



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *P. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 285

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-110

ENTRE :

**P. R.**

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 : Alison Kennedy

DATE DE L'AUDIENCE : Le 18 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 25 février 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

## APERÇU

[2] L'appelant était directeur de salon funéraire. Après la fin de son contrat d'un an, il a refusé un poste à temps plein auprès de son employeur. Il a ensuite demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu que l'appelant était exclu du bénéfice des prestations parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi. L'appelant a demandé une révision de la décision de la Commission. La Commission a maintenu sa décision initiale. L'appelant interjette maintenant appel de cette décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale du Canada.

## QUESTIONS EN LITIGE

**Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il quitté son emploi volontairement?**

**Question en litige n° 2 : Si tel est le cas, l'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi?**

## ANALYSE

[3] Une partie appelante qui quitte volontairement son emploi ou qui démissionne est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, à moins de pouvoir démontrer qu'elle a été fondée à le faire (article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* [Loi sur l'AE]). Pour prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi, la partie appelante doit prouver que le départ était sa seule solution raisonnable, compte tenu de l'ensemble des circonstances (article 29 de la Loi sur l'AE).

**Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il quitté son emploi volontairement?**

[4] Au moment de déterminer si la partie appelante a volontairement quitté son emploi, la question à laquelle il faut répondre est la suivante : le membre du personnel avait-il le choix de conserver ou de quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56)?

[5] J'estime que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

[6] Au cours de l'audience, l'appelant a insisté sur le fait qu'il n'avait pas quitté son emploi. Il prétend que la démission indiquée dans le relevé d'emploi est une erreur. Il soutient plutôt avoir terminé son contrat d'un an.

[7] Toutefois, l'appelant convient qu'on lui a offert un emploi permanent qui devait commencer après la fin de son contrat d'un an. Il a refusé cet emploi. L'article 29(b.1)(i) de la Loi sur l'AE prévoit qu'est assimilé à un départ volontaire « le refus d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi [...] ». J'estime que cela s'applique à l'espèce, car on a offert à l'appelant un emploi permanent comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi après son contrat d'un an, mais il a refusé cet emploi. Par conséquent, j'estime que l'appelant a volontairement quitté son emploi parce qu'il avait le choix de conserver ou de quitter son emploi, conformément à *Peace*, précité.

**Question en litige n° 2 : Si tel est le cas, l'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi?**

[8] Pour établir qu'il était fondé à quitter son emploi, l'appelant doit démontrer que, compte tenu de toutes les circonstances, le départ de son emploi était la seule solution raisonnable (*Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17, *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190).

[9] J'estime que l'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi.

*Retour à Toronto*

[10] L'explication initiale de l'appelant pour avoir refusé l'offre d'emploi permanent était qu'il avait décidé de ne pas demeurer à Kingston et qu'il souhaitait retourner à Toronto. Bien qu'il puisse s'agir d'une décision raisonnable pour l'appelant à titre personnel, le fait d'avoir un motif valable pour quitter son emploi n'est pas suffisant pour établir l'existence d'une justification (*Imran*, précité).

[11] J'estime plutôt que l'appelant avait une solution de rechange raisonnable qu'il aurait pu prendre au lieu de quitter son emploi et de demander aux cotisants du régime d'assurance-emploi

d'assumer le coût de son chômage, comme accepter l'emploi offert et continuer à chercher un emploi à Toronto en ayant encore un emploi.

*Insatisfaction quant à l'emploi et à l'offre d'emploi*

[12] L'appelant déclare qu'il n'était pas satisfait de ses conditions d'emploi et que certains aspects de l'emploi étaient différents de ce qui lui avait été promis au départ. Par exemple, l'appelant a déclaré que son horaire est passé d'une disponibilité pendant une fin de semaine sur trois à une disponibilité pendant une fin de semaine sur deux. Il a également souligné que les conditions de son emploi ont changé pour comprendre, par exemple, la responsabilité des transferts. Cependant, je n'estime pas que l'appelant a démontré que son emploi a changé à un tel point qu'il s'agissait d'une modification importante de ses conditions d'emploi selon l'article 29(c)(vii) de la Loi sur l'AE.

[13] L'appelant a également souligné qu'il n'était pas rémunéré pour ses heures supplémentaires et qu'il recevait plutôt des heures compensatoires, mais à un taux d'une heure pour une heure, et ce, même s'il travaillait pendant un jour férié. L'appelant a déclaré qu'il a discuté avec son employeur au sujet du droit du travail, qui prévoit que les heures compensatoires doivent être rémunérées à un taux supérieur que le simple taux régulier et que son employeur a ensuite changé sa position sur cette question. Bien qu'il soit raisonnable que l'appelant ressente de la frustration à l'égard de ce problème, il l'a réglé en discutant avec son employeur, qui a modifié son approche. Par conséquent, le Tribunal estime que cela ne constitue pas une justification pour quitter son emploi.

[14] Finalement, l'appelant a déclaré qu'une partie de la raison pour laquelle il a refusé l'offre d'emploi permanent de son ancien employeur était qu'il n'aimait pas les conditions du contrat (par exemple, il ne prévoyait aucune augmentation de salaire) et qu'il ne semblait y avoir aucune possibilité de négocier les conditions de l'offre. L'appelant a plutôt affirmé qu'on lui a présenté un contrat et demandé de signer.

[15] L'intimée déclare qu'une autre solution raisonnable pour l'appelant aurait été d'accepter le poste, puis de continuer à chercher un emploi qui répondait davantage à ses besoins. L'appelant a contesté cette approche et a déclaré que, s'il avait accepté l'offre d'emploi

permanent à Kingston alors qu'il continuait de chercher un emploi, il serait en désavantage s'il trouvait un emploi à Toronto auprès du même employeur parce qu'il serait rémunéré à la même échelle salariale qu'à Kingston.

[16] Bien que je compatisse avec les arguments de l'appelant en l'espèce, je suis conscient du critère juridique dont je dois tenir compte, soit la question de savoir si le départ de son emploi était la seule option raisonnable qui s'offrait à l'appelant, compte tenu de toutes les circonstances (*Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 12).

[17] J'estime que l'appelant avait une autre solution raisonnable au lieu de quitter son emploi et de demander aux cotisants du régime d'assurance-emploi d'assumer le coût de son chômage. Même si l'appelant éprouvait de la frustration à l'égard de certains aspects de son emploi, il aurait été raisonnable de sa part d'accepter le poste qu'on lui a offert et de continuer de travailler jusqu'à ce qu'il soit en mesure de trouver un autre emploi. Même si l'appelant prétend que cela pourrait avoir une incidence défavorable sur sa capacité de trouver un emploi mieux rémunéré au sein de la même entreprise à Toronto, je n'estime pas que cela permet à l'appelant de se soustraire de ses obligations en vertu de la Loi sur l'AE d'épuiser toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi. En effet, selon la jurisprudence, il incombe à la partie appelant de ne pas transformer un simple risque en une certitude de chômage (*Canada (Procureur général) c Langlois*, 2008 CAF 18). Malheureusement, c'est ce qui s'est produit en l'espèce lorsque l'appelant a refusé l'emploi permanent qui lui a été offert.

[18] J'estime que l'appelant n'a pas démontré que, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, le départ de son emploi au moment où il l'a fait était la seule solution raisonnable.

## **CONCLUSION**

[19] L'appel est rejeté.

Alison Kennedy

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 18 février 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	P. R., appellant