



[TRADUCTION]

Citation : *AM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1302

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

## Décision

**Partie appelante :** A. M.

**Partie défenderesse :** 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 (571200) datée du 21 février 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Audrey Mitchell

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 6 avril 2023

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 12 avril 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-661

## 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. Il n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] L'appelant a quitté son emploi de monteur le 24 juin 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelant. Elle a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification. Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser de prestations.

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

[5] La Commission affirme que l'appelant aurait pu continuer à travailler tout en cherchant un autre emploi. Elle affirme qu'il aurait aussi pu prendre un deuxième congé de maladie et chercher un emploi qui conviendrait mieux à son état de santé.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et affirme que son employeur a fait pression sur lui, ne lui laissant d'autre choix que de quitter son emploi.

## Question que je dois examiner en premier

### L'appelant m'a demandé de modifier la date de l'appel

[7] L'appelant a demandé une audience en personne. L'audience devait initialement avoir lieu le 4 mai 2023, mais il a demandé qu'elle soit reportée à une date antérieure. Il a également demandé que l'audience se déroule par vidéoconférence. L'audience a été reportée pour des raisons d'équité.

## 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 si l'appelant était fondé à quitter son emploi.

## Analyse

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

[10] Je reconnais que l'appelant a quitté volontairement son emploi. Il affirme avoir quitté son emploi le 24 juin 2022. Je ne vois aucune preuve qui contredit cela.

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

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

[12] La loi dit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>1</sup>. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que l'on était fondé à le faire.

[13] La loi explique ce que signifie « être fondé à ». Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable dans son cas. Elle dit qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances<sup>2</sup>.

[14] C'est à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi<sup>3</sup>. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique ce principe.

<sup>2</sup> 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*.

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

qu'il doit démontrer qu'il 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.

[15] L'appelant affirme avoir quitté son emploi parce que son employeur lui a dit de prendre un congé de maladie ou de démissionner. Il affirme que quitter son emploi à ce moment-là était la seule solution raisonnable en raison de cette pression.

[16] La Commission affirme que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui au moment où il l'a fait. Plus précisément, elle affirme que l'appelant aurait pu continuer à travailler tout en cherchant un autre emploi. Elle dit qu'il aurait aussi pu prendre un deuxième congé de maladie et chercher un emploi qui convenait mieux à son état de santé.

[17] Je conclus que l'appelant a quitté son emploi parce qu'il ne voulait pas se blesser au genou de nouveau au travail. Cependant, je juge que quitter son emploi au moment où il l'a fait n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[18] Dans sa demande de prestations d'assurance-emploi, l'appelant a déclaré qu'il avait quitté son emploi pour des raisons médicales ou de santé. Il a dit que ses conditions de travail avaient entraîné ses problèmes de santé. Il a aussi déclaré avoir demandé à son employeur de le muter à un autre poste, mais son employeur a rejeté sa demande.

[19] L'appelant a dit qu'un jour, alors qu'il travaillait, il a remarqué que son genou était enflé. Il a expliqué qu'il avait déjà ressenti de la douleur au genou et qu'il en avait informé son responsable, mais que celui-ci n'avait rien fait. L'appelant a donc quitté le travail et est allé consulter son médecin.

[20] L'appelant a déclaré à la Commission qu'il avait pris un congé de maladie du 19 avril au 16 juin 2022. Il a transmis à la Commission un formulaire d'invalidité de courte durée avec les détails de son état de santé. Le médecin a diagnostiqué chez l'appelant une tension au genou droit, et il a recommandé que l'appelant évite de

marcher et de se tenir debout pendant trop longtemps jusqu'au 15 juin 2022. Il a indiqué que son retour au travail était prévu pour le 16 juin 2022.

[21] L'appelant est retourné au travail le 16 juin 2022. Les notes au dossier de la Commission montrent que l'appelant a déclaré à son retour au travail que son employeur lui a dit qu'il était trop lent et que son rendement n'était pas acceptable. Il lui a suggéré de prendre un autre congé de maladie ou de quitter son emploi.

[22] L'appelant a déclaré qu'il était censé commencer un emploi modifié, mais que son employeur l'a remis au travail à son emploi habituel. Il a affirmé que le 23 juin 2022, son employeur lui a dit qu'il devait soit retourner en congé de maladie, soit démissionner. Il a déclaré que son employeur l'avait poussé à démissionner. L'appelant a dit qu'il avait décidé de quitter son emploi et d'utiliser le temps dont il disposait pour se rétablir et reprendre des forces.

[23] J'estime que le témoignage de l'appelant selon lequel il a quitté son emploi pour se rétablir et reprendre des forces est plus fiable que sa preuve selon laquelle son employeur l'a poussé à démissionner. Cela est conforme à ce qu'il a dit dans sa demande de prestations et à ce qu'il a dit à la Commission. Il a affirmé avoir demandé un autre travail à son employeur. Il voulait des fonctions convenant à son état de santé et à son éducation. Cependant, l'employeur a rejeté sa demande.

[24] Je n'ai aucune raison de douter du témoignage de l'appelant selon lequel il n'avait aucun problème de rendement lorsqu'il est retourné au travail en juin 2022. Cependant, je pense qu'il est probable que son employeur lui ait donné l'option de retourner en congé de maladie ou de chercher un autre emploi parce qu'il avait demandé un autre travail. En réponse, l'appelant a choisi de quitter son emploi.

[25] Dans son avis d'appel, l'appelant a fait référence à la négligence en matière de santé et de sécurité au travail. Il a déclaré qu'il n'y avait aucun représentant de la santé et de la sécurité au travail. Je lui ai demandé quelles étaient ses préoccupations en matière de santé et de sécurité. Il a fait référence à la douleur à la jambe et a dit que son responsable n'avait demandé à personne de l'aider.

[26] L'appelant a confirmé qu'il n'a parlé à personne d'autre que son responsable de ses préoccupations en matière de santé et de sécurité. Il a laissé entendre qu'il ne savait pas que c'était quelque chose qu'il pouvait faire. Cependant, j'estime qu'il n'a pas donné assez de détails sur ses préoccupations en matière de santé et de sécurité pour démontrer que c'est ce qui a causé sa blessure et l'a amené à quitter son emploi.

[27] L'appelant a déclaré à la Commission qu'il n'avait pas cherché un autre emploi avant de quitter son emploi. Il a dit la même chose dans sa demande de prestations. Dans le formulaire de demande, il a expliqué qu'il n'avait pas cherché un autre emploi parce qu'il s'attendait à obtenir un autre poste chez son employeur qui conviendrait à son état de santé et à son éducation.

[28] Bien que l'appelant ait déclaré que son employeur l'avait pressé de quitter son emploi, j'estime qu'il aurait pu rester à son emploi pendant qu'il cherchait un autre emploi convenable. J'estime qu'il aurait pu expliquer cela à son employeur lors de la rencontre du 23 juin 2023. Comme il a confirmé qu'il n'avait aucun problème au genou après son retour au travail, je ne juge pas qu'il était urgent qu'il parte quand il l'a fait.

[29] Je considère également que l'appelant aurait pu tenter de prendre un autre type de congé qu'un congé médical pour chercher un autre emploi. Cela lui aurait également donné plus de temps pour se rétablir, au besoin, avant de commencer un nouvel emploi.

[30] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans le cas de l'appelant. Je juge donc qu'il n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi quand il l'a fait.

## **Conclusion**

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

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

Audrey Mitchell

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