



[TRADUCTION]

Citation : *D. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2019 TSS 752

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-106

ENTRE :

**D. B.**

Appelant

et

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

Intimée

et

**X**

Mise en cause

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Jude Samson

DATE DE LA DÉCISION : Le 12 août 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### APERÇU

[2] D. B. est le prestataire en l'espèce. L'employeur, X, est une agence de placement qui apparie les travailleurs, comme le prestataire, aux clients qui ont des emplois à pourvoir, généralement sur une base provisoire. L'employeur fait référence à ces emplois temporaires comme étant des affectations.

[3] Le prestataire a reçu une affectation en octobre 2017, laquelle a duré jusqu'au 22 décembre 2017. Le client de l'employeur a mis fin à l'affectation ce jour-là. Cette décision a mis le prestataire dans une situation financière très difficile, et ce, juste avant les vacances de Noël. La colère du prestataire a débordé lorsque l'employeur n'a pas émis son relevé d'emploi aussi rapidement qu'il l'aurait souhaité et a refusé de lui verser la paye de vacances à laquelle il estimait avoir droit.

[4] Puisqu'il était sans emploi, le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi (AE). D'abord, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire a quitté son emploi sans justification, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE)<sup>1</sup>. Par conséquent, la Commission avait indéfiniment exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'AE. Le prestataire a contesté avec succès la décision initiale de la Commission. Autrement dit, la Commission a annulé son exclusion à la suite d'une révision.

[5] L'employeur a ensuite interjeté appel de la décision de la Commission devant la division générale du Tribunal. En somme, la division générale a rétabli l'exclusion. Elle a conclu que le

---

<sup>1</sup> Dans ce contexte, le terme « justification » a un sens très précis. Il est défini à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). L'article 30 de la Loi sur l'AE établit le pouvoir de la Commission d'exclure une partie prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi dans des cas comme celui-ci. Ces articles, ainsi que d'autres dispositions juridiques pertinentes, ont été reproduits en annexe de cette décision.

prestataire avait volontairement quitté son emploi le 27 décembre 2017, car il a refusé toutes les autres affectations que l'employeur lui avait offertes ce jour-là.

[6] Le prestataire interjette maintenant appel de la décision de la division générale devant la division d'appel du Tribunal<sup>2</sup>. À mon avis, le prestataire n'a pas établi que la division générale a commis une erreur pertinente. Par conséquent, je rejette son appel. Voici les motifs de ma décision.

### **QUESTIONS PRÉLIMINAIRES**

[7] Le prestataire ne semblait pas bien préparé en vue de l'audience, et sa frustration est devenue évidente à divers moments au cours de l'audience. À la décharge du prestataire, il tentait de gérer une situation extrêmement difficile, à la fois au chapitre de ses finances et au chapitre de sa santé.

[8] Au début de l'audience, j'ai tenté à plusieurs reprises d'expliquer le rôle de la division d'appel aux parties, mais le prestataire ne me laissait pas terminer mes propos. J'ai également proposé à plusieurs reprises d'ajourner l'audience, mais le prestataire a insisté pour poursuivre, et c'est donc ce que nous avons fait.

### **QUESTION EN LITIGE**

[9] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait refusé un autre travail que lui avait offert l'employeur le 27 décembre 2017?

### **ANALYSE**

[10] Avant que je puisse intervenir en l'espèce, le prestataire doit me convaincre que la division générale a commis au moins l'une des trois erreurs possibles décrites dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS)<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> J'ai accordé la permission d'en appeler en l'espèce le 28 mars 2019.

<sup>3</sup> L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) décrit les trois erreurs possibles (aussi appelées moyens d'appel) qui me permettent d'intervenir en l'espèce.

[11] En l'espèce, je me suis penché sur la question de savoir si la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de cette affaire. Il est important de mentionner que ce ne sont pas toutes les erreurs factuelles qui peuvent justifier mon intervention dans une affaire<sup>4</sup>. Par exemple, je ne peux pas intervenir dans une affaire parce que la division générale a commis une erreur concernant un certain détail non pertinent. Toutefois, je peux intervenir dans une affaire si la division générale fonde sa décision sur une conclusion de fait qui est contredite clairement par la preuve ou qui n'a aucune preuve à l'appui<sup>5</sup>.

**La division générale a-t-elle commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait refusé un autre emploi que l'employeur lui avait offert le 27 décembre 2017?**

[12] Non, la division générale n'a pas commis d'erreur de fait pertinente en l'espèce.

[13] Aux termes de l'article 30 de la Loi sur l'AE, la partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle a quitté volontairement son emploi sans justification. La division générale a noté à juste titre qu'il s'agit d'une analyse à deux volets. Tout d'abord, la Commission devait prouver que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Le cas échéant, le prestataire devait alors prouver qu'il avait été fondé à le faire.

[14] La présente affaire est entièrement axée sur le premier volet de l'analyse. Il est important de mentionner que selon l'article 29(b.1)(i) de la Loi sur l'AE, un départ volontaire d'un emploi est assimilé à un « refus d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi ».

[15] Par conséquent, la question cruciale en l'espèce était de savoir si le prestataire avait refusé les affectations que l'employeur lui avait offertes en tant que solution de rechange pour la perte prévisible d'un emploi.

[16] Les parties conviennent que l'affectation du prestataire a pris fin le 22 décembre 2017, mais que l'employeur l'a gardé comme employé (sans travail) pendant une semaine

---

<sup>4</sup> Plus précisément, l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS me permet d'intervenir dans une affaire si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

<sup>5</sup> *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118 au para 6.

supplémentaire<sup>6</sup>. Les parties conviennent également que le prestataire a téléphoné à l'employeur le 27 décembre 2017 pour lui demander son relevé d'emploi.

[17] Selon la note de l'employeur concernant cet appel téléphonique, il avait trois affections à offrir au prestataire ce jour-là comme solution de rechange<sup>7</sup>. Cependant, selon la note, la conversation est devenue très houleuse, le prestataire n'arrêtait pas de demander son relevé d'emploi et il est possible qu'il n'ait pas donné la chance à l'employeur de décrire les trois solutions de rechange. Quoiqu'il en soit, il semblerait que l'employeur ait averti le prestataire qu'en décidant de refuser les trois offres de travail, il démissionnait. Finalement, l'employeur a mis fin à l'appel, soulignant que le prestataire avait été agressif. En effet, le prestataire a envoyé un courriel à son employeur le lendemain pour s'excuser de son comportement<sup>8</sup>.

[18] Le prestataire, quant à lui, affirme qu'il se cherchait désespérément du travail et qu'il n'aurait jamais refusé une affection raisonnable que lui aurait offerte l'employeur. Il fait remarquer en particulier qu'il aurait supposément refusé une affectation qui payait jusqu'à 22 \$ l'heure<sup>9</sup>. Le prestataire soutient que l'employeur ne lui a jamais offert auparavant une affectation à un taux de rémunération aussi élevé et qu'il est ridicule de penser qu'il aurait refusé cette option si l'employeur la lui avait véritablement offerte.

[19] En l'espèce, la division générale devait donc décider entre deux versions différentes des faits. La division générale a examiné l'ensemble de la preuve pertinente. Toutefois, finalement, la division générale a conclu que l'employeur avait offert trois solutions d'affectation de travail au prestataire le 27 décembre 2017 et qu'il les avait toutes refusées. La division générale a analysé la preuve et a expliqué pourquoi elle a préféré une version plutôt que l'autre.

[20] Dans les circonstances, je ne suis donc pas en mesure de conclure que la conclusion de la division générale a été tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Par conséquent, je ne suis pas en mesure d'intervenir en l'espèce.

---

<sup>6</sup> Dans ma décision relative à la demande de permission d'en appeler, j'ai soulevé la possibilité que la relation d'emploi du prestataire avec son employeur ait pris fin avant le 27 décembre 2017. Cependant, à l'audience devant moi, le prestataire et l'employeur ont convenu que cela n'avait pas été le cas.

<sup>7</sup> GD10-9.

<sup>8</sup> GD10-26.

<sup>9</sup> GD10-63.

## CONCLUSION

[21] La question principale en l'espèce était de savoir si le prestataire avait volontairement quitté son emploi en refusant des solutions d'affectation de travail que l'employeur lui avait offertes. La division générale a examiné deux versions différentes de ce qui s'était passé lors d'un appel téléphonique qui a eu lieu le 27 décembre 2017 entre l'employeur et le prestataire. Cependant, finalement, elle a préféré la version présentée par l'employeur. Selon moi, il revenait à la division générale de tirer cette conclusion, et elle n'a commis aucune erreur pertinente au moment de le faire.

[22] Je compatis énormément avec la situation du prestataire. Cependant, je n'ai pas soulevé de motif selon lequel je pourrais intervenir en l'espèce. Par conséquent, je dois rejeter l'appel.

Jude Samson  
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 20 juin 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	D. B., appelant S. Prud'Homme, pour la Commission de l'assurance-emploi du Canada (observations écrites seulement) A. M., représentante de X

## Articles pertinents de la loi

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

#### **Moyens d'appel**

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

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

• • •

#### **Décisions**

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

### *Loi sur l'assurance-emploi*

#### **Interprétation**

**29** Pour l'application des articles 30 à 33 :

[...]

**b.1)** 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;
- 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 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.

**Exclusion : inconduite ou départ sans justification**

**30(1)** Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas : [...]