



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *A. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 21

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-2694

ENTRE :

**A. S.**

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 : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 28 janvier 2016

DATE DE LA DÉCISION : 9 février 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

[1] L'appelant, monsieur A. S., était présent lors de l'audience téléphonique (téléconférence) tenue le 28 janvier 2016.

### INTRODUCTION

[2] Le 29 novembre 2014, l'appelant a présenté une demande initiale de prestations ayant pris effet le 23 novembre 2014. L'appelant a déclaré avoir travaillé pour l'employeur Mega Brands inc. du 1<sup>er</sup> février 2012 au 23 novembre 2014 inclusivement, et avoir cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail (pièces GD3-3 à GD3-14).

[3] Le 3 juillet 2015, l'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a avisé l'appelant qu'il n'avait pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 29 mars 2015, car il a volontairement arrêté de travailler chez l'employeur Mega Brands inc. le 30 mars 2015, sans motif valable au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »), (pièces GD3-19 et GD3-20).

[4] Le 9 juillet 2015, l'appelant a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-21 et GD3-22).

[5] Le 7 août 2015, la Commission a avisé l'appelant qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit, en date du 3 juillet 2015, concernant son départ volontaire (pièces GD3-24 et GD3-25).

[6] Le 27 août 2015, l'appelant a présenté un Avis d'appel auprès de la Section de l'assurance-emploi de la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal »), (pièces GD2-1 à GD2-3).

[7] Le 21 septembre 2015, en réponse à la demande formulée en ce sens par le Tribunal, en date du 2 septembre 2015, l'appelant a transmis à cette instance une « une copie de la décision de révision qui fait l'objet de l'appel » afin de compléter son dossier d'appel (pièces GD2A-1 et GD2A-2).

[8] Le 23 septembre 2015, le Tribunal a informé l'employeur Mega Brands inc. que s'il souhaitait devenir une « personne mise en cause » dans le présent dossier, il devait déposer une demande à cet effet au plus tard le 9 juillet 2015 (pièces GD5-1 et GD5-2). L'employeur n'a pas donné suite à cette offre.

[9] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience Téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires ;
- b) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent (pièces GD1-1 à GD1-4).

## **QUESTION EN LITIGE**

[10] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

## **DROIT APPLICABLE**

[11] Les dispositions relatives au départ volontaire sont mentionnées aux articles 29 et 30 de la Loi.

[12] Pour l'application des articles 30 à 33 de la Loi relativement à l'exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi dans le cas d'un « départ sans justification », le paragraphe 29b.1) de la Loi précise que :

[...] 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 [...]

[13] Le paragraphe 29c) de la Loi prévoit que :

[...] 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.

[14] Les paragraphes 30(1) et 30(2) de la Loi prévoient les dispositions suivantes concernant une « exclusion » du bénéfice des prestations :

[...] (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.

## **PREUVE**

[15] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 3 décembre 2014, indique que l'appelant a travaillé à titre de « *molding set-up* » pour l'employeur Mega Brands inc., du 26 mars 2012 au 26 novembre 2014 inclusivement, et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail (code A – manque de travail / fin de saison ou de contrat), (pièce GD3-15) ;

- b) Un relevé d'emploi modifié ou remplacé (numéro de série du relevé d'emploi modifié ou remplacé : S09480796), en date du 1<sup>er</sup> avril 2015, indique que l'appelant a travaillé à titre de « *molding set-up* » pour l'employeur Mega Brands inc., du 26 mars 2012 au 26 novembre 2014 inclusivement, et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur après avoir effectué un départ volontaire (code E – départ volontaire), (pièce GD3-16).

[16] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelant a expliqué avoir travaillé à temps plein, à titre de mécanicien de moulage (réglage et moulage de plastique) pour l'employeur Mega Brands inc., du 26 mars 2012 au 26 novembre 2014 (pièces GD3-15 et GD3-16). Il a indiqué ne pas avoir signé de contrat avec son employeur, au moment de son embauche et que celui-ci lui avait spécifié qu'il avait besoin de quelqu'un en permanence. Il a spécifié qu'il avait un salaire horaire de 20,00 \$ au début de son emploi et que ce salaire était de 21,50 \$ au moment où il a été mis à pied. L'appelant a précisé avoir toujours travaillé avec la même équipe de production, celle-ci comptant cinq ou six mécaniciens, et qu'il effectuait du travail de remplacement à l'occasion. Il a expliqué qu'à la fin de chaque année, il y avait une diminution de la production dans l'entreprise. Il a indiqué que cette diminution s'était fait sentir plus tôt en 2014 et avoir été mis à pied en novembre 2014. L'appelant a affirmé que l'employeur lui a alors dit qu'il manquait de travail et qu'il allait être obligé de le « mettre en chômage », mais qu'il allait possiblement le rappeler après la période des fêtes soit, vers la deuxième semaine de janvier. Il a déclaré avoir effectué des recherches d'emploi (ex. : envoi de curriculum vitae) après janvier 2015 soit, après avoir constaté que son employeur ne le rappelait pas au travail.

## **ARGUMENTS DES PARTIES**

[17] L'appelant a présenté les observations et les arguments suivants :

- a) Il a expliqué avoir cessé de travailler, en novembre 2014, en raison d'un manque de travail et non à la suite d'un départ volontaire. L'appelant affirmé que, contrairement à ce qui a été rapporté dans une des déclarations qu'il a faites à la Commission, il n'a jamais « donné sa démission » le 30 mars 2015 (pièce GD3-18). Il a dit ne pas savoir

pourquoi la Commission avait indiqué qu'il avait démissionné puisque ce n'était pas le cas. Il a précisé que la journée du 30 mars 2015, il avait plutôt rencontré l'employeur concernant le travail de remplacement qui lui avait été proposé pour une période de deux à trois mois (pièce GD3-18) ;

- b) L'appelant a soutenu que sa demande de prestations avait été annulée parce qu'il n'avait pas accepté un travail temporaire auprès de son ancien employeur (pièce GD2-2) ;
- c) Il a affirmé que lorsque son employeur l'a rappelé le 30 mars 2015 pour lui offrir de revenir au travail, il croyait alors qu'il allait reprendre le travail à temps plein qu'il avait au moment où il a été mis à pied. L'appelant a indiqué qu'après avoir discuté avec son ancien superviseur, il a alors appris qu'il s'agissait plutôt d'un travail de remplacement d'une durée de deux à trois mois avec une autre équipe de travail qui avait besoin de personnel (absences d'employés pour des raisons médicales ou en raison d'un congé parental). L'appelant a précisé qu'il s'agissait du même genre de travail qu'il effectuait avant d'être mis à pied. Il a spécifié qu'il n'avait pas été question de salaire ni d'horaire de travail au moment où l'employeur lui a proposé cet emploi de nature temporaire. L'appelant a indiqué avoir refusé l'emploi temporaire qui lui a été offert. Il a expliqué qu'il ne voulait pas reprendre le travail juste pour quelques mois, pour retourner ensuite sur l'assurance-emploi et recommencer à faire des recherches d'emploi. L'appelant a mentionné qu'à son âge, il voulait obtenir un travail stable ou un emploi permanent et non un travail de nature temporaire. Il a aussi indiqué qu'il voulait avoir du temps pour se trouver un emploi à temps plein ou pour passer des entrevues d'embauche (pièces GD2-2, GD3-17, GD3-18 et GD3-21) ;
- d) L'appelant a expliqué qu'il ne voulait pas perdre la formation qui lui avait été offerte par Emploi-Québec, en acceptant un travail temporaire d'une durée de deux à trois mois. À cet effet, l'appelant a indiqué avoir rencontré un agent d'Emploi-Québec, le 17 mars 2015, dans le but d'obtenir du soutien dans sa recherche d'emploi soit, environ deux semaines avant de recevoir l'offre d'un emploi temporaire de la part de l'employeur. Il a précisé qu'Emploi-Québec lui a offert une formation afin d'améliorer ses chances d'obtenir un emploi stable comme il le voulait. L'appelant a souligné que

cette formation allait aussi lui permettre de faire une mise à jour de la formation qu'il avait reçue avant d'obtenir un diplôme d'études en 1996. Il a expliqué avoir ensuite signé un contrat avec Emploi-Québec, le 27 mai 2015, pour être en mesure de suivre la formation qui lui avait été proposée par cette instance. L'appelant a spécifié avoir passé un examen de français et avoir participé à une entrevue avec l'établissement où il devait entreprendre sa formation. Il a précisé que cette formation avait débuté le 28 août 2015 pour se terminer en mai 2016 ;

- e) L'appelant a indiqué avoir participé à une séance d'information donnée par l'assurance-emploi à la fin de février 2015, concernant ses droits et ses obligations afin d'être admissible au bénéfice des prestations. Il a expliqué avoir appris, lors de cette séance de formation, qu'il devait accepter un travail lui offrant les mêmes conditions que celles qu'il avait avant que son emploi ne prenne fin. L'appelant a affirmé que d'après la formation qu'il a reçue à ce moment, il avait compris que le fait de vouloir occuper un emploi permanent était l'une de ces conditions. Il a souligné que l'emploi qui lui avait été offert était un travail de remplacement pour une durée de deux à trois mois, non permanent, alors qu'il avait occupé un poste permanent. Selon lui, puisqu'il s'agissait d'un travail qui n'allait pas lui procurer les mêmes conditions que celles qu'il avait avant que son emploi ne prenne fin, il a alors refusé ce poste. L'appelant a fait valoir que s'il avait su qu'il avait l'obligation d'accepter un travail de nature temporaire, il l'aurait accepté. L'appelant a soutenu avoir été mal informé à cet effet (pièces GD2-2, GD3-21 et GD3-23).

[18] La Commission a présenté les observations et arguments suivants :

- a) Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion indéfinie lorsque le prestataire quitte volontairement son emploi sans justification. Le critère juridique à appliquer, en tenant compte de toutes les circonstances, est de savoir si le prestataire avait une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait (pièce GD4-3) ;
- b) La Commission a expliqué que l'appelant a été mis à pied au mois de novembre 2014 pour un manque de travail (pièce GD3-15). Elle a indiqué que l'employeur a rappelé

l'appelant au travail pour lui offrir un poste temporaire de deux à trois mois. Il s'agissait d'un emploi offrant à l'appelant les mêmes conditions que celles qu'il avait avant sa mise à pied soit, le même poste de travail et les mêmes tâches, mais avec une autre équipe de travail. La Commission a indiqué que l'appelant a refusé l'offre de l'employeur, car l'emploi était temporaire alors qu'il voulait un emploi permanent (pièces GD3-17 et GD3-18). Selon la Commission, l'appelant a fait un choix personnel de refuser l'offre de l'employeur et il doit en assumer seul la responsabilité en regard de sa situation de chômage. Elle a soutenu que l'appelant n'a pas démontré avoir un motif valable justifiant son départ volontaire (pièce GD4-3) ;

- c) Elle a soutenu que l'appelant n'était pas justifié de quitter son emploi le 30 mars 2015 soit, la date où celui-ci a refusé le poste offert, puisqu'il n'a pas démontré avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter l'emploi qu'il avait. La Commission a expliqué que compte tenu de toutes les circonstances, une solution raisonnable aurait été d'accepter l'emploi temporaire tout en continuant à se chercher un autre emploi qui lui convenait mieux. La Commission a indiqué qu'une autre solution aurait été que l'appelant s'informe auprès d'elle avant de refuser le poste offert. Elle a évalué que l'appelant n'a pas réussi à prouver qu'il était justifié de quitter son emploi au sens de la Loi (pièce GD4-3) ;
- d) La Commission a conclu que l'appelant n'a pas démontré que la seule solution raisonnable était de quitter son emploi (pièce GD4-4).

## **ANALYSE**

[19] Dans la cause *Rena-Astronomo (A-141-97)*, qui a confirmé le principe établi dans l'affaire *Tanguay (A-1458-84)* à l'effet qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi, de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable de quitter son emploi à ce moment-là, la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a fait le rappel suivant : « Compte tenu de toutes les circonstances, le critère à appliquer se rapporte à la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constitue la seule solution raisonnable. ».



[20] Ce principe a été confirmé dans d'autres décisions de la Cour (*Peace*, 2004 CAF 56, *Landry*, A-1210-92).

[21] De plus, le mot « justification », tel qu'il est utilisé aux paragraphes 29c) et 30(1) de la Loi, a été interprété par la Cour dans la cause *Tanguay c. C.A-C.* (A-1458-84 (2 octobre 1985); 68 N.R. 154) de la manière suivante :

En effet, le mot, dans le contexte où il est employé, n'est pas synonyme de « raison » ou « motif ». L'employé qui a gagné le gros lot ou hérité d'une fortune peut avoir une excellente raison de quitter son emploi; il n'est pourtant pas justifié de le faire au sens du paragraphe 41(1). Ce paragraphe est une disposition importante d'une loi qui établit un système d'assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque. Pour être plus précis, je dirais que l'employé qui a volontairement quitté son emploi et n'en a pas trouvé un autre s'est placé délibérément dans une situation lui permettant de forcer des tiers à lui payer tes (sic) [des] prestations d'assurance-chômage. Il n'est justifié d'avoir agi ainsi que s'il existait, au moment où il a quitté, des circonstances qui l'excusent d'avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage.

[22] Dans l'affaire *Green* (2012 CAF 313), la Cour a déclaré :

[...] le Conseil a recouru au critère approprié quant à la « justification » en déclarant qu'il incombait à la Commission de prouver que le demandeur avait quitté son emploi chez Seismic volontairement, et au demandeur de prouver qu'il était « fondé », compte tenu de toutes les circonstances, à quitter cet emploi.

[23] La Cour a aussi confirmé qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là (*White*, 2011 CAF 190).

[24] Un prestataire est justifié de quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, dont celles énumérées au paragraphe 29c) de la Loi, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[25] Dans le présent dossier, le Tribunal considère que l'appelant n'a pas effectué de départ volontaire chez l'employeur Mega Brands inc., mais que son emploi a plutôt pris fin le 26 novembre 2014 en raison d'un manque de travail.

[26] Le témoignage de l'appelant, lequel n'a pas été contredit, indique que l'employeur l'a informé, à la fin de novembre 2014 qu'il manquait de travail et qu'il allait devoir le « mettre en chômage ».

[27] L'employeur a alors indiqué à l'appelant qu'il allait possiblement le rappeler au travail après la période des fêtes soit, vers la deuxième semaine de janvier 2015.

[28] Le Tribunal estime que, dans le cas présent, la Commission n'a pas réussi à démontrer qu'il y a eu un départ volontaire (*Green, 2012 CAF 313*).

[29] La Commission a d'ailleurs reconnu que l'appelant avait été mis à pied en novembre 2014 en raison d'un manque de travail (pièces GD3-15 et GD4-3).

[30] Le Tribunal rappelle qu'il incombe à la Commission de prouver que l'appelant a effectué un départ volontaire (*Green, 2012 CAF 313*).

[31] Le fait que l'appelant ait par la suite refusé un emploi de nature temporaire de la part de l'employeur, à la fin de mars 2015, ne change rien au fait que son emploi avait pris fin le 26 novembre 2014. Le lien d'emploi a été rompu lorsque l'appelant a été mis à pied par son employeur le 26 novembre 2014.

[32] Le Tribunal est d'avis que la situation de l'appelant ne peut être assimilée à un départ volontaire, en vertu de l'alinéa 29b.1)(ii) de la Loi, pour avoir décliné l'offre d'emploi qui lui a été faite par son employeur le 30 mars 2015.

[33] Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas refusé : « de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre [...] », comme l'indique l'alinéa 29b.1)(ii) de la Loi.

[34] La preuve démontre que l'appelant n'a pas refusé de reprendre son emploi au moment où il était censé le faire soit, en janvier 2015. L'employeur n'a pas rappelé l'appelant au cours du mois de janvier 2015, comme prévu.

[35] L'employeur n'a communiqué avec l'appelant qu'à la fin de mars 2015, soit près de trois mois après lui avoir indiqué qu'il allait « possiblement » le rappeler au travail en janvier

2015. De plus, l'employeur n'a pas proposé à l'appelant de reprendre l'emploi qu'il avait au départ, mais lui a plutôt offert un emploi de nature temporaire, pour une période de deux à trois mois.

[36] Le Tribunal est d'avis que le relevé d'emploi modifié ou remplacé (numéro de série : S09480796), émis par l'employeur le 1<sup>er</sup> avril 2015, ne reflète pas adéquatement le motif de fin d'emploi de l'appelant (pièce GD3-16). Le Tribunal estime que l'appelant ne peut avoir effectué un départ volontaire, comme l'indique ce document (code E – départ volontaire), alors qu'il a été mis à pied à la suite d'une diminution de la production chez l'employeur.

[37] Le Tribunal ne retient pas l'argument de la Commission voulant que l'appelant « n'était pas justifié de quitter son emploi le 30 mars 2015, soit la date qu'il a refusé le poste offert puisqu'il n'a pas démontré avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter. » (pièce GD4-3).

[38] L'appelant ne peut avoir quitté volontairement son emploi le 30 mars 2015 puisqu'il n'avait plus de lien d'emploi avec son employeur depuis plus de trois mois.

[39] Le Tribunal estime qu'il n'y a rien dans la preuve au dossier qui vient démontrer que l'appelant a effectué un départ volontaire chez l'employeur Mega Brands inc. le 26 novembre 2014. Son emploi a pris fin en raison d'un manque de travail.

[40] Le Tribunal conclut que la Commission n'a pas rempli le fardeau qui lui incombe de prouver qu'il s'agissait d'un départ volontaire (*Green, 2012 CAF 313*).

[41] L'appel est fondé sur la question en litige.

## **CONCLUSION**

[42] L'appel est accueilli.

Normand Morin  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi