



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 206

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-29

ENTRE :

**R. B.**

Appelant/prestataire

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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : Le 30 janvier 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 6 février 2020

## **Décision**

[1] Je rejette l'appel. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait, parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

## **Aperçu**

[2] Le prestataire a quitté son emploi parce que son employeur lui a donné un avertissement écrit au sujet de son assiduité au travail, et qu'il a considéré cet avertissement comme étant injuste et discriminatoire. Il a fait une demande de prestations d'AE. La Commission a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire avait quitté son emploi et elle a déterminé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification, et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

[3] Je dois déterminer si le prestataire a démontré qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi. La Commission affirme que le prestataire aurait pu demander à l'employeur de lui permettre de s'absenter ou qu'il aurait pu chercher un autre emploi avant de partir. Le prestataire n'est pas d'accord et dit que l'employeur a fait preuve de discrimination à son égard en raison de son invalidité.

## **Mis en cause potentiel**

[4] Le Tribunal a identifié l'ancien employeur du prestataire comme mis en cause potentiel dans l'appel du prestataire. Le Tribunal a envoyé une lettre à l'employeur pour lui demander s'il avait un intérêt direct dans l'appel et s'il souhaitait être ajouté comme mis en cause. L'employeur n'avait pas répondu à la date de la présente décision. Puisqu'il n'y a rien au dossier qui mentionne que l'employeur a un intérêt direct dans l'appel, j'ai décidé de ne pas l'ajouter comme mis en cause à l'appel.

## **Argument fondé sur la Charte**

[5] À l'audience, le prestataire a dit qu'il croyait que la Commission avait été discriminatoire à son égard lorsqu'elle a refusé de lui accorder des prestations. Au cas où il soutiendrait que la

loi sur l'assurance-emploi portait atteinte à ses droits garantis par la Charte<sup>1</sup>, j'ai informé le prestataire qu'il existait un processus séparé pour présenter un argument d'ordre constitutionnel au Tribunal, qui exigerait l'ajournement de l'audience. Le prestataire a confirmé à l'audience qu'il ne souhaitait pas poursuivre cet argument fondé sur la Charte puisqu'il ne voulait pas retarder l'instance davantage. Je lui ai dit que son appel irait de l'avant sans que l'on tienne compte de quelque question que ce soit concernant la Charte.

### **La question que je dois trancher**

[6] Je dois déterminer si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'AE parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification. Pour ce faire, je dois d'abord examiner le départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite déterminer si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

### **Motifs de ma décision**

[7] La *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) a pour but d'indemniser les personnes qui ont involontairement vu leur emploi prendre fin et qui sont sans travail<sup>2</sup>.

[8] La loi affirme qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle a quitté son emploi volontairement et sans justification<sup>3</sup>. Une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait<sup>4</sup>.

[9] Le prestataire a fait une demande de prestations le 24 septembre 2019. Il a précisé dans sa demande qu'il avait démissionné parce que son employeur avait passé la dernière année en revue et qu'il l'avait pénalisé pour avoir eu une urgence familiale et pour être arrivé 15 minutes en

---

<sup>1</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, partie 1 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c 11.

<sup>2</sup> Cela est énoncé dans *Canadien Pacifique Ltée c Canada (Procureur général)*, [1985] 1 RCS 678. La loi exige que j'applique les principes établis par les tribunaux. Je fais référence à d'autres cas qui expliquent la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) et le *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) dans la présente décision.

<sup>3</sup> Cela est énoncé à l'article 30 de la Loi sur l'AE.

<sup>4</sup> Cela est énoncé dans *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au para 3, et art 29(c) de la Loi sur l'AE.

retard parce qu'il avait eu une crevaison en se rendant au travail. Il a dit qu'il avait fait des heures supplémentaires dans une autre usine pour rendre service à l'employeur et qu'il croyait qu'il aurait dû obtenir une certaine reconnaissance pour cela. Il a affirmé qu'il avait l'impression que l'employeur l'avait traité de façon injuste.

[10] Le prestataire a parlé à la Commission le 29 octobre 2019. Il a dit que l'employeur l'avait appelé à son bureau et qu'il lui avait remis un avertissement écrit au sujet de son assiduité au travail. Il a précisé qu'il n'avait pas reçu d'autre avertissement avant. Il a démissionné parce qu'il avait l'impression que l'employeur le traitait de façon injuste. Il a donné comme exemple le fait qu'il avait rendu un service à l'entreprise en travaillant dans une autre usine pendant Noël. Il est arrivé en retard à ce travail une fois parce qu'il a eu une crevaison en se rendant au travail, et l'employeur l'a mentionné dans l'avertissement.

[11] L'employeur a parlé à la Commission le 29 octobre 2019. Il a dit qu'il avait demandé au prestataire de venir le voir le 9 août 2019 et qu'il lui avait remis un avertissement écrit au sujet de son assiduité au travail. L'employeur a fourni une liste au requérant qui indiquait qu'il avait eu neuf [traduction] « absences non justifiées » au cours des six derniers mois et qu'il était aussi arrivé en retard au travail quatre fois durant cette période. Il lui a aussi dit que s'il y avait d'autres incidents, il pourrait être suspendu et ensuite congédié. Le prestataire est parti ce jour-là et il n'est pas retourné travailler.

[12] L'employeur a produit un relevé d'emploi (RE) le 21 août 2019 précisant que le prestataire avait [traduction] « démissionné ».

[13] Le prestataire a reparlé à la Commission le 31 octobre 2019. Il a dit que l'employeur ne le traitait pas bien et qu'il avait le droit de ne pas travailler pour quelqu'un qui le traitait mal.

[14] Le 5 novembre 2019, la Commission a rédigé une lettre de décision dans laquelle elle refuse d'accorder des prestations au prestataire. Le prestataire a demandé une révision de cette décision le 6 novembre 2019. Dans sa demande de révision, il a affirmé que l'employeur ne lui avait offert aucune mesure d'adaptation pour tenir compte de son invalidité, qu'il était parti du travail à cause d'une urgence familiale, que l'employeur avait agi de façon discriminatoire à son égard, et qu'il avait donc démissionné pour aller travailler ailleurs.

[15] Le prestataire a parlé à la Commission le 2 décembre 2019. Il a dit qu'il a une invalidité physique et de problèmes de santé mentale, et que l'employeur ne lui avait offert aucune mesure d'adaptation. Il manquait parfois du travail à cause de ses problèmes de santé mentale. Il avait tenté d'obtenir une assurance-maladie de l'employeur afin de gérer ses problèmes. Il était stressé lorsque l'employeur l'a appelé dans son bureau et lui a remis l'avertissement. Il a affirmé qu'il avait dit à l'employeur qu'il avait eu une urgence familiale ce jour-là et qu'il avait dû partir.

[16] L'employeur a parlé à la Commission le 5 décembre 2019. Il a réitéré qu'il avait demandé au prestataire de venir au bureau le 9 août 2019 pour discuter de ses problèmes d'assiduité au travail. Il n'était pas content de cette réunion et il a quitté l'usine puis n'est pas retourné au travail. La personne parlant au nom de l'employeur a dit que le prestataire n'avait pas discuté de ses préoccupations de santé physique ou mentale avec eux avant de partir. Elle a dit que l'employeur offrait des ressources par l'intermédiaire d'un programme d'aide aux employés (PAE) et qu'il y a un comité mixte de santé et de sécurité sur place. Elle a laissé entendre que le prestataire aurait pu avoir recours à l'une ou l'autre de ces ressources pour obtenir l'aide dont il avait besoin. Elle a aussi dit que tous les employés font une séance d'orientation où on leur parle de ces ressources.

[17] Dans son avis d'appel au Tribunal, le prestataire a écrit qu'il se sentait suffisamment déprimé pour quitter son emploi parce qu'il avait été victime de discrimination et que rien n'avait été fait pour résoudre la situation.

[18] À l'audience, le prestataire a expliqué qu'il n'avait pas démissionné, mais qu'il était seulement parti ce jour-là parce qu'il avait une urgence familiale à la maison. Il n'est pas retourné au travail parce que l'employeur de l'a jamais appelé. Il a dit qu'il avait essayé de joindre l'employeur le 3 et le 4 novembre 2019, mais que celui-ci ne l'avait pas rappelé.

### **Le prestataire a volontairement quitté son emploi**

[19] Afin de déterminer si le prestataire a volontairement quitté son emploi, je dois vérifier s'il avait le choix de garder son emploi à ce moment<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Cela est énoncé dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

[20] Le prestataire a fait des déclarations contradictoires en ce qui concerne la question à savoir s'il avait démissionné. Dans sa demande de prestations et lors de ses conversations initiales avec la Commission, il a affirmé qu'il avait démissionné parce qu'il croyait que l'employeur l'avait traité de façon injuste lorsqu'il lui avait remis l'avertissement écrit le 9 août 2019. Il a dit au Tribunal qu'il n'avait pas démissionné et qu'il était seulement retourné à la maison parce qu'il y avait une urgence familiale, et qu'il n'était pas revenu travailler parce que l'employeur n'avait pas communiqué avec lui. Il a aussi dit qu'il avait tenté de joindre l'employeur en novembre 2019, mais que celui-ci ne l'avait pas rappelé.

[21] Compte tenu des contradictions dans la preuve, je préfère me fier aux déclarations initiales faites par le prestataire à la Commission et dans sa demande de prestations, selon lesquelles il avait démissionné. Le prestataire a clairement dit qu'il avait quitté le travail lorsque l'employeur lui a remis un avertissement écrit concernant son assiduité au travail, car il croyait qu'il était injuste que l'employeur le pénalise pour certains des incidents mentionnés dans l'avertissement. Les déclarations de l'employeur à la Commission, selon lesquelles le prestataire n'était pas content d'avoir reçu un avertissement et il avait quitté le travail puis n'était pas revenu, appuient cette version des faits.

[22] Je ne considère pas comme étant crédible l'argument du prestataire selon lequel il n'a pas démissionné, mais il n'est plutôt pas retourné au travail après le 9 août 2019 et il n'a pas communiqué avec l'employeur avant le début de novembre 2019, car il devait gérer une urgence familiale.

[23] À l'audience, le prestataire a affirmé que lui et sa conjointe ont des problèmes de santé mentale et qu'ils étaient bouleversés après avoir reçu de mauvaises nouvelles de leur médecin. Il a expliqué qu'il s'agissait d'une urgence familiale pour eux et qu'il croyait que cela était important. Toutefois, l'explication du prestataire selon laquelle cette urgence familiale a duré pendant trois mois et a fait en sorte qu'il a dû s'absenter du travail n'est simplement pas raisonnable. De plus, cette explication est incompatible avec le fait que le prestataire a fait une demande de prestations en septembre 2019. Dans celle-ci, il a affirmé qu'il avait quitté son emploi. Il a répété qu'il avait quitté son emploi lors de nombreuses conversations avec la Commission avant de tenter de joindre l'employeur autour du 3 ou du 4 novembre 2019. Cela ne

démontre pas que le prestataire croyait que son absence du travail était attribuable à une urgence familiale.

[24] Selon les déclarations du prestataire en septembre et en octobre 2019 et les déclarations de l'employeur à la Commission, j'estime qu'il est plus probable que le prestataire ait engagé la cessation de son emploi lorsqu'il a quitté le travail le 9 août 2019 et qu'il n'est pas revenu. Le prestataire avait le choix de retourner au travail après le 9 août 2019, ou de communiquer avec son employeur peu de temps après pour lui expliquer son absence. Le prestataire n'a rien fait de cela. Par conséquent, je considère qu'il avait le choix de conserver son emploi et qu'il a choisi de partir. Il a donc volontairement quitté son emploi.

### **Le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi**

[25] Selon la loi, une personne est exclue du bénéfice des prestations régulières d'AE si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>6</sup>. Il n'est pas suffisant qu'une personne ait une bonne raison d'avoir quitté son emploi pour prouver qu'elle était fondée à le faire. Une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait<sup>7</sup>. Il incombe au prestataire de prouver cela<sup>8</sup>.

[26] Afin de trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi<sup>9</sup>. Le prestataire doit ensuite démontrer qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait<sup>10</sup>.

### **Les circonstances qui existaient lorsque le prestataire a démissionné**

[27] Le prestataire dit qu'il a quitté son emploi pour plusieurs raisons. Il sentait que l'employeur l'avait traité de façon injuste en lui remettant un avertissement écrit au sujet de son assiduité le 9 août 2019. Le prestataire a affirmé être de cet avis parce que l'avertissement faisait

---

<sup>6</sup> Cela est énoncé à l'article 30 de la Loi sur l'AE.

<sup>7</sup> Cela est établi à l'article 30 de la Loi sur l'AE et énoncé au paragraphe 3 par la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

<sup>8</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au para 4.

<sup>9</sup> Certaines circonstances sont établies par la loi. Celles-ci se trouvent au paragraphe 29(c) de la Loi sur l'AE et à l'article 51.1 du Règlement sur l'AE.

<sup>10</sup> Paragraphe 29(c) de la Loi sur l'AE.

mention d'incidents dont il n'était pas responsable et qui ne devraient pas être retenus contre lui. Il mentionne entre autres des moments où il a dû s'absenter pour des raisons de santé ou des urgences familiales, et où il est arrivé en retard au travail parce qu'il avait eu une crevaison en chemin. Le prestataire avait l'impression que l'employeur devrait être indulgent envers lui parce qu'il avait travaillé de façon temporaire dans une autre usine pour lui rendre service.

[28] Le prestataire a aussi dit qu'il avait quitté son emploi parce que l'employeur agissait de façon discriminatoire à son égard à cause de son invalidité. La discrimination fondée sur un motif de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est l'une des circonstances établies par la loi qui doit être prise en considération pour déterminer si une partie prestataire était fondée à quitter son emploi<sup>11</sup>.

[29] La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur une invalidité physique ou mentale. La discrimination en milieu de travail comprend le fait d'être traité de façon injuste ou préjudiciable par un employeur, un superviseur ou un collègue de travail en raison d'une ou plusieurs caractéristiques personnelles<sup>12</sup>.

[30] Le prestataire soutient que l'employeur a agi de façon discriminatoire à son égard en raison de son invalidité. Il a fourni des exemples précis à l'audience, affirmant que son superviseur prétendait l'avoir vu conduire en ville pendant les heures de travail, alors qu'il était en fait sur le chantier. Il a aussi dit que le superviseur faisait des remarques inappropriées au sujet des hommes et des femmes. Même si ces remarques n'étaient pas dirigées contre lui, il estimait qu'elles étaient discriminatoires.

[31] De plus, le prestataire a affirmé que l'employeur refusait de tenir compte de ses besoins en refusant qu'il passe à une catégorie supérieure pour son régime d'assurance-maladie. Il a dit que l'employeur fournissait une couverture médicale de base aux employés. Il a demandé plusieurs fois à l'employeur de passer à une catégorie supérieure afin que son assurance [traduction] « couvre quelque chose », mais il a refusé.

---

<sup>11</sup> Cette circonstance se trouve à l'article 29(c)(iii) de la Loi sur l'AE.

<sup>12</sup> Ces caractéristiques personnelles sont les suivantes : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la déficience physique ou mentale (y compris la dépendance envers l'alcool ou la drogue), et l'état de personne graciée.

[32] Le prestataire a fourni des extraits des *Lignes directrices sur les mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail* de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Je ne considère pas cette information comme étant pertinente à l'établissement d'une déclaration de discrimination aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le contexte d'une demande de prestations au titre de la Loi sur l'AE.

[33] J'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il était victime de discrimination en raison de son invalidité au moment où il a quitté son emploi. À mon avis, les exemples fournis par le prestataire au sujet du comportement du superviseur ne montrent pas que le prestataire était victime de discrimination en raison de son invalidité. Ils ne semblent pas du tout être liés à l'invalidité du prestataire de quelque façon que ce soit.

[34] Je ne suis pas non plus convaincue que le fait que l'employeur a empêché le prestataire de passer à une catégorie supérieure pour son assurance-maladie équivaut à de la discrimination. Rien ne démontre que le refus de l'employeur est lié à l'invalidité du prestataire. Selon les déclarations du prestataire, il semble avoir reçu la même assurance-maladie que les autres employés. Même si le prestataire estime qu'il est injuste que l'employeur ait refusé qu'il passe à une catégorie supérieure pour son assurance-maladie, il n'a pas présenté d'élément de preuve prouvant que cela était discriminatoire.

[35] Le prestataire n'a pas fourni d'élément de preuve précis pour appuyer son argument selon lequel l'employeur avait agi de façon discriminatoire envers lui en raison de son invalidité. Par conséquent, j'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il était victime de discrimination au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* au moment où il a quitté son emploi.

[36] En résumé, les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a démissionné étaient qu'il estimait que l'employeur l'avait traité de façon injuste en lui remettant un avertissement écrit concernant son assiduité au travail.

### **Autres solutions raisonnables**

[37] Le prestataire a dit qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de partir, car il estimait que l'employeur l'avait traité de façon injuste et qu'il avait refusé de tenir compte de ses préoccupations de santé mentale et physique qui se rapportaient à son assiduité au travail.

[38] La Commission affirme que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables au moment où il a quitté son emploi. Plus précisément, elle dit que le prestataire aurait pu discuter de ses préoccupations de santé avec l'employeur et demandé des mesures d'adaptation au besoin, ou qu'il aurait pu avoir recours aux ressources de l'employeur pour obtenir de l'aide pour ses problèmes de santé mentale, ou qu'il aurait pu chercher un autre emploi avant de démissionner plutôt que de prendre la décision hâtive de partir après avoir reçu l'avertissement concernant son assiduité.

[39] À l'audience, le prestataire a affirmé qu'il avait discuté de son invalidité avec l'employeur au moment de son embauche. Il a dit qu'il avait informé la représentante des ressources humaines (RH) qu'il avait une invalidité et qu'elle lui avait parlé de son fils, qui lui aussi a une invalidité. Lorsqu'on lui a demandé s'il avait demandé des mesures d'adaptation à l'employeur, il a seulement mentionné le fait qu'il avait demandé de passer à une catégorie supérieure pour son assurance-maladie.

[40] Le prestataire a affirmé qu'il n'avait pas parlé au comité de santé et de sécurité au travail parce que l'employeur ne l'invitait pas aux réunions. Il n'a pas non plus été chercher de l'aide auprès du PAE, parce qu'il n'était pas au courant de son existence. Il a reconnu que la représentante des RH lui avait parlé du PAE lors de son entrevue initiale, mais il a dit qu'il n'avait pas reçu d'information écrite sur le programme par après.

[41] Le prestataire a dit qu'il n'avait pas cherché un autre emploi avant de quitter son emploi parce qu'il espérait que l'employeur résoudrait la situation. Il voulait résoudre la situation, et c'est pourquoi il avait communiqué avec l'employeur en novembre 2019.

[42] Je juge que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi. J'estime qu'il avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[43] Je comprends que le prestataire trouve que l'employeur l'a traité de façon injuste en lui donnant un avertissement concernant son assiduité. Le prestataire a dit qu'il avait une raison valable pour certaines des absences et que l'employeur n'en avait pas tenu compte. L'avertissement écrit comprenait une liste de neuf absences du travail et de quatre retards

survenus au cours des six derniers mois de son emploi. Cette liste comprend un incident où le prestataire est arrivé 15 minutes en retard parce qu'il a eu une crevaison en se rendant au travail. Il y a un autre incident où l'on mentionne qu'il a téléphoné pour dire qu'il y avait une urgence et qu'il ne pouvait pas entrer pour faire son quart de travail. Je note aussi qu'il y a également plusieurs absences où l'on mentionne seulement qu'il a téléphoné à l'employeur pour dire qu'il ne serait pas au travail ce jour-là, ou où il ne s'est pas présenté au travail et n'a pas avisé l'employeur.

[44] Le prestataire a dit que l'employeur aurait dû prendre en considération ses problèmes physiques et de santé mentale en ce qui concerne ses absences. Il a affirmé qu'il n'avait pas remis de note médicale à l'employeur pour appuyer ses absences parce qu'il ne lui en avait jamais demandé. Il aurait été raisonnable que le prestataire explique à son employeur que ses absences étaient liées à ses problèmes de santé. Un employeur ne peut pas offrir de mesures d'adaptation à un employé si celui-ci ne l'informe pas de son besoin pour de telles mesures. Je reconnais les déclarations du prestataire selon lesquelles il avait informé l'employeur de son invalidité lors de son entrevue initiale. Toutefois, il aurait été raisonnable que le prestataire discute de ses préoccupations concernant sa santé puisqu'elles étaient liées à ses antécédents d'assiduité, surtout après qu'il a reçu l'avertissement écrit concernant son assiduité.

[45] Être fondé à faire quelque chose n'est pas la même chose que d'avoir une bonne raison de le faire. La question n'est pas de savoir s'il était raisonnable que le prestataire quitte son emploi, mais plutôt de savoir si cela était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui compte tenu de toutes les circonstances<sup>13</sup>. Dans la majorité des cas, une partie prestataire doit démontrer qu'elle a fait des démarches pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi<sup>14</sup>.

[46] Le prestataire a affirmé qu'il croyait que l'avertissement écrit signifiait que l'employeur essayait de le pousser à partir. Il a dit qu'il croyait que cela mènerait à des mesures disciplinaires progressives allant jusqu'au licenciement. Le prestataire était peut-être mécontent d'avoir reçu un avertissement de l'employeur, mais il aurait été raisonnable qu'il continue de travailler

---

<sup>13</sup> *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 12.

<sup>14</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

pendant qu'il cherchait un autre emploi. Il a dit qu'il n'était pas heureux à son travail, mais qu'il faisait un bon salaire, alors je ne suis pas convaincue qu'il avait un besoin urgent de quitter son emploi au moment où l'employeur lui a donné l'avertissement. Je crois plutôt qu'il aurait été raisonnable qu'il reste pour essayer de régler le problème avec l'employeur, ou qu'il continue de travailler tout en cherchant un autre emploi.

[47] Les prestations d'assurance-emploi sont pour les personnes qui n'ont aucune autre solution raisonnable que celle de quitter leur emploi. Une personne peut avoir de bonnes raisons personnelles de quitter un emploi, mais avoir de bonnes raisons de faire quelque chose n'est pas la même chose que d'être fondé à le faire<sup>15</sup>. Compte tenu des circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté volontairement son emploi, je conclus qu'il avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. Par conséquent, il n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi.

### **Conclusion**

[48] L'appel est rejeté.

Catherine Shaw

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 30 janvier 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	R. B., appellant

---

<sup>15</sup> Cela est énoncé dans *Tanguay c Commission de l'assurance-chômage*, A-1458-84.