairement son emploi sans justification.

PREUVE

[4] Le 16 avril 2016, l'appelant a rempli une demande de prestations d'assurance-emploi dans laquelle il a déclaré avoir quitté son emploi pour participer à un cours de formation et il a rempli le questionnaire relatif à la formation (GD3-20 à GD3-26).

[5] Le 23 juin 2016, la Commission a communiqué avec l'appelant, qui a déclaré qu'il devait retourner travailler chez son employeur le 4 avril 2016 à la fin de son congé parental. Il a affirmé que l'horaire de travail a changé et qu'elle ne fonctionnait pas étant donné ses obligations familiales. Il a déclaré qu'il était impossible de retourner travailler étant donné que l'employeur n'offrait pas de services de garde (GD3-33).

[6] Le 23 juin 2016, la Commission a communiqué avec l'appelant, qui a déclaré s'être inscrit afin de devenir un consultant chez Investors Group. Il a déclaré ne pas être rémunéré pour la formation, mais qu'il est assuré d'avoir un emploi à la fin. Il a dit que la formation se terminera en mars 2017. Il a affirmé que la formation en ligne était d'une durée de 30 à 40 heures par semaine et qu'il participait à des séminaires en ligne. Il a déclaré que son fils âgé de treize ans prend soin du bébé lorsqu'il participe aux séminaires (GD3-34).

[7] Le 23 juin 2016, la Commission a communiqué avec l'employeur, qui a déclaré que l'appelant devait retourner travailler le 4 avril 2016 après un congé, mais qu'il ne l'a pas fait. Selon l'employeur, l'horaire serait normalement le même au retour, et l'appelant était un agent à domicile et qu'il travaillait toujours depuis sa résidence. L'employeur a déclaré que, lorsque l'appelant allait retourner travailler, il a demandé de travailler à temps partiel. Sa gestionnaire a suggéré deux options, mais l'appelant a affirmé qu'il ne serait pas capable de retourner travailler parce qu'il ne serait pas en mesure de terminer la formation de niveau 2. La gestionnaire a demandé à l'appelant s'il avait une certaine flexibilité à cet égard dans les six prochains mois, mais l'appelant a répondu par la négative. Elle a déclaré qu'elle a déjà essayé d'inscrire

l'appelant à une formation à deux reprises et qu'il a donné des raisons pour lesquelles il ne pourrait pas retourner au travail. L'employeur a fourni la correspondance par courriel à l'appui des déclarations (GD3-36 à GD3-40).

[8] Le 26 juin, la Commission a communiqué avec l'appelant au sujet des déclarations de l'employeur. L'appelant a déclaré qu'il devait suivre une semaine de formation à son retour, mais qu'il ne pouvait pas le faire étant donné qu'il n'avait aucune personne pour garder son enfant. L'appelant a déclaré que l'employeur ne lui a jamais parlé de la flexibilité et que cela n'était pas sa compréhension de l'incident. Il a affirmé que l'horaire proposé par l'employeur ne fonctionnerait pas parce qu'il ne peut plus travailler depuis sa résidence (GD3-42).

[9] Le 28 juillet 2016, l'appelant a présenté une demande de révision en fournissant des explications supplémentaires sur la situation avec son employeur. Il a déclaré que, durant son congé parental, il s'est fait offrir un emploi sur une base conditionnelle par Investors Group et qu'il s'est inscrit à une formation. Il a affirmé que son employeur a bel et bien communiqué avec lui et qu'il a tenté de prévoir un nouvel horaire à temps partiel, mais que cela était conditionnel à la réussite d'une formation de cinq jours au bureau, ce qu'il n'était pas en mesure de faire. Il a déclaré qu'il a bel et bien quitté volontairement son emploi parce qu'il avait l'impression de n'avoir aucun autre choix (GD3-45 à GD3-48).

[10] Le 8 novembre 2016, l'appelant a déposé un appel auprès du Tribunal. Le Tribunal a informé l'appelant le 9 novembre 2016 que l'appel était incomplet et il a demandé les renseignements manquants. L'appelant a déposé un appel complet le 8 décembre 2016.

[11] L'appelant a expliqué que la décision devrait être modifiée afin de représenter la déclaration de l'employeur selon laquelle il aurait été un excellent candidat si la formation avait été offerte dans un environnement en ligne. Il a déclaré que, sans formation en ligne, il aurait dû suivre un cours de formation de cinq jours au bureau, de 9 h à 17 h, ce qui aurait été impossible étant donné le fait que l'employeur ne fournit aucun service de garde pour son nourrisson.

TÉMOIGNAGE À L'AUDIENCE

[12] L'appelant a déclaré que, lorsqu'il a quitté volontairement son emploi, il avait un enfant d'un an et aucun service de garde, alors cela signifiait qu'un parent devrait rester à la maison.

[13] L'appelant a affirmé que, lorsqu'il a parlé à son employeur, il a demandé de travailler à temps partiel et en soirée seulement. Il a déclaré avoir été informé qu'il devrait se présenter au bureau pendant une semaine de formation, de 9 h à 17 h, et la que la formation était une exigence pour son retour au travail. Il a affirmé que son épouse travaillait de 8 h 30 à 16 h, ce qui signifiait qu'ils n'auraient pas accès à un service de garde.

[14] L'appelant a déclaré ne jamais avoir été informé du second paragraphe de la correspondance par courriel (GD3-38), qui fait état de ce qui suit : [traduction] « S'il avait eu accès à la formation en ligne, cela aurait été une bonne option. T. a bel et bien mentionné que la formation pendant ses heures de travail pourrait être une option (je n'avais pas pensé à cette option à ce moment-là). »

[15] L'appelant a déclaré avoir initialement communiqué avec son employeur le 1^{er} mars 2016, comme il est inscrit à GD3-39, et avoir eu une réponse le 16 mars 2016. Il a affirmé qu'il arrivait à la fin de son congé parental et que, puisqu'il a une famille de six personnes, il cherchait d'autres options qui pourraient fonctionner en dehors de l'horaire de son épouse, ce qui leur permettrait de prendre soin de leur enfant jusqu'à ce qu'il trouve un service de garde.

[16] L'appelant a déclaré que sa femme n'avait pas la possibilité de s'absenter du travail afin qu'il puisse suivre la formation d'une semaine parce qu'elle ne travaillait pas à cet endroit depuis, qu'elle n'avait pas de vacances et que le couple avait besoin d'un revenu. L'appelant a confirmé que son épouse n'a pas demandé un congé, car il aurait été probable qu'elle soit congédiée.

[17] L'appelant a déclaré à GD3-22 que, lorsqu'il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi, il a déclaré avoir quitté son emploi pour étudier ce qui était une autre raison, et qu'il suivait le cours pendant son congé parental parce qu'il ne pouvait plus tenir en place. Il a affirmé qu'il n'y avait aucune option permettant d'inscrire [traduction] « obligation de prendre soin d'un enfant », mais il imagine qu'il aurait pu inscrire [traduction] « autre ». Il a confirmé ne pas avoir eu l'autorisation de suivre le cours et qu'il n'a jamais parlé à personne avant de le suivre. L'appelant a déclaré avoir reçu une offre d'emploi d'Investors Group, mais celle-ci était conditionnelle à la réussite du cours qu'il devait terminer dans un délai d'un an.

[18] L'appelant a déclaré à GD3-33 que son horaire de travail avait changé de 11 h à 19 h pour devenir de 17 h à 23 h et qu'il ne serait plus capable de travailler depuis sa résidence. Il a affirmé qu'il devrait conduire pendant une heure pour se rendre au travail et que, en raison de l'horaire de son épouse, il y aurait donc 30 minutes où il n'y aurait personne pour garder l'enfant.

[19] Le Tribunal a lu les déclarations de l'employeur à GD3-36 selon lesquelles l'horaire est normalement le même au retour et selon lesquelles l'appelant était un agent à domicile travaillant depuis sa résidence. L'appelant a répondu en déclarant qu'il n'était plus capable de travailler depuis sa résidence, car l'exigence d'avoir un environnement de travail silencieux n'était plus respectée étant donné la présence d'un jeune enfant.

[20] L'appelant a déclaré qu'il connaissait les exigences de l'emploi lorsqu'il l'a accepté en février 2013. L'appelant a affirmé que l'employeur (GD3-37) a déclaré avoir essayé de le faire participer à la formation à deux reprises, mais qu'il a toujours donné une raison pour laquelle il ne pouvait pas retourner travailler. À une occasion, il était en vacances et, à l'autre occasion, il était en congé pour raisons médicales. Cependant, il n'a pas été informé au cours de ces deux incidents qu'il était censé participer à une formation. L'appelant a confirmé que l'employeur lui a offert une flexibilité au cours des six prochains mois, mais qu'il n'avait aucune flexibilité étant donné que son épouse n'aurait pas été capable de s'absenter de son travail et qu'il n'aurait pas pu trouver un service de garde pour la semaine. Il a affirmé qu'il ne laisserait pas son enfant sous la garde de sa sœur toxicomane et bipolaire ou sa mère âgée aux aptitudes limitées. Il a affirmé n'avoir aucun service de garde disponible 37 heures et demie par semaine pendant la journée afin de suivre le cours.

[21] L'appelant a confirmé à GD3-38 que l'employeur lui a offert les deux horaires et que ceux-ci auraient fonctionné, mais que le fait qu'il devait suivre la semaine de formation l'en empêchait. Il a déclaré qu'on ne lui a jamais offert de suivre la formation en distance, contrairement à ce qui est affirmé dans le courriel. Il a déclaré que, si on lui avait offert cette option, il aurait continué de travailler et il aurait suivi le cours.

OBSERVATIONS

[22] L'appelant a soutenu ce qui suit :

- a) il avait une justification au titre du sous-alinéa 29c)(v) de la Loi sur l'AE, à savoir « la nécessité de prendre soin d'un enfant »;
- b) il n'était pas en mesure de retourner travailler et de suivre le cours requis d'une durée d'une semaine parce que personne ne pouvait prendre soin de son enfant pour lui;
- c) une autre raison pour laquelle il a quitté son emploi était pour étudier, ce qu'il n'avait pas reçu l'autorisation de faire.

[23] L'intimée a soutenu ce qui suit :

- a) L'appelant a initialement informé la Commission, dans sa demande présentée le 16 avril 2016, qu'il avait quitté son emploi parce qu'il suivait une formation et qu'il avait un emploi assuré à la fin de cette formation. L'appelant a ensuite informé la Commission que, à la fin de son congé parental, l'employeur a changé son horaire de travail et il a été incapable de retourner travailler en raison de cette modification, car le nouvel horaire lui demandait de recourir aux services d'une garderie et qu'il n'y en avait aucune de disponible. L'appelant a déclaré que, sans les services de garde, il était incapable de retourner travailler pour l'employeur parce qu'il devait suivre une formation de cinq jours au bureau.
- b) Le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi le 3 avril 2016, car il n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi. Une solution responsable aurait été celle de discuter avec l'employeur de la flexibilité offerte relativement aux horaires. De plus, on a pris en considération la solution de laisser son épouse prendre soin de l'enfant pendant qu'il devait suivre la formation au bureau.
- c) La Commission estime que la première déclaration de l'appelant est crédible, qu'il a quitté son emploi afin de suivre une formation qui lui donnait une possibilité d'emploi à la fin. Cette raison a été jugée comme étant un choix personnel de mettre fin à l'emploi.

d) La preuve appuie le fait que l'appelant a commencé sa formation avant son retour prévu au travail à la fin de son congé parental; il devait retourner travailler pour son employeur le 4 avril 2016 et il a commencé sa formation le 15 mars 2016. La Commission soutient qu'il s'agit d'une preuve convaincante du réel motif pour lequel l'appelant a quitté son employeur.

e) Le nouvel emploi ne peut pas être considéré comme étant assuré étant donné qu'il est conditionnel à la réussite des examens et qu'il n'est certainement pas dans le futur immédiat étant donné que la formation prend fin en mars 2017.

f) La Commission est consciente du sous-alinéa 29c)(v) de la Loi sur l'AE, à savoir la nécessité de prendre soin d'un enfant, qui prévoit qu'il est justifié de quitter son emploi s'il n'existe aucune autre solution raisonnable. La Commission fait valoir que l'appelant ne se retrouvait pas dans une situation où il n'avait aucune autre solution, car son employeur a offert deux différents horaires offrant des heures à l'extérieur de celles de l'épouse de l'appelant, ce qui empêcherait le couple d'être obligé d'avoir recours à des services de garde.

g) L'appelant a déclaré qu'il n'était pas en mesure d'assister à la formation requise d'une semaine en raison de l'absence de services de garderie, et la Commission estime que l'employeur a offert une fenêtre de six mois afin que l'appelant suive la formation requise, mais celui-ci a refusé. La Commission soutient que l'employeur a fait preuve de flexibilité et que l'appelant a choisi de ne pas tenir compte de solutions raisonnables.

h) La Commission soutient avoir tenu compte de l'affirmation de l'appelant selon laquelle il est incapable de travailler depuis sa résidence en raison de l'absence de services de garderie et que, ainsi, il importe peu si une formation en ligne était offerte.

ANALYSE

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

[25] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant doit être exclu du bénéfice des prestations en application des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification. L'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE énonce que le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de certaines circonstances énumérées, dont le sous-alinéa 29c)(v), la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent, et le sous-alinéa 29c)(vi), l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat. Le critère à appliquer consiste à déterminer si, compte tenu de toutes les circonstances, le départ du prestataire était la seule solution raisonnable lorsqu'il l'a fait.

[26] Dans l'arrêt *Rena-Astronomo* (A-141-97), qui a confirmé le principe établi dans l'arrêt *Tanguay* (A-1458-84) selon lequel 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, le juge MacDonald de la Cour d'appel fédérale (Cour) a déclaré ce qui suit : « 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. »

[27] La Loi sur l'AE impose au prestataire de ne pas créer délibérément le risque de chômage. Un prestataire qui a volontairement quitté son emploi et n'en a pas trouvé un autre n'est justifié d'agir ainsi que si, au moment de quitter son emploi, il existait des circonstances qui l'excusent de prendre le risque d'obliger d'autres personnes à supporter le fardeau de son chômage. Il incombe au prestataire d'épuiser toutes les autres solutions raisonnables avant de se placer en situation de chômage.

[28] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel il incombe à un prestataire qui quitte volontairement son emploi de prouver qu'il n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait (*Canada (PG) c. White*, 2011 FCA 190).

[29] En l'espèce, il n'est pas contesté, à la lumière de la preuve contenue dans sa demande de prestations et de son témoignage de vive voix, que l'appelant a volontairement quitté son emploi. Par conséquent, il lui incombe de prouver qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi et qu'il avait épuisé toute autre solution raisonnable qui s'est offerte à lui avant de quitter son emploi.

[30] L'appelant fait valoir qu'il avait une justification conformément au sous-alinéa 29c)(v) de la Loi sur l'AE, à savoir la nécessité de prendre soin d'un enfant, car il n'était pas en mesure de retourner travailler et de suivre le cours requis d'une durée d'une semaine étant donné qu'il n'avait personne à qui confier les soins de son enfant.

[31] L'intimée présente l'argument selon lequel la Commission est consciente du sous-alinéa 29c)(v) de la Loi sur l'AE, à savoir la nécessité de prendre soin d'un enfant, qui prévoit qu'il est justifié de quitter son emploi s'il n'existe aucune autre solution raisonnable. La Commission fait valoir que l'appelant ne se retrouvait pas dans une situation où il n'avait aucune autre solution, car son employeur a offert deux différents horaires offrant des heures à l'extérieur de celles de l'épouse de l'appelant, ce qui empêcherait le couple d'être obligé d'avoir recours à des services de garde. L'appelant a déclaré qu'il n'était pas en mesure d'assister à la formation requise d'une semaine en raison de l'absence de services de garderie, et la Commission estime que l'employeur a offert une fenêtre de six mois afin que l'appelant suive la formation requise, mais celui-ci a refusé. La Commission soutient que l'employeur a fait preuve de flexibilité et que l'appelant a choisi de ne pas tenir compte de solutions raisonnables. L'intimée fait également valoir qu'elle a tenu compte de l'affirmation de l'appelant selon laquelle il est incapable de travailler depuis sa résidence en raison de l'absence de services de garderie et que, ainsi, il importe peu si une formation en ligne était offerte.

[32] Le Tribunal estime qu'un prestataire est fondé à quitter son emploi s'il existe une « nécessité de prendre soin d'un enfant ». Un parent peut quitter son emploi pour s'occuper d'un enfant si aucune autre mesure raisonnable ne peut être prise afin de permettre au parent de travailler et de prendre soin de son enfant. Malgré le fait que l'obligation de prendre soin d'un enfant puisse fournir une justification, le prestataire doit tout de même démontrer qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi.

[33] Le Tribunal estime, à la lumière de sa preuve versée au dossier, que l'employeur était prêt à conclure une entente avec l'appelant afin de s'adapter à sa situation en offrant des horaires modifiés en plus d'offrir une flexibilité relativement à la participation à la formation.

[34] Le Tribunal estime, à la lumière du témoignage de vive voix de l'appelant, que les modifications proposées à l'horaire auraient été acceptables et que l'employeur lui a bel et bien offert la flexibilité relativement à la participation à une formation d'une semaine dans les six prochains mois. Cependant, il n'y avait aucune flexibilité de la part de l'appelant parce qu'il n'a pas accès à un service de garde.

[35] Le Tribunal estime, à la lumière du témoignage de vive voix de l'appelant, que seuls son épouse et lui étaient en mesure de prendre soin de l'enfant et que celui-ci se trouvait sur une liste d'attente pour avoir accès à des services de garde. Cependant, l'appelant n'a fourni aucune preuve selon laquelle il a fait des tentatives sérieuses pour trouver un autre service de garde, comme une garderie temporaire ou une garderie privée et selon laquelle il pouvait démontrer qu'il était incapable d'engager une personne pendant la semaine où il devrait se présenter au cours. Le Tribunal estime que l'appelant s'est vu offrir une fenêtre de six mois afin de trouver une solution relativement à ses problèmes de services de garde, mais il a fait le choix de quitter son emploi sans faire cela.

[36] Le Tribunal estime, d'après le témoignage de vive voix de l'appelant, que son épouse ne serait pas capable de s'absenter du travail pendant une semaine. Toutefois, il a déclaré que son épouse ne s'est jamais renseignée quant à cette possibilité, ce qui aurait pu être une solution raisonnable. Le Tribunal estime qu'il existait une flexibilité relativement à la fenêtre de six mois, ce qui aurait pu permettre à l'épouse d'établir un horaire auquel son employeur aurait pu s'adapter.

[37] Le Tribunal se fonde sur l'arrêt *Canada (P.G.) c. Yeo*, 2011 CAF 26, dans laquelle il est fait état de ce qui suit : « Il incombe aux prestataires d'assurance-chômage de faire la preuve de leur admissibilité. Monsieur Yeo devait donc présenter des éléments de preuve pour établir, selon la prépondérance des probabilités, que, compte tenu de toutes les circonstances, son départ pour s'acquitter de ses obligations parentales constituait la seule solution raisonnable dans son cas. »

[38] Le Tribunal peut accepter des éléments de preuve par oui-dire, car il n'est pas soumis aux mêmes règles strictes que les cours relativement à la preuve (*Canada c. Mills*, A-1873-83, CAF).

[39] Le Tribunal estime que la preuve de l'employeur est crédible et que la preuve concernant les courriels appuie le fait que l'employeur a déployé de sérieux efforts après avoir discuté avec l'appelant afin de s'adapter à la situation de celui-ci en lui offrant deux options pour le travail ainsi que l'option de suivre la formation dans les six prochains mois, ce qui constituerait des solutions raisonnables selon le Tribunal.

[40] Le Tribunal estime que l'autre élément de preuve de l'employeur dans le courriel selon lequel une configuration de formation en ligne et la possibilité que l'appelant suive une formation pendant ses heures de travail constituaient de bonnes options démontre que l'employeur aurait été prêt à offrir des options supplémentaires à l'appelant.

[41] L'appelant fait valoir que ces options ne lui ont pas été offertes et que, si cela avait été fait, il aurait conservé son emploi et continué son cours.

[42] Le Tribunal estime, à la lumière de la preuve de l'appelant selon laquelle il aurait continué de travailler s'il avait pu suivre la formation à distance contredit les déclarations de l'appelant selon lesquelles il ne pouvait plus travailler depuis sa résidence étant donné que celles-ci ne respectaient plus les exigences requises concernant un bureau à domicile.

[43] Le Tribunal estime qu'aucune preuve n'appuie le fait que l'employeur demandait à l'appelant de ne plus travailler depuis sa résidence. En fait, la preuve de l'employeur appuie le fait qu'aucune modification n'a été apportée aux conditions de travail de l'appelant à son retour au travail. Il demeurerait un agent à domicile. Par conséquent, le Tribunal estime que l'appelante aurait également pu continuer à travailler depuis son domicile comme il le faisait auparavant et trouver le temps de suivre la formation de niveau 2 dans les six prochains mois.

[44] Le Tribunal se fonde sur CUB 60896, décision dans laquelle le juge-arbitre Guy Goulard déclare qu'« il est établi dans la jurisprudence (CUB 47929 [54259,] 24160 [et A-479-94]) que les problèmes de garde d'enfants ne constituent pas une justification pour quitter son emploi ».

[45] Le Tribunal se fonde sur CUB 54259, décision dans laquelle l'honorable R.J. Martin déclare ce qui suit : « Il est de jurisprudence constante sinon abondante que les problèmes de gardienne d'enfants ne justifient pas l'abandon d'un emploi. » Je cite la décision rendue dans *Howe*, CUB 47929, par le juge Grant, qui agit à titre de juge-arbitre, à la page 3 :

Je sympathise avec la prestataire, mais la jurisprudence de la Cour fédérale du Canada indique clairement que quitter son emploi pour s'occuper d'un enfant parce qu'aucune gardienne n'est disponible ou que son salaire n'est pas suffisamment élevé n'est pas une justification.

[46] Le Tribunal éprouve de la sympathie à l'égard de la situation de l'appelante et elle se fonde encore une fois sur CUB 60896, décision dans laquelle le juge-arbitre a cité le juge Marceau :

La *Loi* a pour objet principal, très simplement, d'aider les travailleurs qui perdent leur emploi et qui ne peuvent en trouver un autre immédiatement. L'assurance-chômage n'est pas accessible à tout le monde.

La plupart d'entre nous conviendraient aisément qu'une plus grande assistance financière devrait être accordée à ceux qui élèvent des enfants, surtout lorsque ceux-ci ont des besoins particuliers, et nul doute que ce manque d'aide financière adéquate cause un plus grand préjudice aux femmes qu'aux hommes, puisque ce sont surtout les femmes qui prodiguent des soins aux enfants.

Néanmoins, il n'appartient ni au juge-arbitre ni à un tribunal de créer une loi en matière d'aide sociale à partir des lois actuelles du Parlement qui n'ont pas pour objet de résoudre ce problème.

[47] Le Tribunal n'a pas le pouvoir de modifier les exigences de la Loi sur l'AE et doit respecter les dispositions législatives, et ce peu importe la situation personnelle de l'appelant (*Canada (PG) c. Levesque*, 2001 CAF 304).

[48] Le Tribunal se fonde sur l'arrêt *Canada (PG) c. Knee*, 2011 CAF 301, décision dans laquelle il est déclaré ce qui suit :

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

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

[50] Le Tribunal estime que la preuve appuie la conclusion selon laquelle l'appelant n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables qui s'offraient à lui. Le Tribunal estime qu'une solution raisonnable aurait été de retourner au travail après le congé parental et de continuer à travailler depuis la résidence et discuter davantage avec son employeur des options à envisager afin de suivre la formation de niveau 2 dans la période de six mois.

[51] L'appelant a également fait valoir qu'il a également quitté son emploi afin de suivre un cours de formation.

[52] L'intimée fait valoir que l'appelant a initialement informé la Commission, dans sa demande présentée le 16 avril 2016, qu'il avait quitté son emploi parce qu'il suivait une formation et qu'il avait un emploi assuré à la fin de cette formation. La Commission estime que la première déclaration de l'appelant est crédible, qu'il a quitté son emploi afin de suivre une formation qui lui donnait une possibilité d'emploi à la fin. Cette raison a été jugée comme étant un choix personnel de mettre fin à l'emploi. La preuve appuie le fait que l'appelant a commencé sa formation avant son retour prévu au travail à la fin de son congé parental; il devait retourner travailler pour son employeur le 4 avril 2016 et il a commencé sa formation le 15 mars 2016. La Commission soutient qu'il s'agit d'une preuve convaincante du réel motif pour lequel l'appelant a quitté son employeur.

[53] L'intimée soutient également que le nouvel emploi ne peut pas être considéré comme étant assuré étant donné qu'il est conditionnel à la réussite des examens et qu'il n'est certainement pas dans le futur immédiat étant donné que la formation prend fin en mars 2017.

[54] Le Tribunal estime, à la lumière du témoignage de vive voix de l'appelant, qu'il s'agissait d'une autre raison de quitter son emploi. L'appelant a déclaré que le cours n'a pas été autorisé et qu'il n'a discuté avec personne avant de le suivre. Il a confirmé qu'un emploi lui serait offert chez Investors Group s'il réussissait le cours. Il a confirmé qu'il avait un an pour terminer le cours.

[55] Le Tribunal estime que la preuve appuie la conclusion selon laquelle l'appelant n'a pas été autorisé à suivre le cours et selon laquelle il a pris la décision personnelle d'agir ainsi. Malheureusement, le Tribunal ne peut pas modifier les exigences et il doit respecter les dispositions législatives. Par conséquent, la décision de l'appelant était de nature personnelle, ce qui ne constitue pas une justification au sens de la Loi sur l'AE.

[56] Le Tribunal cite l'arrêt *Canada c. Macleod (P.G.)* (A-96-10), qui confirme qu'il est bien établi en droit que le fait de quitter son emploi pour entreprendre des études ne constitue pas une « justification » : *Canada (P.G.) c. Mancheron*, 2001 CAF 174, 109 A.C.W.S. (3d) 538, au paragraphe 2. Par conséquent, ni le juge-arbitre ni la Commission ne pouvaient raisonnablement conclure, sur la foi du dossier, que le prestataire était fondé à quitter son emploi.

[57] Le Tribunal estime, d'après le témoignage de vive voix de l'appelant, que tout emploi futur était conditionnel à la réussite du cours pour lequel il avait un délai d'un an pour le terminer. Par conséquent, le Tribunal estime que ces conditions et ces délais ne peuvent pas appuyer la conclusion selon laquelle l'appelant avait une justification au titre du sous-alinéa 29c)(vi), soit l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat.

[58] Selon le paragraphe 30(1) de la Loi sur l'AE, un employé doit être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement son emploi sans justification.

[59] Le Tribunal estime qu'une exclusion pour une période indéterminée doit être imposée en application du paragraphe 30(1) de la Loi sur l'AE parce que l'appelant a volontairement quitté son emploi sans justification selon les articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[60] L'appel est rejeté.

Teresa Jaenen

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

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

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.