



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *NO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 356

Numéros de dossier du Tribunal : GE-20-1401 et GE-20-1402

ENTRE :

**N. O.**

Prestataire

et

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

Commission

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Audrey Mitchell

DATE DE L'AUDIENCE : Le 26 mars 2021

DATE DE LA DÉCISION : Le 31 mars 2021

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté sous réserve de modifications. Le prestataire a volontairement quitté son emploi sans motif valable et il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler les 13 et 14 août 2019.

## APERÇU

[2] Le prestataire a subi une blessure au genou. Il a demandé et reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE). Son médecin l'a autorisé à retourner au travail. Après un examen médical, l'employeur a offert au prestataire un placement de travail modifié différent de son poste d'entretien précédent. Le prestataire l'a accepté. Il est retourné au travail, mais n'a pas travaillé une journée complète. Le prestataire a eu l'impression qu'occuper ce nouveau poste mettait de la pression sur son genou. Il n'est donc pas retourné à son emploi et il a fait une demande pour que ses prestations de maladie soient converties en prestations régulières.

[3] La Commission a rejeté la demande de prestations du prestataire. Elle a jugé qu'il avait volontairement quitté son emploi sans motif valable. Elle a aussi conclu qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité à travailler du 22 juillet 2019 au 14 août 2019. Elle affirme qu'il ne cherchait pas activement du travail. Le prestataire a soutenu qu'il n'avait pas démissionné de son emploi.

## QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[4] Le prestataire a demandé d'avoir une audience en personne. En raison de la pandémie, il n'est pas possible de tenir des audiences en personne à l'heure actuelle. À la conférence préalable à l'audience, le prestataire a accepté d'avoir une audience par téléconférence.

[5] À la première date prévue de l'audience, je n'ai pas participé, par inadvertance, à la téléconférence. J'ai donc ajourné la téléconférence. Le prestataire n'a pas pu participer aux deux autres audiences prévues. Il a eu des problèmes techniques qui l'ont empêché de se joindre à la téléconférence. Il s'agit d'une circonstance exceptionnelle pour ajourner l'audience<sup>1</sup>. Dans l'intérêt de la justice naturelle, j'ai ajourné l'audience.

---

<sup>1</sup> Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale, art 11(2).

## QUESTIONS EN LITIGE

[6] Le prestataire a-t-il volontairement quitté son emploi?

[7] Dans l'affirmative, avait-il un motif valable pour quitter volontairement son emploi?

[8] Le prestataire a-t-il prouvé qu'il était disponible pour travailler?

## ANALYSE

[9] Une partie prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'AE si elle quitte volontairement tout emploi sans motif valable<sup>2</sup>. La Commission doit prouver que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Le prestataire doit ensuite démontrer qu'il avait un motif valable pour quitter volontairement son emploi. Il doit prouver qu'il n'avait aucune autre option raisonnable que celle de quitter son emploi<sup>3</sup>.

### **Le prestataire a-t-il volontairement quitté son emploi?**

[10] J'estime que le prestataire a volontairement quitté son emploi.

[11] Pour décider si le prestataire a volontairement quitté son emploi, je dois vérifier s'il avait le choix de rester ou de partir<sup>4</sup>.

[12] Le prestataire a affirmé avoir subi une blessure au genou au travail. Par conséquent, il ne pouvait plus travailler. Il a demandé et reçu des prestations de maladie. Le prestataire a accepté une offre de retourner au travail avec des tâches modifiées. Sa date de retour au travail était le 15 juillet 2019. Le prestataire a travaillé ce jour-là, mais il est reparti parce que le travail lui faisait mal au genou. Il a dit à la Commission qu'il avait informé son employeur qu'il retournerait au travail une fois qu'il aurait obtenu un billet de son médecin.

[13] L'employeur a communiqué avec le prestataire par courriel et par lettre au sujet de son absence du travail. Tous les courriels mentionnent le fait qu'il doit fournir des billets de médecin

---

<sup>2</sup> *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 30(1).

<sup>3</sup> *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313; *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

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

pour justifier ses absences. Trois d'entre eux font référence aux conséquences qu'il devra subir s'il continue d'avoir des absences non autorisées.

[14] L'employeur a écrit au prestataire. Cette lettre est datée du 8 août 2019. L'employeur a écrit que le prestataire ne s'était pas présenté au travail, qu'il n'avait pas téléphoné pour l'aviser de son absence et qu'il n'avait pas fourni de billet de médecin. L'employeur a dit au prestataire que s'il n'était pas de retour au travail le lundi 12 août 2019, il considérerait qu'il a démissionné de son emploi.

[15] Le prestataire ne s'est pas présenté au travail comme l'employeur lui avait demandé de le faire. Il a d'abord dit qu'il avait reçu la lettre de l'employeur le lundi 12 août 2019. Il a ensuite dit qu'il était parti pour la fin de semaine et qu'il avait ouvert son courrier le dimanche soir en revenant. J'ai demandé au prestataire s'il avait téléphoné à l'employeur lorsqu'il a reçu la lettre. Il a dit qu'il aurait téléphoné et laissé un message. J'ai demandé au prestataire s'il était allé au travail après avoir reçu la lettre. Il a répondu qu'il n'y était pas allé.

[16] J'estime que le prestataire savait ce qui pouvait se passer s'il ne se présentait pas au travail le 12 août 2019. Le prestataire a confirmé qu'il avait ouvert la lettre le soir d'avant. Par conséquent, je juge que le prestataire aurait pu, à tout le moins, rentrer au travail comme lui avait demandé son employeur, pour discuter avec celui-ci en personne. J'estime que le prestataire avait le choix ce jour-là de retourner au travail ou de ne pas y retourner. Toutefois, puisqu'il n'y est pas retourné, je considère qu'il a volontairement quitté son emploi.

[17] Le prestataire a soumis une entente de règlement qu'il a signé avec l'employeur. Il a affirmé que cela montre qu'il n'a pas démissionné. Il a soutenu que l'employeur ne lui aurait pas remis une indemnité de départ s'il avait démissionné.

[18] La Commission soutient que le règlement ne change rien aux faits qui ont mené à la cessation d'emploi du prestataire. Je suis d'accord avec la Commission. Je ne juge pas que le règlement montre que le prestataire n'a pas démissionné. J'estime plutôt que l'employeur et le prestataire ont convenu de régler leurs différends. Je conclus que le prestataire a volontairement quitté son emploi.

**Question en litige n° 2 : Le prestataire avait-il un motif valable pour quitter volontairement son emploi?**

[19] Je ne considère pas que le prestataire a démontré qu'il avait un motif valable pour quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[20] Une partie prestataire a un motif valable de quitter volontairement un emploi si elle n'a aucune autre option raisonnable que celle de partir<sup>5</sup>.

[21] Le prestataire a signé une entente avec son employeur en juillet 2019 pour retourner au travail le 15 juillet 2019, avec des tâches modifiées. Il a affirmé que selon l'entente, il allait faire un autre travail qui n'était pas bon pour son genou. Il a dit que son syndicat lui avait dit qu'il devrait coopérer avec son employeur.

[22] Le prestataire avait signé une entente antérieure en mai 2019. Cette entente avait pour but de faire en sorte qu'il retourne à son emploi d'entretien, mais avec des mesures d'adaptation. L'employeur a affirmé que le prestataire n'était pas revenu au travail à ce moment. Il a dit qu'ils avaient fait faire une évaluation indépendante. Celle-ci a permis de savoir ce que le prestataire pouvait faire et ne pas faire.

[23] Le prestataire est retourné au travail le 15 juillet 2019 comme il devait le faire. Il a affirmé qu'il croyait qu'il était environ midi lorsqu'il a informé son employeur que son genou lui faisait mal. Il est ensuite parti pour la journée. Il n'est pas retourné au travail par la suite.

*Absences du travail*

[24] Le prestataire a dit à la Commission qu'il avait téléphoné à l'employeur pendant les deux semaines qui ont suivi. Il lui a dit qu'il irait voir son médecin et qu'il retournerait au travail dès qu'il obtiendrait un billet du médecin.

[25] À l'audience, j'ai demandé au prestataire ce qu'il avait fait pour communiquer avec l'employeur après le 15 juillet 2019. Il a dit qu'il avait téléphoné aux Ressources humaines (RH). Il a dit qu'il avait un billet du médecin allant jusqu'à la fin de juillet 2019. Lorsque je lui ai

---

<sup>5</sup> Loi sur l'AE, art 29(c).

demandé s'il avait remis la note à son employeur, le prestataire a dit que le bureau de son médecin l'avait envoyé à son employeur par télécopieur. Le prestataire a dit qu'il avait téléphoné à son employeur chaque jour.

[26] L'employeur a envoyé des registres d'activités quotidiennes à la Commission. Ils précisaient si le prestataire avait travaillé ou téléphoné pour signaler ses absences. Les registres montrent que du 17 juillet 2019 au 22 août 2019, le prestataire a téléphoné à l'employeur le 19 juillet, le 22 juillet, le 23 juillet et le 25 juillet pour l'aviser qu'il n'entrerait pas au travail. Ils montrent aussi que l'employeur a téléphoné au prestataire le 17 juillet 2019 pour lui dire qu'ils n'avaient pas de travail à lui offrir.

[27] J'ai interrogé le prestataire au sujet des registres d'activités que l'employeur avait envoyés au prestataire. Il a dit avoir téléphoné pendant un certain temps, mais a ajouté avoir commencé à ressentir de la frustration. Il a ensuite affirmé être relativement certain d'avoir dit au représentant des RH qu'il arrêterait de téléphoner.

[28] Comme il a été noté ci-dessus, l'employeur a envoyé des courriels et une lettre au prestataire au sujet de ses absences du travail. Deux des courriels précisaient que l'employeur exigeait que le prestataire téléphone avant son quart s'il ne pouvait pas se présenter au travail. Le deuxième courriel était daté du 24 juillet 2019.

[29] Je reconnais que le prestataire était frustré d'avoir à téléphoner chaque jour. Toutefois, j'estime qu'il aurait pu continuer de téléphoner à son employeur chaque jour comme celui-ci lui avait demandé dans son courriel du 24 juillet 2019. Je juge qu'il aurait dû le faire afin que son employeur ne pense pas qu'il avait abandonné son emploi.

#### *Billets de médecin pour justifier ses absences*

[30] J'ai interrogé le prestataire au sujet d'une réponse envoyée par courriel à son employeur. Dans le courriel, il a dit qu'il obtiendrait des billets de son médecin pour le travail qu'il avait manqué le 29 juillet 2019. Le prestataire a expliqué qu'il devait parfois attendre trois semaines pour avoir un rendez-vous avec son médecin. Toutefois, il a affirmé plus tôt qu'il avait un billet du médecin allant jusqu'à la fin de juillet 2019.

[31] J'accorde plus de poids au courriel qu'au témoignage du prestataire au sujet du billet de médecin. J'estime qu'il est plus probable que le prestataire puisse relater avec exactitude le statut d'un billet de médecin plus près de l'événement que lorsqu'il a témoigné à cet effet plus d'un an et demi plus tard. De plus, la réponse par courriel est conforme au témoignage du prestataire selon lequel il devait parfois attendre trois semaines pour obtenir un rendez-vous avec son médecin. Dans une autre réponse que le prestataire a envoyée par courriel à son employeur le 29 juillet 2019, il a dit qu'il avait un billet pour ses absences jusqu'au 30 juillet 2019. J'estime que le prestataire avait fixé un rendez-vous avec son médecin le 29 juillet 2019. Pour cette raison, je juge qu'il n'a pas obtenu le billet avant cette date.

[32] Le prestataire a affirmé qu'il n'avait pas envoyé le billet du médecin, mais qu'il s'était fié au médecin pour l'acheminer. L'employeur a dit à la Commission qu'il n'avait pas reçu de billet du médecin pour justifier les absences du prestataire. Il a donc demandé au prestataire de lui fournir des billets de médecin dans la lettre et les courriels qui lui ont été envoyés. Encore une fois, l'employeur a avisé le prestataire qu'il était possible qu'il le considère comme ayant abandonné son emploi s'il ne faisait pas ce qu'il lui demandait. J'estime que pour cette raison, le prestataire aurait pu faire un suivi auprès de l'employeur pour vérifier s'il avait reçu son billet du médecin. Je juge aussi qu'il aurait pu lui acheminer lui-même son billet afin de ne pas risquer de perdre son emploi.

[33] Le prestataire a affirmé avoir reçu la lettre de l'employeur datée du 8 août 2019 le soir du dimanche 11 août 2019. La lettre précisait qu'il devait entrer au travail le 12 août 2019 sans quoi son employeur considérerait qu'il a démissionné. Le prestataire a dit qu'il avait téléphoné à l'employeur pour l'aviser qu'il avait un rendez-vous chez son médecin le jeudi 15 août 2019. Il a dit être allé chez le médecin et avoir obtenu une lettre.

[34] Le prestataire a envoyé un certificat médical signé par son médecin à la Commission. Le prestataire a signé le formulaire le 2 août 2019. Le médecin du prestataire a rempli le formulaire en notant que le prestataire était [traduction] « autorisé à travailler » à compter du 19 juillet 2020.

[35] J'ai demandé au prestataire, puisqu'il risquait de perdre son emploi, s'il y avait une raison pour laquelle il n'avait pas pu remettre personnellement le certificat médical à son employeur, même le 12 août 2019. Je lui ai souligné que l'employeur avait dit qu'il aurait

redonné au prestataire son ancien poste s'il lui avait fourni un billet de médecin disant qu'il pouvait revenir au travail sans restrictions. Le prestataire a dit que s'il avait su ce qu'il sait maintenant, il aurait remis le billet à son employeur personnellement.

[36] Le prestataire a dit qu'il est certain que l'employeur a reçu le certificat médical du 9 août 2019, mais qu'il fait seulement semblant de ne pas l'avoir reçu. Je considère cette déclaration comme servant uniquement à défendre les intérêts du prestataire. Les lettres de l'employeur datées du 8 août 2019 et du 13 août 2019 mentionnent que le prestataire ne s'est pas présenté au travail et qu'il n'a pas fourni de documents médicaux. Cela est conforme aux courriels envoyés au prestataire avant qu'il quitte son emploi. Je juge que l'employeur essayait de faire en sorte que le prestataire réponde à leurs exigences afin qu'il puisse conserver son emploi. Comme il a déjà été affirmé, j'estime qu'il aurait pu personnellement apporter le billet de médecin à son employeur et discuter de son affectation de travail.

*Retour au travail une fois déclaré médicalement apte*

[37] Le certificat médical du 9 août 2019 autorisait le prestataire à retourner au travail. Le billet ne fait mention d'aucune restriction. Toutefois, le prestataire n'est pas retourné au travail. J'estime qu'il aurait pu le faire pour montrer à son employeur que du point de vue médical, il pouvait retourner à son ancien emploi. Je considère que le prestataire aurait pu le faire même s'il n'avait pas obtenu la lettre de l'employeur du 8 août 2019 exigeant qu'il se présente au travail le 12 août 2019.

*L'employeur tentait-il de se débarrasser du prestataire?*

[38] Le prestataire a dit qu'en lui attribuant du travail dans l'aire de production, l'employeur tentait de se débarrasser de lui. Il a dit qu'il voulait retourner à son ancien emploi d'entretien.

[39] L'employeur a dit à la Commission qu'il n'avait pas renvoyé le prestataire à son ancien emploi en raison de restrictions énumérées dans une évaluation médicale. Il en a envoyé une copie à la Commission. L'auteur note avoir parlé au médecin du prestataire. Il semblerait que l'employeur ait fourni à l'auteur une description des fonctions associées à l'ancien emploi du prestataire. L'auteur dit que le prestataire devrait être en mesure de remplir certaines fonctions, mais il a énuméré des restrictions.



[40] Dans une lettre destinée au médecin du prestataire, l'employeur fait référence à l'évaluation médicale qui énumère les restrictions dont il doit tenir compte pour le retour au travail du prestataire. Dans un courriel, le prestataire a dit à l'employeur que le travail qui lui avait été attribué dans l'aire de production mettait de la pression sur son genou. Il a affirmé qu'il était prêt à faire des tâches modifiées dans l'aire d'entretien. Il a répondu en expliquant pourquoi les tâches dans l'aire de production mettraient moins de pression sur son genou que celles dans l'aire d'entretien.

[41] Encore une fois, l'employeur a dit à la Commission que si le prestataire lui avait remis un billet disant qu'il n'avait plus de restrictions, il aurait pu lui redonner son ancien emploi. J'ai demandé au prestataire s'il avait un commentaire à faire à ce sujet. Il a répondu qu'il était surpris d'entendre cela. Il a dit qu'il avait obtenu un billet de son médecin disant qu'il pouvait faire de l'entretien la semaine où son emploi a pris fin. Un billet de médecin daté du 17 août 2019 confirme cela.

[42] Le témoignage du prestataire ne me porte pas à croire que son employeur souhaitait se débarrasser de lui. J'estime que l'employeur a suivi les recommandations dans l'évaluation médicale voulant qu'il attribue au prestataire des tâches modifiées qu'il pouvait accomplir. Le prestataire a accepté l'affectation. Il affirme maintenant qu'il n'aurait pas dû le faire. Toutefois, je suis convaincue que l'affectation n'était pas permanente. Je suis convaincue que l'employeur aurait affecté le prestataire à l'aire d'entretien lorsque son médecin l'aurait autorisé à reprendre son travail.

[43] Le prestataire a dit que l'employeur avait donné son ancien emploi à une autre personne. Toutefois, l'employeur a dit qu'il devait pourvoir le poste afin de poursuivre ses activités. J'estime qu'il est raisonnable que l'employeur demande à une autre personne d'exercer les fonctions du prestataire pendant que celui-ci ne pouvait s'en acquitter.

[44] Je juge que le prestataire n'a pas démontré qu'il avait un motif valable de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. Il y avait d'autres solutions qui s'offraient à lui. Il aurait pu, par exemple, informer son employeur à l'avance de ses absences, lui remettre des billets de médecin pour appuyer ses absences, et l'informer que son médecin l'avait autorisé à travailler sans

restrictions et se présenter au travail le 12 août 2019 comme demandé. Pour ces raisons, il est exclu du bénéfice des prestations d'AE.

**Question en litige n° 3 : Le prestataire a-t-il prouvé sa disponibilité à travailler?**

[45] Une partie prestataire n'a pas le droit de recevoir des prestations pour une journée de travail pour laquelle elle n'a pas prouvé qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin<sup>6</sup>. Une partie prestataire n'a pas le droit de toucher des prestations pour une journée de travail pour laquelle elle n'a pas prouvé qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin<sup>7</sup> [*sic*].

[46] Afin de prouver sa disponibilité, une partie prestataire doit désirer retourner sur le marché du travail aussitôt qu'elle trouve un emploi convenable, elle doit exprimer ce désir en faisant des démarches pour trouver un emploi convenable, et elle doit éviter de fixer des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail<sup>8</sup>.

[47] Lorsque la Commission s'est entretenue avec le prestataire, celui-ci lui a dit qu'il était disponible et qu'il cherchait du travail depuis le 15 août 2019. Pour cette raison, la Commission a décidé qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler du 22 juillet 2019 au 14 août 2019.

[48] Le prestataire a affirmé que la raison pour laquelle il avait dit qu'il n'était pas disponible est qu'il avait encore un emploi chez son ancien employeur. À la fin de l'audience, il a confirmé qu'il avait dit non, il n'avait pas cherché de travail avant le 15 août 2019.

[49] Par conséquent, je juge que le prestataire n'était pas disponible pour travailler jusqu'au 14 août 2019. Toutefois, puisque son employeur a considéré qu'il avait démissionné le 12 août 2019, j'estime que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible les 13 et 14 août 2019. Je juge qu'une inadmissibilité devrait être imposée pour cette période.

---

<sup>6</sup> Loi sur l'AE, art 18(1)(a).

<sup>7</sup> Loi sur l'AE, art 18(1)(a).

<sup>8</sup> *Faucher c Canada (Commission)*, A-56-96.

## CONCLUSION

[50] L'appel est rejeté sous réserve de modifications. Par souci de clarté, en ce qui concerne la question du départ volontaire, l'appel est rejeté. Pour ce qui est de la question de la disponibilité, l'appel est rejeté sous réserve de modifications.

Audrey Mitchell

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 26 mars 2021
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	N. O., prestataire