



Citation : *RC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 944

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

Décision

Partie appelante : R. C.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (563679) datée du 14 février 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Manon Sauvé

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 25 avril 2023

Personne présente à l'audience : L'appelant

Date de la décision : 10 mai 2023

Numéro de dossier : GE-23-731

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était justifié de quitter volontairement son emploi. En effet, son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[3] Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] L'appelant travaille à titre de chauffeur de camion pour une entreprise de transport. Au mois de mai 2022, il arrête de travailler en raison de douleurs au dos.

[5] Le 16 juin 2022, il quitte son emploi, parce que sa condition physique ne lui permet pas de conduire les camions mis à sa disposition par l'employeur.

[6] Il présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. La Commission refuse de lui verser des prestations, parce qu'il a quitté son emploi volontairement sans justification.

[7] En effet, il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas. Il aurait pu demander à son médecin de le mettre en congé, fournir une preuve qu'il avait besoin d'un véhicule adapté en raison de ses limitations physiques ou se trouver un autre emploi avant de quitter volontairement son emploi.

[8] L'appelant n'est pas d'accord avec la Commission. Il n'est pas en mesure de conduire les camions que l'employeur lui attribue.

Question en litige

[9] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?

[10] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire de l'appelant. Je dois ensuite décider s'il était justifié de quitter son emploi.

Analyse

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

[11] J'accepte le fait que l'appelant a quitté volontairement son emploi. L'appelant reconnaît qu'il a quitté son emploi le 16 juin 2022. Je n'ai aucune preuve du contraire.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi

[12] La loi prévoit qu'une personne 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.

[13] La loi explique ce que veut dire être justifié de quitter volontairement son emploi. Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances².

[14] L'appelant est responsable de prouver que son départ était fondé. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il soit plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable³.

[15] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand l'appelant a quitté son emploi. La loi énonce des circonstances que je dois prendre en considération⁴.

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

² Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29 (c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 4.

⁴ Voir l'article 29 (c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent à l'appelant, celui-ci devra démontrer qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là⁵.

Les circonstances présentes quand l'appelant a quitté son emploi

[17] Je retiens que l'appelant travaille à titre de conducteur de camion lourd pour une entreprise de transport.

[18] Du 1^{er} mai 2022 au 13 mai, l'appelant est en arrêt de travail en raison de douleur au dos. La CNESST⁶ a refusé sa demande d'indemnité⁷.

[19] Selon l'appelant, lors de son retour au travail, il a demandé à l'employeur de lui fournir un camion plus récent, afin de ne pas avoir de douleurs au dos. La mauvaise condition des camions est responsable de ses douleurs. L'employeur a des camions plus récents qui lui auraient permis de travailler sans avoir des douleurs.

[20] L'appelant a produit un court enregistrement montrant les vibrations lors de la conduite du camion⁸. J'accorde peu de poids à cet enregistrement, parce que je ne connais pas les conditions routières au moment du tournage, le camion n'est pas identifié et le film est de courte durée.

[21] Pour sa part, la Commission a recueilli des informations auprès de l'employeur. La réclamation de l'appelant à la CNESST a été refusée. Il n'y a pas eu de demande pour accommoder l'appelant lors de sa conduite. Ce dernier voulait obtenir un camion plus neuf. L'employeur tient compte de certains critères pour attirer un camion. De plus, la flotte de camions n'est pas vieille comme le prétend l'appelant. Les modèles de camion datent de 6 ans et moins.

⁵ Voir l'article 29 (c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail

⁷ GD3-39

⁸ GD7

[22] Je suis d'avis que l'appelant a quitté volontairement son emploi, parce qu'il ne pouvait pas conduire certains camions de son employeur.

La seule solution raisonnable

[23] Je dois maintenant examiner si le départ de l'appelant était la seule solution raisonnable à ce moment-là.

[24] Selon l'appelant, il n'avait pas d'autres choix que de quitter son emploi, parce qu'il avait des douleurs au dos. Son employeur ne voulait pas lui attribuer un camion de meilleure qualité.

[25] Pour sa part, la Commission soutient que l'appelant n'a pas démontré que ses problèmes de dos l'empêchaient de conduire un camion. Il n'a pas consulté un médecin pour attester de ses limites physiques avec certains camions. La CNESST n'a pas reconnu ses problèmes de dos comme étant des limitations qui demandent un accommodement.

[26] Par ailleurs, l'employeur a déclaré que l'appelant voulait un camion neuf et n'était pas satisfait de celui fourni.

[27] L'appelant déclare qu'il n'a pas été en mesure de consulter un médecin, parce qu'il n'était pas disponible pour le recevoir. D'ailleurs, il ne comprend pas le diagnostic du médecin, parce qu'il sait lui ce qu'il ressent.

[28] Je suis d'avis que le départ de l'appelant n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas, et ce, compte tenu des circonstances. L'appelant n'a pas obtenu un billet médical confirmant que ses problèmes de dos nécessitaient de l'équipement adapté. Il n'a pas démontré qu'il ne pouvait pas exécuter son travail.

[29] Également, il n'a pas fait des démarches avec son employeur avec une preuve médicale pour trouver une solution raisonnable, comme avoir un équipement adapté ou conduire certains camions. Même si la demande d'indemnité a été refusée à la

CNESST, cela ne démontrait pas que l'appelant n'avait pas de douleurs. Il fallait tout de même une preuve médicale de ses limitations. Ce qui n'est pas le cas.

[30] Dans ce contexte, j'estime que l'appelant n'a pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, qu'il était justifié de quitter volontairement son emploi.

Conclusion

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

[32] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Manon Sauvé

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