



[TRADUCTION]

Citation : *AM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 254

Tribunal de la Sécurité sociale du Canada
Division générale – Section de l'assurance-emploi

Décision

Appelant : A. M.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en l'appel : Décision découlant de la révision (448405) datée du 20 janvier 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 30 mars 2022

Personne participant à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 31 mars 2022

Numéro de dossier : GE-22-626

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand il l'a fait. Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi, car il avait d'autres solutions raisonnables. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire a avisé son employeur (X) qu'il quittait son emploi vers la mi-juillet 2021. Il avait déjà présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) le 8 juin 2021. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire avait quitté son emploi. Elle a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi (c.-à-d., qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification, et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

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

[5] La Commission estime que le prestataire aurait pu demander un congé à son employeur.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il croyait qu'en quittant l'emploi qu'il occupait dans le cadre du programme d'été, il était un congé non officiel.

Question en litige

[7] Le prestataire est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder le départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

Analyse

Les parties sont d'accord sur le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi

[9] J'accepte le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Le prestataire a confirmé au cours de l'audience qu'il a communiqué avec l'employeur vers la mi-juillet 2021 pour l'aviser de son départ. Je ne vois aucune preuve qui contredise le fait que le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi

[10] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[11] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[12] La loi explique ce que signifie « être fondé à ». Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si son départ constitue la seule solution raisonnable à ce moment, compte tenu de toutes les circonstances².

[13] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé³. 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 déterminer si le prestataire était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances qui étaient présentes lors de son départ.

[14] Le prestataire affirme avoir quitté son emploi parce qu'il s'est blessé au dos le 9 juillet 2021 et qu'il n'était pas en mesure d'exercer les fonctions liées à son emploi. Selon le prestataire, quitter son emploi constituait la seule solution raisonnable au

¹ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

² Voir *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au para 3; et l'alinéa 29c) de la Loi. Voir *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au para 3;

moment où il l'a fait, parce qu'il n'était pas en mesure d'exercer les tâches liées à son emploi de préposé à la garde d'enfants dans le cadre du programme d'été.

[15] Selon la Commission, le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce que cela ne constituait pas la seule solution raisonnable à ce moment-là. Plus précisément, la Commission affirme que le prestataire aurait pu demander un congé ou accepter l'offre de plusieurs semaines de congé pour se remettre de sa blessure.

[16] J'estime que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi pour les raisons qui suivent.

[17] Premièrement : Le prestataire aurait pu demander un congé à l'employeur jusqu'à ce qu'il soit en mesure de retourner au travail. Je comprends que le prestataire a témoigné qu'il pensait être en [traduction] « congé non officiel ». Cependant, le prestataire a confirmé qu'il avait laissé un message à l'employeur à la mi-juillet 2021 dans lequel il indiquait ce qui suit : [traduction] « Veuillez considérer la présente comme un avis vous informant que je ne peux pas reprendre mon travail dans le cadre du programme d'été, en raison de mon mal de dos chronique » (GD3-27). Sur ce point, je ne peux pas accepter l'argument du prestataire selon lequel il pensait être en congé lorsqu'il a dit à l'employeur qu'il ne reprendrait pas son travail dans le cadre du programme d'été en raison de son mal de dos.

[18] Deuxièmement : Le prestataire aurait pu obtenir un billet du médecin pour son état de santé et s'informer sur la façon de transformer sa demande régulière d'assurance-emploi en prestations de maladie. Je reconnais que le prestataire a consulté un chiropraticien pour un traitement. Néanmoins, le prestataire a confirmé qu'il n'a pas consulté de médecin pour obtenir une note médicale pour l'employeur ni envisagé de convertir sa demande de prestations d'AE régulières en prestations de maladie.

[19] Troisièmement : Le prestataire aurait pu demander de faire un travail plus léger ou sédentaire avant de remettre son avis à l'employeur. Je suis conscient que le prestataire avait une blessure au dos et qu'il était difficile pour lui de se déplacer après l'accident qui est survenu le 9 juillet 2021. Toutefois, le prestataire a témoigné que son

état a commencé à s'améliorer au cours de l'été 2021. Plus précisément, le prestataire a témoigné qu'il était [traduction] « complètement rétabli » dans la semaine du 20 août 2021. Dans ces circonstances, la solution raisonnable qui s'offrait au prestataire était de prendre un congé et de trouver un emploi plus léger avant de quitter volontairement son emploi.

Témoignage supplémentaire du prestataire

[20] Je reconnais que le prestataire a témoigné que même si l'employeur a embauché un employé supplémentaire pour s'occuper d'un enfant ayant des besoins spéciaux dans le cadre du programme d'été, il n'était toujours pas équipé pour faire face à la situation sans l'aide des autres employés (y compris lui-même). Je comprends que le milieu de travail de l'employeur était difficile. Néanmoins, le prestataire a expliqué qu'après avoir travaillé quatre jours dans le cadre du programme d'été, il s'est blessé au dos lorsqu'il était chez lui le vendredi 9 juillet 2021. Le prestataire a indiqué qu'il avait signalé sa situation à l'employeur et qu'il ne pouvait pas se présenter au travail à ce moment-là. Or, le prestataire avait la solution raisonnable de demander un congé à l'employeur. De plus, le prestataire aurait pu consulter un médecin afin d'obtenir un billet pour un congé médical ou envisager de convertir sa demande de prestations d'AE régulières en prestations de maladie.

[21] Je comprends également que le prestataire a expliqué qu'au cours de la semaine du 20 août 2021, sa blessure au dos s'était améliorée et qu'il était [traduction] « complètement rétabli ». Cependant, le prestataire a indiqué que l'employeur l'avait remplacé dans le cadre du programme d'été. À ce sujet, je tiens à souligner que le prestataire avait déjà donné son avis de départ à l'employeur à la mi-juillet 2021. De plus, l'employeur a envoyé le relevé d'emploi du prestataire le 15 juillet 2021, sur lequel il était indiqué que son dernier jour payé était le 8 juillet 2021 (GD3-12).

Conclusion

[22] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations.

[23] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Gerry McCarthy

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