



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. S. A.*, 2017 TSSDAAE 371

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-369

ENTRE :

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Appelante

et

**S. A.**

Intimé

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Shu-Tai Cheng

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 octobre 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

Elena Kitova Représentante de l'appelante

A. S. Intimé

### INTRODUCTION

[1] Le 9 février 2016, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal) a accueilli l'appel de l'intimé. Elle a conclu «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 [...] le 26 novembre 2014. Son emploi a pris fin en raison d'un manque de travail.»

[2] Une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel a été déposée le 1er mars 2016. Dans une décision datée du 27 avril 2016, la division d'appel a accordé la permission d'en appeler.

[3] Cet appel a été instruit par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la ou des questions en litige;
- b) l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des renseignements supplémentaires ; et
- c) la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et rapide possible selon les critères des règles du Tribunal en ce qui a trait aux circonstances, l'équité et la justice naturelle.

### QUESTIONS EN LITIGE

[4] La division d'appel du Tribunal doit décider si elle devrait rejeter l'appel, rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, renvoyer l'affaire à la division générale, ou confirmer, infirmer ou modifier la décision.

[5] La permission d'en appeler a été accordée relativement à une erreur de droit. La division d'appel doit décider si le refus de la part du prestataire de prendre un emploi offert par son employeur en mars 2015 est « assimilé » à un départ volontaire selon l'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[6] La division d'appel peut aussi être autorisée à revoir la décision de la division générale sous les rubriques d'autres erreurs (voir paragraphe 7 ci-dessous).

## **DROIT APPLICABLE**

[7] Comme il est prévu au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS), 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 son attention.

[8] Le paragraphe 59(1) de la LMEDS prévoit que 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.

[9] Les dispositions relatives au départ volontaire sont mentionnées aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[10] Pour l'application des articles 30 à 33 de la Loi sur l'AE relativement à l'exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi dans le cas d'un « départ sans justification », l'alinéa 29*b.1*) de la Loi sur l'AE 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 [...]

[11] L'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE 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.

[12] L'alinéa 18(1)a) de la Loi sur l'AE prévoit que qu'un prestataire n'est pas admissible aux prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

## **OBSERVATIONS**

[13] L'appelante soutient que:

- a) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, à savoir qu'une erreur dans son application des dispositions législatives.
- b) La division d'appel ne doit pas accorder de déférence à l'égard des conclusions de la division générale en ce qui concerne les questions de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier. Toutefois, pour des questions mixtes de fait et de droit et les

questions de fait, la division d'appel doit faire preuve de déférence envers la division générale.

- c) La division générale a erré dans son interprétation des dispositions de sous- alinéa *29b.1)(ii)* de la Loi sur l'AE lorsqu'il a accordé l'appel au motif que le 30 mars 2015 n'était pas le «moment où il est censé le reprendre ».
- d) L'intimé a refusé l'offre parce que l'emploi offert n'était pas permanent, mais l'emploi du prestataire n'était pas permanent (il a été mis à pied en novembre 2014).
- e) L'intimé s'est vu offrir un emploi aux mêmes conditions, soit le même poste de travail et les mêmes tâches qu'avant sa mise à pied. Il a refusé l'offre de son employeur de reprendre cet emploi.
- f) L'alinéa *29b. 1)* s'applique à la situation et l'intimé a quitté son emploi lorsqu'il pouvait le reprendre le 30 mars 2015;
- g) L'application du critère juridique aux faits en l'espèce mène à conclure que l'intimé a fait le choix personnel de ne pas reprendre son emploi. Des raisons personnelles telles que le désir d'améliorer son sort sur le marché de travail ne constituent pas une « justification » pour quitter volontairement un emploi au sens de la Loi sur l'AE.
- h) L'appel devrait être accordé et la décision de la division générale renversée.

[14] L'intimé soutient que :

- a) Son refus de prendre l'emploi offert par l'employeur n'était pas un départ volontaire;
- b) Il a rencontré un agent d'Emploi Québec, le 17 mars 2015, pour l'aider dans ses recherches d'emploi, et cet agent lui a accordé une formation pour améliorer ses compétences et pour trouver un emploi. La formation a été accordée avant l'offre par l'employeur.

- c) Il ne voulait pas perdre sa place dans le programme de formation. S'il avait accepté l'offre, il aurait travaillé pour quelques mois et retourné sur l'assurance-emploi. C'était mieux de faire la formation;
- d) Il a suivi une formation en technique d'automatisme industrielle d'août 2015 à juin 2015; et il a commencé un emploi permanent en juillet 2016.
- e) L'appel devrait être rejeté.

## **NORMES DE CONTRÔLE**

[15] Certaines décisions de la Cour d'appel fédérale semblent suggérer que la division d'appel ne devrait pas appliquer une norme de contrôle aux décisions de la division générale : *Canada (P.G.) c. Paradis*; *Canada (P.G.) c. Jean*, 2015 CAF 242 et *Maunder c. Canada (P.G.)*, 2015 CAF 274. Par contre, dans l'arrêt *Hurtubise c. Canada (P.G.)*, 2016 CAF 147, une décision relative à l'assurance-emploi, la Cour d'appel fédérale a conclu que l'application d'une norme de contrôle par la division d'appel à une décision de la division générale était raisonnable.

[16] Il semble y avoir une divergence par rapport à l'approche que la division d'appel du Tribunal devrait prendre pour examiner les appels des décisions rendues par la division générale, et en particulier, la question de savoir si la norme de contrôle pour les questions de droit et de compétence diffère de la norme de contrôle pour les questions de fait et les questions mixtes de droit et de fait.

[17] Puisque je ne peux concilier cette divergence apparente, je vais examiner cet appel en me référant aux dispositions de la LMEDS et sans faire référence aux termes «raisonnable» et «correcte» afin d'éviter d'appliquer les normes de contrôle.

## **ANALYSE**

[18] La division générale a conclu que :

- a) La question en litige est celle de savoir si l'intimé était justifié de quitter volontairement son emploi, selon les articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

- b) 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 sur l'AE, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.
- c) L'intimé n'a pas effectué de départ volontaire chez l'employeur Mega Brands inc., mais son emploi a plutôt pris fin le 26 novembre 2014 en raison d'un manque de travail.
- d) L'employeur a alors déclaré à l'appelant qu'il allait possiblement le rappeler au travail après la période des Fêtes soit, vers la deuxième semaine de janvier 2015.
- e) Le fait que l'intimé 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.
- f) La preuve démontre que l'intimé 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.
- g) 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.
- h) La situation de l'intimé ne peut être assimilée à un départ volontaire, en vertu du sous-alinéa 29b.1)(ii) de la Loi sur l'AE, pour avoir décliné l'offre d'emploi qui lui a été faite par son employeur le 30 mars 2015.
- i) L'appelant ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombe de prouver qu'il s'agissait d'un départ volontaire.

[19] La décision de la division d'appel accordant la permission d'en appeler fait état de ce qui suit :

[20] Sur la question si le refus de la part du prestataire de prendre un emploi offert par son employeur en mars 2015 est « assimilé » à un départ volontaire, il y a une chance

raisonnable de succès qu'une erreur de droit a été commise. Toutefois, il n'y a pas de chance raisonnable de succès relativement aux allégations d'erreurs de fait erronées.

[21] Après révision du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments de la demanderesse, le Tribunal conclut que l'appel a une chance raisonnable de succès. La demanderesse a soulevé une question relative à une erreur de droit, décrite au paragraphe [20] ci-dessus, dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision attaquée.

## **CONCLUSION**

[22] La permission d'en appeler est accordée. Elle est toutefois limitée par les conclusions énoncées aux paragraphes [20] et [21] ci-dessus.

[20] Je note que, devant la division générale, l'intimé a soutenu qu'il avait signé un contrat avec Emploi-Québec, le 27 mai 2015, pour être en mesure de suivre la formation qui lui avait été proposée, mais la décision de la division générale n'a fait aucune référence à la preuve du contrat ni à l'argument que la formation a été accordée avant l'offre par l'employeur.

[21] En réponse aux questions posées à l'audience devant la division d'appel à ce sujet, l'intimé a précisé qu'il a rencontré un agent d'Emploi-Québec le 18 mars 2015, l'agent lui a offert la formation pendant cette rencontre et qu'il a mentionné dans le dossier d'Emploi-Québec, qu'il a reçu une date de suivi en mai 2015, et qu'il est retourné à Emploi-Québec le 22 mai 2015 pour prendre les papiers en vue de la formation. L'appelante, par contre, a remarqué que l'intimé n'a pas soulevé la formation comme raison pour son départ de son emploi ou le refus de l'emploi offert à la fin mai 2015 jusqu'à ce que le dossier soit à la division d'appel; cet argument n'était pas présenté à la division générale. De plus, la formation a été mentionnée pour la première fois par l'intimé le 12 juin 2015 en conversation avec un agent de l'appelante et les notes indiquent qu'il n'y avait rien de concret.

[22] Un appel à la division d'appel du Tribunal n'est pas une deuxième chance de plaider son cas à nouveau puisque l'appel devant la division d'appel n'est pas *de novo* et est limité par le paragraphe 58(1) de la LMEDS.

[23] Il n'y a pas de preuve au dossier en ce qui concerne la formation de l'intimé sur:



- a) les détails de l'approbation par Emploi-Québec (date, conditions, autorisation par la Commission d'assurance-emploi du Canada ou non, etc.);
- b) le « contrat » avec Emploi-Québec.

[24] Le résumé des observations présentées devant la division générale (voir paragraphe 17 d) de la décision de la division générale) n'est pas de la preuve.

### **Décision de la division générale**

[25] La division générale a accueilli l'appel de l'intimé pour trois raisons principales :

- a) l'appelante ne s'est pas acquittée du fardeau de prouver qu'il s'agissait d'un départ volontaire;
- b) l'intimé ne peut avoir quitté volontairement son emploi le 30 mars 2015, puisqu'il n'avait plus de lien d'emploi avec son employeur;
- c) le sous-alinéa 29b.1)(ii) ne s'applique pas à la situation de l'intimé puisqu'il n'a pas refusé de reprendre son emploi.

[26] La division générale cite l'arrêt *Green*, 2012 CAF 313 pour conclure que l'appelante ne s'est pas acquittée du fardeau de prouver qu'il s'agissait d'un départ volontaire. Par contre, l'arrêt *Green* n'a pas conclu qu'une question relative au fardeau de preuve. Au paragraphe 49 de l'arrêt *Green*, la cour a noté ce qui suit :

Disons premièrement que 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 [...] volontairement, et au demandeur de prouver qu'il était « fondé », compte tenu de toutes les circonstances, à quitter cet emploi.

C'est la seule chose que la Cour d'appel fédérale a dit à propos du fardeau de la Commission.

[27] En l'espèce, les faits suivants ne sont pas contestés :

- a) Il y avait un manque de travail chez l'employeur de l'intimé à compter de la fin de novembre 2014. Quand cet emploi avait pris fin le 26 novembre 2014, ce n'était pas un départ volontaire de la part de l'intimé.
- b) L'intimé a présenté une demande initiale de prestations prenant effet le 23 novembre 2014.
- c) Le 27 mars 2015, l'employeur a rappelé l'intimé pour lui offrir du travail.
- d) L'intimé a refusé, car il s'agissait d'un travail de remplacement de deux ou trois mois alors qu'il souhaitait un poste à temps plein et qu'il voulait avoir du temps pour faire des recherches d'emploi et suivre une formation.
- e) L'appelante a conclu que le refus de reprendre cet emploi à la fin de mars 2015 était assimilé à un départ volontaire selon la Loi sur l'AE et que, par conséquent, l'intimé n'avait pas droit aux prestations régulières à partir du 29 mars 2015.

[28] La division générale a conclu ce qui suit aux paragraphes 31 à 33 de sa décision :

[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.

### **La division générale a-t-elle rendu une décision entachée d'une erreur de droit?**

[29] Le paragraphe 29b.1(ii) de la Loi sur l'AE parle de refus « de reprendre son emploi ». Je note que, en anglais, le même paragraphe parle de « the refusal to resume an employment ». L'expression « an employment » serait « un emploi » en français (et non pas « son emploi »).

[30] Selon les faits non contestés, l'intimé a refusé de reprendre un emploi avec son employeur. Sa raison principale est que ce n'était pas son emploi avec les mêmes conditions qu'il avait en novembre 2014.

[31] Les parties n'ont pas cité de la jurisprudence spécifique au sous-alinéa 29b.1)(ii) de la Loi sur l'AE et l'interprétation des mots « reprendre son emploi » ou « resume an employment ». L'appelante a expliqué qu'elle n'a pas trouvé un cas spécifique à ce point. L'appelante s'appuie sur la version anglaise et soutient que si l'intention du législateur a été qu'il devait s'agir exactement du même emploi, il l'aurait précisé clairement.

[32] Comme la Cour fédérale a noté dans l'arrêt *Canada (P.G.) c. Tromchimchuk*, 2011 CAF 268 :

[12] La Loi, cependant, est rédigée dans les deux langues officielles. Les versions française et anglaise des lois fédérales font pareillement autorité : *Schreiber c. Canada (Procureur général)*, 2002 CSC 62 (CanLII), [2002] 3 R.C.S. 269, par. 54; Michel Bastarache, *The Law of Bilingual Interpretation*, 1re éd. (Markham: LexisNexis, 2008) p. 15. Comme la professeure Ruth Sullivan l'affirme dans son ouvrage, *Sullivan on the Construction of Statutes*, 5e éd. (Markham: LexisNexis, 2008), les deux versions d'un texte de loi bilingue doivent exprimer la même règle de droit et doivent recevoir la même interprétation. Si les deux versions diffèrent [sic], il faut abolir cette différence. La meilleure façon de concilier des versions divergentes est de dégager et retenir le sens qui peut être attribué aux deux versions de façon plausible (Sullivan, p. 100). Lorsque les deux versions n'ont pas la même portée, on retient le sens le plus restreint commun aux deux versions : *R c. Daoust*, [2004] 1 R.C.S. 217, par. 29

[33] Il faut interpréter le sous-alinéa 29b.1)(ii) conjointement avec le contexte général de l'alinéa 29b.1) de la Loi sur l'AE, à savoir le départ volontaire et les circonstances assimilés à un départ volontaire.

[34] Le sous-alinéa 29b.1)(ii) de la Loi sur l'AE prévoit ce qui suit :

- a) Version anglaise : « voluntarily leaving an employment includes the refusal to resume an employment, in which case the voluntary leaving occurs when the employment is supposed to be resumed ».

b) Version française: « sont assimilés à un départ volontaire le refus de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre ».

[35] Il est pertinent de noter que le sous-alinéa 29*b.1*(i) prévoit ce qui suit :

a) Version anglaise : « voluntarily leaving an employment includes the refusal of employment offered as an alternative to an anticipated loss of employment, in which case the voluntary leaving occurs when the loss of employment occurs ».

b) Version française: « sont assimilés à un départ volontaire le refus 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 ».

[36] Donc, le sous-alinéa 29*b.1*(i) de la Loi sur l'AE s'applique quand un prestataire refuse d'accepter un emploi offert comme rechange à la perte prévisible de son emploi et le sous-alinéa 29*b.1*(ii) quand un prestataire refuse d'accepter un emploi offert après la perte de son emploi. Le sous-alinéa 29*b.1*(ii) est applicable dans ce cas, parce que le refus de l'intimé a été après la perte de son emploi.

[37] Est-ce que la différence dans les deux versions du sous-alinéa 29*b.1*(ii) peut être abolie? Est-ce qu'il y a une façon de concilier les deux versions en dégageant et en retenant « le sens qui peut être attribué aux deux versions de façon plausible » dans le contexte générale?

[38] Je ne crois pas que c'est possible en l'espèce.

[39] Selon la version anglaise du sous-alinéa 29*b.1*(ii) de la Loi sur l'AE, le refus de reprendre **un emploi** (« an employment ») est assimilé à un départ volontaire, mais, selon la version française c'est le refus de reprendre **son emploi** (l'emploi du prestataire) qui détermine la question. Le même sens ne peut être attribué aux deux versions de façon plausible.

[40] La Cour d'appel fédérale a déclaré ce qui suit : lorsque les deux versions n'ont pas la même portée, on retient le sens le plus restreint commun aux deux versions. Dans l'arrêt

*Abrahams v. Attorney General of Canada*, [1983] RCS 2, la Cour suprême du Canada a décidé que tout doute découlant de l'ambiguïté des textes doit se résoudre en faveur du prestataire.

[41] Pour ces raisons, l'interprétation du sous-alinéa 29b.1)(ii) le plus restreint commun aux deux versions en penchant en faveur du prestataire s'il y a de l'ambiguïté est de reprendre son emploi, voulant dire l'emploi que l'intimé avait en novembre 2014.

[42] C'est l'interprétation adoptée par la division générale. La division générale n'a pas rendu une décision entachée d'une erreur de droit en retenant le sens restreint du sous-alinéa 29b.1)(ii).

### **La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une conclusion mixte de droit et de fait erronée?**

[43] En l'espèce, l'intimé a refusé un emploi, mais est-ce qu'il a refusé son emploi, l'emploi qu'il avait en novembre 2014?

[44] L'expression « son emploi » n'est pas définie dans la Loi sur l'A-E.

[45] La division générale a conclu que ce n'était pas « son emploi » parce que ce n'était pas le même emploi qu'il avait avant, puisque:

- a) Le lien d'emploi a été rompu lorsque l'intimé a été mis à pied par son employeur.
- b) L'emploi offert en mars 2015 a été de nature temporaire et l'emploi en novembre 2014 a été de nature permanente.

[46] Lien d'emploi rompu : Le sous-alinéa 29b.1)(ii) de la Loi sur l'A-E s'applique quand un prestataire refuse d'accepter un emploi offert après la perte de son emploi. Une perte d'emploi est une rompure du lien d'emploi. La situation que le sous-alinéa 29b.1)(ii) prévoit est une situation de perte d'emploi et une rompure du lien d'emploi. Il y a de la preuve au dossier que l'emploi offert à l'intimé était avec le même employeur. L'interprétation de la division générale veut dire que ce sous-alinéa ne sera pas applicable dans une situation de perte d'emploi et une offre d'emploi subséquente par le même employeur. Sa conclusion à cet égard est erronée.

[47] La division générale a aussi fait référence au délai entre l'offre d'emploi en mars 2015 et au moment où l'intimé s'attendait à un rappel au travail en janvier 2015 (paragraphe 35 de la décision). La preuve au dossier a été que l'employeur avait dit à l'intimé « qu'il sera rappelé au travail après la période des Fêtes » (GD3-17). Le mois de mars 2015 se situe « après la période des Fêtes » autant que celui de janvier 2015. La division générale s'est basée en partie sur le fait que l'offre d'emploi a été faite en mars 2015 au lieu de janvier 2015 pour conclure que l'emploi offert en mars 2015 n'était pas l'emploi de l'intimé.

[48] Emploi temporaire et non pas permanent : La preuve au dossier est que dans l'emploi offert, en mars 2015, l'intimé exercerait le même poste de travail qu'il avait avec les mêmes tâches de travail et il serait avec une équipe qui manquait un travailleur (GD3-18). La différence entre l'emploi en novembre 2014 et celui offert en mars 2015 était la durée, soit quelques mois en principe au lieu d'un emploi sans durée fixe. L'intimé et la division générale ont utilisé les mots « temporaire » et « permanent » pour décrire cette différence.

[49] La division générale a conclu que la différence entre « temporaire » et « permanent » était déterminative. Je ne suis pas d'accord.

[50] L'emploi de l'intimé en novembre 2014 a été « permanent » selon lui, mais il l'a perdu suite à un manque de travail. Il a été la seule personne mise à pied et il a compris que c'était parce qu'il n'avait pas de diplôme (GD3-18). La preuve au dossier va dans les deux sens : l'intimé dit qu'il avait un poste permanent, mais, en réalité, il a été congédié sans recours. Il n'y avait donc pas de vraie différence entre l'emploi que l'intimé avait en novembre 2014 et celui qui lui a été offert en mars 2015.

[51] Pour les raisons mentionnées ci-dessus, la conclusion de la division générale que l'emploi offert à l'intimé en mars 2015 n'était pas « son emploi » a été erronée, et cette conclusion a été tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à attention du Tribunal.

[52] Je conclus que le sous-alinéa 29b.1)(ii) de la Loi sur l'A-E s'applique à la situation présente. Le refus de l'intimé de reprendre son emploi en mars 2015 est assimilé à un départ volontaire.

## **L'intimé avait-il une « justification » pour refuser son emploi?**

[53] La situation de l'intimé étant assimilée à un départ volontaire, il faut demander s'il avait une « justification » reconnue dans la Loi sur l'AE.

[54] L'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE 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. Il y a plusieurs situations énoncées dans les sous-alinéas, mais aucune ne s'applique en l'espèce.

[55] L'intimé a donné des raisons pour son refus de l'emploi. Il ne voulait pas perdre sa place dans le programme de formation. S'il avait accepté l'offre, il aurait travaillé pour quelques mois et retourné sur l'assurance-emploi. Selon l'intimé c'était mieux de faire la formation.

[56] C'est possible que pour l'intimé la décision de refuser cet emploi et de suivre un programme de formation a été mieux pour son avenir. Mais, le désir d'améliorer son sort sur le marché de travail n'est pas une « justification » en vertu de l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE. La jurisprudence à cet égard est claire.

## **Accueil de l'appel**

[57] Maintenant, la division d'appel doit décider si elle devrait rejeter l'appel, rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, renvoyer l'affaire à la division générale, confirmer, infirmer ou modifier la décision.

[58] Ce n'est pas nécessaire de renvoyer l'affaire à la division générale. La preuve au dossier est suffisante pour que la division d'appel puisse rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[59] L'intimé a refusé un emploi en mars 2015. Cet emploi a été « son emploi. » Selon le sous-alinéa 29b)(ii) de la Loi sur l'AE, le refus de reprendre son emploi est assimilé à un départ volontaire. L'intimé n'avait pas une « justification » en vertu de l'alinéa 29c) de la Loi sur

l'AE. Pour ces raisons, l'intimé n'avait pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 29 mars 2015.

[60] Je note aussi que le refus de prendre l'emploi offert en mars 2015 aurait pu mener à la conclusion que l'intimé n'a pas été disponible de travailler en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la Loi sur l'AE, car ce n'est pas une question en litige au dossier; la disposition législative et la jurisprudence ne sont pas discutées en détail.

## **CONCLUSION**

[61] L'appel est accueilli.

Shu-Tai Cheng  
Membre de la division d'appel