



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 335

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-3558

ENTRE :

K. R.

Appelante

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 LA TÉLÉCONFÉRENCE : Le 5 avril 2018

Date de la décision : Le 11 avril 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal établit que l'appelante n'a pas prouvé qu'elle avait un motif valable de quitter volontairement son emploi et qu'elle sera exclue du bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] L'appelante a quitté son emploi pour suivre son partenaire vers un nouveau lieu de résidence dans l'espoir de se trouver un emploi à long terme. Elle a déclaré qu'ils partageaient les dépenses du ménage, qu'il n'aurait pas été possible pour eux de payer deux loyers et qu'elle n'aurait donc pas pu le suivre à une date ultérieure. L'appelante et son partenaire n'étaient pas mariés et ils vivaient ensemble depuis moins de 12 mois. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (intimée) a refusé de verser des prestations à l'appelante, car celle-ci n'a pas réussi à prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi parce qu'elle avait l'obligation d'accompagner son époux ou conjoint de fait vers un autre lieu de résidence.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Question en litige n° 1 : L'appelante a-t-elle volontairement quitté son emploi?

[4] Question en litige n° 2 : L'appelante était-elle fondée à quitter volontairement son emploi parce qu'elle avait l'obligation d'accompagner son époux ou conjoint de fait vers un autre lieu de résidence?

ANALYSE

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

[6] Le paragraphe 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit qu'un prestataire doit être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il quitte volontairement un emploi sans justification.

[7] **L'appelante a-t-elle volontairement quitté son emploi?**

[8] Oui, le Tribunal estime que l'appelante a quitté volontairement son emploi. Elle a reconnu avoir quitté son emploi afin de déménager en Alberta avec son partenaire.

[9] Il incombe au prestataire qui a quitté volontairement son emploi de prouver qu'il avait un motif valable de le faire parce qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable de quitter son emploi à ce moment-là. 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 de la prestataire constitue la seule solution raisonnable (*Rena-Astronomo*, A-141-97)).

[10] **L'appelante avait-elle un motif raisonnable de quitter son emploi parce qu'elle avait l'obligation d'accompagner son époux ou conjoint de fait vers un autre lieu de résidence?**

[11] L'alinéa 29c) de la *Loi* prévoit qu'une employée est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment la nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence (sous-alinéa 29c)(ii)), son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Le critère à appliquer, en tenant compte de toutes les circonstances, est la question de savoir si le fait de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait constituait, pour l'appelante, une solution raisonnable.

[12] Pour que l'exception prévue au sous-alinéa 29c)(ii) s'applique, il est essentiel qu'il existe une relation conjugale. L'appelante doit avoir cohabité avec son partenaire pendant une période d'au moins un an pour que son partenaire soit considéré comme son conjoint de fait au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi*. Une relation d'une durée de 10 ou 11 mois ne permet pas d'établir que la relation durait depuis « au moins un an » (*Canada (Procureur général) c. Thomson*, 2006 CAF 26).

[13] Le Tribunal juge que l'appelante est dans une relation fondée sur l'engagement avec son partenaire, mais qu'il ne s'agit pas d'une union de fait. L'appelante reconnaît qu'elle ne vivait pas une relation conjugale avec son partenaire depuis au moins 12 mois.

[14] Le Tribunal estime qu'il y a eu des cas où des prestations ont été versées en raison de circonstances exceptionnelles, ainsi qu'on l'a envisagé dans des affaires où des enfants étaient en

cause et où une relocalisation était nécessaire pour garder la famille intacte, mais ce n'est pas le cas en l'espèce. L'appelante a reconnu que son partenaire et elle n'ont pas d'enfants ensemble et qu'il ne prévoient pas se marier bientôt.

[15] L'appelante soutient qu'elle partageait des dépenses avec son partenaire et qu'elle ne voulait pas assumer les dépenses correspondant à deux loyers. Elle soutient également que le partage des frais de déplacement vers le nouveau lieu de résidence était logique. Le Tribunal estime que le partage des dépenses ou des frais de déplacement ne constitue pas des « circonstances exceptionnelles ».

[16] Le Tribunal est d'avis que l'appelante a fait le choix personnel de quitter son emploi. Bien qu'un choix personnel puisse constituer un motif valable, ce n'est pas un motif valable que de quitter un emploi et de faire supporter par d'autres le fardeau du chômage de l'appelante (*Canada (Procureur général c. White*, 2011 CAF 190; *Tanguay*, A-1458-84).

[17] Le Tribunal a examiné la situation personnelle de l'appelante et il est d'avis, selon la prépondérance des probabilités, que quitter son emploi pour suivre son partenaire n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à elle. Le Tribunal estime que l'appelante avait à sa disposition d'autres solutions raisonnables. L'appelante aurait pu rester employée jusqu'à la fin de son contrat. L'appelante aurait pu trouver un emploi dans le nouveau lieu de résidence avant de déménager.

[18] L'appelante a reconnu qu'elle aurait pu demeurer employée jusqu'à la fin de son contrat en décembre. L'appelante a déclaré qu'elle avait examiné les possibilités d'emploi qui existaient dans la nouvelle région, mais elle a reconnu qu'elle n'a jamais essayé sérieusement de trouver du travail parce qu'elle ne savait pas dans quel secteur de la nouvelle ville elle habiterait.

[19] Compte tenu de toutes les circonstances, le Tribunal juge qu'une exclusion est imposée parce que l'appelante n'avait pas de motif valable de quitter volontairement son emploi.

[20] Le Tribunal compatit à la situation de l'appelante. Cependant, 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 (*Canada (Procureur général) c. Knee*, 2011 CAF 301).

CONCLUSION

[21] L'appel est rejeté.

Teresa Jaenen

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;

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.