



[TRADUCTION]

Citation : *MA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1003

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

Décision

Partie appelante : M. A.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (569075) datée du 7 février 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Edward Houlihan

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 1^{er} mai 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 23 mai 2023

Numéro de dossier : GE-23-502

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 (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand il l'a fait. L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Il est donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelant a quitté son emploi le 22 avril 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les motifs de son départ. Elle a conclu qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

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

[5] L'appelant a eu une altercation avec d'autres personnes à son bureau. Il a quitté les lieux et a refusé de reprendre son emploi.

[6] La Commission affirme que l'appelant aurait pu rester dans l'entreprise en exerçant un autre emploi que le propriétaire lui avait déjà offert. Il aurait pu parler de l'incident à son employeur pour trouver une solution ou il aurait pu demander un congé.

[7] L'appelant n'est pas d'accord et affirme qu'il ne pouvait pas reprendre cet emploi. Il ne se sentait plus en sécurité au bureau. Peu importe l'emploi, il aurait été près des personnes impliquées dans l'altercation.

Question en litige

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

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

Analyse

Les parties conviennent que l'appelant a quitté volontairement son emploi

[10] La Commission a d'abord conclu que l'appelant avait été congédié en raison d'une inconduite. L'appelant a demandé à la Commission de réviser sa décision en disant qu'il avait choisi de démissionner après l'altercation. L'employeur a affirmé qu'il n'avait pas congédié l'appelant et qu'il avait choisi de ne pas se présenter au travail. La Commission a ensuite décidé que l'appelant avait quitté volontairement son emploi.

[11] J'admets que l'appelant a quitté volontairement son emploi. Il convient qu'il a démissionné le 22 avril 2022. Je ne vois aucun élément de preuve contredisant cela.

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

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

[13] 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 qu'on est fondé à le faire.

[14] La loi explique ce que veut dire « être fondé à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable dans son cas. Elle précise qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances².

[15] L'appelant 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

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

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

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

est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ.

– **L'incident au bureau**

[16] L'appelant travaillait avec d'autres personnes au sein d'une équipe de répartition pour une entreprise de transport. C'était un milieu de travail animé et bruyant.

[17] Le jour de l'incident, l'appelant était au téléphone avec un client. Un autre employé a commencé à lui crier après qu'il n'avait plus besoin de cette information. Il a alors saisi le bras de l'appelant pour mettre fin à l'appel.

[18] Cet employé a été frappé au visage avec le téléphone. Lorsqu'un autre employé a tenté de s'interposer, l'appelant lui a donné un coup de poing au visage. D'autres personnes ont attrapé l'appelant et l'ont retenu.

[19] L'appelant a quitté le bureau et a téléphoné à la police. La police a enquêté sur l'incident, qui a été filmé au bureau.

[20] L'appelant dit que la police croyait qu'il était dans le tort parce qu'il avait lancé le téléphone sur un autre employé. La police n'a pas porté d'accusation.

[21] Le propriétaire de l'entreprise a tenté de communiquer avec l'appelant pour discuter de ce qui s'était passé. L'appelant n'a jamais répondu.

[22] Lorsque l'incident s'est produit, l'appelant était sur le point d'être muté à un poste au service de comptabilité de cette même entreprise. Il travaillait quelques jours par semaine dans ce service avec un autre groupe de personnes.

[23] L'appelant affirme avoir quitté son emploi parce qu'il ne se sentait plus en sécurité au bureau. Il avait peur qu'une telle chose se reproduise.

[24] L'appelant soutient que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas. Il affirme ce qui suit :

- sa mutation au service de comptabilité n'était pas une solution parce qu'il aurait toujours été proche des personnes impliquées dans l'incident;
- il n'a pas communiqué avec l'employeur parce qu'il ne croyait pas qu'il y avait un changement dans son emploi ou au bureau qui aurait pu lui permettre de se sentir en sécurité;
- ses parents lui ont dit de ne pas retourner travailler pour l'entreprise.

[25] La Commission fait valoir que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables quand il l'a fait. Plus précisément, elle soutient que l'appelant aurait pu faire l'une des choses suivantes :

- aller travailler au service de comptabilité comme prévu;
- essayer de prendre des arrangements différents avec son employeur s'il était préoccupé par l'organisation du bureau;
- prendre un congé;
- trouver un autre emploi avant de quitter celui-ci.

[26] Je conclus que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Il a choisi de ne pas les explorer.

[27] Il n'existe aucun élément de preuve raisonnable que l'emploi était dangereux pour l'appelant. Je comprends que l'incident l'ait contrarié, mais rien n'indique que cela se reproduirait.

[28] De plus, l'employeur a déclaré qu'il y avait un autre emploi pour l'appelant au service de comptabilité. Il voulait discuter de l'incident avec lui et voir s'ils pouvaient résoudre les problèmes au travail. L'appelante n'a pas répondu⁴.

Conclusion

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

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

Edward Houlihan

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

⁴ Voir la page GD3-38 du dossier d'appel.