



[TRADUCTION]

Citation : *CM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 859

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : Représentante ou représentant :	C. M. Brenda Hrynuik
Partie intimée : Représentante ou représentant :	Commission de l'assurance-emploi du Canada Jonathan Dent

Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du 13 février 2024 (GE-23-3513)
-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

Membre du Tribunal :	Glenn Betteridge
Mode d'audience :	En personne
Date de l'audience :	Le 18 juin 2024
Personnes présentes à l'audience :	Appelant Représentante de l'appelant Personne de soutien de l'appelant Représentant de l'intimée
Date de la décision :	Le 24 juillet 2024
Numéro de dossier :	AD-24-152

Décision

[1] Je rejette l'appel de C. M.

[2] La division générale a commis une erreur de droit. Pour corriger cette erreur, j'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre.

[3] Ma décision ne change rien à l'issue de l'affaire. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] C. M. est le prestataire dans la présente affaire. Il travaillait comme camionneur. Un matin, peu après qu'il soit arrivé au travail, son superviseur l'a harcelé verbalement. Le prestataire est alors parti. Quelques heures plus tard, il a téléphoné à son employeur et a démissionné.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification¹. Autrement dit, il n'a pas démontré que son départ était la seule solution raisonnable compte tenu des circonstances².

[6] Le prestataire a fait appel à la division générale, mais celle-ci a rejeté son appel. Elle a décidé qu'il avait quitté son emploi le 9 août 2023. Elle a aussi décidé que trois circonstances étaient présentes quand le prestataire a quitté son emploi : il avait été harcelé par son superviseur; son employeur enfreignait la loi en n'entretenant pas correctement ses camions; et le milieu de travail constituait un risque pour la santé et la sécurité (sans oublier les longues heures de travail du personnel). Cependant, la

¹ Selon l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une personne qui choisit de quitter son emploi sans justification est exclue du bénéfice des prestations.

² L'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* énonce le critère juridique selon lequel une personne doit prouver qu'elle est fondée à quitter son emploi. Cet article a été interprété dans des affaires judiciaires de premier plan comme *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 109 et *Canada (Procureur général) c Hernandez*, 2007 CAF 320.

division générale a décidé que le prestataire n'avait pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables. Il aurait pu soulever la question du harcèlement auprès de son employeur et lui donner l'occasion de régler la situation.

[7] Le prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de droit. La Commission, elle, affirme que la division générale n'a commis aucune erreur. Les deux parties conviennent que si je juge qu'une erreur a été commise, je devrais décider si le prestataire a quitté volontairement son emploi sans justification.

Question préliminaire : je n'ai pas tenu compte des nouveaux éléments de preuve du prestataire

[8] La division d'appel ne peut pas examiner de nouveaux éléments de preuve à moins qu'ils répondent à une exception reconnue à cette règle générale ou que le prestataire démontre autrement qu'ils devraient être acceptés³.

[9] À la division d'appel, le prestataire a inclus deux types d'éléments de preuve qui n'ont pas été portés à la connaissance de la division générale⁴.

[10] Le premier type portait sur l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario. Je peux prendre note de cette loi. Cependant, le prestataire s'est fié à des déclarations provenant d'un site Web du ministère du Travail de l'Ontario et a fait des déclarations au sujet des délais et des retards dans l'application de cette loi. Le prestataire s'appuie sur ces déclarations pour soutenir que se plaindre au ministère du Travail de l'Ontario n'était pas une solution raisonnable.

³ Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 aux paragraphes 35 à 40.

⁴ Ces éléments de preuve se trouvent dans les arguments écrits du prestataire au document AD9 du dossier d'appel. J'ai permis au prestataire d'envoyer des arguments par écrit après l'audience (voir le document AD11), mais ce document ne contient pas de nouveaux éléments de preuve.

[11] Le deuxième type d'éléments de preuve était les faits concernant les événements et les circonstances qui ont mené au moment de la démission du prestataire et après celle-ci. Il est question de déclarations comme les suivantes : [traduction] « C. M. a une épouse invalide et dépendante » et [traduction] « Il craignait pour sa vie ».

[12] À l'audience de la division d'appel, j'ai examiné avec les parties ce que je croyais être de nouveaux éléments de preuve. Les parties ont présenté des observations et j'ai rendu des décisions. J'ai décidé de ne pas accepter les deux types d'éléments de preuve que j'ai mentionnés ci-dessus.

Questions en litige

[13] Il y a deux questions en litige dans cet appel :

- La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de deux circonstances qu'elle avait acceptées lorsqu'elle a décidé qu'une autre solution au départ était raisonnable?
- Si la division générale a commis cette erreur, comment dois-je la corriger?

Analyse

[14] Je rejette l'appel du prestataire. Même si le prestataire a prouvé que la division générale a commis une erreur, cela ne change rien à l'issue de l'affaire. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi compte tenu de toutes les circonstances. Son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

Rôle de la division d'appel

[15] La loi donne à la division d'appel le pouvoir de corriger une décision de la division générale lorsqu'une partie prestataire démontre que la division générale a commis l'une des erreurs suivantes :

- Elle a eu recours à un processus injuste ou a fait preuve de partialité.

- Elle a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher ou n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. D'un point de vue juridique, il s'agit d'une erreur de compétence.
- Elle a fondé sa décision sur une erreur de droit.
- Elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante⁵.

[16] Si le prestataire ne démontre pas que la division générale a commis une erreur, je dois rejeter son appel.

La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a mal interprété et n'a pas utilisé le bon critère juridique pour établir l'existence d'une justification

[17] La division générale commet une erreur de droit lorsqu'elle interprète mal ou n'utilise pas le bon critère juridique prévu par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

– Ce que la loi dit au sujet du départ volontaire et de la justification

[18] Les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoient tous deux qu'une partie prestataire qui quitte volontairement son emploi sans justification est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. C'est à la Commission de démontrer que la partie prestataire avait le choix et qu'elle a choisi de quitter son emploi. Si la Commission peut le démontrer, c'est à la partie prestataire de démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi.

[19] L'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise qu'une partie prestataire est fondée à quitter volontairement son emploi lorsqu'elle démontre que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de **toutes les circonstances**, y compris celles qui sont énumérées à l'article. Le fait de n'avoir aucune autre solution raisonnable équivaut au fait de démontrer que le départ était la seule solution raisonnable dans le cas de la partie prestataire.

⁵ L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* énonce ces moyens d'appel. Je vais les appeler des erreurs.

[20] La division générale peut seulement tenir compte des circonstances présentes quand le prestataire a quitté son emploi⁶.

– **Les arguments des parties**

[21] Le prestataire a soutenu que la division générale n'a pas correctement tenu compte de toutes les circonstances lorsqu'elle a conclu que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas⁷. Il affirme que la division générale a interprété l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* de façon restrictive au lieu d'examiner toutes ses circonstances de façon globale. Plus précisément, le prestataire affirme qu'elle n'a pas bien tenu compte des circonstances en matière de santé et de sécurité.

[22] La Commission a soutenu que la division générale n'a pas commis d'erreur. Elle affirme que les préoccupations en matière de sécurité et le non-respect de la loi par l'employeur n'étaient pas les principales raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi. La division générale a accepté les deux circonstances, qui étaient étroitement liées. Elle en a tenu compte dans son analyse des autres solutions raisonnables⁸.

[23] La Commission affirme aussi que la division générale, en tant que juge des faits, était autorisée à examiner les faits et à les apprécier comme elle l'entendait. De plus, les autres solutions raisonnables qui s'offraient au prestataire étaient les mêmes pour les trois circonstances⁹.

– **La division générale a commis une erreur de droit : elle a mal interprété le critère juridique lié à la justification**

[24] La division générale a commis une erreur de droit en se concentrant sur la raison pour laquelle le prestataire a quitté son emploi (c'est-à-dire le harcèlement) lorsqu'elle a évalué si le fait de signaler le harcèlement était une solution raisonnable. Elle aurait dû

⁶ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44; *Canada (Procureur général) c Thompson*, 2007 CAF 391; *Canada (Procureur général) c Furey*, A-819-95 (CAF); et *Tanguay c Commission d'assurance-chômage*, A-1458-84 (CAF).

⁷ Voir les pages AD9-2 et AD11-2 à AD11-4.

⁸ Voir la page AD8-5.

⁹ Voir la page AD8-6.

tenir compte des trois circonstances qu'elle a acceptées pour décider si le prestataire avait l'obligation de signaler le harcèlement à l'employeur et voir ce qu'il pouvait faire avant de démissionner.

[25] La division générale a conclu que trois des circonstances prévues à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'appliquaient dans le cas du prestataire :

- il a été harcelé au travail par son superviseur qui lui a crié après et qui l'a insulté¹⁰;
- l'employeur s'est livré à des pratiques contraires à la loi parce qu'il y avait des problèmes de sécurité au travail avec les camions (ces problèmes impliquaient un mécanicien potentiellement non qualifié, des accidents et des incidents, ainsi que des réparations et des entretiens inadéquats)¹¹;
- les conditions de travail du prestataire constituaient un risque pour la santé et la sécurité en raison des accidents et des incidents impliquant les camions et du fait que le personnel travaillait pendant de longues heures¹².

[26] La division générale a ensuite décidé que le fait de signaler le harcèlement à son employeur était une autre solution raisonnable que de quitter son emploi¹³.

[27] Lorsque la division générale a examiné si cette autre solution était raisonnable, elle a mal interprété le critère juridique lié à la justification prévu à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle s'est concentrée uniquement sur le harcèlement (« l'incident lors duquel [le prestataire] a fait l'objet de cris¹⁴ »). Elle l'a fait parce qu'elle a accepté l'argument de la Commission selon lequel c'était la raison (ou la principale raison) du départ du prestataire. Par conséquent, comme les problèmes de sécurité

¹⁰ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir la décision de la division générale aux paragraphes 18, 21, 22, 27 et 44.

¹¹ Voir l'article 29(c)(xi) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir la décision de la division générale aux paragraphes 18, 30, 36, 37 et 44.

¹² Voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir la décision de la division générale aux paragraphes 18, 38, 39, 42, 43 et 44.

¹³ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 55 à 57.

¹⁴ Voir la décision de la division générale au paragraphe 60.

n'étaient pas la principale raison pour laquelle le prestataire avait quitté son emploi, la division générale n'a pas tenu compte de ces circonstances pour décider si le fait de signaler le harcèlement à son employeur était raisonnable. La division générale a utilisé les termes « problèmes de sécurité » pour désigner les pratiques de l'employeur contraires à la loi et le milieu de travail dangereux, puisqu'ils étaient étroitement liés¹⁵.

[28] L'analyse de la division générale va à l'encontre du libellé clair de l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Si l'on reprend les termes du prestataire, cet article exige une analyse globale. Il exige que la Commission et le Tribunal de la sécurité sociale tiennent compte de **toutes les circonstances** présentes quand une personne quitte son emploi. Il ne précise pas qu'il faut décider si une autre solution au départ était raisonnable en tenant compte uniquement de la principale raison pour laquelle la personne a quitté son emploi.

[29] Je n'accepte pas l'argument de la Commission. L'erreur de la division générale ne concerne pas l'appréciation de la preuve. La division générale n'a pas utilisé le bon critère juridique prévu à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, elle n'a pas tenu compte des éléments de preuve pertinents quant à la question de savoir si le fait de signaler le harcèlement à l'employeur était une autre solution raisonnable.

[30] Le prestataire s'est appuyé sur les deux autres circonstances que la division générale a acceptées pour expliquer pourquoi le fait de signaler le harcèlement à son employeur n'était pas une autre solution raisonnable. Il a déclaré qu'il ne pensait pas que son employeur ferait quoi que ce soit s'il signalait le harcèlement¹⁶. En effet, il avait rapporté des problèmes de sécurité à son employeur à de nombreuses reprises par le passé, mais celui-ci n'a rien fait¹⁷. L'argent était tout ce qui importait à son employeur¹⁸.

¹⁵ Voir la décision de la division générale au paragraphe 20.

¹⁶ Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, de 47 min 50 s à 50 min 00 s.

¹⁷ Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 1 h 10 min 55 s. Le prestataire a écrit la même chose dans sa demande de révision (voir les pages GD3-31 et GD3-32).

¹⁸ Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 1 h 10 min 55 s. C'est ce que le prestataire a dit à la Commission de l'assurance-emploi du Canada lors d'un appel téléphonique, selon les notes de la Commission à la page GD3-34.

[31] Enfin, la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a mal interprété l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. De plus, elle n'a pas utilisé le bon critère juridique pour décider si une autre solution était raisonnable. Elle n'a pas tenu compte de toutes les circonstances présentes quand le prestataire a quitté son emploi.

Réparation : corriger l'erreur en rendant la décision que la division générale aurait dû rendre

[32] La loi me donne le pouvoir de corriger l'erreur de la division générale¹⁹. Dans un cas comme celui-ci, je peux prendre les mesures suivantes :

- renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen;
- rendre la décision que la division générale aurait dû rendre (en me fondant sur la preuve dont disposait la division générale sans examiner de nouveaux éléments de preuve).

[33] Le prestataire et la Commission ont convenu que si je relevais une erreur, je devais rendre la décision. Je suis d'accord. À la division générale, le prestataire connaissait les allégations de la Commission auxquelles il devait répondre. De plus, la division générale lui a donné une occasion pleine et équitable de présenter des éléments de preuve et des arguments pour contester la position de la Commission.

– La question que je dois trancher

[34] Je dois trancher la question suivante :

- Compte tenu de toutes les circonstances présentes quand le prestataire a démissionné, celui-ci était-il fondé à quitter son emploi? Autrement dit, son départ était-il la seule solution raisonnable dans son cas?

¹⁹ L'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* me donne ce pouvoir.

– **Le moment où le prestataire a quitté son emploi et les circonstances présentes à ce moment-là**

[35] Je retiens la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire a quitté son emploi le 9 août 2023. Les parties n'ont pas contesté cette conclusion à la division d'appel. Elles se sont entendues à ce sujet à la division générale. La preuve présentée à la division générale appuie cette date.

[36] Je retiens aussi la conclusion de la division générale selon laquelle trois des circonstances énumérées à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi : le harcèlement; les pratiques de l'employeur contraires à la loi; et les conditions de travail dangereuses pour la santé et la sécurité du prestataire. Les parties n'ont pas contesté ces conclusions. La preuve présentée à la division générale appuie ces conclusions.

[37] Je dois maintenant décider si le prestataire a démontré que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans ces trois circonstances.

– **Le prestataire avait une autre solution raisonnable : déposer une plainte auprès du ministère du Travail de l'Ontario**

[38] Le prestataire avait une autre solution raisonnable compte tenu de toutes les circonstances présentes quand il a quitté son emploi : déposer une plainte auprès du ministère du Travail de l'Ontario avant de démissionner.

[39] Dans sa demande de prestations d'assurance-emploi, le prestataire a dit qu'il n'avait communiqué avec aucun organisme extérieur pour obtenir de l'aide avant de quitter son emploi²⁰. Il a déposé sa demande le 17 août 2023²¹. Dans sa demande de révision datée du 10 octobre 2023, il a écrit que le retournement d'un camion avait été [traduction] « balayé sous le tapis » par l'employeur. Toutefois, il a précisé ceci : [traduction] « J'ai parlé à la Commission des relations de travail, et une enquête est en

²⁰ Voir la page GD3-13.

²¹ Voir la page GD3-21.

cours²². » À l'audience de la division générale, le prestataire a déclaré qu'il avait d'abord téléphoné au ministère du Travail de l'Ontario vers la fin de septembre 2013²³.

[40] J'accepte la preuve du prestataire à ce sujet. Elle est cohérente, elle ne va pas à l'encontre d'autres éléments de preuve, et je n'ai aucune raison d'en douter. Cela signifie que le prestataire a déposé une plainte auprès du ministère du Travail de l'Ontario plus d'un mois après avoir quitté son emploi le 9 août 2023.

[41] Je juge qu'il était raisonnable de déposer une plainte auprès du ministère du Travail de l'Ontario avant de démissionner, compte tenu de toutes les circonstances présentes à ce moment-là. Autrement dit, comme le prévoit l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le prestataire avait l'obligation de déposer une plainte auprès du ministère de l'Emploi de l'Ontario au lieu de quitter son emploi.

[42] Tout comme la division générale, j'accepte le témoignage du prestataire selon lequel il aurait continué à travailler pour l'employeur, malgré le milieu de travail dangereux et le non-respect de la loi par l'employeur, si le harcèlement n'avait pas eu lieu. Cela m'indique que le prestataire ne croyait pas que les problèmes de santé et de sécurité étaient graves au point où il devait quitter son emploi sur-le-champ. Cela me montre qu'il était raisonnable de s'attendre à ce qu'il dépose une plainte et qu'il attende les résultats de l'enquête avant de démissionner. Par conséquent, quitter son emploi n'était pas la seule solution raisonnable compte tenu de toutes les circonstances.

[43] Le ministère du Travail de l'Ontario a le mandat d'accepter les plaintes concernant la santé et la sécurité au travail et de mener des enquêtes. Cela comprend les plaintes visant à savoir si un employeur a une politique sur le harcèlement et la violence en milieu de travail. Cela signifie qu'une personne responsable du ministère du

²² Voir la page GD3-31.

²³ Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, à partir de 38 min 50 s. Le prestataire a déclaré qu'il a d'abord téléphoné au ministère du Travail de l'Ontario à la fin de septembre 2023. Il a joint une copie du rapport d'inspection déposé par la personne responsable de l'enquête dans son dossier d'appel à la division générale, aux pages GD2-9 à GD2-11.

Travail de l'Ontario a le pouvoir d'enquêter sur les trois circonstances sur lesquelles le prestataire s'est appuyé pour démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi.

[44] Le prestataire a fait valoir qu'une plainte auprès du ministère du Travail de l'Ontario n'était pas raisonnable parce que la loi lui donne seulement le pouvoir d'enquêter pour savoir si l'employeur a une politique sur le harcèlement et la violence en milieu de travail. Je n'accepte pas cet argument. Le prestataire a déclaré que son employeur a menti lorsqu'il a dit qu'il avait une politique. Autrement dit, il n'avait pas de politique. Il était donc raisonnable que le prestataire dépose une plainte concernant le harcèlement qu'il a subi, du moins dans un premier temps.

[45] Le prestataire a aussi soutenu que je devrais suivre les décisions du juge-arbitre ou du Tribunal²⁴. J'ai examiné ces décisions et je n'ai pas à les suivre. Aucune d'entre elles ne me convainc que la seule autre solution raisonnable dans le cas du prestataire était de quitter son emploi. Une décision récente appuie ma conclusion selon laquelle le prestataire avait une autre solution raisonnable. Il s'agissait d'un camionneur dont le camion avait d'importants problèmes d'entretien et de sécurité. Or, son employeur n'a pas traité ces problèmes en temps opportun. La division générale a décidé qu'il était raisonnable pour le camionneur de porter plainte à l'organisme québécois équivalant au ministère du Travail de l'Ontario²⁵.

– **La présente décision respecte la loi et l'objet des prestations d'assurance-emploi**

[46] Ma décision va probablement sembler injuste pour le prestataire. Cependant, elle respecte la loi et l'objet des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je comprends que le prestataire croit que quitter son emploi était la meilleure chose à faire²⁶. Toutefois, les tribunaux ont affirmé que le fait d'avoir une bonne raison de quitter

²⁴ Voir les décisions CUB 53401; CUB 52364; *SB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1909; et *SL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 29 (CanLII). Le prestataire a aussi fait référence à une décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Cette décision n'est pas pertinente sur le plan juridique, alors je ne l'ai pas prise en considération.

²⁵ Voir la décision *SB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1909 au paragraphe 21.

²⁶ C'est ce que le prestataire a écrit dans sa demande de révision à la page GD3-29.

un emploi ne signifie pas que l'on est fondé à le faire selon la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁷.

[47] Les tribunaux ont aussi affirmé que les travailleuses et travailleurs qui transforment un risque de chômage en certitude ne devraient pas recevoir de prestations d'assurance-emploi²⁸. Les prestations d'assurance-emploi sont versées aux personnes qui sont involontairement sans emploi²⁹. Dans la présente affaire, le prestataire a transformé le risque de chômage en certitude lorsqu'il a choisi de quitter son emploi. Cependant, il n'a pas démontré que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[48] Le prestataire est fondamentalement et fermement en désaccord avec l'obligation que lui impose la *Loi sur l'assurance-emploi* de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi. Il l'a exprimé lors des audiences de la division générale et de la division d'appel. Il a dit que la décision de la Commission et la décision de la division générale allaient à l'encontre du bon sens. Malheureusement pour le prestataire, je dois respecter la *Loi sur l'assurance-emploi*, tout comme la Commission et la division générale. Et c'est ce que j'ai fait.

Conclusion

[49] Je rejette l'appel du prestataire.

[50] La division générale a commis une erreur de droit. J'ai donc rendu la décision que la division générale aurait dû rendre.

²⁷ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17; *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129; et *Tanguay c Commission d'assurance-chômage*, A-1458-84.

²⁸ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Langlois*, 2008 CAF 18 et *Canada (Procureur général) c Marier*, 2013 CAF 39.

²⁹ Voir la décision *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c Gagnon*, [1988] RCS 29.

[51] Ma décision ne change pas l'issue de l'appel du prestataire. Il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification.

Glenn Betteridge
Membre de la division d'appel