



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1562

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3169

ENTRE :

**S. R.**

Appelante (prestataire)

et

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

Intimée/Commission

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Raelene R. Thomas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 27 septembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 septembre 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. La Commission ne s'est pas acquittée du fardeau de prouver que la prestataire avait quitté son emploi de façon volontaire.

## APERÇU

[2] La prestataire était employée contractuelle dans un poste d'institutrice à temps partiel dans une école d'art privée. Son contrat a pris fin et elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission a conclu que, puisque la prestataire avait refusé un autre contrat, elle avait quitté son emploi volontairement, sans justification. En conséquence, la Commission ne pouvait pas lui payer des prestations régulières d'AE. La prestataire affirme qu'elle n'avait eu aucune offre formelle de contrat d'emploi et qu'elle avait l'impression que ce serait un manque de professionnalisme que d'accepter une prolongation si elle devait quitter son emploi au milieu de son contrat pour occuper un autre emploi. Elle affirme aussi qu'après avoir eu un emploi contractuel semblable, elle savait que ce travail n'était pas assez payant pour répondre à ses obligations financières et qu'elle voulait se trouver un travail à temps plein. La Commission a maintenu sa décision après révision. La prestataire interjette appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

## QUESTION EN LITIGE

[3] Je dois décider si la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE parce qu'elle a quitté son emploi volontairement sans justification. À cette fin, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire de la prestataire. Je dois ensuite décider si la prestataire était fondée à quitter son emploi.

## ANALYSE

[4] L'objectif de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) est d'indemniser les personnes qui ont perdu leur emploi de manière involontaire et qui se retrouvent sans travail<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Canadien Pacifique Ltée c Procureur général du Canada*, [1986] 1 RCS 678. C'est ainsi que je fais référence aux décisions judiciaires qui contiennent des principes que la loi me force à appliquer dans les circonstances du présent appel.

[5] Une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE si elle a quitté volontairement son emploi sans justification<sup>2</sup>. La partie prestataire est toutefois fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, démissionner constitue la seule solution raisonnable dans son cas<sup>3</sup>.

[6] Il incombe à la Commission de prouver que le départ était volontaire. Une fois qu'elle l'a fait, il y a renversement du fardeau de la preuve, et c'est à la partie prestataire de démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi. En l'espèce, le fardeau de la preuve correspond à la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il faut établir s'il est « plus probable qu'improbable » que les événements se soient déroulés de la manière décrite.

### **La prestataire a-t-elle quitté volontairement son emploi?**

[7] J'estime que la prestataire n'a pas volontairement quitté son emploi.

[8] Selon la loi, pour déterminer si une partie prestataire a quitté volontairement son emploi, la question qu'il faut se poser est la suivante : la partie prestataire avait-elle le choix de conserver ou de quitter son emploi<sup>4</sup>?

[9] Dans sa demande de prestations d'AE, la prestataire a indiqué qu'elle ne travaillait plus en raison d'une pénurie de travail. Sur le relevé d'emploi émis par l'employeur, le motif du relevé indiqué est « E – Départ volontaire ». L'employeur de la prestataire a affirmé à la Commission qu'il n'était pas certain de ce qu'il devait indiquer sur le relevé d'emploi. Le contrat de la prestataire avait pris fin, mais il lui avait offert de l'embaucher pour les prochains cours, en septembre. L'employeur a affirmé à la Commission que la prestataire lui avait dit qu'elle ne serait pas disponible pour le camp d'été, mais qu'il n'y avait pas de pénurie de travail et qu'il aurait été heureux d'embaucher la prestataire.

[10] La prestataire a témoigné qu'elle avait enseigné pour cet employeur pendant la semaine de relâche de mars 2019 et qu'elle avait ensuite accepté un contrat pour les cours du printemps.

---

<sup>2</sup> *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 30 (1). C'est ainsi que je fais référence aux parties de la loi qui sont pertinentes au présent appel.

<sup>3</sup> *Loi sur l'AE*, art 29 (c).

<sup>4</sup> *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

Les cours du printemps se donnaient du 1<sup>er</sup> avril au 20 juin 2019. En avril 2019, l'employeur a dit à la prestataire à quel point il aimait travailler avec elle et a ajouté qu'il serait très reconnaissant si elle acceptait de continuer à travailler pour lui. La prestataire a répondu qu'elle allait y penser, car elle souhaitait obtenir plus d'heures de travail. La prestataire a affirmé qu'elle avait déjà travaillé pour cet employeur comme instructrice dans un camp d'été. Elle avait alors travaillé, à ses dires, à raison de 15 heures par semaines, pendant sept semaines, à un salaire de 15 \$ de l'heure. Selon elle, lors de sa conversation avec l'employeur en avril 2019, il n'a été question ni de date de début et de fin ni du nombre d'heures, ni de salaire horaire. La prestataire a témoigné qu'en préparation pour les différents camps et trimestres, l'employeur tenait un atelier d'une ou deux journées avec les employés, quelques semaines avant le début du trimestre, afin de communiquer les objectifs du trimestre et pour concevoir les éléments visuels et structurels à enseigner pour atteindre ces objectifs. La prestataire a affirmé que, dans le cas du camp d'été 2019, on ne lui a plus jamais parlé de la possibilité de travailler pendant l'été après qu'elle ait dit à l'employeur qu'elle allait réfléchir à son offre de contrat parce qu'elle voulait obtenir plus d'heures de travail. On ne l'a d'ailleurs jamais invitée à participer à l'atelier avant le trimestre d'été.

[11] Je ne peux pas conclure que la prestataire avait le choix de conserver ou non son emploi parce que son contrat devait prendre fin le 20 juin 2019.

[12] Ainsi, je considère que la conversation entre la prestataire et l'employeur n'était qu'un échange informel au cours duquel l'employeur a manifesté son appréciation pour le travail de la prestataire et a exprimé son souhait qu'elle continue à travailler pour lui. La prestataire a indiqué à son employeur, au cours de cette conversation, qu'elle voulait obtenir plus d'heures de travail, car elle connaissait, selon son expérience précédente, les modalités du poste qu'on lui offrait pour le camp d'été. L'employeur n'a pas donné suite à la conversation. À mon avis, la conversation ne constitue pas une offre d'emploi continu. L'employeur a indiqué à la Commission qu'il avait du travail à offrir. Toutefois, il n'y a aucune preuve que l'employeur a fait une offre formelle à la prestataire ou qu'il lui a demandé de participer à l'atelier préparatoire au camp d'été pour qu'elle puisse y enseigner. À la lumière des éléments de preuve présentés, je conclus que, selon la prépondérance des probabilités, l'employeur n'a pas fait d'offre d'emploi continu formelle à la prestataire. Ainsi, je conclus que la prestataire n'avait pas la possibilité de

conserver son emploi, puisque son contrat prenait fin le 20 juin 2019. En conséquence, je conclus que la Commission ne s'est pas acquittée du fardeau de prouver que la prestataire avait quitté son emploi de façon volontaire.

[13] Je souligne aussi que la loi n'oblige pas une personne à renouveler indéfiniment son emploi contractuel. Par conséquent, choisir de refuser l'offre de renouvellement de son emploi contractuel ne revient pas à choisir de quitter son emploi sans justification<sup>5</sup>.

[14] Dans le cas où la partie prestataire quitte son emploi, je dois déterminer si elle était fondée à le faire. J'ai conclu que la Commission n'avait pas prouvé que la prestataire avait choisi de quitter son emploi. À la lumière de cette conclusion, je ne suis pas tenue de déterminer si la prestataire était fondée à quitter son emploi.

## CONCLUSION

[15] L'appel est accueilli.

Raelene R. Thomas

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 27 septembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S. R., appelante

---

<sup>5</sup> Ces conclusions découlent de la décision du juge-arbitre du Canada sur les prestations 23828 qui a été appuyée dans la décision *Procureur général c Cecconi*, A-49-94. Les principes énoncés dans ces décisions, ensemble, créent une exception au principe de l'arrêt *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56, auquel j'ai fait référence dans la note en bas de page 4. Je suis tenue par la loi d'appliquer les conclusions de la décision *Cecconi* dans le présent appel.