



[TRADUCTION]

Citation : *RN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1767
Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3183

ENTRE :

R. N.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

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

DÉCISION RENDUE PAR : John Noonan

DATE DE L'AUDIENCE : 15 octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : 28 octobre 2019

APERÇU

[1] L'appelant, R. N., est un ex-employé de X en Ontario. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a révisé sa demande établie le 23 décembre 2018. Elle l'a alors avisé qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations régulières d'assurance-emploi à partir du moment où ses prestations spéciales ont été épuisées, car il avait quitté volontairement son emploi à X le 10 septembre 2018 sans justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Commission est d'avis que quitter volontairement son emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. L'appelant affirme avoir quitté son emploi lorsque ses problèmes de santé qui découlaient d'un accident d'auto en janvier 2018 ont commencé à lui causer trop de douleurs. Le Tribunal de la sécurité sociale doit décider si l'appelant ne devrait pas avoir droit aux prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification au sens de l'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

DÉCISION

[2] L'appel est rejeté.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Question no 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi à X le 10 septembre 2018?

Question no 2 : Si oui, était-il fondé à démissionner?

ANALYSE

[4] Les dispositions législatives pertinentes se trouvent dans le document GD4 du dossier d'appel.

[5] Toute personne est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle quitte volontairement un emploi sans justification (voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*). Une personne est fondée à quitter volontairement un emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas (voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*).

[6] L'intimée est d'abord responsable de prouver que le départ était volontaire. Ensuite, le fardeau revient à l'appelant : il doit montrer qu'il était fondé à quitter son emploi. Pour ce faire, l'appelant doit démontrer que son départ était la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances (voir les décisions *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17). Le terme « fardeau » est utilisé pour décrire la partie qui doit fournir une preuve suffisante de sa position pour répondre au critère juridique. Dans la présente affaire, le fardeau de la preuve repose sur la prépondérance des probabilités. Autrement dit, il faut établir qu'il est « plus probable qu'improbable » que les événements se soient déroulés de la manière décrite.

Question no 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi à X le 10 septembre 2018?

[7] Pour que le départ soit volontaire, l'appelant doit avoir pris l'initiative de rompre la relation employeur-employé.

[8] Pour décider si l'appelant a quitté volontairement son emploi, je dois me demander s'il avait le choix de rester ou de partir (voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56).

[9] Les deux parties conviennent que l'appelant a quitté volontairement son emploi à X le 10 septembre 2018. Je conclus donc que son départ était volontaire.

Question no 2 : Était-il fondé à démissionner?

[10] Non.

[11] L'appelant a affirmé avoir quitté son emploi parce que ses douleurs à la main et au dos s'étaient aggravées au point où il ne pouvait plus accomplir les tâches qui lui étaient assignées.

[12] L'appelant a dit qu'il avait eu un accident neuf mois plus tôt et qu'il faisait encore des traitements et de la physiothérapie.

[13] La Commission lui a demandé de présenter un certificat médical pour confirmer son état de santé. Au moment de l'appel au Tribunal, l'appelant n'avait pas encore présenté de certificat médical.

[14] À l'audience, l'appelant a dit qu'il ferait le nécessaire pour obtenir un certificat médical et qu'il allait le fournir au Tribunal. Un délai lui a été accordé pour ce faire.

[15] Un certificat médical daté du 16 octobre 2019 a été soumis et transmis à la Commission.

[16] Dans le document GD10 du dossier d'appel, la Commission répond que [traduction] « le document médical explique que le prestataire s'est fait recommander d'éviter certains types de tâches en raison de ses problèmes de santé persistants. Toutefois, le document ne mentionne pas que le prestataire a été contraint de quitter son emploi ».

[17] J'accorde plus de poids à la lettre rédigée par le personnel médical qu'aux observations que l'appelant a présentées pour justifier son départ. L'information contenue dans la lettre confirme que l'appelant ne s'est pas fait dire de quitter son emploi, mais plutôt d'éviter certaines tâches.

[18] De plus, il incombait à l'appelant – et non à l'employeur – de tenter de régler la situation avec celui-ci en cherchant des solutions raisonnables avant de se retrouver sans emploi et d'avoir besoin de l'assurance-emploi.

[19] Tout le monde peut démissionner un jour ou l'autre, mais cette décision ne donne pas automatiquement droit à des prestations d'assurance-emploi. Toute personne admissible aux prestations sera tôt ou tard appelée à prouver qu'elle satisfait aux conditions de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[20] Dans la présente affaire, l'appelant n'a pas cherché à obtenir un congé pour prendre soin de lui. Il n'a pas demandé d'autres types de tâches à son employeur. Il n'a pas non plus cherché un autre emploi plus approprié avant de démissionner.

[21] Je considère que l'appelant a fait le choix personnel de quitter son emploi à ce moment-là. Même si sa décision était possiblement la bonne pour lui, elle ne justifie pas le versement de prestations.

[22] Je suis d'avis que le départ de l'appelant de son emploi à X le 10 septembre 2018 n'était pas la seule solution raisonnable. Il aurait pu demander un congé pour prendre soin de lui, demander d'autres types de tâches à son employeur ou chercher un autre emploi plus approprié avant de démissionner. Il a quitté son emploi alors qu'il ne répondait à aucune des raisons admissibles énoncées à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

CONCLUSION

[23] Après avoir examiné attentivement toutes les circonstances, je conclus que l'appelant n'a pas prouvé que, selon la prépondérance des probabilités, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas. Il ne s'agit pas de décider s'il était raisonnable que l'appelant quitte son emploi, mais plutôt si son départ était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui (voir la décision *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129). L'appelant a quitté volontairement son emploi, et je considère qu'il avait d'autres solutions raisonnables. Par conséquent, il ne satisfait pas au critère selon lequel une personne est fondée à quitter son emploi conformément à l'article 29 ou aux dispositions énumérées à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'appel est rejeté.

John Noonan

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	15 octobre 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	R. N., appellant