



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *M. P. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 SST 1303

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2144

ENTRE :

**M. P.**

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 : Yoan Marier

DATE DE L'AUDIENCE : 23 septembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : 4 octobre 2019

## **DÉCISION**

[1] L'appelant était fondé à quitter son emploi puisqu'il avait l'assurance raisonnable d'avoir un autre emploi dans un avenir immédiat. L'appel est accueilli.

## **APERÇU**

[2] L'appelant, M. P., a travaillé comme camionneur pour l'entreprise X pendant quelques mois. Il a quitté son emploi le 6 juillet 2018 et a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné cette demande et a conclu que l'appelant avait quitté volontairement son emploi sans justification. L'appelant s'est donc fait refuser l'accès aux prestations pour cette raison.

[4] L'appelant conteste maintenant la décision de la Commission devant le Tribunal. Il soutient qu'il avait l'assurance raisonnable d'avoir rapidement un autre emploi au moment de quitter.

## **QUESTIONS PRÉLIMINAIRES**

[5] L'appelant ne s'est pas présenté à l'audience. Quelques heures seulement avant la tenue de l'audience prévue le 23 septembre à 13h00, celui-ci a demandé un ajournement d'une durée d'un mois afin d'obtenir un document de la part d'un témoin.

[6] En raison du court délai et du fait que l'audience devait se tenir en personne, je n'ai pas été en mesure de prendre connaissance de la demande d'ajournement avant d'arriver sur les lieux de l'audience.

[7] Juste avant la tenue de l'audience, j'ai examiné la demande d'ajournement soumise par le représentant. J'ai décidé de refuser la demande et de tenir l'audience comme prévu pour les raisons suivantes:

- a) Ce dossier est devant le Tribunal depuis le mois de mai 2019 et il s'agissait de la quatrième demande de remise déposée par la partie appelante. À chaque fois, la partie appelante a invoqué la nécessité d'obtenir des éléments de preuve supplémentaires.
- b) Lors de la remise précédente, le Tribunal a avisé la partie appelante qu'aucune autre remise dans ce dossier ne serait accordée, à moins de circonstances exceptionnelles. Or, les motifs invoqués par la partie appelante ne constituaient pas des circonstances exceptionnelles.
- c) Le Tribunal a l'obligation de veiller à ce que l'instance se déroule de façon expéditive et informelle. Le fait d'ajourner pour une quatrième fois, essentiellement pour les mêmes motifs que les autres fois, allait à l'encontre de ce principe. De plus, la partie appelante a eu amplement le temps de se préparer à l'audience.
- d) L'appelant et son représentant ont reçu l'avis d'audience envoyé par voie postale. Cet avis les avisait clairement que l'audience se tiendrait comme prévu, à moins d'avoir reçu la confirmation préalable d'un l'ajournement. Ceci a été réitéré lors d'une conversation entre le représentant et un agent du greffe le matin de l'audience.<sup>1</sup>

[8] Afin de laisser la chance à l'appelant de présenter son point de vue, j'ai toutefois permis à celui-ci de déposer des soumissions écrites post-audience énonçant sa position sur la question en litige. Les soumissions de l'appelant ont été reçues quelques jours après l'audience et la Commission n'a pas souhaité y répondre<sup>2</sup>.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[9] L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi chez X?

[10] Si oui, l'appelant était-il justifié de quitter son emploi? Autrement dit, est-ce que le départ constituait la seule solution raisonnable pour l'appelant?

---

<sup>1</sup> Voir GD9 et conversation avec le greffe le 23 septembre à 9h26

<sup>2</sup> GD12

## ANALYSE

[11] Un prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il quitte volontairement son emploi sans justification. On considère qu'un prestataire était justifié de quitter volontairement son emploi s'il démontre que le départ constituait la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.<sup>3</sup>

### **L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi chez X?**

[12] Je considère que l'appelant a quitté volontairement son emploi, puisqu'il reconnaît ouvertement avoir démissionné de son poste.<sup>4</sup>

### **L'appelant était-il justifié de quitter son emploi? Autrement dit, est-ce que le départ constituait la seule solution raisonnable pour l'appelant?**

[13] Tel que le prévoit la Loi, un prestataire est fondé à quitter son emploi s'il a, au moment de son départ, l'assurance raisonnable d'avoir un autre emploi dans un avenir immédiat.<sup>5</sup>

[14] L'appelant fait valoir qu'il avait l'assurance raisonnable d'avoir un autre emploi lorsqu'il a pris la décision de quitter, puisqu'il avait reçu la confirmation de son embauche auprès de la firme X Ressources Humaines.

[15] À l'appui de sa version des faits, l'appelant a soumis la déclaration de G. L., un ancien recruteur pour le compte de cette entreprise.<sup>6</sup> Dans sa déclaration, G. L. soutient que l'appelant a été contacté autour du 1er juillet 2018 pour participer à un processus de sélection au sein de son entreprise. Par la suite, l'appelant a été rencontré et a passé avec succès un essai routier en tant que camionneur. L'appelant devait occuper un emploi de jour, mais juste avant qu'il ne débute, cette offre a dû être modifiée en raison d'un changement dans les besoins de l'entreprise. Selon

---

<sup>3</sup> Paragraphe 29c) et article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir aussi la décision *Green c. Canada (Procureur général)* 2012 CAF 313. Cette décision confirme que c'est à la Commission de prouver que le départ était volontaire, et à l'appelant de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi.

<sup>4</sup> GD3-42

<sup>5</sup> Alinéa 29c)vi de la Loi

<sup>6</sup> GD12-4

G. L., l'appelant a quitté son emploi chez X afin de se rendre disponible pour un poste au sein de X Ressources Humaines.

[16] La version des faits de G. L. correspond essentiellement à celle de l'appelant. En effet, l'appelant soutient qu'il était en processus pour débiter un emploi de jour chez X Ressources Humaines avant son départ. Il devait prendre deux semaines de vacances avant de commencer son nouvel emploi, mais l'offre chez X Ressources Humaines a été modifiée à la dernière minute, ce qui l'a forcé à se retirer.<sup>7</sup> Par la suite, l'appelant a entamé une nouvelle recherche d'emploi. Il a finalement décroché un emploi chez X quelques semaines plus tard.

[17] Au cours de ses conversations avec l'appelant, la Commission a mis l'accent sur le délai d'environ six semaines entre la fin de l'emploi chez X et le début de l'emploi chez X pour conclure que l'appelant n'avait pas l'assurance d'avoir un autre emploi dans un avenir immédiat. La Commission s'est toutefois peu penchée sur les prétentions de l'appelant voulant qu'il était en voie de débiter un emploi chez X Ressources Humaines au moment de son départ. Pourtant l'appelant a réitéré à plusieurs reprises qu'il avait en main une autre offre d'emploi lorsqu'il a quitté<sup>8</sup>. Lors de la révision, la Commission a plutôt rejeté les arguments de l'appelant et l'a avisé qu'il devait fournir la preuve de son offre d'emploi chez X Ressources Humaines pour que cette information soit considérée.<sup>9</sup>

[18] Tel que statué par la Cour d'appel fédérale, la Loi n'exige pas à un prestataire d'avoir en main une offre d'emploi ferme de la part d'un nouvel employeur pour être fondé à quitter son emploi. Le prestataire doit plutôt avoir l'assurance raisonnable qu'il débiter un nouvel emploi sans tarder. Pour atteindre ce niveau d'assurance, le prestataire doit connaître certaines informations précises relativement à sa future situation d'emploi. Par exemple, il doit savoir quel sera le nom de son futur employeur, quelles seront ses tâches et quelle sera sa date de début.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> GD3-51, 53

<sup>8</sup> GD3-40,42,51, 53

<sup>9</sup> GD3-53

<sup>10</sup> *Canada (PG) c. Bordage* 2005 CAF 155, voir aussi *Canada (PG) c. Sacrey* 2003 CAF 377 et *Canada (PG) c. Shaw* 2002 CAF 325.

[19] Or, il semble que l'appelant avait en main toutes ces informations au moment de son départ. En effet, il savait qu'il travaillerait pour X Ressources Humaines en tant que camionneur et il savait qu'il débiterait son emploi après ses deux semaines de vacances estivales.

[20] De plus, le délai de deux semaines qui était anticipé avant le début du nouvel emploi n'est pas déraisonnable dans ce contexte et rencontre, à mon avis, la définition d'un «avenir immédiat».<sup>11</sup>

[21] L'emploi ne s'est finalement pas concrétisé, puisque l'appelant a refusé le changement d'horaire demandé par X Ressources Humaines. Toutefois, étant donné que ce refus s'est produit après la fin de l'emploi chez X, je ne peux pas le considérer aux fins des présents motifs.

[22] En somme, la version des faits de l'appelant et la déclaration écrite de G. L. m'apparaissent suffisamment crédibles pour me permettre de conclure que la balance des probabilités penche légèrement en faveur de l'appelant dans ce dossier.

[23] Ainsi, j'estime que l'appelant, au moment de son départ de chez X, avait l'assurance raisonnable d'obtenir un emploi chez X Ressources Humaines dans un avenir immédiat. L'appelant était donc fondé à quitter volontairement son emploi.

## CONCLUSION

[24] L'appel est accueilli.

Yoan Marier  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE	23 septembre 2019
---------	-------------------

---

<sup>11</sup> *Canada (PG) c. Lessard* 2002 CAF 469, *Canada (PG) c. Traynor*, A-492-94, *Le Grand Robert de la langue française*, 2001

L'AUDIENCE :	
MODE D'AUDIENCE :	En personne
COMPARUTIONS :	Audience tenue en l'absence des parties