



Citation : *XA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 97

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : X. A.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (472703) datée du 5 mai 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 20 décembre 2022

Personne présente à l'audience : L'appelant

Date de la décision : Le 20 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-1957

Décision

[1] L'appel est accueilli. Je conclus que l'appelant démontre qu'il était justifié de quitter volontairement son emploi¹. Il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas. Son exclusion du bénéficiaire des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 20 juin 2021 n'est donc pas justifiée.

Aperçu

[2] Le 3 décembre 2020, l'appelant présente une demande de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières)². Une période de prestations a été établie à compter du 29 novembre 2020³.

[3] L'appelant a travaillé pour le Club de golf X (le Club de golf ou l'employeur) les 21 et 22 juin 2021, selon les renseignements fournis sur le relevé d'emploi émis par cet employeur⁴. L'appelant indique que c'est plutôt au début de juin 2021 qu'il a travaillé pour cet employeur, soit le ou vers le 4 juin 2021, et qu'il a cessé de travailler pour lui après avoir effectué un départ volontaire.

[4] Le 24 février 2022, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) l'avise qu'il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi à partir du 20 juin 2021 parce qu'il a volontairement quitté son emploi, le 21 juin 2021, sans motif valable au sens de la Loi. Elle l'informe également qu'elle ne peut lui verser de prestations d'assurance-emploi du 26 avril 2021 au 12 juillet 2021, car il suivait un cours de formation de sa propre initiative et n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. La Commission lui indique que s'il doit de l'argent, il recevra un avis de dette⁵.

¹ Voir les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

² Voir les pièces GD3-3 à GD3-13.

³ Voir les pièces GD3-1 et GD4-1.

⁴ Voir les pièces GD3-14 et GD3-15.

⁵ Voir les pièces GD3-26 et GD3-27.

[5] Le 5 mai 2022, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'informe qu'elle maintient la décision rendue à son endroit le 24 février 2022 concernant son départ volontaire⁶.

[6] L'appelant soutient qu'il était justifié de quitter son emploi. Il explique l'avoir quitté parce que les tâches qu'il a effectuées ne correspondaient pas à celles pour lesquelles il avait été embauché. L'appelant affirme que lors de son entretien d'embauche, l'employeur lui a proposé du travail comme réceptionniste et pour patrouiller les parcours de golf pour s'occuper des golfeurs, répondre à leurs questions et s'assurer du bon déroulement de leur jeu (rôle de « *marshall* »). Il explique qu'à la suite de son entretien d'embauche, l'employeur l'a appelé pour lui annoncer qu'il allait commencer à travailler le lendemain en lui indiquant les tâches qu'il allait accomplir. L'appelant explique que lors de sa première journée de travail, il a été assigné à l'entretien du gazon du terrain de golf. Il indique que lors de cette journée, l'employeur lui a expliqué que le seul travail qu'il pouvait lui offrir, c'était de faire l'entretien du gazon du terrain de golf. Il précise que l'employeur lui a dit de décider s'il acceptait ou non ce poste. L'appelant explique avoir alors informé l'employeur qu'il quittait son emploi, car il y avait eu une modification concernant les tâches qu'il devait accomplir. Le 8 juin 2022, l'appelant conteste auprès du Tribunal la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet du présent recours devant le Tribunal.

Questions en litige

[7] Dans le présent dossier, je dois déterminer si l'appelant démontre qu'il était justifié de quitter volontairement son emploi⁷. Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que la fin d'emploi de l'appelant représente un départ volontaire?

⁶ Voir les pièces GD2-11, GD3-41 et GD3-42.

⁷ Voir les articles 29 et 30 de la Loi.

- Si tel est le cas, est-ce que le départ volontaire de l'appelant représentait la seule solution raisonnable dans son cas?

Analyse

[8] La Loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement son emploi sans justification. Il ne suffit pas d'avoir un motif valable, c'est-à-dire une bonne raison de quitter un emploi, pour prouver que le départ était fondé.

[9] Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) indiquent que le critère qui détermine si le prestataire est fondé de quitter son emploi consiste à se demander si en tenant compte de toutes les circonstances, le prestataire n'avait pas d'autre choix raisonnable que de le quitter⁸.

[10] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé⁹. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand un prestataire quitte son emploi.

Question no 1 : Est-ce que la fin d'emploi de l'appelant représente un départ volontaire?

[11] J'estime que dans le cas présent, la fin de l'emploi de l'appelant représente bien un départ volontaire au sens de la Loi.

[12] Je considère que l'appelant a eu le choix de continuer de travailler pour l'employeur, mais qu'il a décidé de quitter volontairement son emploi.

⁸ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *White*, 2011 CAF 190, *Macleod*, 2010 CAF 301, *Imran*, 2008 CAF 17, *Peace*, 2004 CAF 56, *Laughland*, 2003 CAF 129, *Astronomo*, A-141-97, *Landry*, A-1210-92.

⁹ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *White*, 2011 CAF 190 (paragraphe 3).

[13] La Cour nous informe que dans le cas d'un départ volontaire, il faut d'abord déterminer si la personne avait le choix de conserver son emploi¹⁰.

[14] Dans le présent dossier, le témoignage et les déclarations de l'appelant indiquent qu'il a décidé de quitter son emploi¹¹.

[15] L'appelant ne conteste pas le fait qu'il a quitté volontairement son emploi. Je n'ai aucune preuve du contraire.

[16] Je dois maintenant déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi et s'il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas.

Question no 2 : Est-ce que le départ volontaire de l'appelant représentait la seule solution raisonnable dans son cas?

[17] Dans le cas présent, je considère que l'appelant démontre qu'il était justifié de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Il avait une raison acceptable selon la Loi.

[18] Je considère qu'une modification importante a été apportée aux fonctions de l'appelant suivant son embauche, ce qui constitue une circonstance justifiant son départ volontaire¹².

[19] Je suis d'avis que son départ volontaire représentait la seule solution raisonnable dans son cas.

[20] J'estime le témoignage de l'appelant crédible et j'y accorde une valeur prépondérante. L'appelant dresse un portrait détaillé des circonstances l'ayant mené à accepter l'emploi pour lequel il avait postulé et à le quitter volontairement, étant donné que les tâches qu'il allait accomplir ne correspondaient à celles que l'employeur lui avait d'abord annoncées. L'appelant ne se contredit pas. Il fournit plusieurs précisions sur les personnes en autorité avec lesquelles il a parlé avant de commencer son emploi et lors

¹⁰ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Peace*, 2004, CAF 56.

¹¹ Voir les pièces GD2-9, GD2-10, GD3-16 à GD3-18, GD3-30, GD3-36 à GD3-39.

¹² Voir l'article 29c)(ix) de la Loi.

de sa journée de travail, de même que sur la teneur des discussions qu'il a eues avec les personnes en question.

[21] Les déclarations recueillies par la Commission auprès de l'employeur indiquent les éléments suivants :

- a) L'appelant a volontairement quitté son emploi comme préposé à l'entretien du terrain de golf, après une journée de travail¹³ ;
- b) Dans sa déclaration du 24 février 2022, l'employeur déclare que la journée de travail de l'appelant fut « probablement » le 21 juin 2021¹⁴ ;
- c) C'est l'appelant qui a contacté l'employeur pour obtenir un emploi. Lorsque l'employeur l'a rencontré, celui-ci semblait ouvert à n'importe quel type d'emploi. Il se décrivait comme quelqu'un de polyvalent¹⁵. En réponse à une question de la Commission lui demandant s'il avait discuté avec l'appelant des autres tâches que celui-ci pouvait faire à part de l'entretien, l'employeur explique que ce dernier avait expliqué qu'il était ouvert pour effectuer différents types d'emploi¹⁶ ;
- d) Le président de l'entreprise (monsieur G. R.) et le surintendant du Club de golf (monsieur M. G.) ont participé à l'entretien d'embauche de l'appelant¹⁷ ;
- e) L'appelant a été embauché comme préposé à l'entretien du terrain de golf (coupe du gazon) et non pas comme réceptionniste. C'est un travail d'entretien qui lui a été offert. Son superviseur était le surintendant du département (monsieur M. G.). Le surintendant (monsieur M. G.) a tendance à donner des tâches plus simples aux nouveaux employés¹⁸ ;

¹³ Voir la pièce GD3-40.

¹⁴ Voir la pièce GD3-23.

¹⁵ Voir la pièce GD3-40.

¹⁶ Voir la pièce GD3-23.

¹⁷ Voir la pièce GD3-23.

¹⁸ Voir les pièces GD3-23 et GD3-40.

- f) L'appelant a été informé de l'horaire de travail après son entretien d'embauche. Le travail du personnel d'entretien est très matinal¹⁹ ;
- g) L'appelant devait savoir qu'il faisait partie de l'équipe d'entretien, car il devait débiter l'emploi très tôt le matin. Il a été informé qu'il devait commencer vers 6 h 00. L'employeur lui a demandé de se vêtir pour effectuer du travail d'entretien²⁰ ;
- h) Lorsque l'appelant s'est présenté au travail, il n'était pas vêtu pour accueillir des clients. L'équipe d'entretien doit travailler avant l'arrivée du personnel de la réception et avant les clients²¹ ;
- i) Dans sa déclaration du 24 février 2022, l'employeur déclare que le travail au service à la clientèle était une possibilité pour l'appelant, mais il croyait que celui-ci avait plus d'habiletés pour le travail manuel que pour le service à la clientèle²² ;
- j) Le 3 mai 2022, l'employeur déclare qu'il ne se souvient pas s'il y avait une possibilité d'emploi à la réception aux moments des événements²³ ;
- k) Après une journée de travail, l'appelant a décidé de quitter son emploi. Il en a informé le surintendant (monsieur M. G.) en disant que cela ne convenait pas et qu'il ne reviendrait pas travailler²⁴ ;
- l) Dans sa déclaration du 24 février 2022, l'employeur déclare que l'appelant a dit avoir quitté son emploi en raison d'une question de salaire²⁵ ;
- m) Le 3 mai 2022, l'employeur déclare qu'il ne se souvient pas de la raison exacte donnée par l'appelant pour expliquer son départ volontaire. Il indique aussi qu'il

¹⁹ Voir la pièce GD3-23.

²⁰ Voir la pièce GD3-23 et GD3-40.

²¹ Voir la pièce GD3-40.

²² Voir la pièce GD3-23.

²³ Voir la pièce GD3-40.

²⁴ Voir la pièce GD3-40.

²⁵ Voir la pièce GD3-23.

ne se souvient pas si c'était parce qu'il trouvait qu'il débutait le travail trop tôt le matin²⁶ ;

- n) Avant qu'il ne quitte son emploi, l'appelant ne l'a pas rencontré pour discuter du fait qu'il aurait aimé travailler à la réception. S'il a quitté pour cette raison, l'appelant ne lui en a pas parlé directement²⁷.

[22] De son côté, l'appelant explique avoir quitté volontairement son emploi parce que les tâches qu'il aurait eu à accomplir en continuant de travailler pour l'employeur ne correspondaient pas à celles que celui-ci lui avait annoncées pour le poste proposé²⁸.

[23] L'appelant explique que les dates qu'il fournit relativement aux événements qu'il décrit, en lien avec son dossier d'assurance-emploi, peuvent parfois être imprécises, car il n'a pas conservé de traces relativement de ces événements. Il indique aussi que ces imprécisions s'expliquent par les problèmes de santé auxquels il a été confronté à l'automne 2021 (ex. : rupture d'anévrisme le 31 octobre 2021 (hémorragie crânienne) et période d'hospitalisation de deux semaines)²⁹. L'appelant explique qu'il lui a fallu plusieurs mois, par la suite, avant de récupérer les habiletés cognitives perdues.

[24] Le témoignage et les déclarations de l'appelant indiquent les éléments suivants:

- a) Le 25 mars 2021, l'appelant a communiqué avec l'employeur (monsieur R., un des copropriétaires de l'entreprise) pour lui offrir de travailler pour lui, comme l'indique le courriel qu'il lui a adressé³⁰. Même si l'objet du courriel qu'il a adressé à l'employeur le 25 mars 2021 réfère à un emploi de journalier, il a utilisé ce terme parce qu'il ne savait pas exactement comment décrire le poste pour lequel il postulait. L'employeur n'a pas annoncé qu'un poste de journalier était disponible. Le terme de journalier est un terme vaste pouvant englober plusieurs

²⁶ Voir la pièce GD3-40.

²⁷ Voir la pièce GD3-40.

²⁸ Voir les pièces GD2-9, GD2-10, GD3-16 à GD3-18, GD3-30, GD3-36 à GD3-39.

²⁹ Voir la pièce GD3-38.

³⁰ Voir le courriel de l'appelant (Objet : Emploi journalier golf X) adressé à l'employeur, en date du 25 mars 2021 – pièces GD3-19, GD3-21, GD3-22 et GD3-33.

types de tâches. L'appelant a pris l'initiative de qualifier le poste qu'il voulait occuper de poste de journalier ;

- b) En réponse à son courriel du 25 mars 2021, l'employeur (monsieur R.) lui indique qu'il avait besoin de quelqu'un en après-midi, comme l'indique le courriel que ce dernier lui a envoyé le 2 avril 2021³¹ ;
- c) Le ou vers le 20 mai 2021, l'employeur (monsieur G. R., l'un des copropriétaires de l'entreprise et président de celle-ci) a communiqué avec lui pour l'inviter à un entretien d'embauche³² ;
- d) Vers la dernière semaine de mai 2021, il participe à un entretien d'embauche avec l'un des copropriétaires de l'entreprise (monsieur G. R.). Le surintendant (monsieur M. G.), responsable de l'entretien du terrain de golf, n'était pas présent lors de cet entretien, mais l'employeur lui a parlé de lui. Il lui a parlé des tâches reliées à la réception (réceptionniste) (ex. : faire payer les clients à l'entrée, faire le suivi et le renouvellement de leurs abonnements, s'occuper d'eux) et lui a précisé que c'est l'emploi qu'il occuperait. Il lui a ensuite parlé du poste de « *marshall* » qu'il occuperait aussi pour compléter ses quarts de travail. Le travail d'un « *marshall* » consiste à patrouiller les parcours de golf pour s'occuper des golfeurs, répondre à leurs questions et s'assurer du bon déroulement de leur jeu. L'employeur lui a parlé du début de la saison de golf et de la préparation du terrain. Il lui a brièvement parlé de l'entretien du gazon et de plusieurs autres particularités du terrain de golf. L'employeur ne lui a pas dit qu'il ferait seulement du travail d'entretien de gazon. L'employeur lui a mentionné les jours pour lesquels il croyait avoir besoin d'un employé. Concernant l'horaire de travail, l'employeur lui a parlé de commencer vers 7 h 00 le matin, mais il n'a pas été question d'un horaire de travail fixe. Il n'a pas non plus été question de la date à laquelle il pourrait débiter son emploi ni du salaire qu'il pourrait recevoir. L'employeur lui a dit qu'il allait le recontacter en juin 2021. Il s'agissait d'un

³¹ Voir les pièces GD3-18, GD3-19, GD3-21 et GD3-32.

³² Voir les pièces GD2-9 et GD2-10.

entretien d'embauche assez vague, sauf en ce qui concerne le poste de réceptionniste³³ ;

- e) Le ou vers le 3 juin 2021, l'employeur (monsieur R.) communique avec lui pour lui annoncer qu'il allait pouvoir commencer à travailler le lendemain à 5 h 30. Lors de cet appel, l'employeur lui a indiqué qu'il aurait des heures comme réceptionniste. L'employeur lui a énuméré les tâches qu'il aurait à accomplir pour sa première journée de travail, dont celles d'entretien du gazon. L'employeur lui a demandé de s'habiller en conséquence. Ce qui explique qu'il n'était pas vêtu pour travailler à la réception lorsqu'il s'est présenté au travail le lendemain. L'appelant était surtout enthousiaste de commencer à travailler et de pouvoir le faire avec une entreprise qui allait lui permettre de mettre en pratique son métier de réceptionniste puisqu'il a déjà travaillé dans ce domaine³⁴ ;
- f) Selon l'appelant, bien que l'employeur ait indiqué qu'il avait travaillé le 21 juin 2021³⁵, sa journée de travail s'est effectuée au début du mois de juin, soit le ou vers le 4 juin 2021 ;
- g) Lors de sa première journée de travail, il a rencontré le surintendant (monsieur M. G.) et les autres employés de l'équipe d'entretien. Il a ensuite travaillé à l'entretien du gazon durant l'avant-midi (ex. : conduire un tracteur pour récupérer le gazon coupé et le déposer ensuite à un endroit spécifique). L'appelant n'avait jamais conduit de tracteur et a eu de la difficulté à l'utiliser. Le surintendant lui a fait des commentaires lui indiquant qu'il allait endommager le tracteur, étant donné la façon dont il le conduisait, mais lui a indiqué qu'il avait effectué les autres tâches d'entretien correctement³⁶ ;
- h) Après avoir accompli ses tâches d'entretien, l'appelant a expliqué au surintendant qu'il avait eu un entretien d'embauche avec l'un des copropriétaires

³³ Voir les pièces GD3-18, GD3-24, GD3-25 et GD3-36 à GD3-39.

³⁴ Voir les pièces GD2-9, GD2-10, GD3-24, GD3-25 et GD3-36 à GD3-39.

³⁵ Voir les pièces GD3-14, GD3-15 et GD3-23.

³⁶ Voir les pièces GD2-9, GD2-10 et GD3-36 à GD3-39.

(monsieur G. R.) et que ce dernier lui avait dit qu'il allait avant tout travailler à la réception. Le surintendant lui a alors dit que tout ce qu'il pouvait lui offrir comme travail était d'effectuer l'entretien du terrain de golf³⁷ ;

- i) L'appelant a ensuite rencontré le copropriétaire avec lequel il avait eu son entretien d'embauche (monsieur G. R.). Celui-ci lui a alors confirmé que les heures disponibles qu'il avait à lui offrir étaient uniquement liées à l'entretien du gazon du terrain de golf et qu'il s'agissait du poste pour lequel il avait besoin de main-d'œuvre pour les prochaines semaines et pour le reste de la saison. L'appelant a rappelé au copropriétaire le contenu de l'entretien d'embauche qu'il avait eu avec lui. Celui-ci lui a dit que ce qu'il avait à lui offrir comme poste était un poste d'entretien et qu'il devait donc choisir s'il acceptait ou non ce poste. L'appelant lui a alors dit qu'il quittait cet emploi. Il a précisé à l'employeur qu'il y avait eu une modification de ses tâches, car la description de celles-ci lors de son entretien d'embauche ne concordait pas avec celles effectuées lors de sa première journée de travail ni à celles qu'il aurait à accomplir pour le reste de la saison³⁸ ;
- j) Lors de sa journée de travail, et malgré une indication en ce sens apparaissant dans l'une de ses déclarations à la Commission³⁹, l'appelant n'a pas parlé à l'autre copropriétaire (monsieur R.), car celui-ci était absent cette journée-là. Il n'a pas communiqué avec lui par la suite ;
- k) Ce fut de la fausse représentation de la part de l'employeur au sujet des tâches qui lui ont été offertes durant l'entretien d'embauche. Les intentions de l'employeur n'étaient pas claires relativement au poste qui lui a été offert⁴⁰ ;

³⁷ Voir les pièces GD2-9, GD2-10 et GD3-36 à GD3-38.

³⁸ Voir les pièces GD2-9, GD2-10 et GD3-36 à GD3-39.

³⁹ Voir la pièce GD3-39.

⁴⁰ Voir les pièces GD3-36 à GD3-38.

- l) L'appelant n'a pas quitté son emploi pour une question de salaire, malgré l'affirmation de l'employeur⁴¹. L'appelant n'a pas discuté de sa rémunération avec l'employeur⁴² ;
- m) L'appelant n'a pas non plus quitté son emploi en raison de l'horaire de travail ou du nombre d'heures qu'il aurait eu à accomplir s'il avait continué de l'occuper. Bien que dans l'une de ses déclarations à la Commission, il soit indiqué que l'horaire de travail posait un problème pour lui (ex. : se réveiller à 5 h 00 le matin)⁴³, il affirme que ce n'est pas cet élément qui a provoqué son départ. L'appelant explique que si son emploi avait été comme décrit lors de son entretien d'embauche, et s'il avait été prévenu de l'horaire matinal, il se serait organisé pour être prêt à travailler à l'heure demandée.

[25] Je considère que les motifs évoqués par l'appelant pour avoir quitté volontairement son emploi démontrent qu'il était justifié de le faire, au sens de la Loi.

[26] Je retiens des déclarations et du témoignage de l'appelant que l'employeur lui a d'abord proposé de travailler comme réceptionniste, s'occuper des clients et faire la patrouille des parcours de golf à titre de « *marshall* ».

[27] Les explications de l'appelant indiquent que durant sa première journée de travail, l'employeur lui a annoncé qu'il ne pourrait pas occuper le poste pour lequel il avait postulé et que le seul type d'emploi possible pour lui consistait à faire du travail d'entretien du terrain de golf (ex. : entretien du gazon), comme il l'avait fait.

[28] Suivant son entretien d'embauche, l'appelant a accepté de travailler comme réceptionniste, s'occuper des clients et faire la patrouille comme « *marshall* », mais qu'il n'aurait pas été en mesure d'accomplir ces tâches en continuant de travailler pour l'employeur puisqu'il n'aurait fait que du travail d'entretien du gazon.

⁴¹ Voir la pièce GD3-23.

⁴² Voir les pièces GD3-36 à GD3-38.

⁴³ Voir la pièce GD3-18.

[29] Je trouve contradictoires les déclarations de l'employeur concernant la nature du poste pour lequel l'appelant a été embauché et sur la possibilité que celui-ci avait de travailler comme réceptionniste, s'occuper des clients et accomplir les tâches d'un « *marshall* ».

[30] En effet, dans sa déclaration du 24 février 2022 à la Commission, l'employeur déclare que le travail de service à la clientèle était une possibilité pour l'appelant, mais il croyait que celui-ci avait plus d'habiletés pour faire du travail manuel⁴⁴. Dans sa déclaration du 3 mai 2022, l'employeur indique alors ne pas se souvenir s'il y avait une possibilité d'emploi à la réception pour l'appelant⁴⁵.

[31] Concernant les raisons données par l'appelant pour quitter son emploi, l'employeur déclare, le 24 février 2022, que c'était pour une question de salaire⁴⁶. Le 3 mai 2022, l'employeur affirme ensuite qu'il ne se souvenait pas de la raison exacte donnée par l'appelant pour expliquer son départ volontaire et ne se souvenait pas non plus si c'était parce qu'il trouvait qu'il débutait le travail trop tôt le matin⁴⁷.

[32] Je considère que de telles contradictions nuisent à la crédibilité des déclarations de l'employeur.

[33] J'estime que les détails fournis par l'appelant sur le type d'emploi qu'il devait occuper et celui qu'il a occupé dans les faits, à sa première journée de travail, sont plus fiables et plus plausibles que les déclarations imprécises et contradictoires de l'employeur.

[34] Je considère qu'en fonction des éléments de preuve au dossier, que lors de l'entretien d'embauche qu'il a eu avec l'appelant, l'employeur lui a fait miroiter un emploi au service à la clientèle (ex. : réceptionniste) et comme « *marshall* » pour ne pas le rebuter, en lui offrant du travail à l'entretien du gazon.

⁴⁴ Voir la pièce GD3-23.

⁴⁵ Voir la pièce GD3-40.

⁴⁶ Voir la pièce GD3-23.

⁴⁷ Voir la pièce GD3-40.

[35] J'estime que ce n'est qu'à la suite de son embauche que l'appelant a appris qu'il ne pourrait pas occuper le poste pour lequel il avait postulé et comme cela avait été convenu avec l'employeur avant qu'il ne commence son emploi.

[36] Ce faisant, l'employeur a apporté une modification importante aux fonctions de l'appelant.

[37] Je considère qu'objectivement l'appelant n'était pas tenu de continuer à occuper un emploi dont les tâches n'allaient pas correspondre à celles pour lesquelles il avait été embauché.

[38] Je suis d'avis que les renseignements qui ont été donnés à l'appelant lors de sa première journée de travail ne laissent place à aucune équivoque sur la nature du travail qu'il aurait à accomplir en continuant d'occuper son emploi.

[39] J'estime que dans ce contexte, l'appelant ne pouvait être contraint de continuer d'accomplir un travail pour lequel il n'avait pas été embauché, sans possibilité d'occuper l'emploi pour lequel il avait postulé.

[40] Je considère que même si l'appelant a accepté de faire du travail d'entretien lors de sa première journée de travail, cela ne signifiait pas qu'il avait accepté de faire uniquement ce type de tâches pour la durée de son emploi.

[41] J'accepte l'explication de l'appelant selon laquelle il avait consenti à faire du travail d'entretien du gazon à sa première journée de travail pour accommoder l'employeur cette journée-là, mais dans l'optique de pouvoir occuper le poste pour lequel il avait postulé.

[42] Je souligne qu'une « modification importante des fonctions » représente une des circonstances pouvant justifier un départ volontaire⁴⁸.

⁴⁸ Voir l'article 29c)(ix) de la Loi.

[43] La Cour nous informe qu'un départ volontaire peut être justifié si la nature des fonctions confiées à une personne n'était plus celle dont son employeur et cette personne avaient convenu au départ et que l'on doit prendre en compte la version des faits donnée par celle-ci afin de conclure qu'il s'agissait d'une modification importante des fonctions⁴⁹.

[44] La Commission soutient que la situation de l'appelant ne correspond pas à la notion de « modification importante des fonctions »⁵⁰. Selon elle, les tâches associées au poste qu'il a occupé n'ont jamais changé⁵¹. La Commission fait valoir qu'il s'agit plutôt d'une situation où l'appelant s'attendait à occuper d'autres fonctions et que c'est le motif qu'il a invoqué le plus souvent pour justifier son départ après une journée de travail⁵².

[45] Je ne retiens pas les arguments de la Commission sur cet aspect. Je suis d'avis que la Commission ne prend pas en compte les précisions apportées par l'appelant selon lesquelles, lors de son entretien d'embauche, l'employeur lui a proposé de travailler comme réceptionniste, de s'occuper des clients et d'accomplir les tâches d'un « *marshall* » pour compléter ses quarts de travail.

[46] J'estime que dans ce contexte, l'appelant était tout à fait en droit de s'attendre à travailler pour accomplir ce type de tâches, comme cela avait été convenu avec l'employeur, au moment de son entretien d'embauche.

[47] Je suis d'avis que la Commission occulte le fait que c'est lors de sa première journée de travail que l'appelant a appris que le seul travail qu'il allait pouvoir faire chez l'employeur en continuant de travailler pour lui était un travail associé à l'entretien du terrain de golf (ex. : entretien du gazon).

⁴⁹ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Chaoui*, 2005 CAF 66.

⁵⁰ Voir la pièce GD4-7.

⁵¹ Voir la pièce GD4-7.

⁵² Voir la pièce GD4-7

[48] J'estime que la Commission fait fi des déclarations contradictoires de l'employeur lorsqu'il affirme d'abord que le travail de service à la clientèle était une possibilité pour l'appelant⁵³ pour ensuite indiquer qu'il ne se souvenait pas s'il y avait une possibilité que celui-ci travaille comme réceptionniste⁵⁴.

[49] La Commission indique aussi que dans une de ses déclarations, l'appelant avait « confirmé » que l'employeur lui avait parlé du travail relié à l'entretien de la pelouse lors de son entretien d'embauche⁵⁵.

[50] Sur ce point, je retiens les explications de l'appelant selon lesquelles, lors de son entretien d'embauche, l'employeur (monsieur G. R.) lui a parlé de l'importance de la préparation du terrain de golf et de l'entretien du gazon, mais ne lui a pas dit qu'il n'allait faire que du travail d'entretien. Je retiens également que lorsque l'employeur (monsieur R.) a communiqué avec l'appelant à la suite de son entretien d'embauche pour lui indiquer qu'il allait pouvoir commencer à travailler le lendemain, il lui a décrit les tâches qu'il aurait à accomplir cette journée-là, dont celles relevant de l'entretien du gazon. L'appelant précise que lors de cet appel, l'employeur ne lui a pas dit qu'il s'agissait des seules tâches qu'il allait devoir accomplir dans le cadre de son emploi, mais bien pour cette journée spécifique.

[51] La Commission fait également valoir que l'emploi occupé par l'appelant était convenable et qu'il ne s'agissait pas d'un emploi d'un genre différent de celui qu'il a exercé dans le cadre de son occupation ordinaire⁵⁶. Selon elle, l'appelant n'a pas démontré que l'emploi qu'il a occupé n'était pas convenable⁵⁷.

[52] Je ne retiens pas l'argument de la Commission sur cet aspect. Il demeure que l'appelant n'a pas postulé pour occuper un emploi consistant à ne faire que du travail d'entretien d'un terrain de golf (ex. : entretien du gazon). L'appelant a accepté de

⁵³ Voir la pièce GD3-23.

⁵⁴ Voir la pièce GD3-40.

⁵⁵ Voir les pièces GD3-24 et GD4-7.

⁵⁶ Voir la pièce GD4-7.

⁵⁷ Voir la pièce GD4-7.

travailler comme réceptionniste, de s'occuper des clients et de faire les tâches d'un « *marshall* » sur les parcours de golf.

[53] J'accepte l'explication de l'appelant selon laquelle l'horaire de travail qu'il aurait eu, s'il avait continué de travailler pour l'employeur, n'est pas à l'origine de son départ volontaire (ex. : commencer tôt le matin), malgré ce qui est rapporté dans l'une de ses déclarations⁵⁸.

[54] Sur ce point, l'appelant précise que s'il avait été en mesure de travailler selon le poste qui lui avait été offert, il aurait fait en sorte de respecter l'horaire établi, même si cela signifiait qu'il aurait dû commencer tôt en matinée. Je souligne que lorsque l'appelant a commencé son emploi, il s'est présenté à son poste au moment demandé.

[55] Je souligne également que le 2 avril 2021, lorsque l'employeur a répondu au courriel de l'appelant du 25 mars 2021, il lui indique qu'il a besoin de quelqu'un pour l'après-midi, du lundi au dimanche⁵⁹. Les déclarations de l'employeur indiquent aussi que l'appelant a été informé de l'horaire de travail après son entretien d'embauche⁶⁰.

[56] J'accepte également l'explication de l'appelant selon laquelle il n'a pas quitté son emploi pour une question de salaire, comme l'a laissé entendre l'employeur. Sur cet aspect, je souligne que dans ses déclarations à la Commission, l'employeur indique d'abord que l'appelant lui a dit qu'il quittait son emploi pour une question de salaire⁶¹, pour affirmer ensuite qu'il ne se souvenait pas de la raison exacte que celui-ci lui avait donnée pour expliquer son départ volontaire⁶². Je retiens que la question salariale n'est pas un motif à l'origine du départ volontaire de l'appelant.

[57] En résumé, j'estime que des modifications importantes ont été apportées aux fonctions de l'appelant. En raison de ces modifications, les tâches accomplies par l'appelant à sa première journée de travail représentaient celles qu'il aurait continué

⁵⁸ Voir les pièces GD3-18.

⁵⁹ Voir les pièces GD3-18, GD3-19, GD3-21 et GD3-32.

⁶⁰ Voir la pièce GD3-23.

⁶¹ Voir la pièce GD3-23.

⁶² Voir la pièce GD3-40.

d'effectuer s'il n'avait pas quitté volontairement son emploi. Ces tâches ne correspondaient pas à celles pour lesquelles il avait été embauché.

[58] Je considère que l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi en raison d'une modification importante apportée à ses fonctions, comme le prévoit la Loi⁶³.

[59] J'estime que l'appelant démontre qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

Conclusion

[60] Je conclus compte tenu de toutes les circonstances, que l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi. Il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas.

[61] L'exclusion de l'appelant du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 20 juin 2021 n'est pas justifiée.

[62] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Normand Morin

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

⁶³ Voir l'article 29c)(ix) de la Loi.