



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 661

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-827

ENTRE :

M. C.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Jude Samson

DATE DE LA DÉCISION : Le 12 juillet 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] M. C. est la prestataire en l'espèce. En 2017, son mari et elle ont déménagé du Québec en Alberta. Par la suite, ils ont dû retourner au Québec pour s'occuper de la vente de leur ancienne maison familiale et en vider le contenu. La prestataire et son mari ont réservé un voyage de cinq jours au Québec, mais l'employeur de la prestataire a refusé de lui accorder le congé dont elle avait besoin pour le voyage. La prestataire a quitté son emploi peu après avoir appris que son employeur avait refusé sa demande de congé.

[3] Après son retour en Alberta, la prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi (AE). La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a rejeté la demande. En réalité, la Commission a exclu la prestataire du bénéfice des prestations d'AE, en disant qu'elle avait quitté son emploi sans justification¹.

[4] La prestataire a contesté la décision de la Commission à la division générale du Tribunal, mais celle-ci a rejeté son appel. La prestataire interjette maintenant appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal.

[5] Malgré les erreurs dans sa décision, la division générale a tiré la bonne conclusion. Par conséquent, je rejette l'appel. Voici les motifs de ma décision.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] Pour en arriver à cette décision, j'ai posé et tranché les questions suivantes :

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) énonce le pouvoir de la Commission d'exclure une partie prestataire du bénéfice des prestations d'assurance si elle quitte volontairement un emploi sans justification (c'est-à-dire qu'elle est fondée à le faire). Dans ce contexte, le terme « fondé » a un sens très précis, dont je parlerai plus en détail ci-après. L'article 30 de la Loi sur l'AE et d'autres dispositions juridiques pertinentes ont été reproduits en annexe à la présente décision.

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de fait en concluant que l'époux de la prestataire aurait pu retourner au Québec seul?
- b) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de toutes les raisons pour lesquelles la prestataire a quitté son emploi?
- c) La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations d'AE?

ANALYSE

[7] Pour avoir gain de cause à la division d'appel, la prestataire doit me convaincre que la division générale a commis au moins une des trois erreurs possibles décrites dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi sur le MEDS)*².

[8] En l'espèce, j'ai examiné si la division générale avait fondé sa décision sur une erreur concernant les faits en l'espèce. Il s'agit d'une erreur pertinente au titre de la Loi sur le MEDS³. Cependant, ce ne sont pas toutes les erreurs de fait qui peuvent justifier mon intervention en l'espèce. La conclusion de fait de la division générale doit plutôt être pertinente à sa décision et doit être clairement contredite par les éléments de preuve ou ne pas être étayée par ces derniers⁴.

[9] J'ai également examiné si la décision de la division générale contenait une erreur de droit. Toute erreur de droit pourrait justifier mon intervention en l'espèce⁵.

[10] Si j'estime que la division générale a commis une erreur, la Loi sur le MEDS décrit alors les pouvoirs qui me sont conférés pour corriger cette erreur⁶.

Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle commis une erreur de fait en concluant que l'époux de la prestataire aurait pu retourner au Québec seul?

[11] Oui, la division générale a commis une erreur de fait en l'espèce.

² L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi sur le MEDS)* décrit les trois erreurs possibles (aussi appelées moyens d'appel) qui me permettraient d'intervenir en l'espèce.

³ Loi sur le MEDS, article 58(1)c).

⁴ *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118, au paragraphe 6.

⁵ Loi sur le MEDS, article 58(1)b).

⁶ Ces pouvoirs sont énoncés à l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS.

[12] Aux termes de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), la partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle a quitté volontairement son emploi sans justification. Il peut être difficile de prouver ce fait. La prestataire doit établir que, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas⁷. L'article 29c) de la Loi sur l'AE prévoit un certain nombre de circonstances pertinentes que le Tribunal doit prendre en considération dans des cas comme celui-ci, mais il doit également tenir compte d'autres circonstances pertinentes.

[13] En l'espèce, la division générale a conclu que la prestataire avait quitté son emploi pour des raisons purement personnelles parce qu'elle l'avait fait pour s'occuper de la vente d'une maison au Québec. Toutefois, la division générale a fait remarquer qu'elle était tenue de suivre les décisions dans lesquelles les tribunaux avaient conclu que le fait de quitter un emploi pour des raisons purement personnelles ne constituait pas un motif valable au sens de la Loi sur l'AE⁸.

[14] La division générale a poursuivi son analyse en examinant d'autres solutions raisonnables que la prestataire aurait pu envisager au lieu de quitter son emploi. Elle en a trouvé une : l'époux de la prestataire aurait pu retourner seul au Québec pour finaliser la vente de la maison et la vider de son contenu⁹. Lorsqu'elle a tiré cette conclusion, la division générale s'est montrée peu préoccupée par les éléments de preuve de la prestataire concernant l'état de santé de son époux. Plus précisément, elle a dit que se rendre seul au Québec aurait constitué un danger pour la santé de son époux.

[15] La division générale n'a jamais remis en question ces éléments de preuve. Elle est plutôt revenue à son thème initial, en répétant que la prestataire avait quitté son emploi pour des raisons personnelles.

[16] En toute déférence, le raisonnement de la division générale est quelque peu circulaire. Elle visait à trouver une autre solution raisonnable que la prestataire aurait pu envisager au lieu de quitter son emploi. Elle en a trouvé une. La division générale ne semblait pas gênée par la possibilité que la solution de rechange qu'elle avait identifiée n'était pas, en réalité, raisonnable

⁷ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au paragraphe 3.

⁸ Décision de la division générale au paragraphe 9.

⁹ Décision de la division générale, au paragraphe 11.

parce qu'il n'était pas nécessaire qu'elle trouve d'autres solutions raisonnables dans un premier temps.

[17] À mon avis, la division générale ne pouvait décrire comme étant raisonnable une autre solution qui mettait en danger la santé de l'époux de la prestataire. En réalité, la division générale a commis une erreur de fait importante en concluant que l'époux de la prestataire pouvait se rendre seul au Québec.

[18] Cette conclusion était abusive et elle a été tirée sans tenir compte de la preuve non contredite de la prestataire selon laquelle un tel voyage représenterait un grave danger pour la santé de son époux. Il est également clair que la division générale a fondé sa décision sur cette conclusion, à savoir qu'il s'agissait de la seule autre solution raisonnable que la division générale avait notée.

[19] Par conséquent, la division générale a commis une erreur pertinente prévue à la Loi sur le MEDS. Cette erreur me permet d'intervenir en l'espèce. Toutefois, avant d'examiner la façon d'essayer de corriger cette erreur, je vais d'abord examiner si la décision de la division générale contient d'autres erreurs.

Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de toutes les raisons pour lesquelles la prestataire a quitté son emploi?

[20] Non, la division générale n'a pas commis les erreurs de droit alléguées par la prestataire.

[21] Pour commencer, la division générale a conclu, au paragraphe 12 de sa décision, que le besoin de la prestataire de retourner au Québec et le refus de sa demande de congé sont les principales raisons pour lesquelles elle a quitté son emploi. La division générale avait le droit de tirer cette conclusion et de porter son attention sur la principale raison pour laquelle la prestataire avait quitté son emploi.¹⁰

[22] Quoiqu'il en soit, l'article 29c) de la Loi sur l'AE prévoit un certain nombre de circonstances pertinentes dont le Tribunal doit prendre en considération pour déterminer si une

¹⁰ *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17, au paragraphe 14.

personne est fondée à quitter son emploi. À l'audience tenue devant moi, la prestataire a fait valoir que la division générale avait commis une erreur de droit en ne reconnaissant pas qu'elle cadrait dans deux de ces circonstances. Plus précisément, elle devait accompagner son époux à une autre résidence et elle avait été confrontée à des conditions de travail dangereuses¹¹.

[23] En ce qui concerne le premier de ces points, il n'est pas clair à mes yeux que la prestataire a expressément invoqué l'article 29c)(ii) de la Loi sur l'AE devant la division générale. Toutefois, la division générale était évidemment au courant du besoin de la prestataire d'accompagner son époux au Québec.

[24] Quoiqu'il en soit, l'article 29c)(ii) de la Loi sur l'AE ne s'applique pas aux faits en l'espèce. Aux termes de cette disposition, une personne peut être fondée à quitter volontairement son emploi si elle doit accompagner son époux vers un autre lieu de résidence.

[25] Dans ce contexte, « résidence » n'est pas la même chose que « domicile ». Au moment de leur voyage au Québec, la prestataire et son époux résidaient en Alberta. Ils ne se rendaient pas au Québec pour y établir une autre résidence. Au contraire, ils allaient simplement pendant cinq jours pour vendre leur ancienne maison familiale.

[26] En ce qui concerne l'article 29c)(iv), la prestataire a soutenu que la conduite en hiver à Edmonton constituait un danger pour sa sécurité. La division générale a clairement tenu compte de cet argument et a conclu qu'il s'agissait d'un risque connu que la prestataire avait accepté lorsqu'elle a accepté le poste¹².

[27] Je ne vois aucune raison d'intervenir dans cette partie de la décision de la division générale. En effet, si la division générale avait accepté cet argument, la prestataire (et de nombreux autres Canadiens) aurait le droit de quitter leur emploi chaque hiver et de conserver leur droit aux prestations d'AE. La division générale a eu raison de rejeter des conséquences aussi absurdes.

[28] Enfin, la prestataire a fait valoir qu'elle devrait recevoir des prestations d'AE pendant environ cinq mois de chômage parce qu'elle a payé ses impôts pendant de nombreuses années et

¹¹ Loi sur l'AE, articles 29c)(ii) et 29c)(iv).

¹² Décision de la division générale, au paragraphe 12.

qu'elle n'a pas demandé de prestations d'AE au cours de périodes antérieures, même si elle avait été admissible à les recevoir.

[29] Bien qu'une personne doive cotiser au régime d'AE pour être admissible aux prestations, la Commission doit également tenir compte d'autres exigences avant de verser des prestations à cette personne. Et cette évaluation est faite autour de la date de la demande. Elle n'est pas fondée sur une période d'admissibilité auparavant non utilisée.

[30] Surtout, la Commission avait imposé une exclusion d'une durée indéterminée à la prestataire. La division générale n'a commis aucune erreur en se concentrant sur le bien-fondé de cette exclusion d'une durée indéterminée plutôt que sur les montants qu'elle avait cotisés au régime d'AE. Les cotisations de la prestataire au régime d'AE n'étaient pas un enjeu pertinent en l'espèce.

[31] Par conséquent, à l'exception de l'erreur de fait susmentionnée, je suis convaincue que la division générale a tenu compte des circonstances pertinentes et qu'elle a appliqué le critère juridique relatif à la justification approprié, tel qu'il est énoncé à l'article 29c) de la Loi sur l'AE. La division générale avait également raison de ne pas fonder sa décision sur les antécédents de la prestataire en tant que contribuable ou sur des prestations d'assurance-emploi antérieures que la prestataire n'aurait peut-être pas réclamées.

Question en litige n° 3 : La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations d'AE?

[32] Oui, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi aux termes de l'article 30 de la Loi sur l'AE.

[33] À la question n° 1, ci-dessus, j'ai établi que la division générale avait commis une erreur de fait. À mon avis, la meilleure façon de corriger cette erreur est de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre¹³. Je suis arrivée à cette conclusion pour les raisons suivantes :

¹³ Le fait de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre est l'un des pouvoirs que me confère l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS.

- a) Le dossier d'appel est complet puisque les parties ont déjà eu pleinement l'occasion de présenter leur preuve et leurs arguments.
- b) J'ai examiné l'ensemble du dossier d'appel et écouté l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale. Par conséquent, il n'y a guère d'avantages à renvoyer l'affaire devant la division générale.
- c) La Loi sur l'AE et la Loi sur le MEDS forment un système décisionnel dont l'objectif est de rendre des décisions rapidement¹⁴.

[34] Je reconnais que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que la prestataire avait une autre solution raisonnable qui s'offrait à elle plutôt que de quitter son emploi, laquelle consistait à laisser son mari se rendre seul au Québec pour s'occuper de la vente de l'ancienne maison familiale. J'ai toutefois conclu que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables qu'elle aurait pu envisager au lieu de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[35] Pour récapituler les faits de la présente affaire, la prestataire et son mari avaient trouvé un acheteur pour leur maison au Québec. Pensant qu'ils pouvaient facilement obtenir le congé dont ils avaient besoin, ils ont pris toutes les dispositions nécessaires, ont fixé la date à laquelle ils devaient se présenter au bureau d'un notaire au Québec et ont réservé leur vol.

[36] La prestataire a ensuite présenté sa demande de congé, mais son employeur l'a refusée. La prestataire a quitté son emploi peu de temps après. Par conséquent, je suis d'accord pour dire que le fait que la prestataire n'a pas obtenu le congé dont elle avait besoin pour se rendre au Québec est la principale raison pour laquelle elle a quitté son emploi.

[37] Selon l'employeur, il a refusé la demande de congé de la prestataire parce qu'elle l'a présentée en retard (moins de deux semaines avant sa date de départ) et parce que novembre est une période occupée dans le secteur de la vente au détail¹⁵.

¹⁴ Voir, par exemple, l'article 64(1) de la Loi sur le MEDS, ainsi que les articles 2 et 3(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

¹⁵ GD3-38.

[38] À l'audience devant la division générale, la prestataire a reconnu qu'elle avait présenté sa demande de congé en retard (peut-être d'aussi peu qu'une journée), mais elle a nié que le magasin était occupé au moment pertinent. La prestataire a expliqué que son horaire de travail ne lui permettait pas de présenter sa demande de congé à la date précise à laquelle elle devait le faire.

[39] Plutôt que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait, j'estime qu'il aurait été raisonnable que la prestataire confirme qu'elle pouvait obtenir le congé dont elle avait besoin avant de réserver des billets d'avion et avant de confirmer la date à laquelle elle se présenterait au bureau du notaire. Elle aurait aussi pu déployer davantage d'efforts pour présenter sa demande de congé à temps et trouver des personnes pour travailler durant les quarts de travail qu'elle aurait pu manquer.

[40] La prestataire a également dit qu'elle craignait que tout retard dans la vente de la maison empêche de mener à bien la vente. Mais rien n'indique qu'elle n'ait jamais demandé si le moment de la vente (et de son voyage au Québec) aurait pu être reporté. La prestataire n'a pas non plus retenu cette option raisonnable.

[41] Je comprends tout à fait la situation difficile dans laquelle la prestataire s'est trouvée, bien qu'elle ait contribué à créer cette situation en présumant que son employeur approuverait sa demande de congé.

[42] Je comprends aussi que le fait de reporter la vente de la maison au Québec aurait pu entraîner un coût financier important. En effet, il se peut fort bien que la décision de la prestataire ait été raisonnable dans toutes les circonstances. Néanmoins, le fait que la prestataire avait de bonnes raisons de quitter son emploi ne signifie pas qu'elle était fondée à le faire au sens de la Loi sur l'AE¹⁶.

[43] Il est important de se rappeler que la Loi sur l'AE n'a pas été conçue pour indemniser les gens qui quittent volontairement leur emploi. L'exigence relative à la « justification » est une exception à cette règle et elle est souvent difficile à respecter.

¹⁶ *Imran, précité* note 10.

[44] Comme la division générale l'a fait remarquer, les tribunaux ont toujours conclu que le fait de quitter son emploi pour des raisons purement personnelles ne constitue pas un motif valable au sens de la Loi sur l'AE¹⁷. Par conséquent, j'ai moi aussi conclu que la perte financière que le prestataire aurait pu subir pour conserver son emploi est une question personnelle et ne constitue pas un motif valable au sens de la Loi sur l'AE.

[45] Indépendamment de l'erreur que j'ai relevée ci-dessus, j'ai conclu que la division générale avait le droit de rejeter l'appel de la prestataire. Autrement dit, je conviens que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE aux termes de l'article 30(1) de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[46] Dans cette décision, j'ai conclu que la division générale avait commis une erreur de fait. Malgré cette erreur, toutefois, je suis convaincue que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables plutôt que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Par conséquent, la prestataire n'a pas démontré qu'elle avait une justification et la Commission avait le droit de lui imposer une exclusion d'une durée indéterminée.

¹⁷ *Tanguay v Commission de l'assurance-chômage* (1985), 68 NR 154 (CAF); *Canada (Procureur général) c Beaulieu*, 2008 CAF 133.

[47] L'appel est rejeté.

Jude Samson
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 15 mai 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	M. C., appelante S. Prud'Homme, représentante de l'intimée (observations écrites seulement)

Dispositions juridiques pertinentes

Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social

Moyens d'appel

58 (1) Les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

• • •

Décision

59 (1) La division d'appel peut rejeter l'appel, rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen conformément aux directives qu'elle juge indiquées, ou confirmer, infirmer ou modifier totalement ou partiellement la décision de la division générale.

• • •

Pouvoirs du tribunal

64 (1) Le Tribunal peut trancher toute question de droit ou de fait pour statuer sur une demande présentée sous le régime de la présente loi.

Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale

Principe général

2 Le présent règlement est interprété de façon à permettre d'apporter une solution à l'appel ou à la demande qui soit juste et la plus expéditive et économique possible.

Conduite informelle

3 (1) Le Tribunal :

- a) veille à ce que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent;

• • •

Loi sur l'assurance-emploi

Définitions

29 Pour l'application des articles 30 à 33 :

[...]

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 :

[...]

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

[...]

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

• • •

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 : [...]