

A-75-07
2008 FCA 18

A-75-07
2008 CAF 18

Attorney General of Canada (*Applicant*)

v.

Jean Langlois (*Respondent*)

INDEXED AS: CANADA (ATTORNEY GENERAL) v. LANGLOIS (F.C.A.)

Federal Court of Appeal, Décary, Létourneau and Nadon JJ.A.—Montréal, January 10; Ottawa, January 17, 2008.

Employment Insurance — Judicial review of Umpire’s decision respondent had just cause to leave permanent employment because respondent had “reasonable assurance of another employment in the immediate future,” as stipulated in Employment Insurance Act s. 29(c)(vi), no reasonable alternative to leaving employment — (1) S. 29(c)(vi) intended for claimant’s change of employment, allowing claimant to leave one employment for another — Neither qualifying nor restricting term “another employment” — Covering voluntary leaving of employment for permanent seasonal employment (2) Seasonal employment involving risk of cessation of work that may or may not give rise to benefits — Time of voluntary separation, remaining duration of seasonal employment most important circumstances to consider to determine whether leaving only reasonable alternative — Board of Referees, Umpire relied solely on improvement to situation in life — Lack of evidence as to whether just cause to leave permanent employment — Application allowed.

This was an application for judicial review of the Umpire’s decision that the respondent had just cause to leave his employment. The respondent held permanent employment as a butcher since July 23, 2003 but left that employment on August 19, 2005 for other permanent but seasonal employment in construction at a much higher pay. When hired, he was informed that work was guaranteed until December 2005. However, the new job ended on October 21 without explanation. Although a benefit period was initially established effective October 23, on December 15, the respondent was disqualified from receiving benefits because he had left his former employment at the butcher shop without just cause. The Commission thought there were reasonable alternatives available to the respondent other than to start collecting employment insurance benefits on October 25, 2005. The Umpire determined that the respondent had just cause to leave his employment

Procureur général du Canada (*demandeur*)

c.

Jean Langlois (*défendeur*)

RÉPERTORIÉ : CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL) c. LANGLOIS (C.A.F.)

Cour d’appel fédérale, juges Décary, Létourneau et Nadon, J.C.A.—Montréal, 10 janvier; Ottawa, 17 janvier 2008.

Assurance-emploi — Contrôle judiciaire de la décision du juge-arbitre portant que le défendeur était justifié de quitter son emploi permanent puisqu’il avait « l’assurance raisonnable d’un autre emploi dans un avenir immédiat », tel qu’il est stipulé par l’art. 29c)(vi) de la Loi sur l’assurance-emploi, et que l’abandon de son emploi était pour le défendeur la seule solution raisonnable — 1) L’art. 29c)(vi) s’adresse à un changement d’emploi du prestataire, lui permettant de quitter un emploi pour un autre emploi — Il n’apporte ni qualificatif ni restriction au terme « autre emploi » — Vise le départ volontaire d’un emploi pour un emploi permanent saisonnier — 2) L’emploi saisonnier comporte un risque d’arrêt de travail pouvant donner ou non ouverture au bénéfice de prestations — Le moment du départ volontaire et la durée restante de l’emploi saisonnier sont les circonstances les plus importantes à considérer pour déterminer si le départ était la seule solution raisonnable — Le conseil arbitral et le juge-arbitre ont seulement retenu le fait que le défendeur améliorerait son sort — Absence de preuve quant à la question de savoir si le défendeur était justifié de quitter un emploi permanent — Demande accueillie.

Il s’agissait d’une demande de contrôle judiciaire de la décision du juge-arbitre portant que le défendeur était justifié de quitter son emploi. Le défendeur occupait un emploi permanent de boucher depuis le 23 juillet 2003, mais il a quitté cet emploi le 19 août 2005 pour un autre emploi permanent, mais saisonnier, beaucoup plus rémunérateur dans le domaine de la construction. Au moment de son embauche, le défendeur fut avisé que son employeur pouvait lui garantir du travail jusqu’en décembre 2005. Cependant, le nouvel emploi s’est terminé le 21 octobre sans explication. Bien qu’une période de prestations fut initialement établie le 23 octobre, le défendeur a perdu, le 15 décembre, le bénéfice des prestations parce que son départ de la boucherie où il travaillait auparavant n’était pas justifié. Selon la Commission, s’offraient au défendeur des solutions raisonnables autres que celle de recevoir des prestations d’assurance-emploi à compter du 25 octobre 2005.

because he had “reasonable assurance of another employment in the immediate future,” as stipulated in subparagraph 29(c)(vi) of the *Employment Insurance Act* and that in order to work full time in his new trade the respondent had no reasonable alternative to leaving his employment. The issues were (1) whether the respondent was entitled to leave non-seasonal permanent employment to take higher-paying seasonal permanent employment; and (2) whether the respondent had just cause to voluntarily leave his employment?

Held, the application should be allowed.

(1) The phrase “had no reasonable alternative” in paragraph 29(c) had to be interpreted harmoniously with that of “reasonable assurance of another employment in the immediate future” in subparagraph 29(c)(vi). Most of paragraph 29(c) relates to incidents that arise in the context of the employment held by the claimant but subparagraph 29(c)(vi) was intended for an entirely different scenario involving a change of employment. Subparagraph 29(c)(vi) is also the only one, along with the residual clause in subparagraph 29(c)(xiv), that does not assume intervention by a third party and depends solely on the claimant’s will, allowing a claimant to leave one employment for another. It neither qualifies nor restricts the term “another employment.” Also, paragraph 30(1)(a) allows a person who has left one employment in favour of another to receive benefits if, since leaving the employment, he has been employed in insurable employment for a sufficient duration to qualify to receive benefits. Therefore, a voluntary leaving of employment for a permanent seasonal employment is covered by subparagraph 29(c)(vi).

(2) Seasonal employment involves a risk of a cessation of work that may or may not give rise to benefits. The time of the voluntary separation and the remaining duration of the seasonal employment are the most important circumstances to consider to determine whether leaving was a reasonable alternative and whether there was just cause. The Board of Referees and the Umpire relied solely on the fact that the respondent was improving his situation in life, and did not address these two important circumstances. The Board of Referees should have focused on the date of the respondent’s voluntary separation (August 19, 2005) and on the time remaining in the anticipated period of seasonal employment (until December 2005). Despite the Board of Referees’ and the Umpire’s failure to address a number of questions relevant in determining whether there was just cause for voluntary separation, the lack of evidence made it impossible to rule that the respondent did not have just cause to leave his permanent employment.

Le juge-arbitre a conclu que le défendeur était justifié de quitter son emploi puisqu’il avait « l’assurance raisonnable d’un autre emploi dans un avenir immédiat », tel qu’il est stipulé par le sous-alinéa 29c)(vi) de la *Loi sur l’assurance-emploi*, et qu’afin qu’il occupe à plein temps son nouveau métier, l’abandon de son emploi était pour le défendeur la seule solution raisonnable. Les questions litigieuses étaient celles de savoir si 1) le défendeur était justifié de quitter un emploi permanent non saisonnier pour un emploi permanent saisonnier plus rémunérateur et 2) le défendeur était justifié de quitter son emploi.

Arrêt : la demande doit être accueillie.

1) Les termes « constitue la seule solution raisonnable dans son cas » de l’alinéa 29c) de la Loi et ceux du sous-alinéa 29c)(vi), soit « l’assurance raisonnable d’un autre emploi dans un avenir immédiat », devaient faire l’objet d’une interprétation harmonieuse. La plupart des situations envisagées par l’alinéa 29c) concernent des événements qui surviennent dans le cadre de l’emploi qu’occupe le prestataire, mais le sous-alinéa 29c)(vi) s’adresse à une toute autre situation qui implique un changement d’emploi. Le sous-alinéa 29c)(vi) est aussi le seul qui, avec la clause résiduaire contenue au sous-alinéa 29c)(xiv), ne suppose pas l’intervention d’un tiers et dépend de la seule volonté du prestataire, lui permettant de quitter un emploi pour un autre emploi. Il n’apporte ni qualificatif ni restriction au terme « autre emploi ». De même, l’alinéa 30(1)a) permet à la personne qui a quitté un emploi pour en occuper un autre de recevoir des prestations si, depuis qu’elle a quitté son emploi, elle a exercé un emploi assurable suffisamment longtemps pour être admissible au bénéfice des prestations. Par conséquent, le départ volontaire d’un prestataire pour un emploi permanent saisonnier est visé par le sous-alinéa 29c)(vi).

2) L’emploi saisonnier comporte un risque d’arrêt de travail pouvant donner ou non ouverture au bénéfice de prestations. Le moment du départ volontaire et la durée restante de l’emploi saisonnier sont les circonstances les plus importantes à considérer pour déterminer si le départ était raisonnable et donc justifié. Le conseil arbitral et le juge-arbitre ont seulement retenu le fait que le défendeur améliorerait son sort et ne se sont pas prononcés sur ces deux circonstances importantes. Le conseil arbitral aurait dû se pencher sur le moment du départ du défendeur (le 19 août 2005) et sur la durée restante de la période anticipée de l’emploi saisonnier (jusqu’en décembre 2005). Bien que le conseil arbitral et le juge-arbitre ne se soient pas prononcés sur des questions pertinentes à la détermination de la justification du départ, l’absence de preuve a fait en sorte qu’il était impossible pour la Cour de décider que le défendeur n’était pas justifié de quitter son emploi.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY
CONSIDERED

Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23, ss. 29(c) (as
am. by S.C. 2000, c. 12, s. 108), 30.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Canada (Attorney General) v. Campeau (2006), 365 N.R.
161; 2006 FCA 376.

REFERRED TO:

Canada (Attorney General) v. Hernandez, 2007 FCA 320;
Canada (Attorney General) v. Côté (2006), 356 N.R. 175;
2006 FCA 219; *Canada (Attorney General) v. Tremblay*
(1994), 172 N.R. 305 (F.C.A.); *Astronomo v. Canada*
(*Attorney General*) (1998), 37 C.C.E.L. (2d) 141; 229
N.R. 247 (F.C.A.); *Canada (Attorney General) v. Martel*
(1994), 7 C.C.E.L. (2d) 130; 175 N.R. 275 (F.C.A.);
Tanguay v. Canada (Unemployment Insurance Commission)
(1985), 10 C.C.E.L. 239; 68 N.R. 154 (F.C.A.).

APPLICATION for judicial review of an Umpire’s
decision that the respondent had just cause to leave his
employment as a butcher because he had “reasonable
assurance of another employment in the immediate
future,” as stipulated in subparagraph 29(c)(vi) of the
Employment Insurance Act and that he had no reasonable
alternative to leaving his employment. Application
allowed.

APPEARANCES:

Pauline Leroux for applicant.
Gilbert Nadon for respondent.

SOLICITORS OF RECORD:

Deputy Attorney General of Canada for applicant.
Ouellet, Nadon et Associés, Montréal, for respondent.

*The following is the English version of the reasons
for judgment rendered by*

LÉTOURNEAU J.A.:

LOIS ET RÈGLEMENTS CITÉS

Loi sur l’assurance-emploi, L.C. 1996, ch. 23, art. 29c)
(mod. par L.C. 2000, ch. 12, art. 108), 30.

JURISPRUDENCE CITÉE

DÉCISION APPLIQUÉE :

Canada (Procureur général) c. Campeau, 2006 CAF 376.

DÉCISIONS CITÉES :

Canada (Procureur général) c. Hernandez, 2007 CAF
320; *Canada (Procureur général) c. Côté*, 2006 CAF 219;
Canada (Procureur général) c. Tremblay, [1994] A.C.F.
n° 896 (C.A.) (QL); *Astronomo c. Canada (Procureur*
général), [1998] A.C.F. n° 1025 (C.A.) (QL); *Canada*
(*Procureure générale) c. Martel*, [1994] A.C.F. n° 1458
(C.A.) (QL); *Tanguay c. Canada (Commission d’assurance-*
chômage), [1985] A.C.F. n° 910 (C.A.) (QL).

DEMANDE de contrôle judiciaire de la décision du
juge-arbitre portant que le défendeur était justifié de
quitter son emploi de boucher puisqu’il avait « l’assurance
raisonnable d’un autre emploi dans un avenir immédiat »,
tel qu’il est stipulé par le sous-alinéa 29c)(vi) de la *Loi*
sur l’assurance-emploi, et que l’abandon de son emploi
était pour le défendeur la seule solution raisonnable.
Demande accueillie.

ONT COMPARU :

Pauline Leroux pour le demandeur.
Gilbert Nadon pour le défendeur.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Le sous-procureur général du Canada pour le
demandeur.
Ouellet, Nadon et Associés, Montréal, pour le
défendeur.

Voici les motifs du jugement rendus en français par

LE JUGE LÉTOURNEAU, J.C.A. :

Issues

[1] Did the claimant have just cause, under paragraph 29(c) [as am. by S.C. 2000, c. 12, s. 108] of the *Employment Insurance Act*, S.C. 1996, c. 23 (the Act), to leave a permanent employment in order to take another permanent, but seasonal, employment at a higher wage? Second, having regard to the circumstances of the case, did he have “no reasonable alternative” to leaving, given how that phrase, which appears in the said paragraph, has been interpreted?

[2] These are the two questions before the Court. It is the first time our Court has been required to examine this issue and rule thereon.

Applicant’s Arguments

[3] Having been unsuccessful before the Board of Referees and Umpire Gobeil, the Employment Insurance Commission (the Commission), through the Attorney General of Canada, is seeking judicial review of the Umpire’s decision. The Commission argues that the Umpire erred in law with respect to the interpretation and application of subparagraph 29(c)(vi) of the Act. According to the memorandum of fact and law, the error relates to the fact that leaving his job to take a permanent seasonal job was not the respondent’s only reasonable alternative within the meaning of the aforementioned subparagraph.

[4] Before summarizing and analyzing the Umpire’s decision, it is important to relate the main facts that gave rise to this litigation. These facts are key to answering both issues raised by the appeal.

The Facts

[5] The respondent had held permanent employment as a butcher since July 23, 2003. On August 19, 2005, he left that employment for other permanent employment in construction, at much higher pay (\$17.50 instead of \$9.50 an hour). He began the new job on the following Monday, August 22, 2005. Having obtained his certificate of qualifications, he could now work as an apprentice plasterer initially and, later, as a journeyman plasterer.

Les questions en litige

[1] Le prestataire était-il justifié, aux termes de l’alinéa 29c) [mod. par L.C. 2000, ch. 12, art. 108] de la *Loi sur l’assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23 (Loi) de quitter un emploi permanent pour occuper un autre emploi permanent, mais saisonnier, plus rémunérateur? Et, selon les circonstances de l’espèce, s’agissait-il de la « seule solution raisonnable » suivant l’interprétation qui a été faite de ces termes qui apparaissent au dit alinéa?

[2] Ce sont là les deux questions dont la Cour est saisie. C’est la première fois que notre Cour est requise de se pencher et de se prononcer sur cette problématique.

Les prétentions du demandeur

[3] Déboutée par le conseil arbitral et le juge-arbitre Gobeil, la Commission de l’assurance-emploi (Commission), par l’entremise du procureur général du Canada, demande la révision judiciaire de la décision du juge-arbitre. Elle soutient que le juge-arbitre a erré en droit dans l’interprétation et l’application du sous-alinéa 29c)(vi) de la Loi. L’erreur, selon ce qui apparaît au mémoire des faits et du droit, consisterait dans le fait que le départ du défendeur pour occuper un emploi permanent saisonnier ne constituait pas la seule solution raisonnable au sens de ce sous-alinéa.

[4] Avant de résumer et d’analyser la décision du juge-arbitre, il importe de relater les principaux faits qui ont donné naissance au présent litige. Ces faits sont importants pour répondre tant à la première qu’à la deuxième question que soulève l’appel.

Les faits

[5] Le défendeur occupait un emploi permanent de boucher, et ce depuis le 23 juillet 2003. Or, le 19 août 2005, il a quitté cet emploi pour un autre emploi permanent, beaucoup plus rémunérateur (17,50 \$ au lieu de 9,50 \$ l’heure), dans le domaine de la construction, emploi dans lequel il a débuté le lundi suivant, soit le 22 août 2005. Ayant obtenu ses cartes de compétence, il pouvait dorénavant exercer initialement le métier d’apprenti-plâtrier et, par la suite, celui de plâtrier.

[6] However, although the employment was permanent, it was seasonal. When he was hired on by Stuc Acrylique 2000 Inc., the respondent was informed in writing by the new employer that work was guaranteed until December.

[7] It turned out, however, that the new job ended earlier than anticipated, that is, on October 21, 2005, and no explanation was provided to us as to why it ended prematurely. Apparently, there was to be more work the following spring. There was also a possibility that the employer would be able to offer him a contract during the winter season, but it depended on the weather and no guarantees were made. The respondent's normal work week in the context of this new employment was 40 hours.

[8] A benefit period was established for the respondent effective October 23, 2005, on the basis that he had lost his job by reason of a work shortage. However, on December 15, the Commission informed the respondent that he was disqualified from receiving benefits because he had left his former employment at the butcher shop without just cause, which is to say that leaving was not the only reasonable alternative in his case.

[9] According to the Commission, there were reasonable alternatives available to the respondent other than to start collecting employment insurance benefits on October 25, 2005. The respondent could have waited to leave his job until he had found more remunerative employment that was not seasonal and did not end so early.

[10] When his construction job ended, the respondent approached his former employer to resume working as a butcher during the winter period, but to no avail.

Umpire's Decision

[11] The Umpire rejected the Commission's argument that the respondent could not leave permanent employment for seasonal employment. To accept such an argument would be to deny the benefit of the option offered by subparagraph 29(c)(vi), which enables a person to leave one job and take another.

[6] Mais voilà, même si l'emploi était permanent, il s'agissait d'un emploi saisonnier. Au moment de son embauche par la compagnie Stuc Acrylique 2000 Inc., le défendeur fut avisé par écrit par ce nouvel employeur que ce dernier pouvait lui garantir du travail jusqu'en décembre.

[7] Or, le nouvel emploi s'est terminé plus tôt que prévu soit le 21 octobre 2005. Aucune explication ne nous a été fournie quant à cette réalisation précipitée du travail. Il y aurait alors reprise de l'emploi le printemps suivant. Il était aussi possible que le nouvel employeur soit en mesure de lui offrir un contrat durant l'hiver, mais il n'y avait pas de garantie en ce sens à cause de la température. La semaine régulière de travail du défendeur dans le cadre de ce nouvel emploi était d'une durée de 40 heures.

[8] Le 23 octobre 2005, une période de prestations fut établie au profit du défendeur par suite de la perte de son emploi en raison d'un manque de travail. Mais le 15 décembre suivant, la Commission avisait le défendeur qu'il était exclu du bénéfice des prestations parce que son départ de la boucherie où il travaillait auparavant n'était pas justifié. Et ce départ, tel que préalablement mentionné, ne se justifiait pas parce qu'il ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[9] Selon la Commission, s'offraient au défendeur des solutions raisonnables autres que celle de recevoir des prestations d'assurance-emploi à compter du 25 octobre 2005. Le défendeur pouvait attendre pour quitter son emploi de se trouver un emploi plus rémunérateur qui n'était pas saisonnier et qui ne devait pas prendre fin dans un court laps de temps.

[10] Une fois son emploi dans la construction terminé, le défendeur a entrepris sans succès des démarches auprès de son ancien employeur pour reprendre durant la période hivernale son emploi de boucher.

La décision du juge-arbitre

[11] Le juge-arbitre a rejeté la prétention de la Commission que le défendeur ne pouvait pas quitter un emploi permanent pour occuper un emploi saisonnier. Accepter une telle prétention aurait eu pour effet de nier les avantages que confère le sous-alinéa 29(c)(vi) qui permet à une personne de quitter un emploi pour en occuper un autre.

[12] The Umpire determined that the respondent had just cause to leave his employment as a butcher because he had “reasonable assurance of another employment in the immediate future,” as stipulated in subparagraph 29(c)(vi) of the Act. Furthermore, he felt that the respondent had acted prudently and reasonably under the circumstances in that he had obtained his apprenticeship qualifications prior to quitting his job and that he had started his new employment on the Monday following the Friday he had stopped working at the butcher shop.

[13] As well, in the Umpire’s opinion, the fact that the respondent’s first contract as an apprentice-plasterer was in a context of seasonal employment should not count against him, given that this is a field in which a labour shortage exists.

[14] Finally, to the question of whether the respondent had no reasonable alternative to leaving his employment, the Umpire answered in the affirmative, stating that in order to work full time in the plastering trade, the respondent necessarily had to quit his full-time job at the butcher shop.

Analysis of the Umpire’s Decision and the Arguments of the Parties

(a) Was the respondent entitled to leave non-seasonal permanent employment to take higher-paying seasonal permanent employment?

[15] Since they are at the heart of the case at bar, I will reproduce paragraph 29(c) and section 30 of the Act below:

29. For the purposes of sections 30 to 33,

...

(c) just cause for voluntarily leaving an employment or taking leave from an employment exists if the claimant had no reasonable alternative to leaving or taking leave, having regard to all the circumstances, including any of the following:

- (i) sexual or other harassment,
- (ii) obligation to accompany a spouse, common-law partner or dependent child to another residence,
- (iii) discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the *Canadian*

[12] Le juge-arbitre a conclu que le défendeur était justifié de quitter son emploi comme boucher puisqu’il avait l’ « assurance raisonnable d’un autre emploi dans un avenir immédiat », tel que stipulé par le sous-alinéa 29c)(vi) de la Loi. De plus, il a estimé que le défendeur avait agi prudemment et raisonnablement dans les circonstances, puisqu’il avait obtenu ses cartes d’apprentis avant de quitter son emploi et qu’il avait commencé son nouvel emploi le lundi suivant le vendredi où il a quitté son travail à la boucherie.

[13] Le juge-arbitre s’est aussi dit d’avis que le fait que son premier contrat de travail à titre d’apprenti-plâtrier soit dans un domaine d’emploi saisonnier ne saurait vicier son geste alors qu’il s’agissait d’un emploi dans un domaine où il y a pénurie.

[14] Finalement, quant à la question de savoir si l’abandon de son emploi était pour le défendeur la seule solution raisonnable, le juge-arbitre a répondu positivement à cette question en affirmant que pour occuper à plein temps le métier de plâtrier qui lui était offert, le défendeur devait nécessairement quitter son emploi à plein temps à la boucherie.

Analyse de la décision du juge-arbitre et des prétentions des parties

a) Le défendeur pouvait-il quitter un emploi permanent non saisonnier pour un emploi permanent saisonnier plus rémunérateur?

[15] Puisqu’ils se situent au cœur du présent litige, je reproduis l’alinéa 29c) ainsi que l’article 30 de la Loi :

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 :

- (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*

Human Rights Act,

- (iv) working conditions that constitute a danger to health or safety,
- (v) obligation to care for a child or a member of the immediate family,
- (vi) reasonable assurance of another employment in the immediate future,
- (vii) significant modification of terms and conditions respecting wages or salary,
- (viii) excessive overtime work or refusal to pay for overtime work,
- (ix) significant changes in work duties,
- (x) antagonism with a supervisor if the claimant is not primarily responsible for the antagonism,
- (xi) practices of an employer that are contrary to law,
- (xii) discrimination with regard to employment because of membership in an association, organization or union of workers,
- (xiii) undue pressure by an employer on the claimant to leave their employment, and
- (xiv) any other reasonable circumstances that are prescribed.

30. (1) A claimant is disqualified from receiving any benefits if the claimant lost any employment because of their misconduct or voluntarily left any employment without just cause, unless

- (a) the claimant has, since losing or leaving the employment, been employed in insurable employment for the number of hours required by section 7 or 7.1 to qualify to receive benefits; or
- (b) the claimant is disentitled under sections 31 to 33 in relation to the employment.

(2) The disqualification is for each week of the claimant's benefit period following the waiting period and, for greater certainty, the length of the disqualification is not affected by any subsequent loss of employment by the claimant during the benefit period.

(3) If the event giving rise to the disqualification occurs during a benefit period of the claimant, the disqualification does not include any week in that benefit period before the week in which the event occurs.

(4) Notwithstanding subsection (6), the disqualification is suspended during any week for which the claimant is otherwise entitled to special benefits.

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) If a claimant who has lost or left an employment as described in subsection (1) makes an initial claim for benefits, the following hours may not be used to qualify under section 7 or 7.1 to receive benefits:

(a) hours of insurable employment from that or any other employment before the employment was lost or left; and

(b) hours of insurable employment in any employment that the claimant subsequently loses or leaves, as described in subsection (1).

(6) No hours of insurable employment in any employment that a claimant loses or leaves, as described in subsection (1), may be used for the purpose of determining the maximum number of weeks of benefits under subsection 12(2) or the claimant's rate of weekly benefits under section 14.

(7) For greater certainty, but subject to paragraph (1)(a), a claimant may be disqualified under subsection (1) even if the claimant's last employment before their claim for benefits was not lost or left as described in that subsection and regardless of whether their claim is an initial claim for benefits. [My emphasis.]

[16] My main challenge is to provide an interpretation of the phrase "had no reasonable alternative" in paragraph 29(c) harmonious with that of "reasonable assurance of another employment in the immediate future" in subparagraph 29(c)(vi).

[17] Indeed, it is by no means obvious that these two phrases exist harmoniously with one another: it is difficult, if not impossible, to contend or conclude that a person who voluntarily leaves employment to occupy different employment is doing so necessarily because leaving is "the only reasonable alternative" (my emphasis). A person may simply wish to reorient his career or advance within his trade or profession by changing employers.

[18] This notion of "no reasonable alternative" does apply, without a doubt, to many of the situations provided for in paragraph 29(c). Thus, it is often possible to resolve the issues posed by the following situations through methods other than leaving one's employment: sexual or other harassment (subparagraph 29(c)(i)), discrimination (subparagraph 29(c)(iii)), working conditions that constitute a danger to health or safety (subparagraph

(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. [Je souligne.]

[16] La principale difficulté qu'il me faut aborder consiste à fournir une interprétation harmonieuse des termes « constitue la seule solution raisonnable dans son cas » de l'alinéa 29c) et ceux du sous-alinéa 29c)(vi), soit l'« assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat ».

[17] Car il n'est pas évident que ces termes font bon ménage. De fait, il est difficile, voire impossible, de soutenir ou de conclure qu'une personne qui quitte volontairement son emploi pour en occuper un autre le fait nécessairement parce que son départ constitue « la seule solution raisonnable dans son cas » (je souligne). Une personne peut tout simplement vouloir réorienter sa carrière ou progresser à l'intérieur de son métier ou de sa profession en changeant d'employeur.

[18] Cette notion de « seule solution raisonnable dans son cas » s'applique sans aucun doute à bon nombre des situations prévues par l'alinéa 29c). Ainsi, par exemple, dans les cas de harcèlement de nature sexuelle ou autre (sous-alinéa 29c)(i)), de discrimination (sous-alinéa 29c)(iii)), de conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité (sous-alinéa 29c)(iv)), d'excès d'heures supplémentaires (sous-alinéa 29c)(viii)), pour n'en

29(c)(iv)), excessive overtime work (subparagraph 29(c)(viii)), to name just a few.

[19] For example, one could mitigate the problem of dangerous employment by improving working conditions, by wearing a mask or other safety equipment, or by arranging to be relocated in another part of the factory or company: see *Canada (Attorney General) v. Hernandez*, 2007 FCA 320. An employee resigns in such situations as a last resort, and the legislator's requirement that there be no reasonable alternative to leaving is understandable.

[20] Most of the situations envisaged by paragraph 29(c) relate to incidents or actions that arise in the context of the employment held by the claimant. Subparagraph 29(c)(vi) is intended for an entirely different scenario, one that involves a change of employment, so it is not a matter of coming up with or applying a remedy within a single employment context where alternatives to leaving can be easily envisaged.

[21] There is another important characteristic of subparagraph 29(c)(vi) that sets it apart from the other section 29 scenarios. As this Court emphasized in *Canada (Attorney General) v. Campeau* (2006), 365 N.R. 161 and *Canada (Attorney General) v. Côté* (2006), 356 N.R. 175, subparagraph 29(c)(vi) is the only one, along with the residual clause in subparagraph 29(c)(xiv) (any other reasonable circumstances that are prescribed), that does not assume intervention by a third party. In other words, the circumstances provided for in subparagraph 29(c)(vi) will come into being solely through the will of the claimant. As I shall point out below, this peculiarity of subparagraph 29(c)(vi) brings us back to the very foundations and principles of insurance, which is, need one be reminded, a compensation system based on risk.

[22] Under the circumstances, I believe that one must view the legislator's no-reasonable-alternative requirement and related case law from a different perspective when applying it to situations contemplated by subparagraph 29(c)(vi), where the person leaves his employment with the reasonable assurance of another employment in the immediate future.

nommer que quelques-unes, il est souvent possible de solutionner le problème que posent ces situations par des méthodes autres que celle de quitter l'emploi.

[19] Ainsi, on peut palier aux conditions dangereuses d'un emploi en améliorant les conditions de travail, en portant un masque ou autre équipement sécuritaire ou en étant relocalisé dans un autre endroit de l'usine ou de l'entreprise : voir *Canada (Procureur général) c. Hernandez*, 2007 CAF 320. Le départ de l'employé dans ces situations constitue l'ultime solution. Et l'on peut comprendre l'exigence du législateur qu'il soit la seule solution raisonnable dans son cas.

[20] La plupart des situations envisagées par l'alinéa 29c) concernent des événements ou des faits et gestes qui surviennent dans le cadre de l'emploi qu'occupe le prestataire. Le sous-alinéa 29c)(vi) s'adresse à une toute autre situation qui implique un changement d'emploi. Il n'est pas alors question de concocter et d'apporter un remède à l'intérieur du même emploi où il est facile d'imaginer d'autres alternatives que le départ.

[21] Le sous-alinéa 29c)(vi) revêt aussi une autre caractéristique importante qui le démarque des autres situations couvertes par l'article 29. Comme cette Cour le soulignait dans les affaires *Canada (Procureur général) c. Campeau*, 2006 CAF 376 et *Canada (Procureur général) c. Côté*, 2006 CAF 219, le sous-alinéa 29c)(vi) est le seul qui, avec la clause résiduaire contenue au sous-alinéa 29c)(xiv) (toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement), ne suppose pas l'intervention d'un tiers. En d'autres termes, la réalisation de la circonstance prévue au sous-alinéa 29c)(vi) dépend de la seule volonté du prestataire. Comme je le soulignerai plus loin, cette caractéristique du sous-alinéa 29c)(vi) nous ramène au fondement même et aux principes du régime de l'assurance qui, faut-il le rappeler, est un régime d'indemnisation fondée sur le risque.

[22] Dans ces circonstances, je ne crois pas que l'on puisse envisager sous le même angle cette exigence du législateur qu'il s'agisse de la seule solution raisonnable dans son cas, et l'interprétation judiciaire qui en fut faite, lorsqu'il a lieu de l'appliquer à la situation visée par le sous-alinéa 29c)(vi) où l'employé quitte son emploi avec

[23] The applicant acknowledges that the respondent had the reasonable assurance of another employment in the immediate future. Indeed, the respondent quit his old job on Friday and began his new job the following Monday.

[24] At the hearing, counsel for the applicant distanced herself from her client's position as set out in the memorandum of fact and law, which, as I stated above, consisted in the assertion that leaving was not the respondent's only reasonable alternative because he could have waited to find a higher-paying, non-seasonal job before leaving the employment he held. Rather, she submitted that we needed to come at the question of the respondent's leaving from the perspective of the principles and objectives of employment insurance. For the reasons set out below, I believe she is correct on that point. First, however, it is important to mention another point on which counsel for the applicant changed position at the hearing.

[25] Whereas the Commission contested the respondent's right to leave a permanent non-seasonal employment for a seasonal employment, the applicant acknowledged, correctly in my view, that the respondent could in fact quit to take a seasonal employment: see in applicant's record, at pages 43 and 63, the Commission's representations to the Board of Referees and its submission in support of the appeal to the Umpire. I can think of at least three grounds for that conclusion.

[26] First of all, subparagraph 29(c)(vi) allows a claimant to leave one employment for another employment. The legislative provision neither qualifies nor restricts the term "another employment." Had the legislator intended for claimants who voluntarily leave non-seasonal employment in favour of seasonal employment to be disqualified from receiving benefits, it could have easily worded subparagraph 29(c)(vi) as follows: "reasonable assurance of another non-seasonal employment in the immediate future."

[27] Second, paragraph 30(1)(a) allows a person who has left one employment in favour of another to receive

l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat.

[23] Le demandeur reconnaît que le défendeur avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat. De fait, ce dernier a terminé le vendredi l'emploi qu'il occupait pour débiter son nouvel emploi le lundi suivant.

[24] À l'audience, la procureure du demandeur s'est distancée de la position prise par ce dernier dans le mémoire des faits et du droit qui, je le rappelle, consistait à dire que le départ du défendeur n'était pas la seule solution raisonnable puisqu'il pouvait attendre de se trouver un emploi plus rémunérateur qui n'était pas saisonnier avant de quitter l'emploi qu'il occupait. Elle a plutôt soumis qu'il fallait aborder la question du départ du défendeur sous l'angle des principes et des objectifs du régime d'assurance-emploi. Pour les motifs ci-après exposés, je crois qu'elle a raison sur ce point. Mais auparavant, il est important de mentionner un autre changement de position effectué par la procureure du demandeur à l'audience.

[25] Alors que la Commission contestait le droit du défendeur de quitter un emploi permanent non saisonnier pour un emploi saisonnier, le demandeur a reconnu, à juste titre selon moi, que le défendeur pouvait quitter pour un emploi saisonnier : voir au dossier du demandeur, aux pages 43 et 63 l'argumentation de la Commission à l'intention du conseil arbitral et celle à l'appui de son appel au juge-arbitre. Au moins trois motifs me viennent à l'esprit pour étayer cette conclusion.

[26] Premièrement, le sous-alinéa 29c)(vi) permet à un prestataire de quitter un emploi pour un autre emploi. La disposition législative n'apporte ni qualificatif ni restriction au terme « autre emploi ». Si le législateur avait voulu exclure du bénéfice des prestations les départs pour des emplois saisonniers, il lui eût été facile de dire au sous-alinéa 29c)(vi) « l'assurance raisonnable d'un emploi autre que saisonnier dans un avenir immédiat ».

[27] Deuxièmement, l'alinéa 30(1)a) permet à la personne qui a quitté un emploi pour en occuper un autre

benefits if, since leaving the employment, he has been employed in insurable employment for a sufficient duration (i.e., the number of hours required) to qualify to receive benefits. There again, the term “insurable employment” used in section 30 does not exclude seasonal employment and the hours accumulated from that employment.

[28] Finally, the employment insurance scheme entitles seasonal workers in the fields of fishing, hunting and construction, among others, to receive benefits.

(b) Having regard to the circumstances of the case, did the respondent have just cause to voluntarily leave his employment?

[29] A voluntary leaving of one employment in favour of a seasonal employment is covered by subparagraph 29(c)(vi); that being established, how does one determine whether the respondent had just cause to leave his employment for another, seasonal or not? Beyond the reasonable assurance of another employment in the immediate future, paragraph 29(c) invites one to have regard to all the circumstances surrounding the claimant’s leaving in order to determine whether it was the only reasonable alternative.

[30] In the case before us, the Board of Referees and the Umpire both identified as circumstances justifying the respondent’s voluntary leaving the fact that he was improving his situation in life by obtaining higher pay and better working conditions and the fact that he was moving into a promising industry where there was a labour shortage.

[31] While it is legitimate for a worker to want to improve his life by changing employers or the nature of his work, he cannot expect those who contribute to the employment insurance fund to bear the cost of that legitimate desire. This applies equally to those who decide to go back to school to further their education or start a business and to those who simply wish to earn more money: see *Canada (Attorney General) v. Tremblay* (1994), 172 N.R. 305 (F.C.A.); *Astronomo v. Canada (Attorney General)* (1998), 37 C.C.E.L. (2d) 141 (F.C.A.); *Canada (Attorney General) v. Martel* (1994), 7 C.C.E.L.

de recevoir des prestations si, depuis qu’elle a quitté son emploi, elle a exercé un emploi assurable suffisamment longtemps (i.e. le nombre d’heures requis) pour être admissible au bénéfice des prestations. Encore là, le terme emploi assurable utilisé à l’article 30 n’exclut pas l’emploi saisonnier et les heures comptabilisées par suite de cet emploi.

[28] Enfin, le régime d’assurance-emploi reconnaît l’admissibilité aux bénéfices des prestations pour des travailleurs qui exercent des emplois saisonniers reliés, par exemple, à la pêche, à la chasse et au domaine de la construction.

b) Selon les circonstances de l’espèce, le défendeur était-il justifié de quitter son emploi?

[29] Le départ d’un prestataire pour un emploi saisonnier n’étant pas exclu du champ d’application du sous-alinéa 29c)(vi), comment déterminer si le défendeur était fondé à quitter son emploi pour un autre emploi, saisonnier ou non? Outre l’assurance raisonnable d’un autre emploi dans un avenir immédiat, l’alinéa 29c) invite à tenir compte de toutes les circonstances qui entourent le départ du prestataire pour déterminer si celui-ci constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[30] Dans la présente instance, le conseil arbitral et le juge-arbitre ont tous deux retenu comme circonstances justifiant le départ du défendeur le fait qu’il améliorerait son sort en obtenant une rémunération plus avantageuse et de meilleures conditions de travail, ainsi que le fait qu’il quittait pour aller œuvrer dans un secteur prometteur où il y avait pénurie de main-d’œuvre.

[31] S’il est légitime pour un travailleur de vouloir améliorer son sort en changeant d’employeur ou la nature de son travail, il ne peut faire supporter le coût de cette légitimité par ceux et celles qui contribuent à la caisse de l’assurance-emploi. Cela est vrai autant pour ceux qui décident de retourner aux études pour parfaire leur formation ou de partir en entreprise que pour ceux qui sont simplement désireux d’accroître leur rémunération : voir *Canada (Procureur général) c. Tremblay*, [1994] A.C.F. n° 896 (C.A.) (QL); *Astronomo c. Canada (Procureur général)*, [1998] A.C.F. n° 1025 (C.A.) (QL);

(2d) 130 (F.C.A.). In the words of this Court in *Campeau*, above, at paragraph 21, “sincerity and inadequate income do not constitute just cause under section 30 of the Act, allowing [the claimant] to leave her employment and making the Employment Insurance system bear the cost of supporting her.”

[32] The reason for this approach, dictated by the legislator and followed consistently by the courts, goes to the foundation of the employment insurance scheme. The insurance offered by the scheme is a function of the risk run by an employee of losing his employment. Apart from certain exceptions, it is the responsibility of insured persons, in exchange for their participation in the scheme, not to provoke that risk or, *a fortiori*, transform what was only a risk of unemployment into a certainty: see *Tanguay v. Canada (Unemployment Insurance Commission)* (1985), 10 C.C.E.L. 239 (F.C.A.). That is why an employee’s voluntary leaving in favour of seasonal employment poses a special problem in the context of the rules of employment insurance. Indeed, seasonal employment, by its very nature, involves a risk — if not a certainty — of a cessation of work that may or may not give rise to benefits, depending on whether or not the number of hours required under section 30 of the Act has been reached.

[33] In my view, in the case of seasonal employment, the time of the voluntary separation and the remaining duration of the seasonal employment are the most important circumstances to consider in determining whether leaving was a reasonable alternative and, accordingly, whether there was just cause for it.

[34] Switching to seasonal employment late in the season when it is about to end and when it is obvious that the requirements of section 30 will clearly not be met creates a certainty of unemployment for which there can be no just cause. The employee is free to quit his non-seasonal job, but it is he alone then who must assume the risk of his voluntary leaving. How does this apply to the case at bar?

[35] The Board of Referees and the Umpire did not address and analyze these two important circumstances.

Canada (Procureure générale) c. Martel, [1994] A.C.F. n° 1458 (C.A.) (QL). Reprenant les termes utilisés par cette Cour dans l’arrêt *Campeau*, précité, au paragraphe 21, « la bonne foi et l’insuffisance du revenu ne constituent pas une justification au sens de l’article 30 de la Loi autorisant [un prestataire] à abandonner son emploi et à en faire supporter le coût au système d’assurance-emploi ».

[32] La raison de cette approche, dictée par le législateur et suivie avec constance par les tribunaux, tient au fondement du régime d’assurance-emploi. L’assurance prévue par le régime est fonction du risque qu’un salarié peut encourir de perdre son emploi. Sauf exceptions, il incombe à l’assuré, comme contrepartie de sa participation au régime, de ne pas, sans justification, provoquer le risque et, encore moins faut-il le dire, de ne pas transformer un simple risque en une certitude de chômage : voir *Tanguay c. Canada (Commission d’assurance-chômage)*, [1985] A.C.F. n° 910 (C.A.) (QL). C’est pourquoi le départ volontaire d’un salarié vers un emploi saisonnier pose un problème particulier par rapport aux principes du régime d’assurance-emploi. De fait, la nature saisonnière de l’emploi comporte un risque, voire même une certitude, d’arrêt de travail pouvant donner ou non ouverture au bénéficiaire de prestations selon que le nombre d’heures requis est atteint ou non aux termes de l’article 30 de la Loi.

[33] À mon sens, dans le cas d’un emploi saisonnier, le moment du départ volontaire et la durée restante de l’emploi saisonnier sont les circonstances les plus importantes à considérer pour déterminer si le départ était une solution raisonnable et donc justifiée.

[34] Un départ tardif vers l’emploi saisonnier, alors que la saison s’achève et qu’il est évident que l’employé ne pourra rencontrer les exigences de l’article 30, crée une certitude injustifiée de chômage. Il est toujours loisible à l’employé de quitter l’emploi qu’il occupait auparavant, mais il doit alors assumer seul les risques de son départ. Qu’en est-il dans le cas qui nous occupe?

[35] Le conseil arbitral et le juge-arbitre ne se sont pas prononcés sur ces deux circonstances importantes et n’en

As mentioned above, they relied on one initial circumstance that cannot constitute just cause, namely, the fact that the respondent was improving his situation.

[36] They also attached importance to the fact that he was transitioning into an industry where there was a labour shortage. On that point, the Umpire briefly referred to the seasonal nature and uncertain duration of the employment, thus minimizing the impact of these two circumstances and emphasizing the shortage of labour. On page 2 of his reasons for decision, he wrote as follows:

Since there was a shortage in the field, the claimant's behaviour cannot be invalidated by the fact that his first employment contract was seasonal and that its exact duration was therefore unknown.

[37] The labour shortage in the industry chosen by the respondent was indeed a relevant circumstance weighing in his favour that was open for consideration because it has an impact on the risk of unemployment, but it could not on its own supplant the circumstances of the seasonal nature and uncertain duration of the employment.

[38] The Board of Referees should have focused on the date of the respondent's voluntary separation, namely, August 19, 2005, and on the time remaining in the anticipated period of seasonal employment, namely, until December 2005. I note that there is no indication as to the exact end date in December. Was it the first day or the last day of the month? The new employer's laconic letter indicates that, after December, the job depends on the weather: see applicant's record, at page 48. The record seems to indicate that the work was in the Québec City area, although the evidence in that regard is inconclusive.

[39] Let us take the hypothesis that is most favourable to the applicant, i.e., the end of December, and assume a period of employment of approximately four months, including Christmas vacation. Was this four-month period sufficient to allow the respondent to accumulate the number of hours required under section 30? Or was it too short, such that his voluntary separation caused an unreasonable risk, an unjustified certainty of unemployment? What was the number of hours required

ont pas fait l'analyse. Tel que déjà mentionné, ils ont retenu une première circonstance qui ne pouvait constituer une justification, soit le fait que le défendeur améliorerait son sort.

[36] Ils ont également accordé de l'importance au fait que le départ se faisait vers un domaine où il y avait pénurie de main-d'œuvre. Sur ce point, le juge-arbitre a fait une brève référence au caractère saisonnier de l'emploi et à sa durée incertaine pour diminuer l'impact de ces deux circonstances et mettre l'accent sur la pénurie de main-d'œuvre. À la page 2 des motifs de sa décision, il écrit :

Le fait que son premier contrat de travail soit saisonnier, donc sans certitude sur sa durée exacte ne saurait vicier son geste alors qu'il s'agit d'un domaine où il y a pénurie.

[37] La pénurie de main-d'œuvre dans le domaine où le défendeur s'est dirigé était une circonstance pertinente dont ils pouvaient tenir compte puisqu'elle influe sur le risque de chômage. Mais cette circonstance favorable au défendeur ne pouvait à elle seule supplanter celles du caractère saisonnier de l'emploi et de sa durée incertaine.

[38] Le conseil arbitral aurait dû se pencher sur le moment du départ du défendeur, soit le 19 août 2005, et sur la durée restante de la période anticipée de l'emploi saisonnier, soit jusqu'en décembre 2005. Je note qu'il n'y a aucune indication quant à la date précise de terminaison en décembre. S'agit-il du 1 ou du 31 de ce mois? La lettre laconique du nouvel employeur indique qu'après décembre, l'emploi est « dépendant de la température » : voir le dossier du demandeur, à la page 48. Le dossier semble indiquer que les travaux se faisaient dans la région de Québec, encore que la preuve sur cette question soit déficiente.

[39] En prenant l'hypothèse la plus favorable au demandeur, soit la fin décembre, il faut compter une période de travail d'une durée d'environ quatre mois, incluant les vacances du temps des fêtes. Cette période d'environ quatre mois était-elle suffisante pour permettre au défendeur d'obtenir le nombre d'heures requis dont fait état l'article 30? Ou était-elle trop courte de sorte que le départ provoquait soit un risque déraisonnable, soit une certitude injustifiée de chômage? Quel était le

in the area where the respondent was working? How realistic was the possibility advanced by the respondent that he could secure work from the employer after December, given that the employer states in his letter that, because of the weather, he cannot guarantee employment after December? How is it that the respondent's employment ended on October 21, 2005 when it was supposed to continue until December? Was it reasonably foreseeable that the new employment might end earlier than anticipated? If so, why? If not, why not?

[40] All of these questions are relevant to determining whether there was just cause for voluntary separation from employment, and neither the Board of Referees nor the Umpire addressed them. However, they are also relevant questions to which the record offers no answer or evidence, and as such, I cannot accede to the application before me, which would have me rule that the respondent did not have just cause to leave his employment.

[41] As this is an application for judicial review and we cannot render the judgment that ought to have been rendered — which, in any event, given the state of the evidence, would have been impossible — I have no alternative other than to order a new hearing before the Board of Referees, barring earlier resolution of the matter. It was clear to me that the applicant was interested in obtaining a ruling on a matter of broad principle relating to voluntary separation from employment in favour of seasonal employment, and it was clear to me that this interest went far beyond the limits of the instant case.

[42] It was also clear to me, on reading the record, that the debate between the parties took place in a context characterized by a certain ambiguity, confusion even, as to the Commission's position. The respondent is not responsible for that state of affairs, and so I would not impose the costs of the judicial review application upon him.

[43] For these reasons, I would allow the application for judicial review, but without costs. I would set aside the Umpire's decision and refer the matter back to the Chief Umpire, or Umpire designated by him, to be returned to a Board of Referees with instructions to hold

nombre d'heures requis dans la zone où œuvrait le défendeur? Comment réaliste était la possibilité évoquée par le défendeur qu'il puisse obtenir du travail de l'employeur après décembre lorsque celui-ci dit dans sa lettre qu'il ne peut garantir de l'emploi après décembre à cause, tel que déjà mentionné, de la température? Comment explique-t-on que l'emploi du défendeur ait pris fin le 21 octobre 2005 alors qu'il devait se continuer jusqu'en décembre? Était-il raisonnablement prévisible que le nouvel emploi puisse se terminer plus tôt que prévu? Si oui ou si non, pourquoi?

[40] Ce sont là autant de questions pertinentes à la détermination de la justification du départ, sur lesquelles le conseil arbitral et le juge-arbitre ne se sont pas prononcés. Mais ce sont aussi là des questions pertinentes pour lesquelles il n'y a ni réponse, ni preuve au dossier, de sorte qu'il m'est impossible d'accéder à la demande du demandeur de décider que le défendeur n'était pas justifié de quitter son emploi.

[41] Comme il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire et que nous ne pouvons rendre le jugement qui aurait dû être rendu, ce qui dans l'état du dossier eût été impossible de toute façon, je n'ai d'autre alternative que d'ordonner une nouvelle audition devant le conseil arbitral à moins qu'il n'y ait un règlement du dossier. Il m'est apparu évident que l'intérêt du demandeur était de faire déterminer une question de principe en rapport avec les départs pour des emplois saisonniers et que cet intérêt débordait largement le cadre du présent litige.

[42] Il m'est aussi apparu évident à la lecture du dossier que le débat entre les parties s'est engagé sur une voie empreinte d'une certaine ambiguïté, voire confusion, quant à la position de la Commission. Le défendeur n'est pas responsable de cet état de fait. C'est la raison pour laquelle je ne lui imposerais pas les frais de la demande de contrôle judiciaire.

[43] Pour ces motifs, j'accueillerai la demande de contrôle judiciaire, mais sans frais. J'annulerai la décision du juge-arbitre et je retournerai l'affaire au juge-arbitre en chef, ou au juge-arbitre qu'il désigne, pour qu'il la retourne à un conseil arbitral avec instructions de tenir

a hearing *de novo* taking the present reasons for judgment into account, unless the parties reach an earlier resolution.

DÉCARY J.A.: I concur.

NADON J.A.: I concur.

une nouvelle audition qui tienne compte des présents motifs, à moins qu'il n'y ait un règlement entre les parties.

LE JUGE DÉCARY, J.C.A. : Je suis d'accord.

LE JUGE NADON, J.C.A. : Je suis d'accord.