



[TRADUCTION]

Citation : *SB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1146

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

Décision

Partie appelante : S. B.
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 (658270) datée du 18 avril 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Bret Edwards
Mode d'audience : En personne
Date de l'audience : Le 10 juillet 2024
Personne présente à l'audience : Aucune
Date de la décision : Le 16 juillet 2024
Numéro de dossier : GE-24-1647

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 (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. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelant a quitté son emploi le 7 juillet 2023, puis a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de son départ. Elle a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification. Elle a donc décidé qu'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 a donné différentes explications pour avoir quitté son emploi. Elle affirme qu'il n'a pas mentionné la raison de son départ (harcèlement en milieu de travail) lorsqu'il a parlé à la Commission, même s'il a eu plusieurs chances de le faire.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et affirme qu'il a démissionné parce qu'il avait été harcelé au travail et que son employeur n'avait rien fait pour l'aider. Il a donné différentes explications pour expliquer pourquoi il a d'abord dit à la Commission qu'il avait démissionné pour une autre raison (déménager à X pour se rapprocher de ses parents et accepter l'offre de logement subventionné).

Questions que je dois examiner en premier

J'ai choisi un mode d'audience différent de celui demandé par l'appelant

[7] Dans son avis d'appel, l'appelant a sélectionné plusieurs préférences pour son mode d'audience : par téléphone, en personne et par écrit¹.

[8] Le 27 mai 2024, l'appelant a communiqué par écrit avec le Tribunal pour indiquer qu'il préférerait une audience par écrit parce qu'il pourrait avoir des problèmes de connexion si l'audience se déroule par téléphone².

[9] Le 29 mai 2024, j'ai envoyé une lettre à l'appelant³. Dans la lettre, j'ai expliqué ce qui suit :

- Le Règlement sur le Tribunal prévoit que je peux tenir une audience selon un mode différent de celui qu'une partie appelante demande si je décide que le mode d'audience demandé ne permettrait pas une audience complète et équitable.
- Après avoir examiné l'ensemble de la preuve disponible pour l'appel de l'appelant, je ne pense pas qu'une audience par écrit permettrait une audience complète et équitable dans la présente affaire parce que j'ai encore quelques questions à lui poser pour clarifier pourquoi il a cessé de travailler.
- À mon avis, je ne crois pas que le fait de poser ces questions à l'appelant par écrit permettrait une audience complète et équitable puisque ce format ne permet pas facilement de poser des questions de suivi, au besoin, et pourrait donc limiter tout autre élément de preuve qu'il fournit.
- Par conséquent, j'envisage de tenir l'audience en personne plutôt que par écrit, car je pense que cela permettrait une audience complète et équitable.
- Voici les raisons pour lesquelles je pense que c'est le cas :

¹ Voir GD2-3.

² Voir GD5-1.

³ Voir GD6-1 à GD6-4.

- 1) L'appelant a d'abord choisi le mode d'audience en personne dans son avis d'appel, ce qui m'amène à penser qu'il est ouvert à ce mode d'audience.
- 2) Une audience en personne ne créera pas de problèmes de connexion pour l'appelant puisque nous serons dans la même salle ensemble.
- 3) Une audience en personne nous permettrait d'avoir une conversation fluide au sujet de son appel d'une manière qui n'est tout simplement pas possible par écrit.
- Puisque je propose un autre mode d'audience, je veux savoir ce qu'en pense l'appelant, plus précisément s'il n'est pas d'accord avec ma proposition et pourquoi il estime qu'une audience en personne ne lui permettrait pas d'avoir une audience complète et équitable.

[10] Le 4 juin 2024, l'appelant a répondu à ma lettre⁴. Dans sa réponse, il a dit qu'il voulait s'en tenir à une audience par écrit parce que c'est [traduction] « l'option qui est la plus fiable pour moi » et [traduction] « je vois venir certaines accusations concernant mon comportement et j'aimerais que les choses soient communiquées dans ce format afin d'éviter toute méprise ». Il a ajouté que [traduction] « le fait que mon appel se déroule par écrit permettra au moins de garder notre conversation claire et concise, de sorte qu'elle ne puisse pas être fabriquée de toutes pièces⁵ ».

[11] Après avoir examiné la réponse de l'appelant, j'ai décidé de tenir l'audience en personne plutôt que par écrit parce que j'estime que le mode d'audience qu'il a demandé ne permettrait pas une audience complète et équitable⁶. Voici mes raisons.

[12] Premièrement, je conclus qu'une audience écrite ne permettra pas une audience complète et équitable. En effet, j'estime qu'il y a encore des lacunes dans la preuve concernant les raisons pour lesquelles l'appelant a cessé de travailler. Plus précisément, il me semble qu'il a fourni différentes raisons à différents moments pour

⁴ Voir GD7-1 à GD7-3.

⁵ Voir GD7-2.

⁶ L'article 2(3)(a) du *Règlement de 2022 sur le Tribunal de la sécurité sociale* me permet de le faire.

expliquer pourquoi il a cessé de travailler⁷. Je reconnais qu'il a tenté d'aborder cette question dans certaines de ses observations dans le cadre du présent appel⁸, mais j'estime tout de même qu'il est nécessaire de clarifier davantage.

[13] Je suis d'avis que si l'audience se déroulait par écrit, il faudrait probablement plus d'une série de questions (de ma part) et de réponses (de sa part) pour combler les lacunes. Chacune de ces séries prendrait du temps parce que nous échangerions des courriels, ce qui prolongerait considérablement le déroulement de l'appel. J'estime que ce serait injuste non seulement envers l'appelant, car cela retarderait ma décision concernant son appel, mais aussi envers l'autre partie (la Commission).

[14] D'autre part, j'estime qu'une audience en personne permettra une audience complète et équitable parce qu'elle facilitera une conversation fluide en une seule séance au sujet de la démission de l'appelant. Ce mode d'audience me permettra de poser des questions et, au besoin, des questions de suivi afin de combler les lacunes dans la preuve, tout en évitant les retards inhérents à une audience par écrit. De plus, une audience en personne donnera à l'appelant l'occasion de fournir de vive voix des éléments de preuve pour combler ces lacunes, ainsi que tout autre témoignage qu'il estime pertinent pour son appel, et ce, toujours sans retard.

[15] Deuxièmement, j'estime que l'appelant ne m'a pas convaincu qu'une audience en personne serait injuste envers lui d'une façon ou d'une autre.

[16] Je reconnais que l'appelant craint que son témoignage puisse être mal interprété si l'audience se déroule en personne.

[17] Cependant, je signale que le Tribunal enregistre toutes les audiences et que les parties appelantes peuvent demander de recevoir l'enregistrement par la suite. Je suis d'avis que le fait que l'audience soit enregistrée et que les parties appelantes puissent en obtenir une copie devrait répondre aux préoccupations de l'appelant.

⁷ Voir, par exemple, GD2-9 et GD2-10, GD3-7 et GD3-8, GD3-28 et GD3-34.

⁸ Voir GD5-2 à GD5-6 et GD7-3.

[18] Je reconnais également que l'appelant estime qu'une audience par écrit permettrait d'établir un échange plus clair et concis.

[19] Mais je ne suis pas d'accord. Comme je l'ai mentionné, j'estime que si l'audience se déroulait par écrit, il pourrait très bien être nécessaire d'avoir plus d'une série de questions et de réponses pour combler les lacunes dans la preuve. À mon avis, si cela devait se produire, cela prolongerait notre conversation d'une manière qui rendrait difficile de rester clair et concis parce que nous échangerions des propos sur une période qui pourrait s'étendre sur plusieurs semaines, voire plus longtemps.

[20] D'autre part, j'estime qu'une audience en personne permettra d'avoir une conversation claire et concise. Comme je l'ai mentionné, j'estime que ce mode d'audience permettra un échange fluide en une seule séance au sujet de la démission de l'appelant. Cela signifie que la conversation ne s'étendra pas sur plusieurs semaines, comme ce serait le cas si l'audience avait lieu par écrit.

[21] Troisièmement, j'estime qu'il n'y a aucune preuve qui m'amènerait à conclure qu'une audience en personne serait injuste envers l'appelant d'une autre façon que ce dont j'ai déjà parlé plus haut. L'appelant n'a fourni aucune preuve de ce genre. Comme je lui ai demandé de présenter ses observations sur ma proposition de tenir l'audience en personne plutôt que par écrit, j'estime qu'il est raisonnable de croire qu'il aurait déjà fourni cette preuve.

[22] Pour ces motifs, j'ai décidé que l'audience se déroulerait en personne plutôt que par écrit, car une audience par écrit ne permettrait pas une audience complète et équitable dans la présente affaire.

[23] Le 17 juin 2024, le Tribunal a envoyé un nouvel avis d'audience à l'appelant⁹. L'avis indiquait que j'avais décidé de changer le mode d'audience pour que l'audience ait lieu en personne parce que j'estimais qu'une audience par écrit ne permettrait pas

⁹ Voir GD9-1 à GD9-3.

une audience complète et équitable¹⁰. L'avis indiquait aussi que l'audience en personne aurait lieu le 10 juillet 2024¹¹.

L'appelant n'était pas à l'audience reportée

[24] L'appelant n'était pas à l'audience reportée. Une audience peut avoir lieu sans l'appelant si celui-ci a reçu l'avis d'audience¹².

[25] Je pense que l'appelant a reçu l'avis d'audience parce que le Tribunal a envoyé les documents d'audience, y compris l'avis d'audience reportée, à l'adresse courriel qu'il avait fournie le 30 avril 2024¹³. Je ne vois aucun renseignement indiquant que l'avis d'audience n'a pas été livré avec succès à cette adresse courriel.

[26] Je remarque que le Tribunal a téléphoné à l'appelant le 2 juillet 2024 pour lui rappeler la date de l'audience. Selon le registre d'appels, l'appelant n'a pas répondu, alors on a laissé un message dans sa boîte vocale¹⁴.

[27] Je signale également que le Tribunal a envoyé un courriel à l'appelant le 8 juillet 2024 pour lui rappeler l'audience. Le courriel indiquait que l'audience se déroulait en personne et comprenait l'avis d'audience reportée en pièce jointe¹⁵.

[28] Enfin, je signale qu'une fois l'audience commencée, j'ai demandé au personnel du Tribunal de téléphoner à l'appelant. Selon le registre d'appels, l'appelant n'a pas répondu, alors on a laissé un message dans sa boîte vocale¹⁶.

[29] Je reconnais que l'avis d'audience reportée ne comprend pas toutes les raisons pour lesquelles j'ai décidé que l'audience se déroulerait en personne plutôt que par écrit.

¹⁰ Voir GD9-1.

¹¹ Voir GD9-1 et GD9-2.

¹² Cette règle se trouve à l'article 58 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

¹³ Voir GD2-3.

¹⁴ Voir le registre des conversations téléphoniques du Tribunal du 2 juillet 2024.

¹⁵ Voir la correspondance que le Tribunal a envoyée à l'appelant le 8 juillet 2024.

¹⁶ Voir le registre des conversations téléphoniques du Tribunal du 10 juillet 2024.

[30] J'estime que l'avis d'audience reportée était clair : [traduction] « Après avoir examiné ses observations, j'ai décidé de m'écarter de la demande de l'appelant et de modifier le mode d'audience pour qu'elle se déroule en personne parce que j'estime qu'une audience par écrit ne permettrait pas une audience complète et équitable¹⁷ ».

[31] Pour cette raison, j'estime que l'appelant aurait dû comprendre, d'après l'avis d'audience reportée, que j'avais modifié le mode d'audience pour passer de l'audience par écrit à l'audience en personne, même si l'avis n'expliquait pas en détail pourquoi.

[32] Je remarque également que l'appelant n'a répondu à aucune des démarches du Tribunal lui rappelant la date de l'audience en personne, y compris l'appel téléphonique durant l'audience. À mon avis, si l'appelant ne savait pas que j'avais changé le mode d'audience, il est raisonnable de croire qu'il aurait communiqué avec le Tribunal à un moment donné après avoir reçu l'un des appels ou le courriel pour obtenir des précisions. Cependant, rien ne prouve qu'il l'a fait, alors je peux seulement conclure qu'il savait que j'avais modifié le mode d'audience et qu'il a simplement choisi de ne pas y assister.

[33] Puisque l'appelant a reçu l'avis d'audience reportée et que le Tribunal lui a téléphoné, lui a envoyé un courriel, puis lui a téléphoné encore une fois au début de l'audience, j'ai décidé que l'audience aurait lieu à la date prévue malgré son absence.

Question en litige

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

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

¹⁷ Voir GD9-1.

Analyse

L'appelant a quitté volontairement son emploi

[36] J'admets que l'appelant a quitté volontairement son emploi. L'appelant convient qu'il a démissionné. Je ne vois rien dans la preuve qui contredise cela.

Ce que signifie être fondé à quitter son emploi

[37] 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.

[38] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹⁸. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver qu'elle était fondée à le faire.

[39] 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, compte tenu de toutes les circonstances¹⁹.

[40] C'est à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi²⁰. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand il a quitté son emploi.

Les circonstances présentes quand l'appelant a quitté son emploi

[41] L'employeur de l'appelant a dit à la Commission que l'appelant avait démissionné pour des raisons personnelles²¹.

[42] Dans sa demande de prestations, l'appelant a indiqué ce qui suit :

¹⁸ Cette explication se trouve à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁹ 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*.

²⁰ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

²¹ Voir GD3-27.

- Il a démissionné pour suivre un parent dans une nouvelle résidence²².
- Ses parents sont âgés et ont des problèmes de santé, et il a déménagé pour être [traduction] « près d'eux et s'occuper d'eux²³ ».
- Il a demandé une mutation à son employeur avant de démissionner. L'employeur a dit qu'il y songerait si un poste devenait disponible²⁴.
- Il a déménagé le 1er juillet 2023 et a terminé son déménagement le 8 juillet 2023²⁵.

[43] L'appelant a ensuite parlé à la Commission le 20 juillet 2023. Au cours de cette conversation, il a dit ce qui suit²⁶ :

- Il a démissionné parce qu'il a déménagé de X à X.
- Il travaillait seulement un nombre d'heures minime chez son employeur et il a déménagé pour de meilleures possibilités de travail et pour se rapprocher de ses parents malades, qui vivent à X.
- Il ne s'occupe pas de ses parents.
- Il a demandé une mutation avant de partir, mais aucun autre poste n'était disponible.
- Il n'a pas obtenu un autre poste avant de démissionner.

[44] L'appelant a de nouveau parlé à la Commission le 23 février 2024. Au cours de cette conversation, il a dit ce qui suit²⁷ :

- Il a démissionné pour se rapprocher de sa famille. Ses parents sont âgés et le fait de vivre à X était problématique, car c'était trop loin.

²² Voir GD3-7 et GD3-8.

²³ Voir GD3-8.

²⁴ Voir GD3-9.

²⁵ Voir GD3-10.

²⁶ Voir GD3-22.

²⁷ Voir GD3-25 et GD3-26.

- Il était aussi sur une liste d'attente pour un logement subventionné depuis des années et on lui a finalement offert une place à X.
- Il faut accepter l'offre immédiatement dans ces cas-là.
- Il avait demandé une mutation à son employeur, mais celui-ci ne l'a pas contacté avant la fin août ou le début du mois de septembre 2023.
- Il n'a pas démissionné en raison d'une maladie dans sa famille.
- Il a discuté de la situation avec son employeur avant de démissionner.
- Il a fait des démarches pour trouver un autre emploi avant de démissionner.

[45] Par la suite, l'appelant a de nouveau parlé à la Commission le 26 février 2024. Au cours de cette conversation, il a dit ce qui suit²⁸ :

- Il a démissionné parce qu'il a trouvé un logement à X.
- Il avait présenté une demande de logement à X et devait accepter l'offre immédiatement.
- Il voulait se rapprocher de ses parents âgés. Il a raccourci son temps de déplacement (vers chez ses parents) de 60 ou 90 minutes.
- Il a quitté X parce qu'il y avait très peu de possibilités d'emploi et que c'était à 7 heures de chez ses parents.
- Il avait l'intention de déménager depuis un certain temps.
- Il a demandé une mutation, mais cela ne s'est pas produit parce que le déménagement était immédiat.
- Il n'a pas obtenu un autre emploi avant de démissionner.

[46] La Commission a alors avisé l'appelant qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait quitté son emploi sans justification²⁹.

²⁸ Voir GD3-28.

²⁹ Voir GD3-30.

[47] L'appelant a présenté une demande de révision à la suite de la décision de la Commission. Sa demande de révision indiquait ce qui suit³⁰ :

- Il n'avait [traduction] « d'autre choix que de déménager et d'accepter un logement indexé sur le revenu à X ».
- Il est [traduction] « un proche aidant qui s'occupe de mes parents âgés qui vivent séparément à X ».
- Sa [traduction] « mère venait de sortir de l'hôpital au moment où j'ai reçu l'offre de logement à X et je devais l'accepter immédiatement, sinon j'aurais à présenter une nouvelle demande sur une très longue liste d'attente (plus de 20 ans) ».
- Il a demandé une mutation à son employeur.
- Il avait des préoccupations en matière de sécurité et des problèmes liés à ses fonctions chez cet employeur, mais il était prêt à travailler pour lui dans une autre succursale. D'ailleurs, il y avait justement une autre succursale à proximité de son nouveau logement.
- Cependant, son employeur lui a dit en septembre 2023 qu'une mutation n'était pas possible mais qu'il pouvait continuer à présenter des demandes.
- Il était dans une situation très urgente lorsqu'il a démissionné.
- Il a déménagé à X en juin, mais a quand même travaillé les quelques quarts de travail prévus jusqu'au 7 juillet 2023. Cela était très coûteux en déplacements.
- Il avait un nombre d'heures minime et il ne pouvait absolument pas continuer à travailler à X et à s'occuper de ses parents à X. Ce n'était pas raisonnable du tout d'un point de vue financier.

[48] En plus de présenter sa demande de révision, l'appelant a présenté un autre formulaire concernant son départ volontaire. Il y indique qu'il a démissionné en raison

³⁰ Voir GD3-34.

d'une maladie dans la famille et que sa présence aux côtés de la personne malade était essentielle parce qu'il était le seul membre de sa famille³¹.

[49] Après avoir présenté sa demande de révision, l'appelant a ensuite parlé à la Commission le 18 avril 2024. Au cours de cette conversation, il a dit ce qui suit³² :

- Il a démissionné en raison de son déménagement en juin 2023. Il a déménagé de X à X.
- Aux alentours du 16 juin 2023, il a reçu une offre de logement subventionné à X.
- On lui a donné environ 48 heures pour décider s'il acceptait l'appartement qui lui était offert. Il n'avait d'autre choix que d'accepter l'offre.
- Du 16 juin 2023 à son dernier jour de travail, il possédait deux appartements et faisait des allers-retours.
- Cependant, il n'était pas possible de continuer à travailler à X en raison des longs trajets et du coût.
- Il est l'enfant unique de ses parents âgés, l'un vivant à X et l'autre à X.
- Il a présenté sa demande et accepté l'offre de logement parce qu'il voulait être plus près de ses parents.
- Il ne vit avec aucun de ses parents.
- Il a présenté une demande de mutation, mais il n'a pas été en mesure d'en obtenir une.
- Il travaillait à temps partiel à X. Au moment de déménager à X, il croyait que le marché de travail de cette ville était plus vaste donc prometteur.

[50] Par la suite, la Commission a avisé l'appelant qu'elle avait décidé de maintenir sa décision initiale de l'exclure du bénéfice des prestations³³.

³¹ Voir GD3-36 et GD3-37.

³² Voir GD3-41.

³³ Voir GD3-42 et GD3-43.

[51] L'appelant a ensuite porté la décision de révision de la Commission en appel au Tribunal. Dans son avis d'appel, l'appelant a déclaré ce qui suit³⁴ :

- Il a démissionné pour des raisons liées à la sécurité, mais ne savait pas qu'il serait pénalisé pour avoir omis de les divulguer.
- Il a eu plusieurs conflits avec un autre employé qui l'avait agressé, et qui n'avait pas été congédié.
- De plus, son employeur a embauché récemment un autre employé dangereux qui devait être placé sous sa supervision lorsqu'ils travaillaient dans d'autres départements et il a refusé de le faire.
- Il a demandé une mutation tout en continuant de s'occuper de ses parents à X.
- Il n'aurait pas pu raisonnablement continuer à travailler à X tout en vivant à X.
- Il a pris note de plus de 40 conflits de travail et les a signalés.
- Du personnel de sécurité a été embauché et travaillait de façon intermittente à la suite de certains de ces conflits, mais il n'a rien fait pour assurer sa sécurité.
- Un employé l'a agressé en lui mettant la main sur la bouche et en lui disant de se taire. Le gérant est intervenu et l'affaire a apparemment été réglée lorsque cet employé s'est excusé, mais l'appelant n'est pas convaincu parce que l'employé n'a pas été congédié.
- Un autre employé l'a agressé alors qu'il essayait de l'aider. Plusieurs collègues et clients l'ont signalé au gérant.
- Ce mépris pour sa santé et sa sécurité était inacceptable et il a refusé d'effectuer un travail qui pourrait mettre en danger la sécurité de ses clients.
- Il s'est senti menacé par ces employés et a demandé une mutation en guise de solution avant de démissionner.

³⁴ Voir GD2-9 et GD2-10.

- Le déménagement à X visait à améliorer son travail, sa carrière, sa famille et sa vie.

[52] L'appelant a ensuite envoyé d'autres documents au Tribunal³⁵. Dans ces documents, il dit ce qui suit :

- Il a démissionné parce qu'il était [traduction] « harcelé et menacé » au travail³⁶.
- Il a abordé ces problèmes avec la direction avant de démissionner³⁷.
- Il a parlé de sa situation à quatre gestionnaires qui ont tous convenu qu'il devait démissionner et qui estimaient que si sa mutation n'avait pas lieu, il devrait présenter une nouvelle demande³⁸.
- [traduction] « Beaucoup de gens » ont parlé à la direction de ce qui lui était arrivé, y compris les clients, mais aucune mesure n'a été prise³⁹.
- Le déménagement à X était la meilleure option possible en raison de la situation à laquelle il faisait face au travail⁴⁰.
- Il a présenté une demande de mutation pour un poste à temps plein à X avant de démissionner, mais il a appris [traduction] « en août ou en septembre » que sa candidature n'avait pas été retenue⁴¹.
- [traduction] « Je devais déménager en raison de la violence et du harcèlement au travail et en milieu résidentiel » et « le logement subventionné était une bonne solution⁴² ».
- Un employé l'a agressé en lui mettant la main sur la bouche et en lui disant de se taire et d'écouter. Un autre employé l'a agressé après qu'il a essayé de l'aider alors qu'il subissait une [traduction] « crise⁴³ ».

³⁵ Voir GD5-1 à GD5-6, GD7-1 à GD7-3.

³⁶ Voir GD5-2.

³⁷ Voir GD5-2.

³⁸ Voir GD5-2.

³⁹ Voir GD5-3.

⁴⁰ Voir GD5-3.

⁴¹ Voir GD5-4.

⁴² Voir GD5-5.

⁴³ Voir GD5-5 et GD5-6.

- Il a parlé à cinq personnes, y compris son gérant qui a démissionné en même temps que lui et ce dernier savait qu'il avait démissionné en raison de ces conflits⁴⁴.

Les raisons pour lesquelles l'appelant a quitté son emploi

[53] J'estime que l'appelant a quitté son emploi pour aller vivre plus près de ses parents dans un logement subventionné.

[54] Je conclus que l'appelant a donné différentes raisons à différents moments pour expliquer son départ. Comme je l'ai mentionné, il a d'abord dit qu'il avait démissionné pour s'occuper de ses parents, puis qu'il avait démissionné parce qu'on lui avait offert un logement subventionné et qu'il devait s'occuper de ses parents, et maintenant il dit qu'il a démissionné en raison de harcèlement au travail et de préoccupations quant à sa sécurité.

[55] J'ai déjà expliqué que j'ai décidé de modifier le mode d'audience par rapport à ce que l'appelant a demandé parce que j'estime qu'il y a des lacunes dans la preuve concernant les raisons pour lesquelles l'appelant a quitté son emploi et qu'une audience en personne me permettrait de poser les questions qui élucideront le tout.

[56] Cependant, comme je l'ai mentionné, l'appelant n'était pas présent à l'audience. Cela signifie que je dois me fier uniquement à la preuve déjà au dossier pour décider pourquoi il a quitté son emploi.

[57] Ayant examiné les éléments de preuve, je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a quitté son emploi pour vivre plus près de ses parents dans un logement subventionné. C'est ce qu'il a dit à la Commission pendant la majorité de leurs conversations et dans sa demande de révision, et il ne m'a pas convaincu qu'il avait démissionné pour la raison qu'il évoque maintenant.

[58] Je signale que l'appelant a reconnu avoir fourni différentes raisons pour expliquer sa démission. D'ailleurs, il a fourni de multiples explications des raisons pour

⁴⁴ Voir GD5-6.

lesquelles ses motifs de démission avaient changé au fil du temps. J'aborderai ci-dessous chacune de ses explications.

[59] J'examinerai d'abord les explications concernant la raison pour laquelle il a écrit dans sa demande de prestations qu'il avait quitté son emploi pour s'occuper de ses parents.

[60] Dans son avis d'appel, l'appelant affirme qu'il [traduction] « n'a peut-être pas soulevé toutes les explications pertinentes dans ma demande parce que je n'avais pas d'avocat au moment de la présenter » et qu'il « avait beaucoup de choses à gérer et il est difficile de parler ouvertement de sujets sensibles, surtout à des inconnus⁴⁵ ».

[61] L'appelant affirme également que le processus de demande [traduction] « semblait vague (pas très précis) » et qu'il était « pressé en raison de services de communication limités (c'est-à-dire Internet) ». Il « a répondu rapidement aux questions en pensant qu'on lui demanderait des précisions au besoin⁴⁶ ».

[62] L'appelant affirme maintenant avoir écrit cela dans sa demande parce que [traduction] « mon père m'a dit de dire que je déménage pour m'occuper de mes parents âgés⁴⁷ ».

[63] L'appelant affirme aussi maintenant que [traduction] « j'ai dû mal comprendre la demande parce que j'ai répondu aveuglément aux questions sans hésiter », mais « en révisant mes réponses maintenant cela ne me semble pas cohérent ». Il affirme que « l'agression et les expériences traumatisantes ont précipité mon départ⁴⁸ ».

[64] L'appelant affirme avoir [traduction] « répondu aux questions du formulaire de demande qui semblaient pertinentes à mon admissibilité » et « je ne me suis pas

⁴⁵ Voir GD2-9.

⁴⁶ Voir GD2-9.

⁴⁷ Voir GD5-2.

⁴⁸ Voir GD5-4.

concentré sur les raisons, je composais avec une grande variété d'émotions et je réagissais assez spontanément⁴⁹ ».

[65] Aucune de ces explications ne me convainc. En effet, mises ensemble, les explications ne sont pas cohérentes. Je suis d'avis qu'il n'est pas plausible que l'appelant ait pu mal comprendre la demande et croire que les questions étaient vagues **et** qu'il ait agi spontanément et sans hésitation en répondant aux questions **et** qu'il se soit fié aux conseils de son père pour remplir la demande. J'estime que si son père lui avait donné des conseils, il est raisonnable de croire qu'il avait passé un certain temps à réfléchir à la façon de remplir les questions du formulaire, ce qui signifie qu'il ne se trouvait pas dans une situation où il ne comprenait pas comment bien remplir le formulaire et par conséquent l'a rempli rapidement sans réfléchir.

[66] Je ne suis pas convaincu par une de ces explications, car j'estime qu'aucune n'explique de façon convaincante pourquoi il a continué de répéter les mêmes raisons lorsqu'il parlait à la Commission et dans sa demande de révision.

[67] Comme je l'ai mentionné, l'appelant a dit à plusieurs reprises à la Commission qu'il avait démissionné pour vivre plus près de ses parents âgés et parce qu'il avait reçu une offre de logement subventionné. Il a également indiqué la même chose dans sa demande de révision.

[68] Je reconnais que l'appelant a également écrit dans sa demande de révision qu'il avait [traduction] « des préoccupations quant à sa sécurité et des problèmes de travail avec [l'employeur]⁵⁰ ».

[69] Cependant, j'estime que l'appelant n'a pas précisément mentionné ses préoccupations quant à sa sécurité et les problèmes liés à ses fonctions comme étant les raisons de son départ. À mon avis, il les a mentionnées accessoirement, sans fournir plus de détails, et seulement après avoir écrit qu'il [traduction] « n'avait d'autre choix que de déménager et d'accepter un loyer indexé sur le revenu à X » et qu'il était

⁴⁹ Voir GD5-4.

⁵⁰ Voir GD3-34.

« proche aidant qui s'occupe de mes parents âgés qui vivent séparément à X⁵¹ ». À mon avis, cela montre que l'appelant a fait une distinction claire entre les raisons pour lesquelles il a démissionné quand il l'a fait et d'autres choses qui se sont peut-être produites à ce moment-là. Sinon, il est raisonnable de croire qu'il aurait déclaré sans équivoque que le harcèlement en milieu de travail était la raison de son départ (comme il le fait maintenant).

[70] De plus, j'estime que si l'appelant estimait avoir omis des détails importants dans sa demande de prestations et dans ses conversations initiales avec la Commission, sa demande de révision était l'occasion de les signaler. La demande de révision est un formulaire que la partie appelante envoie à la Commission, ce qui signifie que l'appelant a eu l'occasion de présenter ses arguments en ses propres mots dans ce formulaire. Je pense que les informations dans sa demande de révision sont complètes et exactes, autrement dit, qu'il a démissionné pour emménager dans un logement abordable près de ses parents.

[71] Par conséquent, pour les raisons mentionnées ci-dessus, je ne suis pas convaincu par les explications de l'appelant concernant ce qu'il a écrit dans sa demande de prestations.

[72] Je vais maintenant examiner pourquoi l'appelant n'a pas mentionné plus tôt les motifs de sa démission qu'il évoque maintenant.

[73] Dans son avis d'appel, l'appelant indique qu'il [traduction] « ne voulait pas rappeler toutes ces péripéties parce que les vivre c'était déjà assez intense⁵² ».

[74] Je reconnais qu'il est plausible que l'appelant aurait été réticent à parler de tout incident de harcèlement en milieu de travail pour cette raison. Cependant, cette explication ne me convainc pas et je ne pense pas qu'elle soit plausible parce qu'il a donné d'autres explications pour justifier son retard à révéler les motifs de sa démission qui sont soit contradictoires, soit peu convaincantes.

⁵¹ Voir GD3-34.

⁵² Voir GD2-10.

[75] L'appelant affirme maintenant qu'il a bel et bien parlé du harcèlement en milieu de travail avec la Commission, mais [traduction] « c'était il y a longtemps et la conversation n'était pas à jour⁵³ ».

[76] L'explication de l'appelant ne me convainc pas. Rien n'indique que la Commission a produit des enregistrements de ses conversations avec l'appelant bien après le jour où elles ont eu lieu. Rien ne prouve non plus que la Commission a exclu de ses comptes rendus de conversations les renseignements concernant le départ de l'appelant en raison de harcèlement en milieu de travail. Je ne vois pas non plus pourquoi la Commission aurait exclu ces renseignements puisqu'ils seraient pertinents pour décider si l'appelant avait quitté son emploi pour un motif valable. Par conséquent, sans preuve contraire, je ne peux pas conclure que les comptes rendus de conversations de la Commission sont inexacts ou incomplets.

[77] L'appelant indique également maintenant qu'un des agents de la Commission lui a dit que [traduction] « le dossier allait être transmis et je pensais avoir l'occasion de corriger les informations dans mon dossier » et « c'était à la fin juillet et il se passait beaucoup de choses⁵⁴ ».

[78] Encore une fois, je ne suis pas convaincu par l'explication de l'appelant. Je peux seulement supposer que lorsque l'appelant dit « fin juillet », il fait référence à juillet 2023 puisque c'est juste après qu'il a démissionné et présenté sa demande de prestations. De plus, comme je l'ai mentionné plus haut, la preuve démontre qu'il a eu plusieurs conversations avec la Commission **et** qu'il a présenté sa demande de révision **après** juillet 2023, sans toutefois mentionner le harcèlement en milieu de travail comme étant la raison de sa démission à ces moments-là. Pour cette raison, je dois conclure que l'appelant n'a pas mentionné le harcèlement en milieu de travail à ces moments-là parce que ce n'est pas vraiment la raison pour laquelle il a démissionné.

⁵³ Voir GD5-2.

⁵⁴ Voir GD5-4.

[79] L'appelant affirme aussi maintenant qu'il ne s'est pas rendu compte que son employeur n'allait pas parler à la Commission du harcèlement en milieu de travail⁵⁵.

[80] Encore une fois, l'explication de l'appelant ne me convainc pas. À mon avis, il n'est pas raisonnable de croire qu'il pensait vraiment que son employeur allait informer la Commission de tout incident en milieu de travail qu'il aurait vécu. Il a eu de multiples occasions de parler à la Commission et d'expliquer par écrit sa situation, mais le compte rendu de ces conversations fait par la Commission et ce qu'il a écrit dans sa demande de révision démontrent qu'il n'a pas évoqué le harcèlement en milieu de travail comme raison de départ.

[81] L'appelant affirme également qu'il était réticent à parler de la véritable raison de son départ parce que [traduction] « comme je demandais une mutation, le fait de porter plainte aurait pu nuire à cette possibilité d'emploi », mais « maintenant que [l'employeur] dit que je ne suis pas admissible et que la poussière est retombée, je n'ai pas peur des représailles⁵⁶ ».

[82] Je ne suis pas non plus convaincu par cette explication. Comme je l'ai mentionné, l'appelant affirme que son employeur a refusé sa demande de mutation en « août ou septembre », ce qui signifie, selon moi, août ou septembre **2023** puisqu'il dit avoir demandé la mutation avant de quitter son emploi, ce qui a eu lieu en juillet 2023⁵⁷. Comme je l'ai mentionné, toutes les conversations de l'appelant avec la Commission, sauf une, et la présentation de sa demande de révision, ont eu lieu **après** septembre 2023.

[83] Pour cette raison, je conclus que l'appelant n'avait plus à se préoccuper de signaler à la Commission les incidents de harcèlement qui ont mené à son départ après septembre 2023 parce que sa mutation avait déjà été refusée à ce moment-là. Cependant, comme il a continué de dire à la Commission qu'il avait démissionné pour

⁵⁵ Voir GD5-2.

⁵⁶ Voir GD5-2.

⁵⁷ Voir GD5-5.

d'autres raisons, je peux seulement conclure qu'il n'a pas démissionné en raison de harcèlement au travail.

[84] Par conséquent, je ne trouve pas convaincantes les explications de l'appelant justifiant pourquoi il n'a pas soulevé plus tôt ces motifs de démission.

[85] Dans l'ensemble, j'estime que l'appelant n'a pas démontré qu'il a démissionné pour la raison qu'il mentionne maintenant (harcèlement en milieu de travail). Aucune de ses explications ne me convainc qu'il n'a pas pu révéler cette raison plus tôt. J'estime plutôt que ce qu'il a dit à la Commission tout au long de leurs nombreuses conversations et dans sa demande de révision correspond en fait à la raison de son départ. Il a toujours donné les mêmes raisons pour avoir démissionné.

[86] Pour cette raison, j'accorde plus d'importance au dossier de la Commission concernant ses conversations avec l'appelant et à ce que l'appelant a écrit dans sa demande de révision au sujet de la raison de sa démission. J'accorde moins d'importance à ce qu'il a écrit dans son avis d'appel et dans ses observations subséquentes. Cela signifie que je n'examinerai pas plus en détail la raison de sa démission (harcèlement) que l'appelant mentionne dans son avis d'appel et dans ses observations subséquentes, car il ne m'a pas convaincu que c'est la raison pour laquelle il a démissionné.

[87] Par conséquent, je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a quitté son emploi pour aller vivre près de ses parents et s'installer dans un logement indexé sur le revenu.

Obligation de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent

[88] Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si elle avait l'obligation de s'occuper d'un enfant ou d'un proche parent et que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas⁵⁸.

⁵⁸ Voir l'article 29(c)(v) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[89] Je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il avait l'obligation de s'occuper d'un enfant ou d'un proche parent lorsqu'il a démissionné.

[90] Comme je l'ai mentionné, l'appelant a écrit dans sa demande de prestations que ses parents sont âgés et atteints de problèmes de santé, et qu'il a déménagé pour être [traduction] « près d'eux et s'occuper d'eux⁵⁹ ».

[91] De plus, comme je l'ai mentionné, l'appelant a déclaré par la suite à la Commission qu'il avait démissionné pour vivre proche de ses parents malades à X, mais qu'il ne s'occupait pas d'eux, qu'il n'avait pas démissionné pour des raisons de maladie dans la famille, et qu'il avait quitté X parce que ses parents étaient à 7 heures de route et qu'il voulait se rapprocher d'eux⁶⁰.

[92] De plus, comme je l'ai mentionné, l'appelant a ensuite écrit dans sa demande de révision qu'il est un « proche aidant » qui s'occupe de ses parents séparément à X et que sa mère venait de sortir de l'hôpital lorsqu'il a reçu l'offre de logement subventionné⁶¹. De plus, il a indiqué dans le questionnaire de départ volontaire qui l'accompagnait qu'il avait démissionné en raison d'une maladie dans sa famille et que personne d'autre n'aurait pu le remplacer puisqu'il est le seul membre de sa famille⁶².

[93] Enfin, comme je l'ai mentionné, l'appelant a déclaré à la Commission à ce moment-là qu'il avait démissionné parce qu'il voulait vivre près de ses parents et qu'il ne vivait pas avec eux⁶³.

[94] Compte tenu de la preuve ci-dessus, je conclus que l'appelant n'a pas démontré de façon convaincante qu'il était obligé de s'occuper de l'un de ses parents ou des deux lorsqu'il a démissionné. J'estime plutôt qu'il a dit à la Commission différentes choses à différents moments au sujet de l'étendue de ses responsabilités familiales lorsqu'il a quitté son emploi. Il n'a pas non plus précisé de quel parent il doit s'occuper s'il n'y en a

⁵⁹ Voir GD3-8.

⁶⁰ Voir GD3-22, GD3-25, GD3-26 et GD3-28.

⁶¹ Voir GD3-34.

⁶² Voir GD3-36 et GD3-37.

⁶³ Voir GD3-41.

qu'un seul, étant donné qu'il a dit à la Commission que ses parents vivent séparément, à environ une heure de route l'un de l'autre.

[95] Je souligne également que l'appelant a seulement indiqué qu'il est un proche aidant de ses parents et que sa mère est sortie de l'hôpital dans sa demande de révision, soit après que la Commission l'a exclu du bénéfice des prestations. J'estime qu'étant donné qu'il n'y a aucune preuve antérieure que l'appelant a dit ces choses à la Commission, je suis porté à croire qu'il a décidé de redéfinir ses responsabilités de proche aidant à ce moment-là pour tenter de renforcer ses arguments.

[96] Je conclus également qu'il n'y a aucune autre preuve montrant que l'appelant était obligé de s'occuper d'au moins un de ses parents lorsqu'il a démissionné. Il n'a pas présenté une lettre d'un médecin ni aucun autre document médical indiquant qu'il est le principal fournisseur de soins d'au moins un de ses parents. De plus, il n'a présenté aucune preuve montrant que sa mère avait été hospitalisée et que les activités de soins lui avaient été confiées, comme un sommaire de congé de l'hôpital ou une lettre de son médecin. Je suis d'avis qu'il est raisonnable de croire que l'appelant aurait pu présenter au moins une partie de ces éléments de preuve avec sa demande de révision, car il aurait probablement été en contact régulier avec les médecins de ses parents s'il avait été le principal fournisseur de soins jusqu'à ce moment-là.

[97] Sans cette preuve, je ne peux pas conclure que l'appelant avait l'obligation de s'occuper d'au moins un de ses parents et qu'il a dû quitter son emploi pour cette raison, particulièrement à la lumière de ses déclarations variables à la Commission à ce sujet. L'appelant m'a seulement convaincu qu'il a démissionné pour se rapprocher de ses parents âgés, et non pour s'occuper d'eux. J'estime que cela signifie qu'il ne faisait pas face à une situation urgente où sa présence était requise à X lorsqu'il a démissionné.

[98] Par conséquent, je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il avait l'obligation de s'occuper d'un enfant ou d'un proche parent lorsqu'il a démissionné.

[99] Je vais maintenant voir si le départ de l'appelant était la seule solution raisonnable dans son cas.

L'appelant avait une solution raisonnable

[100] Je conclus que d'autres solutions raisonnables s'offraient à l'appelant.

[101] Comme je l'ai mentionné, l'appelant affirme qu'il n'avait d'autre choix que de démissionner quand il l'a fait.

[102] Je ne suis pas d'accord. 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.

[103] Plus précisément, j'estime que l'appelant aurait pu refuser l'offre de logement subventionné à X et continuer à travailler pour son employeur à X.

[104] Je ne vois pas pourquoi l'appelant n'aurait pas pu continuer à travailler pour son employeur puisque j'ai déjà constaté qu'il n'a pas quitté son emploi pour une raison quelconque liée à son milieu de travail, comme je l'ai mentionné plus haut.

[105] Je reconnais que l'appelant a dit à la Commission qu'il s'était vu offrir un logement indexé sur le revenu à X après avoir été sur la liste d'attente pendant de nombreuses années et qu'il avait dû saisir sa chance pour cette raison au risque d'être inscrit de nouveau sur la liste d'attente.

[106] Cependant, je juge que le désir de l'appelant d'accepter un logement indexé sur le revenu était surtout motivé par des considérations financières.

[107] Comme je l'ai mentionné, je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il était obligé de s'occuper de l'un de ses parents lorsqu'il a démissionné, ce qui signifie qu'il n'était pas confronté à une situation urgente où sa présence était requise à X. Il voulait peut-être vivre plus près de ses parents, mais ce n'est pas la même chose que de n'avoir d'autre choix que de s'occuper d'eux parce qu'ils étaient malades.

[108] De plus, comme je l'ai mentionné, l'appelant a déclaré à la Commission qu'il croyait que X avait un marché du travail plus vaste lorsqu'il a décidé de déménager⁶⁴. J'estime que cela démontre que l'appelant considérait le fait de quitter son emploi et de déménager à X comme une occasion d'améliorer sa situation financière en lui donnant accès à un logement abordable (une fois qu'il en a reçu l'offre) et à plus de possibilités d'emploi à temps plein.

[109] Je signale que la jurisprudence a toujours affirmé que le désir d'une partie appelante de quitter son emploi pour améliorer sa situation financière peut être une bonne raison, mais ce n'est pas une justification⁶⁵.

[110] Cela signifie que l'appelant ne peut pas demander au régime d'assurance-emploi d'assumer les coûts de son choix de se trouver un logement abordable. Bien que je comprenne qu'il attendait depuis des années de se voir offrir un logement indexé sur le revenu à X, cela ne change rien au fait qu'il a créé sa propre situation de chômage en démissionnant pour accepter ce logement dans une autre ville alors qu'il aurait pu conserver un emploi rémunérateur là où il était.

[111] Par conséquent, j'estime que l'appelant aurait raisonnablement pu continuer à travailler au lieu d'accepter l'offre de logement. Il n'était pas tenu de s'occuper de ses parents lorsqu'il a démissionné, ce qui signifie qu'il n'avait pas à déménager à X à ce moment-là, même s'il voulait être plus près d'eux. Malgré le fait qu'il était sur la liste d'attente depuis un certain temps, il aurait quand même pu refuser l'offre de logement, continuer à travailler à X et continuer à rendre visite à ses parents à X quand il en était capable, car cela lui aurait permis de conserver son emploi au lieu de se mettre dans une situation de chômage.

[112] De plus, si l'appelant tenait à déménager à X pour se rapprocher de ses parents, je juge qu'il aurait pu raisonnablement le faire d'une manière qui lui aurait permis d'éviter d'être au chômage. Plus précisément, il aurait pu refuser l'offre de logement et

⁶⁴ Voir GD3-41.

⁶⁵ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Richard*, 2009 CAF 122, *Canada (Procureur général) c Lapointe*, 2009 CAF 147 et *Canada (Procureur général) c Graham*, 2011 CAF 311.

continuer à travailler jusqu'à ce qu'il trouve un emploi à X, puis il aurait pu trouver un logement convenable et déménager.

[113] Par conséquent, pour les motifs énoncés ci-dessus, je conclus que quitter son emploi quand il l'a fait n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Cela signifie qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi.

[114] Je suis sensible à la situation de l'appelant dans une certaine mesure. On lui a offert un logement abordable après l'avoir attendu pendant de nombreuses années et il a senti qu'il n'avait d'autre choix que de l'accepter pour éviter de retourner sur cette liste d'attente.

[115] Malheureusement, l'assurance-emploi n'est pas une prestation automatique. Cela signifie que l'appelant doit remplir certaines conditions pour être admissible aux prestations. Dans la présente affaire, je conclus qu'il n'a pas rempli ces conditions parce qu'il a quitté son emploi sans justification. Il peut avoir l'impression qu'il avait de bonnes raisons de démissionner, mais ce n'est pas la même chose que d'être fondé à le faire⁶⁶.

Conclusion

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

[117] Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations.

[118] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Bret Edwards

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

⁶⁶ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129, *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17, *Tanguay c Commission d'assurance-chômage*, A-1458-84 et *Canada (Procureur général) c Vairumuthu*, 2009 CAF 277.