



[TRADUCTION]

Citation : *MZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 586

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

Décision

Partie appelante : M. Z.

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 (646932) datée du 22 février 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Bret Edwards

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 24 avril 2024

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 7 mai 2024

Numéro de dossier : GE-24-983

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je ne suis pas d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi de le faire) au moment où il l'a fait. L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il avait des solutions raisonnables autres que son départ. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelant a quitté son emploi d'électricien le 2 décembre 2023 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 a quitté volontairement son emploi (ou a choisi de démissionner) sans justification, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations.

[4] Je dois décider si l'appelant a démontré que son départ constituait la seule solution raisonnable.

[5] La Commission affirme que l'appelant aurait pu parler à son employeur de ses préoccupations relatives au travail à l'extérieur au froid ou obtenir une note du médecin indiquant qu'il ne pouvait pas continuer à travailler à l'extérieur avant de quitter son emploi.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et affirme que le fait de travailler à l'extérieur menaçait sa santé. De plus, il croyait pouvoir démissionner sans problème parce qu'il était encore en période de stage.

Questions que je dois examiner en premier

L'appelant a demandé les services d'un interprète

[7] L'appelant a demandé un interprète, car l'anglais n'est pas sa langue maternelle. À l'audience, l'appelant a confirmé qu'il voulait que l'interprète ne traduise que ce qu'il ne comprenait pas.

[8] L'audience s'est donc tenue en partie avec l'aide d'un interprète pour que l'appelant puisse comprendre l'instance et y participer.

J'ai accepté le document postérieur à l'audience de l'appelant

[9] L'appelant a envoyé des documents après l'audience¹.

[10] J'ai accepté le document tel qu'il a été discuté à l'audience. Il concerne l'argument de l'appelant selon lequel il était fondé à quitter son emploi.

Question en litige

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

[12] 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

[13] J'admets que l'appelant a quitté volontairement son emploi. L'appelant convient qu'il a démissionné le 2 décembre 2023. Rien ne prouve le contraire.

¹ Pages GD8-1 à GD8-2.

Les parties ne conviennent pas que l'appelant avait une justification

[14] Les parties ne conviennent pas que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[15] Selon la loi, la partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification². Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que la personne était fondée à le faire.

[16] La loi explique ce qu'elle entend par « justification ». Elle prévoit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. Elle précise qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances³.

[17] Il appartient à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi⁴. Il doit établir cette preuve selon la prépondérance des probabilités. C'est donc dire qu'il doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient au moment où il a démissionné.

Les circonstances qui existaient lorsque l'appelant a démissionné

[18] L'employeur de l'appelant a dit ce qui suit à la Commission⁵ :

- Lorsque l'appelant a été embauché, il lui a été précisé qu'il travaillerait à l'intérieur et à l'extérieur. Il a dit que ce ne serait pas un problème.
- Leur baie extérieure est ouverte toute l'année. Les travaux extérieurs se déroulaient sur des structures permanentes et il n'y avait aucun moyen de les amener à l'intérieur pour y travailler.

² L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* explique cette situation.

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

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

⁵ Page GD3-31.

- L'appelant ne leur a jamais dit qu'il éprouvait de la difficulté à travailler à l'extérieur.
- Quelques autres personnes faisaient le même travail que l'appelant. Il n'aurait pas été juste de laisser la nouvelle personne travailler seulement à l'intérieur.
- L'employeur s'attendait à ce que tout le monde travaille à l'intérieur et à l'extérieur.
- Des mesures d'adaptation à l'égard de l'appelant auraient-elles été prises s'il avait demandé de travailler à l'intérieur seulement lorsqu'il faisait froid? On peut difficilement le dire.
- Il essaie de comprendre parfaitement les situations individuelles et il n'a pas eu la chance de suivre cette voie avec lui et ne sait pas quelles auraient été ses limites particulières.
- Il estime que l'appelant a vécu une semaine particulièrement froide lorsqu'il a dû travailler à l'extérieur.

[19] L'appelant affirme ce qui suit⁶ :

- Il a travaillé comme électricien et a démissionné alors qu'il était encore en période de stage.
- Dans le cadre de son travail, il a travaillé sur des machines lorsqu'elles sont tombées en panne, en particulier les machines à cintrer les barres et les barres d'armature.
- Il croyait qu'il pouvait démissionner sans problème pendant sa période de stage parce qu'il s'agissait selon lui du moment pour le personnel d'une période d'essai du travail au cours de laquelle il pouvait démissionner s'il ne l'aimait pas.
- Pendant les deux premières semaines, il a surtout travaillé à l'intérieur. Mais il a surtout travaillé à l'extérieur à partir de la troisième semaine.

⁶ Pages GD2-5, GD3-22 et GD3-27, enregistrement de l'audience.

- Il a commencé à avoir mal aux mains et aux pieds en travaillant à l'extérieur et il ne pouvait pas effectuer son travail correctement, notamment tenir des vis.
- Il a des antécédents d'hypertension artérielle. Il avait mal aux mains et aux pieds parce qu'il travaillait à l'extérieur. Il a donc décidé que le travail ne lui convenait pas et qu'il devait démissionner.
- Son employeur lui a dit qu'il travaillerait parfois à l'extérieur lorsqu'il l'a embauché.
- Cependant, son employeur lui a seulement dit que la grue était à l'extérieur. Il ne lui a pas dit que les machines se trouvaient aussi à l'extérieur. Les machines ont servi pour plier les barres d'armature.
- Il a changé certains ventilateurs à l'extérieur pendant les deux premières semaines. Il ne faisait pas trop froid à l'époque.
- Il a eu une entrevue de départ avec son employeur. Au cours de cette entrevue, il lui a dit qu'il démissionnait parce qu'il ne pouvait pas travailler à l'extérieur par temps froid. L'employeur ne lui a pas répondu quand il lui a tenu ces propos.
- Il n'a pas demandé à son employeur si celui-ci pouvait prendre des mesures d'adaptation à son égard avant de démissionner. Il ne pensait pas qu'il l'aiderait parce qu'il était encore en période probatoire.
- Il n'a pas consulté un médecin au sujet de ses problèmes de santé liés à son travail à l'extérieur avant de démissionner. Il a obtenu un billet du médecin après son départ volontaire. Selon ce billet, il devrait éviter de travailler à l'extérieur en raison de son état de santé⁷.
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* prévoit que les gens ont le droit de refuser un travail dangereux. C'est ce qu'il a fait dans cette affaire.

⁷ Page GD8-2.

Conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité

[20] Selon la loi, une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si elle faisait face à des conditions de travail qui constituent un danger pour la santé ou la sécurité et qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi⁸.

[21] Je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il faisait face à des conditions de travail qui constituaient un danger pour sa santé ou sa sécurité avant de démissionner.

[22] L'appelant a déclaré que le fait de travailler à l'extérieur par temps froid menaçait directement sa santé parce qu'il a plus de 65 ans et qu'il a des antécédents d'hypertension artérielle. Ses mains et ses pieds ont commencé à souffrir du froid, alors il a décidé de démissionner.

[23] Je reconnais que l'appelant affirme que le fait de travailler à l'extérieur par temps froid a directement menacé sa santé.

[24] Cependant, j'estime que l'appelant n'a pas fourni assez d'éléments de preuve pour me convaincre que le travail à l'extérieur par temps froid menaçait directement sa santé.

[25] Comme il a été mentionné précédemment, l'appelant affirme que son employeur lui a dit qu'il travaillerait parfois à l'extérieur et a précisé que la grue était à l'extérieur, mais pas les machines.

[26] Même si l'employeur de l'appelant ne lui a pas dit que les machines étaient à l'extérieur, je conclus que le fait qu'il lui ait dit qu'il travaillerait parfois à l'extérieur et que la grue se trouvait à l'extérieur signifiait qu'il acceptait un emploi en sachant qu'on s'attendait à ce qu'il travaille à l'extérieur une partie du temps. Et à mon avis, il est raisonnable de croire que si l'appelant estimait que le travail à l'extérieur par temps froid menaçait sa santé, il n'aurait pas accepté l'emploi en premier lieu compte tenu de ce que son employeur lui avait dit.

⁸ Voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi*.

[27] Je note également que le relevé d'emploi de l'appelant indique que son premier jour de travail a eu lieu le 16 novembre 2023⁹, soit environ un mois avant le début officiel de l'hiver.

[28] J'estime que le fait que l'appelant ait accepté l'emploi si près de l'hiver, sachant qu'il pouvait parfois travailler à l'extérieur, démontre qu'il se sentait capable de travailler à l'extérieur par temps qui allait bientôt se refroidir sans mettre sa santé en danger. Sinon, il est raisonnable de croire qu'il n'aurait pas accepté le poste en premier lieu.

[29] L'appelant a également présenté une note de son médecin datée du 13 avril 2024. La note indique que l'appelant [traduction] « devrait éviter de travailler » par temps froid à l'extérieur [traduction] « en raison de son état de santé »¹⁰.

[30] Je reconnais la note du médecin de l'appelant.

[31] Cependant, je conclus que la note du médecin est datée du 13 avril 2024, soit plusieurs mois **après** que l'appelant a quitté son emploi. Cela signifie que je ne vois aucune preuve avant que l'appelant ne quitte son emploi selon laquelle le fait de travailler à l'extérieur par temps froid menaçait sa santé.

[32] De plus, même si la note du médecin avait été rédigée avant que l'appelant ne démissionne, je conclus qu'elle ne démontre pas que le travail à l'extérieur par temps froid a menacé sa santé.

[33] La note du médecin indique expressément que l'appelant [traduction] « devrait éviter de travailler » à l'extérieur par temps froid, et non qu'il [traduction] « doit éviter de travailler » à l'extérieur par temps froid. À mon avis, il est raisonnable de croire que si l'appelant n'était pas en mesure de travailler à l'extérieur par temps froid pour des raisons de santé, la note du médecin l'aurait clairement indiqué. Je conclus plutôt qu'il recommande simplement à l'appelant d'éviter de travailler à l'extérieur par temps froid,

⁹ Page GD3-20.

¹⁰ Page GD8-2.

ce qui n'est pas la même chose que de dire qu'il ne peut pas effectuer ce travail du tout parce que cela mettrait sa santé en danger.

[34] Pour ces raisons, j'accorde peu de poids à la note du médecin.

[35] L'appelant a également déclaré que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* affirme que les gens ont le droit de refuser un travail dangereux, ce qu'il a fait dans cette affaire.

[36] Je prends note de l'argument de l'appelant.

[37] Je conclus cependant que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* n'est pas pertinente dans cette affaire. Ma compétence se limite à examiner les questions liées à l'assurance-emploi, ce qui signifie les choses qui relèvent de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du *Règlement sur l'assurance-emploi*. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ne fait partie ni de l'un ni de l'autre, ce qui signifie que je ne peux pas en tenir compte dans le présent appel. Si l'appelant veut présenter des arguments liés à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, il doit le faire devant un autre tribunal ou organisme décisionnel.

[38] De plus, même si je pouvais tenir compte de l'argument de l'appelant au sujet de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, je conclus que l'appelant n'a pas démontré que son travail était dangereux. Comme nous l'avons mentionné auparavant, il n'a pas fourni assez de preuves pour démontrer que le fait de travailler à l'extérieur par temps froid menaçait sa santé.

[39] Je conclus donc que l'appelant ne faisait pas face à des conditions de travail qui constituaient un danger pour sa santé ou sa sécurité avant de démissionner.

Modifications importantes des fonctions

[40] Selon la loi, une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si elle a subi des changements importants dans ses fonctions et qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi¹¹.

[41] Je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il a subi des changements importants dans ses fonctions avant de démissionner.

[42] L'appelant a déclaré que son employeur lui avait dit qu'il devrait parfois travailler à l'extérieur. Il lui a dit que la grue était à l'extérieur, mais non que les machines s'y trouvaient aussi. Il a commencé à travailler à l'extérieur beaucoup plus au cours de la troisième semaine après avoir travaillé surtout à l'intérieur lors des deux premières semaines.

[43] Je prends note du témoignage de l'appelant. Toutefois, il ne m'a pas convaincu que ses fonctions ont changé de façon importante entre le moment de son embauche et sa démission.

[44] Je conclus que le fait que l'employeur de l'appelant lui ait dit, lorsqu'il a été embauché, qu'il travaillait parfois à l'extérieur signifie qu'il savait qu'il pourrait devoir le faire dès le début de son emploi.

[45] En outre, même si l'employeur de l'appelant ne lui a pas dit que les machines étaient à l'extérieur et qu'il exigeait que l'appelant commence à travailler davantage à l'extérieur au cours de la troisième semaine, je conclus que cela ne représente pas un changement important dans les fonctions de l'appelant. En effet, cela ne change pas le fait que l'appelant savait dès le départ qu'il devait parfois travailler à l'extérieur, ce qui signifie que ses fonctions ne s'écartaient pas radicalement de ce qu'on lui a dit lorsqu'il a été embauché.

¹¹ Voir l'article 29(c)(ix) de la *Loi*.

[46] Je conclus donc que l'appelant n'a pas démontré qu'il a subi un changement important dans ses fonctions avant de démissionner.

[47] Je vais maintenant examiner si l'appelant avait d'autres solutions raisonnables lorsqu'il a démissionné pour établir s'il était fondé à quitter son emploi.

L'appelant avait d'autres solutions raisonnables

[48] Je conclus que l'appelant avait des solutions raisonnables autres que de quitter son emploi et qu'il n'a pas exploré ces solutions avant de démissionner.

[49] Premièrement, je conclus que l'appelant aurait pu parler à son employeur de ses préoccupations concernant le travail à l'extérieur par temps froid.

[50] L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas parlé à son employeur de ses préoccupations avant de démissionner parce qu'il était encore en période de stage et qu'il croyait ne pas pouvoir demander quoi que ce soit pendant cette période.

[51] L'appelant a également déclaré qu'il croyait que sa période de probation était une voie à double sens : il pouvait choisir son employeur et l'employeur pouvait le choisir. Pour cette raison, il pensait pouvoir démissionner sans problème pendant sa période probatoire.

[52] Et l'appelant a déclaré qu'il ne connaissait pas le droit de l'assurance-emploi avant de démissionner, de sorte qu'il n'est pas juste de dire maintenant qu'il aurait dû parler à son employeur de ses préoccupations avant de partir.

[53] Je reconnais que l'appelant dit qu'il croyait que sa période de stage signifiait qu'il pouvait démissionner sans problème et qu'il n'avait pas à parler d'abord à son employeur des préoccupations qu'il avait concernant l'emploi.

[54] Malheureusement, je ne suis pas d'accord. Ce n'est pas parce que l'appelant croyait que sa période de stage signifiait qu'il pouvait démissionner sans d'abord parler à son employeur qu'il n'aurait pas dû au moins envisager également cette option. Il n'a soulevé aucune allégation d'antagonisme avec son employeur, de sorte que rien d'autre

ne l'a empêché de lui dire qu'il avait de la difficulté à travailler par temps froid avant de démissionner. Il a simplement pris la décision personnelle de ne pas parler à son employeur en se fondant sur ses hypothèses sur le fonctionnement de la période de stage sans d'abord confirmer que ces hypothèses étaient correctes.

[55] De plus, comme il a été mentionné auparavant, l'appelant n'a pas fourni assez d'éléments de preuve pour démontrer que le fait de travailler à l'extérieur par temps froid menaçait sa santé. Pour cette raison, je conclus qu'il n'était pas dans une situation où il a dû démissionner immédiatement, ce qui signifie qu'il aurait pu prendre le temps de parler d'abord à son employeur de ses préoccupations avant de démissionner.

[56] Et je reconnais que l'appelant dit qu'il ne connaissait pas le droit de l'assurance-emploi avant de démissionner et qu'il n'est pas juste de dire maintenant qu'il aurait dû d'abord parler à son employeur de ses préoccupations.

[57] Encore une fois, je suis malheureusement en désaccord. L'ignorance de la loi par l'appelant ne constitue pas une excuse pour ne pas satisfaire aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi¹². Dans cette affaire, cela signifie démontrer qu'il a fait tout ce qu'il pouvait raisonnablement pour continuer de travailler avant de démissionner. Je trouve cependant qu'il ne l'a pas fait. Il n'a pas démontré qu'il faisait face à une situation urgente dans laquelle il a dû démissionner sur-le-champ, de sorte qu'il aurait pu d'abord parler à son employeur de ses préoccupations.

[58] Deuxièmement, je conclus que l'appelant aurait pu apporter une note du médecin à son employeur avant de démissionner.

[59] L'appelant a déclaré qu'il n'est pas juste de dire qu'il aurait dû le faire parce qu'il ne connaissait pas le droit de l'assurance-emploi avant de démissionner.

[60] Malheureusement, je ne suis pas d'accord. Comme il a été mentionné auparavant, l'ignorance de la loi par l'appelant ne constitue pas une excuse pour ne pas

¹² Voir *Canada (Procureur général) c Albrecht* [1985] 1 C. F. 710; *Canada (Procureur général) c Caron* (1986) 69 N. R. 132; *Canada (Procureur général) c Carry*, 2005 CAF 367; *Canada (Procureur général) c Bryce*, 2008 CAF 118; *Canada (Procureur général) c Somwaru*, 2010 CAF 336.

satisfaire aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi. Et je conclus que, comme il n'a pas démontré qu'il faisait face à une situation urgente où il devait démissionner immédiatement, il aurait raisonnablement pu obtenir une note du médecin détaillant ses préoccupations concernant le travail à l'extérieur par temps froid et l'apporter à son employeur afin de demander une mesure d'adaptation possible, d'autant plus qu'il a dit qu'il était disposé à en discuter avec lui s'il en avait parlé.

[61] De plus, comme il a été mentionné précédemment, l'appelant a présenté une note du médecin qu'il a obtenue après avoir quitté son emploi. Comme il a pu le faire, je conclus qu'il aurait raisonnablement pu faire la même chose plus tôt, avant de démissionner.

[62] Donc, pour les motifs susmentionnés, je conclus que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. Cela signifie qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi.

[63] L'appelant a déclaré qu'il n'est pas juste pour la Commission de dire qu'il ne peut pas obtenir de prestations parce qu'il avait de bonnes raisons de démissionner.

[64] Je reconnais le témoignage de l'appelant et je compatis avec sa situation. Malheureusement, l'assurance-emploi ne donne pas droit automatiquement à des prestations. Cela signifie que l'appelant doit satisfaire à certaines conditions pour être admissible à des prestations. Et dans ce cas-ci, il n'a pas satisfait à ces conditions parce qu'il a quitté son emploi sans justification. Il a peut-être l'impression d'avoir de bonnes raisons de démissionner, mais ce n'est pas la même chose que d'avoir une justification¹³.

¹³ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129; *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17; *Tanguay c Commission de l'assurance-chômage*, A-1458-84; et *Canada (Procureur général) c Vairumuthu*, 2009 CAF 277.

Conclusion

[65] Je conclus que l'appelant a quitté volontairement son emploi sans justification.

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

[67] Et cela signifie que l'appel est rejeté.

Bret Edwards

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