



[TRADUCTION]

Citation : *IG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2026 TSS 199

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : I. G.

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

Représentante ou représentant : Isabelle Thiffault

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
14 janvier 2026 (GE-25-3478)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 11 mars 2026

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 13 mars 2026

Numéro de dossier : AD-26-53

Décision

[1] J'accueille l'appel. La division générale a commis des erreurs de droit. J'ai corrigé ces erreurs et rendu la décision que la division générale aurait dû rendre. Le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi sans justification.

Aperçu

[2] I. G. est l'appelant dans cette affaire. Je l'appellerai le « prestataire », comme l'appel concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi. L'intimée est la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Je parlerai simplement de « la Commission ».

[3] Le prestataire est tombé malade alors qu'il était en vacances. Lorsqu'il a reçu son congé de l'hôpital, son agence de placement a considéré qu'il avait quitté son emploi. Le prestataire a alors demandé des prestations d'assurance-emploi. Cependant, la Commission a jugé qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification.

[4] Le prestataire n'était pas d'accord pour dire qu'il avait quitté volontairement son emploi. Il aurait dit à son employeur qu'il était prêt à revenir au travail, mais ce dernier n'avait pas de travail pour lui. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision.

[5] La Commission a maintenu sa décision après révision. Le prestataire a donc fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a tiré la même conclusion que la Commission et a rejeté l'appel du prestataire. Le prestataire fait maintenant appel à la division d'appel.

[6] L'appel du prestataire est accueilli. En effet, la division générale a commis des erreurs de droit. J'ai corrigé ces erreurs et rendu la décision que la division générale aurait dû rendre. Le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi. À ce titre, il ne peut pas être exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté son emploi sans justification.

Les parties s'entendent sur l'issue de l'appel

[7] La Commission reconnaît que la division générale a commis des erreurs de droit et de fait et qu'il me faut les corriger. Elle reconnaît que le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi et me demande de rendre une décision conséquente.

[8] J'ai dit aux parties que nous pourrions discuter de cette concession et que, si elles étaient d'accord sur les modalités, je considérerais leur entente comme l'issue d'une conférence de règlement. J'ai dit aux parties qu'une discussion officieuse était aussi possible si l'une ou l'autre s'inquiétait des modalités de concession de la Commission. Cela ne s'est pas avéré nécessaire.

[9] Le prestataire était d'accord avec les concessions de la Commission. Il admettait que la division générale avait commis des erreurs et que je devais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Il était d'accord qu'il me fallait conclure qu'il n'avait pas quitté son emploi volontairement.

J'accepte l'issue proposée

[10] La division générale a commis une erreur de droit vu l'insuffisance de ses motifs. Elle a jugé que le prestataire n'était pas crédible, sans justifier cette conclusion.

[11] La preuve de l'employeur et celle du prestataire ne concordent pas en tous points. L'employeur a dit à la Commission que le prestataire ignorait quand il pourrait revenir au travail. L'employeur lui a aussi dit ne jamais avoir dit au prestataire qu'il n'avait pas de travail pour lui. Le prestataire, lui, a dit qu'il avait dit à l'employeur qu'il était prêt à retourner au travail et que l'employeur lui avait dit ne pas avoir de travail pour lui. L'employeur a aussi dit à la Commission qu'il avait demandé au prestataire un nouveau certificat médical pour confirmer qu'il était autorisé à reprendre le travail. Le prestataire a nié cette affirmation.

[12] La division générale a conclu que l'employeur avait bel et bien demandé un certificat médical. Il était également pertinent de savoir si le prestataire avait dit à l'employeur qu'il était prêt à travailler et si l'employeur lui avait dit qu'il n'avait pas de

travail pour lui. Pourtant, la division générale n'a tiré aucune conclusion précise sur ces faits.

[13] La division générale a plutôt déclaré qu'elle préférerait la preuve de l'employeur à celle du prestataire en ce qui concernait toutes leurs divergences. Elle a jugé la preuve de l'employeur plus [traduction] « crédible et logique ».

[14] La division générale a également écrit qu'elle traiterait plus en détail de ses conclusions sur la crédibilité. Cependant, elle n'a ultimement rien dit sur les raisons pour lesquelles elle a jugé la preuve de l'employeur plus crédible et logique.

[15] Les motifs de la division générale étaient insuffisants au point de donner lieu à une erreur de droit.

[16] La division générale a également tiré une conclusion de fait qui ne découlait pas rationnellement de la preuve. Elle a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi parce qu'il n'avait pas fourni un certificat médical autorisant son retour au travail.

[17] Comme je l'ai dit dans ma décision accordant la permission de faire appel, il n'est pas clair pourquoi le fait de ne pas avoir fourni ce certificat signifiait que le prestataire choisissait de quitter son emploi. En fait, le prestataire a nié que l'employeur lui ait demandé une autorisation médicale. Même si l'employeur lui avait demandé une telle preuve, il a seulement dit que le prestataire ne la lui avait pas fournie.

[18] Rien ne prouve que le prestataire aurait délibérément refusé de fournir le certificat médical à l'employeur. Il est possible que le prestataire n'ait pas pu le lui fournir ou le lui fournir quand l'employeur le voulait. Rien ne prouve non plus qu'on aurait dit au prestataire que le certificat était essentiel et qu'il ne pourrait pas retravailler à défaut d'en fournir un.

[19] La conclusion voulant que le prestataire avait choisi de quitter son emploi ne découle pas rationnellement d'une preuve montrant qu'il n'avait pas fourni d'autorisation médicale.

Ma décision

[20] La question que la division générale devait trancher était la suivante : [traduction] « Le prestataire avait-il le choix de rester ou de partir? » Si le prestataire est parti alors qu'il aurait pu rester, alors il a quitté volontairement son emploi¹. La Commission devait démontrer qu'il était plus probable qu'improbable (il y avait plus de chances) que le prestataire avait eu ce choix.

[21] La Commission ne s'est pas acquittée de ce fardeau de preuve, comme elle l'admet maintenant. Je suis d'accord avec la Commission pour dire qu'il n'y avait aucune bonne raison de préférer l'ensemble de la preuve de l'employeur à celle du prestataire. La preuve du prestataire était plausible et cohérente.

[22] Je n'accepte pas que le prestataire ait quitté volontairement son emploi. J'admets qu'il n'est pas retourné au travail parce que l'employeur lui avait dit qu'il n'y avait pas de travail. Je n'ai aucune raison d'accepter le seul et bref refus de l'employeur noté par la Commission, plutôt que le témoignage direct du prestataire.

[23] J'admets aussi que l'employeur a probablement demandé au prestataire une autorisation médicale. L'employeur est une agence de placement temporaire, et il est bien probable qu'elle ait voulu consigner une telle autorisation à son dossier, peu importe si du travail était offert ou non. Vu les circonstances entourant l'absence du prestataire pour des raisons médicales, il est plausible que l'employeur ait demandé son autorisation médicale, et il a fourni un compte rendu détaillé et plausible de la façon dont le prestataire avait répondu à sa demande.

[24] Toutefois, rien ne prouve que l'employeur avait dit au prestataire qu'il ne pourrait pas reprendre le travail à moins de fournir un certificat médical. De plus, aucune preuve ne laisse croire que le prestataire n'était pas disposé à fournir le type d'autorisation médicale que l'employeur a dit avoir demandé. L'employeur a affirmé que le prestataire

¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

avait fourni quelque chose en réponse à sa demande, mais que ce n'était pas ce qu'il lui avait demandé.

[25] Le prestataire n'a pas fait le choix de quitter son emploi en omettant de fournir une autorisation médicale. L'employeur a peut-être supposé que le prestataire ne reviendrait pas parce qu'il avait des problèmes de santé. Cependant, le prestataire n'a jamais dit cela.

[26] L'employeur a dit au prestataire qu'il n'avait pas de travail pour lui. Le prestataire a accepté ce que l'employeur lui avait dit. Un retour au travail n'était pas un choix dont le prestataire disposait.

Conclusion

[27] L'appel est accueilli. J'ai trouvé des erreurs de droit et de fait dans la décision de la division générale. J'ai corrigé ces erreurs et j'ai substitué ma décision à celle de la division générale. Je conclus que le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel