



[TRADUCTION]

Citation : *LS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 1376

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

Décision

Partie appelante : L. S.
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 (745952) datée du 12 septembre 2025 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : John Rattray
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 4 novembre 2025
Personne présente à l'audience : Partie appelante
Date de la décision : Le 18 novembre 2025
Numéro de dossier : GE-25-2833

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je suis en désaccord avec l'appelante.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait une raison acceptable selon la loi) au moment où elle l'a fait. Elle n'était pas fondée à quitter son emploi parce que son départ ne constituait 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 11 juin 2025 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelante. Elle a décidé qu'elle a quitté volontairement son emploi (ou a choisi de démissionner) sans justification, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations.

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

[5] La Commission affirme qu'au lieu de partir lorsqu'elle l'a fait, l'appelante aurait pu explorer d'autres solutions raisonnables, comme prendre un congé, chercher un autre emploi ou déposer une plainte auprès d'un organisme provincial de réglementation de la santé et de la sécurité. Si ces solutions n'avaient pas permis de régler la situation, la Commission affirme que l'appelante aurait pu obtenir des documents de son médecin lui conseillant de démissionner pour des raisons médicales.

[6] L'appelante n'est pas d'accord et affirme que l'employeur a déplacé son lieu de travail dans un endroit très bruyant. Elle affirme que cela lui a causé des problèmes de santé et que son médecin lui a dit de trouver un emploi qui réponde à ses besoins en matière de santé parce que l'employeur n'avait pas donné suite à ses préoccupations.

Question que je dois examiner en premier

J'accepterai les documents envoyés après l'audience

[7] Au cours de l'audition du présent appel, l'appelante a fait référence à des documents supplémentaires qui sont pertinents quant aux questions en litige. J'accepte ces documents parce que l'appelante les a envoyés rapidement, qu'ils sont pertinents quant aux questions en litige et qu'ils ne causeront de préjudice à aucune partie.

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 traiter du départ volontaire de l'appelante. Je dois ensuite décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi.

Analyse

Les parties conviennent que l'appelante a quitté volontairement son emploi

[10] J'admets que l'appelante a quitté volontairement son emploi. L'appelante est d'accord pour dire qu'elle a démissionné le 11 juin 2025. Rien ne prouve le contraire.

Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si l'appelante avait une justification

[11] Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[12] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver l'existence d'une justification.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) explique cette situation.

[13] La loi explique ce qu'elle entend par « est fondé à » (justification). Elle prescrit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. Elle précise qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances².

[14] Il appartient à l'appelante de démontrer que son départ était fondé. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. C'est donc dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que sa seule option raisonnable était de démissionner³.

[15] Pour décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient lorsqu'elle a démissionné. La loi énonce certaines des circonstances que je dois examiner⁴.

[16] Une fois que j'ai décidé des circonstances qui s'appliquent à l'appelante, celle-ci doit démontrer que son départ constituait la seule solution raisonnable à ce moment-là⁵.

Les circonstances qui existaient lorsque l'appelante a démissionné

[17] L'appelante affirme que l'une des circonstances énoncées dans la loi s'applique. Plus précisément, elle dit que les conditions de travail constituaient un danger pour sa santé ou sa sécurité et qu'elle n'a pas réussi à régler la situation avant de partir.

[18] L'appelante était adjointe au contrôle des stocks pour une entreprise qui produisait du matériel promotionnel. Après avoir travaillé dans un bureau pendant plus de deux ans, le 2 juin 2025, l'employeur a déplacé son poste de travail à l'étage de l'entrepôt, près d'une machine bruyante.

² Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3, et l'article 29(c) de la Loi.

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

⁴ Voir l'article 29(c) de la Loi.

⁵ Voir l'article 29(c) de la Loi.

[19] L'appelante fait valoir ce qui suit :

- Elle était à son poste de travail pendant la majeure partie de son quart de travail.
- Son nouveau poste de travail se trouvait à côté d'une machine bruyante qui fonctionnait la plupart du temps.
- Elle affirme que le niveau sonore se situait autour de 85 décibels, soit le niveau maximal permis par la réglementation provinciale⁶.
- Elle croit que cela a causé chez elle une fréquence cardiaque élevée et une otite.
- Une semaine après le déménagement de son poste de travail, le 6 juin 2025, elle s'est rendue dans une clinique de soins d'urgence pour des douleurs à l'oreille et a reçu une ordonnance pour des gouttes antibiotiques⁷.
- Le 10 juin 2025, elle a consulté son médecin de famille, qui lui a donné une ordonnance afin de réduire son rythme cardiaque⁸.
- Le 10 juin 2025, elle n'a pas reçu de billet médical, mais elle affirme que son médecin lui a dit de demander à son employeur de déplacer son poste de travail⁹.
- Elle affirme que son médecin ne lui a pas conseillé de quitter son emploi¹⁰.

[20] La Commission a obtenu de l'employeur une preuve qui contredisait celle de l'appelante concernant le temps qu'elle passait à son poste de travail et la fréquence à laquelle l'appareil fonctionnait. Elle affirme que les deux versions sont crédibles et

⁶ L'appelante a fourni une photo d'une lecture du niveau sonore près de l'appareil indiquant un niveau de 84,8 dB. Voir la page GD3-39.

⁷ Voir la page GD3-40.

⁸ Voir la page GD3-40.

⁹ Voir la page GD3-11.

¹⁰ Voir la page GD3-12.

cohérentes avec elles-mêmes. Par conséquent, elle a donné le bénéfice du doute au témoignage de l'appelante concernant le temps qu'elle passait à son poste de travail et la fréquence à laquelle l'appareil fonctionnait.

[21] Je conclus que l'appelante passait la majeure partie de son quart de travail à son poste de travail et que l'appareil fonctionnait régulièrement. J'en arrive à cette conclusion parce que la loi exige que si les éléments de preuve présentés de part et d'autre sur une question d'absence volontaire sont équivalents, le bénéfice du doute est accordé à la partie prestataire¹¹. De plus, la description de travail fournie par l'appelante est axée sur les tâches qui seraient exécutées à son poste de travail et concorde avec le fait qu'elle passait la majeure partie de son quart de travail à son poste de travail.

[22] En ce qui concerne le bruit fort que la machine faisait lorsqu'elle fonctionnait, je conclus qu'il se situait dans la limite permise en matière de santé et sécurité au travail d'une moyenne pondérée de 85 dB sur un quart de travail de 8 heures¹². Je tire cette conclusion pour les motifs suivants :

- L'appelante a dit dans son témoignage que, sans une protection contre le bruit, le niveau sonore se situerait à environ 85 dB; sa photo du sonomètre indiquait 84,8 dB.
- L'appelante a dit que la lecture du niveau sonore se situait dans les limites réglementaires.
- L'appelante avait reçu des protecteurs auditifs.
- Selon la preuve de l'employeur, ces protecteurs ont eu pour effet de réduire le niveau sonore de 26 dB.
- Selon le témoignage de l'appelante, bien qu'elle ait passé la majorité de son temps à son poste de travail, elle n'y était pas assise de façon continue.

¹¹ Voir l'article 49(2) de la Loi.

¹² Voir le *Règl. de l'Ont. 381/15* à l'article 2(1) et le [Guide du règlement relatif au bruit pris en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail | ontario.ca](https://www.ontario.ca/fr/guide-du-reglement-relatif-au-bruit-pris-en-vertu-de-la-loi-sur-la-sante-et-la-securite-au-travail).

- Elle a témoigné qu'elle était à son bureau entre cinq heures et demie et six heures chaque jour.

[23] Je conclus que l'appelante n'a pas prouvé que les conditions de travail constituaient un danger pour sa santé ou sa sécurité. Même sans tenir compte de la période au cours de laquelle elle était absente de son poste de travail, ce qui réduirait son exposition moyenne pondérée, et de l'utilisation d'une protection auditive, son témoignage confirme que le niveau sonore se situait dans les limites réglementaires.

[24] J'admets que l'appelante **était d'avis** que le niveau sonore lui a causé une otite et un rythme cardiaque élevé. Toutefois, elle n'a pas fourni de rapport médical ni de billet médical concluant que son emploi constituait un danger pour sa santé ou sa sécurité ou qu'elle devrait quitter son emploi.

[25] Lorsque l'appelante a démissionné, l'emplacement de son poste de travail avait changé. Elle est passée d'un travail dans un bureau à un poste de travail situé dans l'entrepôt, près d'une machine bruyante. Elle estimait que les conditions de travail n'étaient pas bonnes pour sa santé et qu'elles compromettaient son ouïe. Toutefois, elle n'a pas prouvé que les conditions de travail constituaient un danger pour sa santé et sa sécurité.

L'appelante avait d'autres solutions raisonnables

[26] Je dois maintenant décider si le départ de l'appelante constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

[27] L'appelante affirme que son départ constituait la seule solution raisonnable pour les motifs suivants :

- Elle avait fait connaître ses préoccupations au sujet de l'emplacement du poste de travail avant que celui-ci soit déplacé.
- Elle avait demandé à son employeur de retarder ce déplacement jusqu'à ce qu'un autre poste de travail puisse être organisé, mais le déplacement a eu lieu de toute façon.

- Elle a demandé qu'on déplace son poste de travail dans un autre secteur de l'entrepôt.
- Elle avait l'impression que les protections auditives ne fonctionnaient pas.
- Elle a fait part de ses préoccupations à la haute direction, qui lui a dit qu'elle chercherait des solutions, mais rien n'a été fait.

[28] L'appelante a mentionné un certain nombre d'autres problèmes de santé et ordonnances dans ses documents et lors de discussions avec la Commission. À l'audience, elle a précisé qu'ils n'étaient pas pertinents pour expliquer pourquoi elle avait quitté son emploi¹³.

[29] La Commission affirme que le départ de l'appelante ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle dit que l'appelante aurait pu prendre un congé et demander une enquête, déposer une plainte auprès de l'organisme provincial de réglementation en matière de santé et de sécurité, ou chercher un autre emploi. Elle dit que si ces mesures n'avaient pas amélioré ses conditions de travail, elle aurait pu obtenir des documents médicaux de son médecin lui conseillant de démissionner pour des raisons de santé.

[30] Selon la preuve de la Commission, l'employeur a dit qu'il cherchait une solution aux préoccupations de l'appelante. L'employeur a également dit que l'appelante n'avait pas fourni de billet médical demandant des mesures d'adaptation et qu'elle n'avait pas non plus déposé de plainte auprès du comité de santé et de sécurité. Il était loisible à l'appelante de prendre un congé autorisé ou un congé de maladie non payé¹⁴.

[31] Je conclus que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables lorsqu'elle a quitté volontairement son emploi. J'en arrive à cette conclusion pour les motifs exposés ci-après.

¹³ L'appelante a mentionné dans son témoignage que son problème à la thyroïde et l'hypertension artérielle et l'inflammation dont elle souffrait n'étaient pas pertinents dans sa décision de quitter son emploi.

¹⁴ Voir la page GD3-29.

– **Congé autorisé et demande d'enquête**

[32] Je conclus qu'il était raisonnable pour l'appelante de demander un congé ou un congé de maladie non payé avant de quitter son emploi. L'appelante a témoigné qu'elle n'a pas demandé de congé autorisé ou de congé de maladie non payé et qu'elle n'a pas demandé d'enquête.

[33] À l'audience, l'appelante a dit qu'avant de quitter son emploi, elle avait pris une demi-journée de congé le lundi 9 juin 2025 parce qu'elle ne se sentait pas bien. Elle a aussi pris une journée complète le mardi 10 juin 2025 pour voir son médecin. Elle a dit qu'elle avait utilisé des congés accumulés pour couvrir ces absences.

[34] Après avoir démissionné, elle a reçu une indemnité de congé annuel de 2 109,45 \$. Cela équivaut à plus d'une semaine de travail¹⁵. Elle a ajouté qu'elle n'avait toutefois pas demandé plus de congés annuels parce que ceux-ci devaient être approuvés à l'avance.

[35] Je conclus que si l'appelante avait demandé un congé autorisé ou un congé de maladie non payé parce qu'elle n'était pas en mesure de travailler, cela lui aurait donné plus de temps avant de démissionner. Il était raisonnable de demander qu'on lui verse une indemnité de congé annuel pendant cette période. Le fait de prendre un congé ou un congé de maladie lui aurait permis :

- de déposer une plainte officielle auprès du comité de santé et de sécurité au sujet de ses conditions de travail;
- de terminer son traitement d'antibiotiques et de prendre la nouvelle ordonnance pour réduire sa fréquence cardiaque;

¹⁵ Voir la page GD3-25.

- de faire un suivi auprès de son médecin au sujet de son état de santé et de demander un billet médical à l'appui d'une demande officielle de mesure d'adaptation¹⁶;
- de présenter une demande officielle de mesures d'adaptation;
- de chercher un nouvel emploi¹⁷.

– **Autorisation médicale de démissionner**

[36] Je conclus que si l'appelante n'était pas en mesure de résoudre ses préoccupations, il était raisonnable pour elle d'obtenir des documents médicaux de son médecin lui conseillant de démissionner pour des raisons de santé.

[37] J'en arrive à cette conclusion parce que l'appelante n'a fourni aucun document de son médecin sur des mesures d'adaptation ou des conseils de quitter son emploi si elle n'obtenait pas de mesure d'adaptation. De plus, selon son témoignage, son médecin ne lui a pas conseillé de quitter son emploi¹⁸.

[38] Compte tenu des circonstances qui existaient lorsqu'elle a quitté son emploi, l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait, pour les raisons susmentionnées.

[39] C'est dire que l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi.

– **Une décision antérieure concernant une demande de prestations de l'assurance-emploi faite par le passé n'est pas pertinente**

[40] L'appelante a affirmé qu'avant de démissionner, elle n'avait pas demandé de renseignements à Service Canada au sujet du critère pour prouver qu'elle était fondée

¹⁶ L'appelante a consulté son médecin de famille le 10 juin 2025, lorsqu'elle a pris un congé de maladie non payé et utilisé une partie de ses congés accumulés. Elle a démissionné le lendemain matin à son retour au travail sans fournir de documentation de son médecin.

¹⁷ Lorsqu'elle a rempli sa demande de prestations d'assurance-emploi le 12 juin 2025, l'appelante a dit qu'elle n'avait pas cherché un autre emploi avant de partir. Je préfère cette déclaration faite immédiatement après qu'elle a quitté son emploi, avant qu'on lui refuse des prestations, à ses déclarations subséquentes selon lesquelles elle a commencé à chercher un autre emploi avant son départ. Voir les pages GD3-35 et GD3-52.

¹⁸ Voir la page GD3-12.

à quitter volontairement son emploi. Elle affirme qu'elle se considérait comme étant admissible à des prestations d'assurance-emploi parce que, par le passé, elle avait demandé des prestations d'assurance-emploi et sa demande avait été approuvée après qu'elle eut quitté volontairement un emploi qu'elle n'était pas physiquement capable d'accomplir¹⁹.

[41] Comme je l'ai expliqué à l'appelante à l'audition de son appel, je dois appliquer la loi. Je dois décider si elle a prouvé qu'elle était fondée à quitter son emploi en juin 2025.

[42] La décision rendue au sujet de sa demande antérieure de prestations d'assurance-emploi il y a plus de 20 ans n'est pas pertinente dans mon évaluation de la question de savoir si elle était fondée à quitter son emploi en juin 2025. Pour les motifs énoncés ci-dessus, j'ai conclu qu'elle n'était pas fondée à quitter son emploi en juin 2025, parce que son départ ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas.

Conclusion

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

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

John Rattray

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

¹⁹ Voir la page GD2-68.