



[TRADUCTION]

Citation : *NT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 232

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

## Décision

**Partie appelante :** N. T.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (705640) datée du 4 février 2025 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Adam Picotte

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date d'audience :** Le 26 février 2025

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

**Date de la décision :** Le 27 février 2025

**Numéro de dossier :** GE-25-442

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi au moment de sa démission (c'est-à-dire qu'elle n'avait pas de raison acceptable selon la loi). Elle n'était pas fondée à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] L'appelante a quitté son emploi le 9 octobre 2024 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de sa démission. Elle a conclu que l'appelante avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait choisi de le quitter) sans justification. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

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

[5] La Commission affirme qu'au lieu de démissionner à ce moment-là, l'appelante aurait pu faire ce qui suit :

- parler à son patron des mauvaises conditions sanitaires de la salle de bain;
- communiquer avec Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick;
- communiquer avec le ministère régional de la Santé;
- continuer à travailler tout en cherchant un autre emploi.

[6] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme déjà avoir essayé certaines options, et les autres n'étaient juste pas envisageables. Elle explique qu'à son embauche, elle n'avait pas eu l'occasion de voir la salle de bain. Mais une fois qu'elle a commencé à

travailler, elle s'est rendu compte que les installations étaient insalubres. L'eau des robinets et des toilettes était brune en raison de produits chimiques nocifs. Les installations étaient si mal entretenues qu'il y avait des taches brunes sur les sièges de toilette.

[7] Comme l'appelante était nouvelle à cet endroit, elle estimait qu'elle n'avait pas le pouvoir de demander des changements concernant son lieu de travail. Elle doutait également que Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick ou le ministère de la Santé puisse l'aider.

## **Question en litige**

[8] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification?

[9] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question de son départ volontaire. Je dois ensuite décider si elle était fondée à quitter son emploi.

## **Analyse**

### **Les parties sont d'accord sur le fait que l'appelante a quitté volontairement son emploi**

[10] Je reconnais que l'appelante a quitté volontairement son emploi. Elle convient qu'elle a quitté son emploi le 9 octobre 2024. Je ne vois rien qui montre le contraire.

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

[11] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi au moment de sa démission.

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

[13] La loi explique ce que veut dire « être fondé à ». Elle prévoit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances<sup>2</sup>.

[14] L'appelante est responsable de prouver qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable<sup>3</sup>.

[15] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand l'appelante a démissionné. La loi énonce des circonstances que je dois prendre en considération<sup>4</sup>.

[16] Une fois que j'ai déterminé les circonstances qui s'appliquent à l'appelante, celle-ci doit démontrer qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là<sup>5</sup>.

### **Les circonstances présentes quand l'appelante a quitté son emploi**

[17] L'appelante affirme que l'une des circonstances prévues par la loi s'applique à sa situation. Plus précisément, ses conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

[18] Lorsque l'appelante a démissionné, la salle de bain de son lieu de travail était insalubre. J'admets qu'il s'agissait d'une condition dangereuse pour sa santé et sa sécurité. Toute personne doit avoir accès à une salle de bain en milieu de travail et doit

---

<sup>1</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 4.

<sup>4</sup> Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

pouvoir l'utiliser. L'insalubrité de la salle de bain constituait un risque pour la sécurité de l'appelante.

### **L'appelante avait d'autres solutions raisonnables**

[19] Je dois maintenant examiner si le départ de l'appelante était la seule solution raisonnable à ce moment-là.

[20] La Commission affirme que l'appelante aurait pu faire au moins une des choses suivantes :

- aviser le ministère de la Santé de l'état de la salle de bain;
- aviser Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick de la question de santé et de sécurité au travail;
- parler à son patron de l'état de la salle de bain;
- trouver un autre emploi avant de démissionner.

[21] L'appelante affirme qu'elle n'avait pas d'autres solutions raisonnables pour les raisons suivantes :

- Le ministère de la Santé ne se serait pas intéressé à sa demande parce que l'entreprise n'est pas un hôpital, une clinique ou un restaurant. En résumé, sa demande n'aurait pas été considérée comme raisonnable.
- L'employeur était une petite entreprise. Il était donc peu probable qu'il soit inscrit auprès de Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick. Par conséquent, cette demande n'aurait rien donné.
- En raison de la dynamique de pouvoir entre elle et son patron, il aurait fini par mettre fin à son emploi ou par lui dire de nettoyer elle-même la salle de bain si elle avait soulevé le problème.

- Pendant le peu de temps qu'elle a passé à cet endroit, elle a continué de faire des demandes d'emploi, mais n'a pas encore réussi à trouver un autre travail.

[22] J'estime que l'appelante avait d'autres solutions. Plus précisément, elle aurait pu communiquer avec le ministère de la Santé ou avec Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick. Elle aurait aussi pu demander à l'employeur de nettoyer la salle de bain. Je conviens que la dynamique de pouvoir a pu empêcher l'appelante de parler à son employeur dans les circonstances. Je conviens également que l'appelante cherchait un emploi de façon continue, même avant d'obtenir celui dont il est question ici.

[23] Il se peut que ni le ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick ni Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick n'auraient pris de mesures contre l'employeur en raison des mauvaises conditions sanitaires de sa salle de bain. Cependant, l'appelante devait essayer de faire tout ce qui était raisonnable. Puisqu'elle a simplement présumé que ni l'un ni l'autre des organismes n'agirait et qu'elle n'a communiqué avec ni l'un ni l'autre pour faire la lumière sur la question, elle n'a pas essayé toutes les solutions raisonnables.

[24] Lorsqu'une personne quitte volontairement son emploi, elle est responsable de prouver que son départ à ce moment-là était la seule solution raisonnable<sup>6</sup>. Ce n'est pas le cas dans la présente affaire. L'appelante n'est pas allée au bout de toutes les solutions raisonnables à sa disposition avant de quitter son emploi.

[25] Comme elle n'a pas essayé ces solutions, elle ne répond pas au critère de justification établi dans la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[26] Étant donné les circonstances présentes quand l'appelante a démissionné, celle-ci avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi à ce moment-là, pour les raisons que j'ai mentionnées.

---

<sup>6</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

[27] Par conséquent, l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi.

## **Conclusion**

[28] Je conclus que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations.

[29] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Adam Picotte

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