



[TRADUCTION]

Citation : *NM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 790

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

Décision

Partie appelante : N. M.

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 (0) datée du 20 juin 2025 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Meena Dhillon

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 10 juillet 2025

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 25 juillet 2025

Numéro de dossier : GE-25-1993

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[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. Il 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 s'est absenté du travail pour des raisons médicales et a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi le 12 août 2024. Le 7 novembre 2024, il a quitté son emploi¹. Lorsque ses prestations de maladie de l'assurance-emploi ont pris fin, il a demandé des prestations régulières. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelant. Elle a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification, et qu'elle ne pouvait donc 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 aurait pu reprendre son emploi lorsqu'il en a reçu l'autorisation ou qu'il aurait pu chercher un autre emploi avant de démissionner.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et dit que lorsqu'il a quitté son emploi, démissionner était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui. Il affirme qu'il ne pouvait pas retourner à son emploi parce qu'il se faisait harceler.

¹ Voir la page GD3-24 du dossier d'appel.

Question en litige

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

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord me pencher sur 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

[9] Je reconnais que l'appelant a quitté volontairement son emploi. Il convient qu'il a quitté son emploi le 7 novembre 2024. Je ne vois aucune preuve qui contredise cela.

[10] Je dois maintenant établir si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi et s'il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas. Pour ce faire, je tiendrai compte des questions qu'il a soulevées au sujet du fait qu'il a quitté son emploi parce qu'il se faisait harceler.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi

[11] 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.

[12] La loi prévoit qu'une personne 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 l'on était fondé à le faire.

² L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique ce principe.

[13] La loi explique ce que signifie « être fondé à ». Une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable dans son cas, et il faut tenir compte de toutes les circonstances³.

[14] C'est à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi⁴. 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 dans son cas⁵.

[15] Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ. La loi énonce certaines des circonstances que je dois examiner⁶.

Les circonstances entourant la démission de l'appelant

[16] L'appelant a travaillé pour son employeur pendant 12 ans. Il soutient qu'il a quitté son emploi en raison d'une circonstance prévue par la loi qui s'applique⁷. Plus précisément, il a déclaré qu'il avait quitté son emploi parce que son employeur le traitait mal, notamment :

- a) un collègue s'est moqué de son apparence en septembre 2021;
- b) des collègues ont refusé de lui dire « bonjour » ou de lui adresser un regard;
- c) des personnes ont fait en sorte qu'il se sente mal à l'aise au travail, surtout dans les contextes de groupe.

[17] L'appelant affirme que cela a eu une incidence sur sa santé parce qu'il est resté chez son employeur pendant trois ans, alors qu'il tentait de se trouver un autre emploi. Il affirme qu'il ne voulait pas quitter son emploi avant d'en avoir trouvé un autre. Il

³ 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*.

⁴ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

⁵ Voir le paragraphe 4 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

⁶ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir les paragraphes 29c)(iii) et (x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

prétend avoir commencé à chercher un nouveau poste en septembre 2021, mais ne pas avoir été capable de trouver un autre emploi dans son domaine.

[18] Pendant son congé de maladie, il a commencé à se sentir mieux.

[19] En raison de sa situation financière, il a décidé de déménager dans une autre province pendant son congé pour vivre avec sa famille.

[20] Il a décidé de ne pas retourner au travail en novembre 2024 parce qu'il ne voulait pas retomber malade et qu'il approchait de l'âge de la retraite. Il dit qu'il n'avait pas d'autre choix que de démissionner.

[21] L'appelant dit qu'il se faisait harceler au travail. Il s'agit d'une des circonstances prévues par la loi⁸. Une autre circonstance prévue par la loi peut également s'appliquer à la situation de l'appelant, même s'il ne l'a pas directement soutenu. Il s'agit de savoir s'il a eu des relations conflictuelles avec un superviseur dont il n'était pas le principal responsable⁹.

[22] Après avoir établi quelles circonstances s'appliquent à l'appelant, celui-ci doit démontrer qu'au moment où il a quitté son emploi, c'était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui¹⁰.

L'appelant s'est-il fait harceler au travail?

[23] Non. J'estime qu'il n'y a pas assez d'éléments de preuve pour démontrer que l'appelant s'est fait harceler au travail.

[24] Le harcèlement est habituellement considéré comme tout geste ou commentaire qui pourrait blesser ou isoler une personne en milieu de travail. Il s'agit souvent

⁸ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir l'article 29(c)(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

d'incidents répétés ou d'un comportement visant à intimider, offenser, dégrader ou humilier une personne¹¹.

[25] L'appelant a déclaré qu'il s'était fait harceler au travail. Il a dit ce qui suit :

- a) Un collègue s'est moqué de son apparence en septembre 2021.
- b) Il en a parlé à son employeur et son collègue lui a présenté des excuses. Il affirme que son employeur n'a pas mené une enquête appropriée et qu'il n'a pas produit de rapport.
- c) Il est retourné au travail après cet incident et il a eu l'impression que les gens l'évitaient.
- d) Après cet incident, de nombreux collègues ont cessé de le saluer.
- e) Il ne se sentait plus à l'aise dans la salle à manger ou dans des contextes de groupe au travail.
- f) il avait l'impression que le collègue qui s'était moqué de lui lui en voulait;
- g) Il se rendait au travail et restait au laboratoire où il travaillait la majeure partie de sa journée. Il avait l'impression que son quart de huit heures durait 12 heures.
- h) Personne ne l'aidait avec ses tâches, alors qu'ailleurs, les gens s'entraidaient.
- i) Après qu'il a parlé de ses préoccupations à son employeur, celui-ci lui a enlevé des tâches.
- j) Il a commencé à chercher un autre emploi après cet incident en 2021. Il a envoyé des curriculum vitae à d'autres endroits où il avait les compétences nécessaires.

¹¹ Voir les décisions du juge-arbitre du Canada en matière de prestations (CUB) 57619, 55611, 56604 et 57338. La division générale n'est pas liée par les décisions CUB, mais je peux les suivre.

- k) Il n'avait pas l'intention de quitter son emploi avant d'en trouver un autre. C'est pourquoi il a continué d'y travailler de 2021 jusqu'à ce qu'il quitte son employeur le 7 novembre 2024.
- l) Après l'incident de septembre 2021, il n'a jamais soulevé d'autres problèmes à son employeur.
- m) Il n'avait pas l'impression qu'il pouvait signaler quoi que ce soit à son employeur parce que le collègue qui s'est moqué de lui était aussi celui qui était responsable des préoccupations en matière de santé et de sécurité. Il sentait que ce collègue lui en voulait. Il n'a pas expliqué pourquoi il n'avait pas approché une autre personne à son travail, comme celle qui avait traité sa plainte en septembre 2021.
- n) Il n'a jamais demandé d'arrangement ni discuté d'être transféré à un autre endroit. Dans le passé, il avait demandé de changer de poste, mais sa demande a été rejetée. Il estime que son employeur ne lui aurait pas offert d'arrangement.
- o) En raison du stress qu'il vivait au travail, son médecin l'a mis en congé de maladie en août 2024.
- p) Après s'être fait harceler pendant trois ans, il n'a pas voulu soulever d'autres questions auprès de son employeur parce qu'il avait peur de ce qui se produirait.
- q) Pendant son congé de maladie, il n'avait pas les moyens de vivre seul. Sa famille lui a offert de l'aider. Il a donc déménagé dans une autre province et a commencé à vivre avec sa famille.
- r) Il ne voulait pas que sa famille lui envoie de l'argent pour l'aider à payer ses dépenses avant qu'il puisse retourner au travail, parce que ce n'est pas son genre.
- s) Pendant son congé de maladie et avec le soutien de sa famille, il a commencé à se sentir mieux. Il ne voulait pas retourner dans un milieu qui le rendrait encore malade.

- t) Il a reconnu avoir envoyé un courriel à son employeur en novembre 2024 dans lequel il a démissionné de son poste et dit à son employeur qu'il ne retournerait pas au travail parce qu'il approchait l'âge de la retraite¹². Il a fait ce choix pour sa santé mentale.
- u) Il a confirmé que son médecin ne lui avait pas dit de quitter son emploi et qu'en fait, il avait été autorisé à retourner au travail en février 2025¹³.

[26] Il a seulement commencé à chercher du travail quand il a appris que sa demande de prestations avait été rejetée. En février 2025, il a téléphoné à son ancien employeur pour voir s'il pouvait reprendre son emploi et il a été informé que son poste avait été pourvu après sa démission en novembre 2024.

[27] La seule fois où il a signalé le problème de harcèlement à son employeur était en septembre 2021. Il n'a jamais signalé de harcèlement en milieu de travail à des tiers, à des organismes provinciaux de normes de l'emploi ou de défense des droits de la personne.

[28] La Commission affirme que même si l'incident de harcèlement de septembre 2021 a peut-être contribué à son départ, elle n'admet pas qu'il aurait attendu trois ans avant de quitter son emploi s'il faisait autant l'objet de discrimination que ce qu'il prétend. De plus, elle affirme que l'employeur a géré l'incident de 2021 adéquatement, ce qui a mené l'appelant à retourner au travail. Elle soutient que l'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi.

[29] Je considère que l'incident de harcèlement survenu en septembre 2021 s'est produit comme l'appelant l'a décrit et qu'il s'agit du seul incident que l'appelant a signalé à son employeur.

[30] J'admets également que l'appelant a été en congé de maladie d'août 2024 à novembre 2024. Je conclus que l'appelant a quitté son emploi en novembre 2024 en

¹² Voir les pages GD3-23 et GD3-24 du dossier d'appel.

¹³ Voir la page GD3-38 du dossier d'appel.

raison d'un choix personnel qu'il a fait. C'était vraiment son choix et ce n'est pas son médecin qui lui a dit de le faire.

[31] Je reconnais que l'appelant se sentait mal à l'aise d'aller dans la salle à manger ou d'être dans des contextes de groupe au travail, mais je ne suis pas convaincue qu'il était question de harcèlement en milieu de travail. S'il a senti que les gens l'évitaient à son retour après l'incident de septembre 2021, il aurait dû parler de ses préoccupations à son employeur, mais il a décidé de ne pas le faire. Même s'il soutient que la personne qui lui en voulait était responsable de la santé et de la sécurité, la preuve démontre que son employeur avait un service des ressources humaines avec qui il aurait pu communiquer s'il avait d'autres problèmes au travail.

[32] Je préfère l'argument de la Commission selon lequel si le milieu de travail avait été aussi stressant que l'appelant prétendait, il n'aurait pas attendu trois ans avant de quitter son emploi.

[33] Pour cette raison, j'estime que la preuve ne démontre pas que l'appelant se faisait harceler au travail.

Avait-il un conflit de personnalités avec une superviseure ou un superviseur?

[34] Non. J'estime que l'appelant n'a pas démontré qu'il avait un conflit de personnalités avec une superviseure ou un superviseur dont il n'était pas le principal responsable¹⁴.

[35] Un conflit de personnalités est une forme d'hostilité ou d'attitude qui, dans la plupart des cas, ne peut être détectée ou déterminée d'après ce qui s'est produit au cours d'un incident ou d'une querelle. Lorsqu'il y a conflit de personnalités, il y a de plus

¹⁴ Voir l'article 29(c)(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

fortes chances que se manifeste au bout d'un certain temps un type de comportement révélateur de relations conflictuelles¹⁵.

[36] L'appelant affirme que la personne responsable de la santé et de la sécurité au travail s'est d'abord moquée de lui, puis qu'après qu'il a soulevé des préoccupations au sujet de ce comportement, ce collègue lui en voulait. Il n'est pas clair si ce collègue avait un rôle de supervision, mais comme c'est à lui que l'appelant signalerait habituellement ses préoccupations, j'ai jugé que leur relation était semblable à celle avec un collègue et superviseur.

[37] L'appelant a affirmé qu'il avait l'impression que c'est à cause de ce collègue que les autres ont arrêté de le saluer et qu'il se sentait isolé. Il dit qu'à cause de ce comportement, il ne se sentait plus à l'aise d'aller dans la salle à manger ou d'être dans des contextes de groupe lorsque le personnel se réunissait.

[38] La preuve de l'appelant porte à croire qu'il se rendait seul au travail et qu'il travaillait seul. Il a affirmé qu'il évitait la salle à manger et d'autres endroits où les gens se tenaient en groupe. Il n'a fourni aucune preuve de ses interactions avec le collègue qui s'est moqué de lui, depuis l'incident de septembre 2021 jusqu'à maintenant.

[39] Je ne suis pas convaincue que l'appelant a eu un conflit de personnalités avec son superviseur. J'admets qu'il y a eu un incident où le superviseur a fait un commentaire inapproprié au sujet de l'appelant en 2021, mais depuis, il n'y a aucune autre preuve qui démontre que ce comportement s'est poursuivi ou que ce collègue a continué de manquer de respect à l'appelant.

Son milieu de travail a-t-il nui à sa santé?

[40] Oui. Je considère que l'appelant a démontré que son milieu de travail a nui à sa santé.

¹⁵ Voir la décision CUB 36792. Bien que je ne sois pas liée par les décisions CUB, je me fonderai sur cette description d'un conflit de personnalités comme critère approprié pour décider s'il existe une relation conflictuelle.

[41] L'appelant a déclaré que le fait d'avoir à travailler dans un milieu où il se sentait harcelé a eu des répercussions sur sa santé. Il a dit que pendant qu'il était en congé, il a commencé à se sentir mieux. C'est pour cette raison qu'il a décidé de ne pas retourner dans un milieu de travail qui, selon lui, lui causait du stress.

[42] Le témoignage incontesté de l'appelant appuie le fait que son milieu de travail a nui à sa santé et que cela l'a amené à prendre un congé de maladie, alors j'admets que c'était le cas.

Avait-il d'autres solutions raisonnables?

[43] Oui. J'estime que lorsque l'appelant a quitté son emploi, d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui.

[44] La Commission dit que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui au moment où il a démissionné. Plus précisément, elle affirme que l'appelant aurait pu retourner au travail lorsque son médecin lui en a donné l'autorisation, ou qu'il aurait dû chercher un autre emploi avant de démissionner.

[45] La Commission soutient qu'au lieu de déménager pendant son congé pour se rapprocher de sa famille, l'appelant aurait dû demander un soutien financier à celle-ci et retourner au travail lorsque son médecin lui en a donné l'autorisation. Elle dit qu'il aurait dû discuter de ses préoccupations avec son employeur et qu'il aurait pu demander un arrangement ou un transfert.

[46] La Commission souligne que l'appelant a travaillé dans les mêmes conditions pendant trois ans avant de démissionner et que s'il avait l'intention de prendre sa retraite bientôt, il aurait pu retourner au travail pendant une courte période et éviter d'être au chômage. Elle affirme qu'il a fait un choix personnel de quitter son emploi alors que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui.

[47] De plus, la Commission fait valoir que lorsque l'appelant a envoyé un courriel à son employeur pour l'informer de sa démission, il a dit que c'était parce qu'il était près

de l'âge de la retraite. Elle soutient qu'il n'a jamais parlé à son employeur de ses préoccupations concernant le harcèlement au travail afin qu'ils discutent de ce qui pouvait être fait.

[48] Je dois maintenant vérifier si l'appelant avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[49] L'appelant affirme qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de partir à ce moment-là parce que lorsqu'il a commencé à toucher ses prestations de maladie de l'assurance-emploi, il n'était pas en mesure de s'acquitter de ses obligations financières en vivant seul. Il dit que sa famille lui a dit de venir vivre avec elle dans une autre province et qu'il n'avait pas eu le choix de quitter son emploi.

[50] Une fois qu'il a déménagé et qu'il a reçu du soutien de sa famille, il a commencé à se sentir mieux. Il savait qu'il ne voulait pas retourner dans un milieu de travail qui allait simplement le rendre malade de nouveau.

[51] Il explique qu'il était insatisfait de son emploi depuis 2021 et qu'il en cherchait un autre. Il dit avoir postulé pour des emplois sur Indeed et a expliqué qu'il était difficile de trouver du travail dans son domaine. Il n'a fourni aucune preuve de sa recherche d'emploi.

[52] Il a déclaré qu'il n'avait pas cherché de travail pendant son congé de maladie et qu'il a repris sa recherche d'emploi en février 2025. Même s'il n'avait pas l'intention de retourner chez son ancien employeur, il lui a téléphoné pour voir s'il pouvait retourner au travail en février 2025, mais on lui a dit que son poste avait été pourvu. Il est toujours sans emploi et il a des difficultés financières. Il n'est pas du genre à demander des prestations d'aide au revenu.

[53] J'estime que l'appelant a fait un choix personnel de quitter son emploi au moment où il l'a fait et que, même s'il pensait avoir un motif valable ou une bonne raison, cela ne correspond pas à une justification permettant le versement de prestations.

[54] Je comprends que l'appelant ne voulait pas retourner dans un milieu de travail qui lui causait du stress et le rendait malade. Il pensait peut-être que démissionner était sa seule option lorsqu'il a quitté son emploi, mais d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. La loi prévoit que toute personne qui quitte son emploi sans avoir épuisé toutes les solutions raisonnables n'était pas fondée à le faire et ne peut donc pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Ni la Commission ni moi-même n'avons le pouvoir de contourner, d'ignorer ou de modifier les exigences législatives prévues par la Loi, même par compassion¹⁶.

[55] J'estime que l'appelant n'a pas prouvé que, selon la prépondérance des probabilités, quitter son emploi quand il l'a fait était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui. La question n'est pas de savoir s'il était raisonnable pour l'appelant de quitter son emploi, mais plutôt si quitter son emploi était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui. Il ne s'est pas acquitté du fardeau de prouver qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi¹⁷.

[56] Compte tenu de toutes les circonstances entourant la démission de l'appelant, je juge que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui au moment où il l'a fait et que, par conséquent, il ne satisfait pas au critère prévu par la loi pour savoir si une personne était fondée à quitter son emploi.

[57] Les tribunaux ont déclaré que, dans la plupart des cas, il est raisonnable qu'une partie prestataire fasse des démarches pour trouver un autre emploi avant de décider de démissionner¹⁸.

[58] Cela signifie que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi. Il avait un motif valable et a décidé de la ligne de conduite qui lui semblait être la meilleure pour lui. Malheureusement pour l'appelant, comme je l'ai mentionné plus haut, la loi exige *une justification*.

¹⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

¹⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129.

¹⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

Conclusion

[59] Je conclus que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations.

[60] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Meena Dhillon

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