



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

## **Décision**

**Partie appelante :** Nancy Dion

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (679694) datée du 7 août 2024 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Jacques Bouchard

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 1 octobre 2024

**Personnes présentes à l'audience :** Nancy Dion

**Date de la décision :** Le 2 octobre 2024

**Numéro de dossier :** GE-24-3055

## Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante a démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait une raison acceptable selon la loi pour le faire) quand elle l'a fait. L'appelante était fondée à quitter son emploi parce que le départ était la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, l'appelante n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] L'appelante a quitté son emploi le 5 février 2024 comme adjointe juridique et a demandé des prestations d'assurance-emploi, prenant effet le 19 mai 2024. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de l'appelante pour quitter son emploi. Elle a conclu que cette dernière a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] L'appelante a travaillé pour la firme Gestion Belsé II depuis 2017. Elle occupait différentes fonctions, dont la réception et la facturation, depuis l'automne 2023. Une avocate a reproché à l'appelante d'avoir procrastiné dans la facturation et suggéré à ses collègues de lui enlever cette tâche. L'appelante a été blessée par les remarques et souhaitait des excuses pour des reproches non fondés. Elle indique que la facturation était complétée et que les délais étaient respectés contrairement aux appréhensions d'un des associés.

[5] Considérant la colère de l'appelante et la charge émotive générée par la situation, la responsable des ressources humaines, Me Rouillard, a demandé à l'appelante de prendre congé le 2 février et revenir le 6 février 2024, refusant d'initier une rencontre entre les parties pour régler le différend.

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

[7] La Commission affirme qu'au lieu de quitter son emploi quand elle l'a fait, l'appelante aurait pu retourner au travail le 6 février 2024, poursuivre ses démarches d'emploi entamées et remettre sa démission au moment où elle aurait eu l'assurance raisonnable d'un nouvel emploi. Une autre solution aurait été que l'appelante demande un transfert à Joliette ou Montréal où se présenter à son rendez-vous médical pour obtenir un certificat de maladie.

[8] L'appelante n'est pas d'accord et affirme que l'employeur l'a incité à partir et qu'elle avait l'assurance raisonnable d'un nouvel emploi. L'appelante exprime en audience qu'elle souhaitait retourner au travail le dimanche 2 février, mais que l'employeur lui aurait demandé quels étaient ses intérêts de revenir au travail et a refusé son retour précipité.

[9] Déçue par l'attitude de l'employeur, l'appelante a indiqué qu'elle pourrait prendre un congé de maladie et discuter à son retour. L'employeur, Me Rouillard, aurait signifié à l'appelante au téléphone, qu'elle doit revenir le mardi 4 février ou pas du tout.

[10] L'appelante avait déjà pris rendez-vous avec son médecin et avait aussi postulé un nouvel emploi. Elle précise en audience qu'elle avait l'assurance d'un nouvel emploi grâce à des contacts.

[11] L'appelante souhaite que son inadmissibilité soit annulée parce que son départ était justifié au sens de la Loi.

## **Question en litige**

[12] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

[13] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire de l'appelante. 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**

[14] J'accepte le fait que l'appelante a quitté volontairement son emploi. L'appelante reconnaît qu'elle a quitté son emploi le 5 février 2024. Je n'ai aucune preuve du contraire.

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

[15] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi quand elle l'a fait.

[16] La loi prévoit qu'une partie prestataire 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.

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

[18] L'appelante est responsable de prouver que son départ était fondé. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable<sup>3</sup>.

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

---

<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*.

[20] Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent à l'appelante, celle-ci devra 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**

[21] L'appelante affirme que deux des circonstances énoncées dans la loi s'appliquent à son cas. Plus précisément, l'appelante exprime que l'employeur l'incitait à partir et qu'elle avait une assurance raisonnable d'un nouvel emploi. D'ailleurs elle indique, en audience, qu'elle avait reçu une offre formelle la semaine où elle a quitté.

[22] L'appelante exprime qu'elle souhaitait une discussion avec l'associé afin d'obtenir des excuses. Elle dit avoir été traitée injustement et avoir été profondément blessée. L'employeur a refusé d'organiser une rencontre et a plutôt accordé un congé de quelques jours à l'appelante pour qu'elle reprenne ses esprits.

[23] L'appelante a tenté de revenir au travail plutôt, soit le dimanche 2 février, sa demande a été refusée. L'appelante explique en audience qu'elle avait annoncé sur les réseaux sociaux qu'elle était disponible pour travailler et qu'elle offrait ses services. L'appelante précise que cela a incommodé son employeur et explique en partie son refus à ce qu'elle retourne au travail plutôt.

[24] Face au refus de l'employeur pour qu'elle revienne au travail, face au refus de régler le différend avec l'associé et face à l'attitude intransigeante de la responsable des ressources humaines, l'appelante a suggéré qu'elle prenne la semaine en maladie. L'appelante avait déjà un rendez-vous avec son médecin traitant. Me Rouillard lui aurait alors signifié, tu reviens le 6 février ou pas du tout (GD4-5), a-t-elle indiqué en audience.

[25] J'estime que les propos de l'appelante sont crédibles. Les faits au dossier démontrent en effet que l'appelante a réintégré rapidement le marché du travail, à la suite de son départ. Je considère de plus que l'appelante a tenté de régler le différend avec le collègue de travail, mais que rien n'a été initié par l'employeur en ce sens. Au contraire,

---

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

plutôt que favoriser la réconciliation, l'employeur a préféré obliger l'appelante à prendre congé.

[26] L'appelante a aussi reçu un ultimatum de l'employeur, tu reviens le 6 février ou pas du tout. Elle explique en audience qu'il est probable que l'employeur était fâché par le fait que l'appelante ait signifié sur les réseaux sociaux qu'elle était disponible pour un nouvel emploi. Il est plus probable qu'improbable que l'employeur a refusé tout compromis de la part de l'appelante, y compris la possibilité qu'elle prenne une semaine de congé en maladie.

[27] J'estime que l'appelante a fait tous les efforts raisonnables pour résoudre le conflit qu'elle avait avec le collègue en question, mais que l'employeur n'a offert aucune ouverture. Au contraire, la fermeture à toute tentative de l'appelante pour régler le différend s'apparente davantage à une incitation de l'employeur, pour que l'appelante quitte ses fonctions. La question posée par Me Rouillard à l'appelante, qu'elles sont tes intérêts à revenir au travail, témoigne d'une certaine hostilité ou d'une prédisposition négative de l'employeur.

[28] Considérant l'absence de collaboration de l'employeur dans le règlement du différend, considérant l'assurance raisonnable de l'appelante d'obtenir un poste dans un délai très court, j'estime que l'appelante a agi comme toute personne raisonnable l'aurait fait dans sa situation et qu'elle a tenté toutes les solutions raisonnables qui s'offraient à elle avant de quitter. J'estime ainsi qu'elle était fondée de quitter le 6 février 2024.

L'appelante n'avait pas d'autre solution raisonnable

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

[30] L'appelante affirme que c'était le cas parce que l'employeur refusait toute mesure pour réconcilier les parties.

[31] La Commission n'est pas d'accord et affirme que l'appelante aurait pu obtenir un certificat médical, demander un transfert ou poursuivre ses démarches d'emploi avant de quitter.

[32] Je conclus, comme énuméré plus haut, que l'appelante a épuisé toutes les possibilités de réconciliation, que toutes les solutions proposées ont été ignorées ou refusées par l'employeur. J'estime que l'attitude de l'employeur s'apparentait davantage à une incitation pour que l'appelante postule ailleurs. Il faut garder à l'esprit que l'appelante travaillait pour la firme Gestion Belsé depuis 2017. Il est normal qu'elle ait souhaité plus de considérations.

[33] Compte tenu des circonstances qui existaient quand l'appelante a quitté son emploi, l'appelante n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi, pour les raisons mentionnées précédemment.

[34] Par conséquent, l'appelante était fondée à quitter son emploi.

## **Conclusion**

[35] Je conclus que l'appelante n'est pas exclue du bénéfice des prestations.

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

Jacques Bouchard

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