



[TRADUCTION]

Citation : *FA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 433

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

Décision

Partie appelante : F. A.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (689986) rendue le 8 novembre 2024 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Barbara Hicks

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 7 janvier 2025

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 13 janvier 2025

Numéro de dossier : GE-24-3999

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi quand il l'a fait (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi). Son départ n'était pas fondé parce que ce n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelant était le gérant d'une succursale appartenant à une entreprise d'installation de toiture. Son dernier jour de travail était le 21 juillet 2024. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a vérifié pourquoi l'appelant avait quitté son emploi. Elle a décidé qu'il avait volontairement quitté (c'est-à-dire choisi de quitter) son emploi sans justification. Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] Je dois décider si l'appelant a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] Selon la Commission, au lieu de partir quand il l'a fait, l'appelant aurait pu discuter de ses préoccupations avec son employeuse. Il aurait pu refuser de travailler dans des conditions dangereuses. Il aurait aussi pu signaler ses craintes au sujet de la protection des renseignements personnels ou déposer une plainte aux normes du travail pour les heures supplémentaires non payées. Enfin, il aurait pu trouver un autre emploi avant de démissionner¹.

[6] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme que, même s'il avait de nombreuses raisons de se plaindre de son employeuse, il n'a pas démissionné. Il explique qu'il essayait de négocier soit une augmentation de salaire ou l'obtention d'un nouveau

¹ Voir la page GD4-8 du dossier d'appel.

poste qui lui permettrait de faire des heures supplémentaires. Il dit qu'il était au beau milieu des négociations quand son employeuse l'a mis à pied.

Question en litige

[7] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification?

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord me pencher sur la question du départ volontaire. Je dois ensuite décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi.

Analyse

Les parties ne s'entendent pas sur la question du départ volontaire

[9] La Commission et l'appelant ne sont pas d'accord sur la façon dont l'emploi de l'appelant a pris fin. Après avoir examiné l'ensemble de la preuve, je conclus que l'appelant a quitté son emploi de façon volontaire.

[10] La Commission a décidé que l'appelant a amorcé sa propre cessation d'emploi quand il a lancé à l'employeuse un ultimatum au sujet de son salaire². Le 9 juillet 2024, l'appelant a envoyé ce message texte à l'employeuse :

[traduction]

Je vais garder ça simple et vous dire le min que je suis prêt à accepter sinon je retourne travailler à mon compte : 23k\$ de plus que le salaire que vous me payez, c'est 442 \$ par semaine au total 2 220 \$ moins les impôts et tout le reste me donnerait à peine autour de 1 600 \$ par semaine. Je gagnais de 2k à 3k\$ clair par semaine quand j'étais entrepreneur et je travaillais juste quelques mois par année. Ce que je demande à [S.] est très raisonnable...³

[11] Le 10 juillet 2024, l'appelant a envoyé cet autre message texte à l'employeuse :

² Voir la page GD4-7.

³ Voir la page GD3-52.

[traduction]

Ça fait des semaines que je te demande de revoir mon salaire, tu me demandes de te donner un chiffre je t'en donne un de très raisonnable et maintenant tu m'ignores. Je savais que ça arriverait... Je gagne pas assez d'argent pour ce genre de stress. Je vais faire la chose décente et te demander combien de temps d'avance tu veux que j'annonce mon départ? Est-ce que deux semaines ça te va? Je vais envoyer un courriel demain pour mettre fin à l'emploi d'ici demain matin⁴.

[12] L'appelant et l'employeuse ont échangé plusieurs messages textes. Le 15 juillet 2024, l'employeuse a finalement envoyé ce message texte à l'appelant :

[traduction]

Comme nous en avons discuté, retourne travailler à ton compte parce que c'est ce qui te convient le mieux. J'accepte ton préavis de deux semaines⁵.

[13] Selon l'employeuse, l'appelant lui a donné un préavis écrit de deux semaines pour lui annoncer son intention de démissionner si elle ne lui donnait pas l'augmentation qu'il avait demandée. L'employeuse dit que tout ce qu'elle a fait, c'est accepter sa démission, mais qu'au lieu de le laisser travailler pendant ces deux semaines, elle l'a payé pour deux semaines et il lui a donné congé pour la deuxième semaine⁶.

[14] L'employeuse a dit à la Commission qu'elle ne pouvait pas se permettre de verser à l'appelant le salaire qu'il voulait⁷. L'employeuse a accepté qu'en conséquence, l'appelant démissionnait⁸. Elle a produit un relevé d'emploi indiquant que l'appelant avait démissionné⁹.

⁴ Voir la page GD3-55.

⁵ Voir la page GD3-58.

⁶ Voir les pages GD3-23 et GD3-25.

⁷ Voir la page GD3-49.

⁸ Voir la page GD3-23.

⁹ Voir la page GD3-50. Au départ, le code « K Autre » figurait sur le relevé d'emploi, ce qui était une erreur selon l'employeuse. Par la suite, elle a produit un relevé d'emploi modifié qui disait que l'employé avait démissionné.

[15] L'appelant dit qu'il n'a pas démissionné. Il affirme avoir été mis à pied. Il dit qu'il avait toute une liste de bonnes raisons de démissionner, mais ce n'est pas ce qu'il a fait. Il dit qu'il a plutôt commencé à négocier avec l'employeuse soit pour gagner plus d'argent ou pour être rétrogradé à un poste sans tâches de gestion. Il a expliqué qu'il avait envoyé le message texte à son employeuse [traduction] « sous le coup de l'émotion » alors qu'il était contrarié et ne voulait pas vraiment démissionner. À l'audience, j'ai demandé à l'appelant s'il avait retiré ses menaces de démission. Il a répondu non.

[16] Pour savoir si l'appelant a quitté son emploi de façon volontaire, je dois voir s'il avait le choix de garder son poste quand il est parti¹⁰. S'il avait la possibilité de choisir et qu'il a choisi de partir, c'est ce que la *Loi sur l'assurance-emploi* appelle un « départ volontaire ».

[17] Je conclus que l'appelant avait le choix de rester ou de partir et qu'il a choisi de partir. L'appelant avait signé un contrat de travail le 18 janvier 2024. Son salaire annuel devait s'élever à 92 500 \$ avec quelques avantages sociaux¹¹. Durant son témoignage, l'appelant a dit qu'il a appris plus tard que d'autres personnes dans des postes moins élevés que le sien gagnaient plus d'argent que lui. C'est la raison pour laquelle il a demandé une hausse de salaire.

[18] L'appelant s'est lancé dans une tactique de négociation qui s'est retournée contre lui. Il a demandé une assez grosse augmentation, sans quoi il menaçait de démissionner. Comme l'employeuse n'avait pas les moyens de lui verser plus d'argent, elle a compris sa position et accepté qu'il quitte son emploi. Il n'y a aucun élément de preuve crédible montrant que l'appelant a été mis à pied. C'est lui qui a amorcé la cessation d'emploi, après avoir lancé son ultimatum salarial. C'était son choix.

[19] Je conclus donc que l'appelant a quitté son emploi de façon volontaire.

¹⁰ C'est ce que la Cour d'appel fédérale a précisé dans la décision *Canada c Peace*, 2004 CAF 5[6].

¹¹ Voir la page GD3-26 du dossier d'appel.

Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si le départ était fondé

[20] Les parties ne sont pas d'accord sur la question de savoir si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[21] La loi précise qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹². Avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à démontrer que le départ est justifié ou fondé.

[22] La loi explique ce qu'on entend par une personne « est fondée à » faire quelque chose. Selon la loi, la personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable à ce moment-là. La loi dit qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances¹³.

[23] C'est à l'appelant de prouver que son départ était fondé. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas¹⁴.

[24] Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ. La loi mentionne certaines des circonstances que je dois examiner¹⁵.

[25] Une fois que j'ai déterminé les circonstances qui s'appliquent à l'appelant, il doit alors démontrer que son départ était la seule solution raisonnable à ce moment-là¹⁶.

¹² C'est ce qu'explique l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et l'article 29(c) de la *Loi*.

¹⁴ Voir le paragraphe 4 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

¹⁵ Selon l'article 29(c) de la *Loi*.

¹⁶ Selon l'article 29(c) de la *Loi*.

Circonstances entourant la démission de l'appelant

[26] Selon l'appelant, l'une des circonstances prévues par la loi s'applique à lui. Il précise que ses fonctions ont beaucoup changé.

– Modification importante des fonctions

[27] L'article 29(c)(ix) de la *Loi* précise qu'une personne est fondée à quitter son emploi si ses fonctions subissent une modification importante.

[28] Le mot « importante » a été interprété ainsi : [traduction] « qui importe, quelque chose de notable ».

[29] En cas de désaccord sur les conditions d'emploi, on a l'obligation de donner, dans la mesure du raisonnable, une chance à son employeuse ou à son employeur de corriger la situation¹⁷.

[30] Selon l'appelant, ses fonctions ont beaucoup changé. Il a été embauché comme tout premier gérant d'une succursale à K, en Colombie-Britannique. L'employeuse souhaitait étendre ses services à cet endroit. L'appelant avait compris qu'il monterait l'entreprise à partir de zéro, ce qui voulait dire trouver des bureaux, embaucher des ouvrières et ouvriers qualifiés et leur trouver du travail¹⁸.

[31] L'appelant explique avoir approché un agent immobilier pour faire des recherches et trouver des bureaux. Il a proposé une vingtaine d'options à l'employeuse, qui les a toutes refusées pour diverses raisons, comme l'emplacement ou la petite taille de la cour. L'appelant était très frustré par tout cela. Il dit que l'employeuse était trop difficile. L'appelant travaillait de son domicile pendant cette période, ce qui était une autre source de frustration pour lui¹⁹.

¹⁷ Voir les décisions du juge-arbitre du Canada sur les prestations (désignées par l'acronyme anglais CUB) 57605 et 57628.

¹⁸ Voir la page GD3-26 du dossier d'appel.

¹⁹ Voir la page GD3-25.

[32] Il explique qu'on lui a promis un bureau et un atelier dans les deux mois suivant son premier jour de travail²⁰. Cette information ne figure nulle part dans le contrat de travail. L'employeuse confirme qu'elle était censée lui fournir un bureau dans quelque temps, mais aucune date précise n'avait été fixée. L'employeuse a dit que tout dépendait de la possibilité de trouver un endroit convenable qui respectait son budget²¹.

[33] Je ne crois pas qu'une employeuse s'engagerait à fournir un bureau dans un délai de deux mois sans vraiment savoir quand elle arriverait à trouver un endroit convenable.

[34] Selon l'appelant, l'employeuse a embauché une seule personne pour produire les devis de ses six succursales. Cette personne est surchargée et ne peut pas se rendre sur les lieux des projets avant de préparer un devis. Elle fonde plutôt ses estimations sur les plans de l'immeuble. L'appelant trouvait la situation compliquée parce que leurs devis étaient beaucoup plus élevés que ceux de la concurrence. L'appelant explique que la personne responsable des devis ne tenait pas compte des circonstances locales. Il a donc, dit-il, dû refaire quelques devis, sans quoi son entreprise n'aurait jamais eu les contrats²². L'appelant affirme qu'il a passé beaucoup de temps sur cette tâche, qui ne faisait d'ailleurs pas partie de sa description d'emploi.

[35] Très tôt, l'appelant a eu deux petits contrats de toiture. Comme il n'avait pas encore assez de travail pour justifier l'embauche de personnes de métier, on lui a dit d'exécuter les travaux par lui-même. L'appelant affirme être un compagnon qui a obtenu sa mention Sceau rouge et qui a beaucoup d'expérience. Il avait les compétences pour faire les travaux, mais ne voulait pas les faire parce qu'il pensait que manier des outils ne faisait pas partie de ses tâches de gérant de succursale. Il raconte qu'il n'a pas eu le choix, il a dû exécuter les travaux, sinon la réputation de l'entreprise en aurait pris un coup.

²⁰ Voir la page GD3-39.

²¹ Voir la page GD3-50.

²² Voir la page GD3-25.

[36] L'appelant dit qu'il a fait jusqu'à 14 heures de travail certains jours et qu'il n'a pas été payé pour ses heures supplémentaires et n'a pas reçu de jours de congé en compensation. Il affirme ne pas avoir été payé pour ses déplacements, mais l'employeuse a remboursé les frais de déplacement qu'il avait payés de sa poche²³.

[37] Selon l'employeuse, la personne qui gère une succursale doit jouer plusieurs rôles. Si elle doit donner un coup de main, elle s'exécute. L'employeuse affirme que les six personnes à la tête de ses succursales font la même chose. L'employeuse a reconnu que l'appelant avait travaillé comme ouvrier sur certains projets, mais que sa principale tâche était la supervision. L'employeuse dit que l'appelant ne s'est jamais plaint de la situation à cette époque-là²⁴.

[38] Je conviens que les fonctions de l'appelant ont subi certains changements, car il a dû effectuer des travaux manuels au besoin et élaborer des devis. Par contre, je juge que ces modifications n'étaient ni importantes ni permanentes.

[39] Comme la succursale de K en était encore à ses débuts, il fallait que le gérant effectue à la fois des tâches de gestion et des travaux manuels parce que le personnel n'était pas encore en fonction. Durant son témoignage, l'appelant a admis qu'il ne pouvait pas embaucher des ouvrières ou ouvriers qualifiés tant qu'il n'avait pas assez de travail à leur offrir. Il a dit qu'il avait embauché un contremaître et deux employés quand il a eu un gros contrat à l'aéroport. Entre-temps, l'appelant devait s'occuper de tout. Il avait les compétences nécessaires pour réaliser les travaux manuels.

[40] L'appelant affirme que préparer les devis prenait beaucoup de temps, mais je juge que cela faisait partie de son travail : il devait participer aux appels d'offres pour trouver des contrats pour la succursale de K. L'appelant reconnaît que la personne qui s'occupait des devis était débordée. Il affirme avoir dû préparer deux devis. Je considère que ce n'est pas une grande quantité de travail sur une période de cinq ou six mois.

²³ Voir la page GD3-28.

²⁴ Voir la page GD3-50.

[41] Pour ce qui est des heures supplémentaires, le contrat de travail de l'appelant prévoit le versement d'un [traduction] « salaire annuel ». Essentiellement, cela veut dire qu'il n'était pas payé à l'heure. Les personnes salariées reçoivent une somme fixe, peu importe combien d'heures de travail elles font. En conséquence, elles ne sont pas payées pour les heures supplémentaires, mais elles peuvent souvent accumuler leurs heures pour prendre congé par la suite. Je comprends que l'appelant pensait qu'il travaillait beaucoup, mais il semble que le contrat prévoyait qu'il fasse le nombre d'heures nécessaire pour remplir ses fonctions.

[42] En conclusion, je juge que les modifications n'étaient pas très importantes ni permanentes, mais qu'elles étaient nécessaires puisque la succursale en était à ses débuts.

[43] Je considère que la modification importante de ses fonctions ne fait pas partie des circonstances entourant le départ de l'appelant.

– **Autres arguments**

[44] L'appelant a soulevé d'autres arguments plutôt secondaires qui n'ont pas été présentés en détail, mais que je tiens à reconnaître.

[45] Par exemple, l'appelant s'est plaint que son employeuse n'avait pas respecté les protocoles de sécurité pour l'une des installations de toiture. Elle ne s'est pas procuré assez de garde-corps. Une organisation gouvernementale, WorkSafeBC [sécurité au travail C.-B.], a ordonné l'arrêt des travaux jusqu'à ce que la situation soit rectifiée²⁵. L'employeuse a affirmé qu'elle avait fait venir plus de garde-corps le lendemain²⁶. L'appelant était frustré par la situation et, selon ses dires, il a dû faire plus d'heures. J'estime que c'était une situation ponctuelle, et non pas une situation qui lui donnerait un motif raisonnable de quitter son emploi.

[46] L'appelant ajoute qu'il n'a pas été payé pour l'usage de son bureau à domicile. Les témoignages à ce sujet sont contradictoires. L'employeuse a dit à la Commission

²⁵ Voir les pages GD2-5 et GD3-31.

²⁶ Voir la page GD3-50.

qu'elle lui versait une somme pour l'usage de son domicile²⁷. Quand la Commission a dit à l'appelant que l'employeuse disait l'avoir payé pour cela, l'appelant n'a pas démenti cette information²⁸. Il se peut que l'appelant veuille porter cette question devant une autre autorité, mais je ne crois pas que c'était l'une des circonstances entourant sa démission. Je ne pense pas non plus que cela aurait justifié son départ.

D'autres solutions raisonnables s'offraient à l'appelant

[47] Je dois maintenant vérifier si la seule solution raisonnable qui s'offrait à l'appelant était de quitter son emploi quand il l'a fait.

[48] Selon la Commission, l'appelant aurait pu discuter de ses préoccupations avec l'employeuse au lieu de lui lancer des ultimatums. Il aurait pu refuser de travailler dans des conditions dangereuses. Il aurait aussi pu signaler ses craintes au sujet de la protection des renseignements personnels ou déposer une plainte aux normes du travail. Enfin, il aurait pu trouver un nouvel emploi avant de démissionner²⁹.

[49] L'appelant a bel et bien tenté de discuter de ses préoccupations avec son employeuse. Malheureusement, ses exigences salariales et ses menaces de démissionner ont laissé peu de voies de sortie à son employeuse. Comme elle ne pouvait pas remplir ses exigences salariales, elle a accepté sa démission. L'appelant aurait pu aborder la situation d'une autre façon. Il aurait été raisonnable de demander à son employeuse de s'asseoir avec lui pour discuter de ce qui le dérangeait sans menacer de prime abord de démissionner s'il n'obtenait pas ce qu'il voulait.

[50] Selon l'appelant, il n'aurait pas pu signaler les conditions de travail dangereuses, car il se serait essentiellement dénoncé lui-même. En effet, il était le représentant de l'employeuse sur les lieux de travail. Je juge que ce n'était pas une solution raisonnable.

²⁷ Voir les pages GD3-50 et [sic].

²⁸ Voir la page GD3-60.

²⁹ Voir la page GD4-8.

[51] L'appelant était contrarié que son adresse personnelle soit utilisée comme l'adresse de l'entreprise. Quand il a parlé de ses inquiétudes à son employeuse, elle a corrigé la situation en louant une boîte postale et en utilisant cette adresse à partir de ce moment-là. Selon la Commission, l'appelant aurait pu signaler ses craintes au sujet de la protection des renseignements personnels, mais comme l'employeuse a rapidement rectifié le tir, il n'y avait rien à signaler. L'appelant n'a pas dit que la situation lui avait causé du tort.

[52] À l'audience, l'appelant a admis qu'il n'a pas essayé de trouver du travail avant de menacer de démissionner. Je conviens que trouver un nouvel emploi avant de partir était une solution raisonnable dans son cas. Il avait de nombreuses sources de mécontentement au travail et, comme ses préoccupations n'étaient pas réglées comme il le voulait ou aussi rapidement qu'il le souhaitait, il aurait dû commencer à chercher un nouvel emploi.

[53] Selon la Commission, si l'appelant estime qu'il aurait dû recevoir de l'argent pour ses heures supplémentaires, il peut toujours s'adresser à l'autorité responsable des normes du travail. La Commission souligne que le contrat de travail ne précise pas que l'appelant serait payé pour les heures supplémentaires. Je confirme que ce n'est pas le cas. Voilà donc une solution raisonnable.

[54] Je conclus que démissionner n'était pas la seule solution raisonnable dans le cas de l'appelant. Il aurait pu, notamment, faire part de ses préoccupations à son employeuse sans lancer d'ultimatum, trouver un nouvel emploi avant de démissionner et déposer une plainte auprès des normes du travail pour régler la question des heures supplémentaires.

[55] Compte tenu des circonstances entourant le départ de l'appelant, quitter son emploi quand il l'a fait n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. J'ai expliqué pourquoi ci-dessus.

[56] Des décisions notables de jurisprudence ont établi que le fait qu'une personne pense que son salaire est insuffisant ne justifie pas d'en faire porter le fardeau au

régime d'assurance-emploi. Le fait qu'aux yeux de la personne, un emploi soit trop peu rémunéré ne peut justifier qu'elle abandonne cet emploi et qu'elle force ainsi les autres à la faire vivre par l'entremise du programme d'assurance-emploi³⁰.

[57] Par conséquent, l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi.

Conclusion

[58] Je conclus que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations.

[59] L'appel est donc rejeté.

Barbara Hicks

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

³⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Tremblay*, A-50-94.