



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. N. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 116

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-4601

ENTRE :

K. N.

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 : Gerry McCarthy

DATE DE L'AUDIENCE : Le 27 juin 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 juillet 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

K. N. (appellant)

INTRODUCTION

[1] Le 14 août 2016, l'appellant a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (AE). Il travaillait chez Valcom Manufacturing jusqu'au 11 août 2016 et il a quitté son emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu que l'appellant a quitté son emploi volontairement sans justification et lui a imposé une exclusion d'une durée indéterminée. L'appellant a demandé une révision découlant de la décision de la Commission, qui lui a été refusée, puis il a interjeté appel auprès du Tribunal de la sécurité sociale.

[2] L'audience a été tenue en personnes pour les motifs suivants : le fait que la crédibilité pourrait constituer un enjeu important; l'information au dossier, incluant le besoin d'information additionnelle; la vidéoconférence n'est pas offerte une distance raisonnable de la région où réside l'appellant.

QUESTION EN LITIGE

[3] La question en litige est de savoir si l'appellant avait une justification de quitter volontairement son emploi au titre des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

PREUVE

Preuve documentaire

[4] Le 24 août 2016, l'appellant a présenté une demande de prestations d'AE et établi une période de prestations débutant le 14 août 2016.

[5] L'appellant a mentionné qu'il travaillait chez Valcom Manufacturing du 27 août 2001 au 11 août 2016, date à laquelle il a quitté son emploi. Il explique qu'il a quitté son emploi pour se

rapprocher de sa famille en compagnie de son épouse. Il fait valoir qu'il n'y avait aucune possibilité de transfert au sein de l'entreprise et que la distance était trop grande à partir de son nouvel emplacement jusqu'à son ancien emploi pour faire le trajet. Il souligne qu'il a emménagé à son nouvel emplacement les 16 et 17 août 2016.

[6] Le 20 septembre 2006, l'appelant a expliqué à la Commission qu'il a quitté son emploi afin de déménager d'X, en Ontario, à X, en Ontario. Il mentionne qu'il est déménagé pour se rapprocher des membres de sa famille puisqu'il s'ennuyait de ceux-ci. Il souligne qu'il s'agissait d'une solution permanente, ce qui rendait un congé peu probable. Selon lui, sa présence n'était pas une obligation médicale, mais plutôt une décision personnelle visant à se rapprocher de sa famille. Il précise qu'il a cherché du travail dans son nouvel emplacement pendant une semaine avant de déménager. Il relate que son épouse l'a accompagné à X et qu'elle a aussi été incapable de trouver du boulot avant de déménager. Il explique que le déménagement était essentiel (sans trouver d'emploi) puisque son fils entamait son nouveau calendrier scolaire et il ne voulait pas que ce dernier change d'école en pleine année scolaire. Il rapporte qu'il s'est informé à propos d'un transfert auprès de son employeur, mais qu'aucun autre emplacement ne lui convenait. Il mentionne que sa femme et lui sont dépendants financièrement et qu'ils sont incapables de vivre séparément.

[7] Le 22 septembre 2016, la Commission a avisé l'appelant qu'elle ne pourrait pas lui verser des prestations d'AE puisqu'il a quitté volontairement son emploi sans justification le 12 août 2016.

[8] Dans une demande de révision (datée du 4 octobre 2016), l'appelant a expliqué qu'il a quitté son emploi afin de se rapprocher des parents et de prendre soin de ces derniers alors qu'ils vieillissaient. Il souligne que son père réside à X et sa mère à X, et que de déménager à X lui permettrait d'être situé entre les deux résidences. Dans les dernières années, son physiothérapeute et son médecin de famille lui ont recommandé de changer d'emploi en raison de blessures récurrentes liées au travail, telles qu'une épicondylite latérale et que des muscles étirés. Il mentionne que son employeur a été incapable de l'accommoder en lui offrant un poste moins exigeant physiquement et répétitif. Il précise qu'il effectuait des travaux légers depuis plusieurs mois à la suite d'une demande présentée à la Commission de la sécurité

professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), qu'il devait consulter un physiothérapeute plusieurs fois par semaine et que les blessures continuaient à refaire surface.

[9] Le 14 novembre 2016, l'appelant a expliqué à la Commission que sa présence près de sa famille n'était pas une obligation médicale et que son déménagement était une décision personnelle. Il précise qu'il a cherché du travail dans son nouvel emplacement pendant une semaine avant de déménager et que le déménagement était essentiel puisque son fils entamait son nouveau calendrier scolaire et il ne voulait pas que ce dernier change d'école en pleine année scolaire. Il mentionne que la décision de déménager a été prise en juin 2016, soit peu de temps après le décès de son beau-père. Il spécifie qu'il a commencé à chercher du travail dès le mois de juin (2016), mais que la plupart des employeurs de X souhaitent embaucher des locaux. Il rapporte qu'il devait vendre sa résidence à X pour le déménagement et qu'il souhaitait être installé à X dès le mois de septembre pour le début du calendrier scolaire. Il souligne qu'il a subi une blessure en 2014 qui s'est aggravée en raison des tâches liées à son poste. Il relate que le médecin lui a recommandé de changer de carrière avant que les blessures ne s'aggravent. Il soutient qu'il a tenté de trouver d'autres emplois, mais que la plupart d'entre eux nécessitaient des formations supplémentaires qu'il ne pouvait pas suivre pendant qu'il travaillait. Il a parlé à son employeur à propos d'un changement de poste, mais ce dernier ne pouvait lui offrir d'autre emploi qui atténuerait sa blessure. Il mentionne qu'il recevait des prestations de la CSPAAT et suivait des séances ponctuelles de physiothérapie tout en continuant de travailler. La dernière fois que sa blessure s'est progressivement aggravée, il a pris la décision de cesser de travailler dans un poste qui n'était pas fait pour lui.

[10] Le 16 novembre 2016, son employeur (madame T. L.) et son superviseur (monsieur T. C.) ont parlé à la Commission. Madame T. L. prétend que l'appelant a quitté son emploi afin de déménager. Elle mentionne qu'elle savait que l'appelant avait subi une blessure, mais qu'il continuait à travailler. Selon elle, l'appelant n'a jamais manqué de travail en raison de sa blessure et ne lui en a jamais parlé. Monsieur T. C. a ensuite expliqué à la Commission que le poste de l'appelant variait constamment et qu'il n'effectuait jamais la même tâche. Puis, il a précisé que l'appelant vendait sa résidence pour aller s'établir à X. Il relate que l'épouse de l'appelant a perdu son emploi et qu'en déménageant à X, l'appelant (et son épouse) se

délesterait de son hypothèque. Il spécifie que l'appelant a quitté son emploi en raison de son déménagement.

[11] Dans l'avis d'appel (reçu le 12 décembre 2016 par le Tribunal), l'appelant a inscrit que les médecins lui ont recommandé de changer de carrière pour des motifs médicaux (et une blessure récurrente) qui traînaient depuis deux ans. En novembre 2014, l'appelant a consulté un médecin afin de traiter son épicondylite latérale et il a été placé sur des travaux légers en plus de devoir suivre des traitements de physiothérapie pendant plusieurs mois. Son employeur et lui ont convenu qu'il s'autosurveillerait. Il souligne que d'importantes commandes étaient attendues et qu'il n'y avait pas d'autre poste disponible avec des tâches moins répétitives (et aucun remplaçant pour effectuer ses tâches lourdes et répétitives), il craignait que de poursuivre son emploi entraîne une blessure permanente. L'appelant a présenté une note médicale (datée du 7 novembre 2017) dans laquelle on lui recommande de changer de carrière pour éviter d'endommager davantage son épaule.

Témoignage de vive voix au cours de l'audience

[12] L'appelant témoigne qu'il a quitté son emploi pour des raisons personnelles. Selon lui, il ne s'agit pas de la raison principale, mais d'un des motifs. Il confirme qu'il est déménagé de X (près de X) à X et explique que son père venait de subir une chirurgie. Il a aussi mentionné que son beau-père est décédé avant son déménagement.

[13] L'appelant explique que sa femme a accepté une prime de départ de son employeur avant son déménagement. Il soutient qu'il a remis une lettre de démission à son employeur et en plus de donner six semaines d'avis. Il a confirmé ne pas avoir demandé de congé de la part de son employeur. Il spécifie qu'il a commencé à chercher du travail à X, mais que la plupart des employeurs souhaitent embaucher des locaux. Il mentionne que la ville d'Ottawa était l'emplacement le plus près auquel son employeur pouvait le transférer, mais qu'il n'y avait pas de manufacture à cet emplacement. Il ajoute qu'il ne lui serait pas financièrement viable de conserver une résidence près de son employeur en attendant d'en obtenir un autre emploi.

[14] L'appelant témoigne aussi qu'au moment de quitter son emploi, il effectuait des tâches régulières et légères. Il souligne qu'il est redevenu l'homme à tout faire pour son poste.

[15] L'appelant confirme qu'il a quitté son emploi en raison de son déménagement. Il souligne que son père réside à X et sa mère à X. Il a aussi quitté son emploi pour des raisons de santé. Il mentionne que son corps commençait à élaner quotidiennement. Il pense qu'il pourra encore travailler pendant deux ans. Il souligne qu'il ne pourrait détenir aucun autre poste administratif ni être formé pour l'un d'eux chez son employeur.

[16] L'appelant précise qu'il n'a jamais discuté d'un congé médical avec son employeur, puisqu'il avait [traduction] « peur de réveiller le monstre ». Il souligne qu'il avait certaines préoccupations concernant le fait de demander un congé médical. Il explique aussi qu'il serait incapable de travailler physiquement pour Valcom et il craignait de devenir handicapé. Il mentionne qu'il prenait des Advil et des Tylenol deux fois par jour. Il souffrait de problèmes au coude, et au bas et au haut du dos. Il ajoute qu'il n'en pouvait plus d'être l'homme à tout faire pour l'employeur tandis que [traduction] « les autres s'assoient sur leur derrière ».

OBSERVATIONS

[17] L'appelant a fait valoir ce qui suit :

- a) il a quitté son emploi pour des raisons personnelles;
- b) la ville d'Ottawa constituait la ville la plus près à laquelle il pouvait être transféré par son employeur, mais qu'il n'y avait pas de manufacture à cet emplacement;
- c) il ne pouvait pas conserver une résidence près de son ancien employeur en attendant d'obtenir un autre emploi, puisque cela n'était pas financièrement viable;
- d) il a quitté son emploi pour des raisons de santé;
- e) il avait certaines préoccupations concernant le fait de demander un congé médical;
- f) il n'y a pas de transfert possible vers un autre poste moins répétitif au sein de son employeur et qu'il craignait que de poursuivre son emploi entraînerait une blessure permanente;
- g) au cours des deux dernières années, les médecins lui ont recommandé de changer de carrière.

[18] L'intimé a fait valoir ce qui suit :

a) le docteur de l'appelant a documenté que ce dernier souffrait d'une blessure liée à son emploi, mais cela ne constitue pas automatiquement un motif valable de quitter volontairement son emploi. L'appelant n'a pas demandé de congé de maladie et il a admis ne pas avoir été informé avant de quitter son emploi qu'il devait le faire. De plus, l'appelant n'a pas tenté de résoudre son différend avec son employeur;

b) l'appelant a pris plusieurs mesures pour démissionner et déménager. La preuve démontre la vraie raison pour laquelle l'appelant a quitté volontairement son emploi en raison de son choix personnel de déménager. En l'espèce, l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi le 12 août 2016, car il n'avait pas exploré toutes les solutions raisonnables avant son départ. Considérant l'ensemble de la preuve, une alternative à la démission aurait été de demander un congé et de trouver un nouvel emploi dans sa nouvelle municipalité ou de ne pas prendre la décision personnelle de déménager.

ANALYSE

[19] Les dispositions législatives pertinentes sont présentées à l'annexe de la décision en l'espèce.

[20] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi au titre des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

Circonstances relatives au contexte

[21] Le 14 août 2016, l'appelant a présenté une demande initiale de prestations régulières d'AE.

[22] Le Tribunal conclut que l'appelant a travaillé chez la manufacture Valcom Manufacturing du 27 août 2001 au 11 août 2016 et qu'il a quitté volontairement son emploi pour déménager. Le Tribunal reconnaît que l'employeur de l'appelant est situé à X, en Ontario. Le Tribunal conclut que l'appelant est déménagé de X (près de X) à X le 16 août 2016.

[23] Le 22 septembre 2016, la Commission a informé l'appelant qu'elle ne pourrait pas lui verser de prestations d'AE puisqu'il a quitté volontairement son emploi sans justification le 12 août 2016.

Législation et critère juridique pertinents

[24] Le Tribunal reconnaît que l'appelant a soutenu qu'il a quitté son emploi pour des raisons personnelles. Il affirme aussi avoir quitté son emploi pour des raisons de santé. Le Tribunal examinera les observations de l'appelant sous peu, mais il va d'abord mettre en lumière le critère juridique pour un départ volontaire de son emploi. Premièrement, l'article 30 de la Loi sur l'AE prévoit que la personne qui perd un emploi en raison de son inconduite ou quitte volontairement un emploi sans justification est exclue du bénéfice des prestations à moins qu'elle ne puisse démontrer un motif valable d'avoir quitté l'emploi. L'alinéa 29c) précise que la personne est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas; il se poursuit en dressant une liste non exhaustive des circonstances qui pourraient constituer un motif valable.

[25] Deuxièmement, la Cour d'appel fédérale (CAF) a explicité le sens lié au motif valable : il nécessite un examen à savoir si, compte tenu de toutes les circonstances et sur la prépondérance des probabilités, le prestataire n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi. La CAF a confirmé le principe selon lequel il incombe au prestataire de prouver qu'il n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait (*Patel c. Procureur général du Canada*, (2010) CAF 95; *White c. Procureur général du Canada*, (2011) CAF 190).

L'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi?

[26] Comme il a été mentionné précédemment, le Tribunal reconnaît que l'appelant a soutenu qu'il a quitté son emploi pour des raisons personnelles. Plus précisément, l'appelant explique qu'il est déménagé de X à X puisque son père venait de subir une chirurgie et que son beau-père est décédé avant le déménagement. Il souligne que X serait le lieu le plus central puisque son père résidait à X et sa mère à X. L'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi? En bref, l'appelant n'avait-il pas une autre solution raisonnable que de quitter volontairement son emploi compte tenu de toutes les circonstances? Le Tribunal abordera maintenant cette question.

[27] Le Tribunal reconnaît que l'appelant a été transparent avec la Commission lorsqu'interrogé sur les motifs pour lesquels il a quitté son emploi. L'appelant a expliqué à la

Commission qu'il souhaitait se rapprocher de sa famille, mais que sa présence n'était pas une obligation médicale, mais qu'il s'agissait plutôt d'une décision personnelle que de se rapprocher de sa famille (GD3-17). Pendant l'audience, l'appelant n'a pas contesté sa déclaration devant la Commission (GD3-17) et il a confirmé qu'une des raisons de son départ était pour se rapprocher de sa famille. Le Tribunal reconnaît que l'appelant avait d'excellentes raisons personnelles de déménager à X. Néanmoins, d'excellentes raisons personnelles ne constituent pas un motif valable pour quitter son emploi. Le Tribunal conclut que l'appelant détenait la solution raisonnable d'attendre d'obtenir un autre emploi dans sa nouvelle région avant de quitter son emploi. De plus, l'appelant pouvait aussi demander un congé auprès de son employeur en attendant de trouver un autre emploi dans sa nouvelle région.

[28] Le Tribunal reconnaît que l'appelant a également fait valoir qu'il a quitté son emploi pour des raisons de santé. L'appelant a aussi présenté une note provenant de son médecin (datée du 7 novembre 2016) qui lui recommande de changer de carrière pour éviter d'endommager davantage son épaule. Néanmoins, le Tribunal conclut que d'autres solutions raisonnables s'offraient à l'appelant lorsqu'il a quitté son emploi. Premièrement, il aurait pu demander un congé médical auprès de son employeur. Deuxièmement, il aurait pu prendre congé pour trouver un autre emploi moins exigeant physiquement.

Observations supplémentaires de l'appelant

[29] Le Tribunal reconnaît que l'appelant a affirmé que la ville d'Ottawa constituait la ville la plus près à laquelle il pouvait être transféré par son employeur, mais qu'il n'y avait pas de manufacture à cet emplacement. Il spécifie aussi qu'il a commencé à chercher du travail avant le déménagement, mais que la plupart des employeurs de X souhaitent embaucher des locaux. Néanmoins, le Tribunal conclut que l'appelant détenait la solution raisonnable de demeurer à l'emploi de Valcom en attendant de trouver un emploi dans sa nouvelle région.

[30] L'appelant a aussi soutenu qu'il avait certaines préoccupations concernant le fait de demander un congé médical. Le Tribunal reconnaît cela. Toutefois, l'appelant travaillait chez Valcom depuis 2001 et il aurait pu demander un congé médical. En bref, le Tribunal conclut que l'appelant aurait pu demander un congé médical et qu'il s'agissait d'une solution raisonnable de quitter son emploi dans les circonstances.

Jurisprudence

[31] Le Tribunal a examiné l'ensemble de la preuve et des observations avant de rendre une décision. Le Tribunal se fonde également sur la Cour d'appel fédérale (*Imran c. Procureur général*, 2008 CAF 17) qui a confirmé le principe selon lequel « bon motif » et « motif valable » sont des concepts différents lorsqu'il est question de quitter son emploi.

[32] Le Tribunal comprend bien que l'appelant a quitté son emploi pour se rapprocher de sa famille. Il reconnaît aussi que l'appelant éprouvait des préoccupations concernant sa santé. Néanmoins, le Tribunal doit appliquer à la preuve le critère juridique à satisfaire lorsqu'on quitte volontairement un emploi. En résumé, le Tribunal ne peut rejeter, modifier, contourner ou réécrire la Loi sur l'AE même par compassion (*Knee c. Procureur général du Canada*, 2011 CAF 301).

Résumé

[33] Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas présenté de motif valable de quitter volontairement son emploi au titre des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[34] L'appel est rejeté.

Gerry McCarthy

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 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.