



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GS, 2025 TSS 73*

## Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

# Décision

**Partie appelante :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante ou représentant :** Julie Duggan  
**Partie intimée :** G. S.

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
13 novembre 2024  
(GE-24-3039)

---

**Membre du Tribunal :** Stephen Bergen  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 27 janvier 2025  
**Personnes présentes à l'audience :** Représentante de l'appelante  
Intimé  
**Date de la décision :** ~~Le 31 janvier 2025~~  
**DATE DU CORRIGENDUM :** Le 5 février 2025  
**Numéro de dossier :** AD-24-811

## Décision

[1] ~~Je rejette~~ **[J'accueille]** l'appel.

[2] La division générale a commis des erreurs de compétence, alors j'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre.

[3] Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

## Aperçu

[4] L'appelante est la Commission de l'assurance-emploi du Canada, que j'appellerai la « Commission ». G. S. est l'intimé. Je l'appellerai le « prestataire » parce que la présente demande porte sur sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire a quitté son emploi le 14 novembre 2024. Il a vu que son employeur permettait à son collègue de sortir son camion-grue habituel pour effectuer des livraisons alors qu'aucune autre livraison n'était prévue. Il a conclu que son employeur n'avait pas assez de travail pour deux chauffeurs de camions-grues et qu'il favorisait son collègue en lui donnant les heures disponibles.

[6] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi, mais la Commission a décidé qu'elle ne pouvait pas lui en verser. Elle a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle n'a pas voulu modifier sa décision lorsque le prestataire lui a demandé de la réviser.

[7] Le prestataire a fait appel à la division générale, et celle-ci a accueilli son appel le 2 mai 2024. La division générale a décidé que le prestataire n'était pas exclu du bénéfice des prestations parce qu'il n'avait pas quitté volontairement son emploi. Cette conclusion signifiait que la division générale n'avait pas à décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

[8] La Commission a fait appel à la division d'appel. Le 27 août 2024, la division d'appel a décidé que la division générale avait commis des erreurs de droit et de fait.

Elle a décidé de substituer sa décision à celle de la division générale et a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Par conséquent, la division d'appel devait aussi examiner si le prestataire avait démontré qu'il était fondé à quitter son emploi, car il ne serait pas exclu s'il était fondé à le faire.

[9] La division d'appel a décidé qu'elle ne pouvait pas examiner si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi parce que le dossier n'était pas complet en ce qui concerne cette question. La division générale n'avait pas examiné la question de savoir si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi et elle n'avait pas cherché à obtenir la preuve du prestataire sur les solutions raisonnables qui s'offraient à lui. La division d'appel a décidé de renvoyer l'affaire à la division générale pour qu'elle vérifie si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi.

[10] La division générale a révisé sa décision et a rendu une nouvelle décision le 13 novembre 2024. Au lieu de décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi, la division générale a décidé une fois de plus que le prestataire n'avait pas quitté volontairement son emploi.

[11] La Commission a fait appel à la division d'appel, soutenant que la division générale avait commis des erreurs de compétence.

[12] Je conviens que la division générale a commis des erreurs de compétence et j'ai rendu la décision qu'elle aurait dû rendre. J'annule sa décision selon laquelle le prestataire a ~~quitté volontairement~~ **[n'a pas quitté volontairement]** son emploi. La décision de la division d'appel sur cette question est maintenue. Je juge également que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

## Questions en litige

[13] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de compétence lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'avait pas quitté volontairement son emploi?

- b) La division générale a-t-elle commis une erreur de compétence en refusant de décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi?
- c) Dans l'affirmative, comment l'erreur devrait-elle être corrigée?

## Analyse

[14] La division d'appel peut seulement examiner les erreurs qui correspondent à l'un des moyens d'appel suivants :

- a) Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher, ou elle a décidé d'une question sans avoir le pouvoir de le faire (erreur de compétence).
- c) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.
- d) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>1</sup>.

[15] La Commission a seulement soutenu que la division générale avait commis des erreurs de compétence.

## Erreur de compétence

[16] La division générale a commis des erreurs de compétence.

[17] Premièrement, elle a examiné si le prestataire avait quitté volontairement son emploi, alors qu'elle n'avait pas le pouvoir de le faire. La division générale est subordonnée à la division d'appel. La division d'appel avait finalement décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Cette question ne pouvait donc pas faire l'objet d'un appel, conformément au principe de la chose jugée. Le prestataire n'était pas libre de contester la décision de la division d'appel selon laquelle il avait

---

<sup>111</sup> Il s'agit d'une version en langage clair des trois moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

quitté volontairement son emploi, sauf par un contrôle judiciaire à la Cour d'appel fédérale.

[18] Deuxièmement, la division générale n'a pas examiné si le prestataire était fondé à quitter son emploi. C'était l'une des questions en litige dans la décision de révision de la Commission qui était portée en appel. Lorsque la division d'appel a renvoyé l'affaire à la division générale, elle lui avait expressément demandé d'examiner cette question. Comme la division générale n'a pas examiné si le prestataire était fondé à quitter son emploi, elle a refusé d'exercer sa compétence.

## **Réparation**

[19] J'ai le pouvoir d'annuler une décision de la division générale, et j'exerce ce pouvoir pour annuler la décision de la division générale selon laquelle le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi.

[20] Je dois aussi examiner ce qu'il faut faire au sujet du défaut de la division générale d'exercer sa compétence pour décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi. J'ai le pouvoir de renvoyer l'affaire à la division générale pour qu'elle puisse décider de la question qu'elle n'a pas tranchée.

[21] J'ai également le pouvoir de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre<sup>2</sup>. Toutefois, je peux seulement le faire si le dossier est complet.

[22] La Commission laisse entendre que la deuxième membre de la division générale a expliqué le critère relatif à la justification et qu'elle a évalué la situation du prestataire, ce qui aurait pu être pertinent pour décider si son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle m'incite à rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[23] Le prestataire reconnaît que la deuxième membre de la division générale avait été rigoureuse. Il a déclaré qu'il n'aurait plus rien à dire à la division générale sur les

---

<sup>2</sup> Voir les articles 59(1) et 64 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

circonstances entourant la cessation de son emploi. Il convient que je dois rendre la décision.

[24] Je remarque également que la dernière décision de la division d'appel a avisé le prestataire du type de preuve qui pourrait être requis lorsqu'elle a renvoyé l'affaire à la plus récente formation de la division générale. Elle a déclaré que le prestataire [traduction] « aurait l'occasion de présenter des éléments de preuve et des arguments au sujet des circonstances entourant sa démission ». Elle a ajouté qu'il pourrait [traduction] « expliquer pourquoi ces circonstances signifiaient que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas ».

[25] À l'audience qui a suivi la décision de la division d'appel, la membre de la division générale a interrogé le prestataire au sujet des circonstances entourant son départ. La membre a déclaré qu'elle posait la question parce qu'elle allait aussi devoir se demander si le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas<sup>3</sup>.

[26] Le prestataire a eu une chance équitable de présenter des éléments de preuve sur les circonstances qui auraient pu être pertinentes pour décider s'il avait d'autres solutions raisonnables qui s'offraient à lui lorsqu'il a quitté son emploi.

[27] J'accepte les recommandations des parties. Je vais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

## **Ma décision**

[28] Je dois décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

[29] Une partie prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi si elle était fondée à le faire. Pour établir l'existence d'une « justification », la partie prestataire doit démontrer que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Écouter l'enregistrement audio de la décision de la division générale à 43 min.

<sup>4</sup> Voir les articles 29(c) et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## Circonstances possiblement pertinentes

[30] La *Loi sur l'assurance-emploi* énumère un certain nombre de circonstances. La liste n'est pas censée comprendre toutes les circonstances qui pourraient être pertinentes, mais les circonstances de la liste doivent au moins être prises en considération lorsqu'elles sont suggérées par les faits. Ces circonstances entrent en ligne de compte dans l'évaluation des solutions raisonnables qui s'offrent à la partie prestataire, mais elles n'établissent pas en elles-mêmes qu'elle est fondée à quitter son emploi.

### – Conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité

[31] L'une des circonstances évoquées par le prestataire était [traduction] « des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité<sup>5</sup> ». Le prestataire s'est plaint qu'il devait conduire des camions qui n'étaient pas en bon état de marche.

[32] Le dernier jour d'emploi du prestataire, il a découvert qu'un employé subalterne amenait le camion-grue plus gros à un travail, même s'il avait besoin de réparations. Il s'agissait du camion habituel du prestataire, et il était contrarié que le travail ne lui ait pas été donné<sup>6</sup>. L'employeur a dit qu'il avait dit au prestataire qu'il pouvait prendre le petit camion-grue et qu'il y avait beaucoup de travail, mais le prestataire a contesté cette information<sup>7</sup>. Il a dit à la division générale que le petit camion-grue avait besoin de grosses réparations. Selon le prestataire, l'employeur l'a renvoyé chez lui parce qu'il n'y avait pas d'autres projets prévus pour cette journée-là<sup>8</sup>.

[33] Le prestataire a décrit l'un des camions-grues de l'employeur comme tirant fort vers la droite. Il a dit qu'il était resté pris et qu'il avait fallu le tirer. Il a dit qu'il avait aussi une fuite hydraulique importante, qui avait à voir avec la fixation de la grue et non avec

---

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

<sup>6</sup> Voir la page GD3-29 du dossier d'appel.

<sup>7</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 40 min 10 s.

<sup>8</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 17 min 30 s.

le camion lui-même<sup>9</sup>. Le prestataire avait l'intention de réparer la fuite avant de prendre le camion le dernier jour de son travail<sup>10</sup>.

[34] Je n'admets pas que la préoccupation du prestataire pour sa santé ou sa sécurité faisait partie de la raison pour laquelle il a quitté son emploi ou qu'il a dû quitter son emploi immédiatement pour protéger sa santé ou sa sécurité. Il n'a mentionné aucune préoccupation concernant la sécurité au travail dans ses discussions avec la Commission. Sa principale préoccupation était que l'autre conducteur de grue utilisait son camion, et qu'il se retrouvait sans travail. Il n'a pas laissé entendre qu'il avait des réserves à l'idée d'utiliser lui-même le camion-grue. Il avait prévu réparer la fuite hydraulique sur la fixation de la grue et utiliser son camion pour une livraison.

[35] Les préoccupations du prestataire quant à la sécurité de ses conditions de travail n'ont pas eu d'incidence sur les solutions raisonnables qui s'offraient à lui lorsqu'il a quitté son emploi.

#### – **Pratiques d'un employeur contraires à la loi**

[36] Le prestataire a dit que le mauvais fonctionnement de la grue ou l'utilisation d'une grue défectueuse pourrait être dangereux. Il s'est interrogé sur la façon dont son employeur s'y était pris pour que son collègue utilise le gros camion-grue avec les [traduction] « cartes » d'un autre conducteur à la retraite. Il a dit que son collègue, un [traduction] « conducteur-stagiaire », a pris le gros camion-grue alors qu'il avait besoin de réparations et qu'il aurait pu tuer quelqu'un<sup>11</sup>. Il se souvenait aussi d'autres incidents de sécurité qui n'avaient jamais été [traduction] « consignés » ou signalés. Lors d'un incident, une grue est apparemment devenue comme [traduction] « possédée », et il y a eu un autre incident où il a failli être aveuglé lorsqu'il s'est fait pulvériser de l'huile dans l'œil<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> Voir les pages GD3-26, GD3-27, GD6-1 et GD6-2 du dossier d'appel.

<sup>10</sup> Voir la page GD3-42 du dossier d'appel.

<sup>11</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 16 min 37 s.

<sup>12</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 49 min 3 s.

[37] Il a laissé entendre que l'employeur agissait illégalement ou du moins de façon contraire à l'éthique<sup>13</sup>. Cependant, il n'a pas précisé de loi particulière qui avait été violée. Il n'y a aucune preuve qui me permettrait de conclure qu'il était plus probable qu'improbable qu'une action ou une inaction de l'employeur contrevenait à la loi.

[38] De plus, quelle que soit l'objection du prestataire aux pratiques de l'employeur, il était toujours prêt à travailler pour l'employeur jusqu'aux événements du 14 novembre. L'employeur n'a pas quitté son emploi avant de laisser le collègue du prestataire conduire le camion habituel du prestataire et faire les livraisons que le prestataire croyait devoir faire.

[39] La légalité ou l'illégalité des pratiques de l'employeur n'était pas une circonstance qui a eu une incidence sur la décision du prestataire de quitter son emploi ni sur les solutions raisonnables qui s'offraient à lui lorsqu'il l'a fait.

– **Modification importante des modalités relatives aux salaires ou traitements**

[40] Le prestataire avait formé un collègue à conduire un camion-grue juste avant de partir en vacances, mais il a maintenu qu'il était toujours le principal conducteur de grue.

[41] À la demande de son employeur, il est revenu plus tôt de vacances pour faire des livraisons le 13 novembre 2023. Il croyait qu'il aurait aussi dû être autorisé à utiliser son camion habituel pour effectuer les livraisons le 14 novembre 2023, mais c'est son collègue qui a pris le camion. Le prestataire a dit qu'il n'y avait aucune autre livraison prévue pour un autre camion ce jour-là ni aucune livraison pour un camion pour le reste de la semaine.

[42] Le prestataire croit que son employeur voulait le remplacer par son collègue. Il a témoigné que son collègue était payé à un taux horaire inférieur au sien et que l'employeur lui avait garanti qu'il travaillerait 40 heures par semaine pendant 5 ans<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 20 min.

<sup>14</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 21 min 45 s et à 28 min 55 s.

[43] Toutefois, le prestataire n'a pas prouvé que son employeur avait l'intention de réduire de façon importante les quarts de travail qui lui étaient offerts. Il a admis qu'il y avait eu d'autres semaines où il y avait peu ou pas de livraisons à faire. Il était fâché que son employeur ait donné à son collègue la livraison du 14 novembre et qu'il se soit retrouvé sans livraison. Toutefois, il n'a pas démontré que cela faisait partie d'une tendance ni que cela se produisait régulièrement ou de façon routinière.

[44] La preuve n'établit pas que l'employeur a modifié de façon importante les modalités du salaire du prestataire. Celui-ci soupçonnait seulement que l'employeur avait l'intention de le remplacer en donnant de plus en plus de livraisons à son collègue. Je ne doute pas que ses soupçons étaient au moins une partie de la raison pour laquelle il a réagi comme il l'a fait lorsqu'il a su que son collègue avait pris en charge la livraison du 14 novembre avec le camion-grue que le prestataire conduisait habituellement. Toutefois, le prestataire a quitté son emploi avant de pouvoir prouver que l'employeur avait modifié leur relation d'une façon qui avait eu une incidence importante sur son salaire.

[45] Il ne s'agissait pas d'une circonstance qui nuisait aux autres solutions raisonnables qui s'offraient à lui lorsqu'il a quitté son emploi.

### **Refus de payer les heures supplémentaires**

[46] Rien ne démontre que le prestataire a démissionné parce qu'il n'a pas été payé pour ses heures supplémentaires. Le prestataire revenait tout juste de vacances lorsqu'il a quitté son emploi. Il s'est plaint qu'il n'avait pas été payé pour ses vacances ou toutes ses heures de travail, mais il n'y avait aucune preuve devant la division générale que, avant de partir, il croyait que son employeur n'avait pas l'intention de lui payer ce qui lui était dû.

[47] Il ne s'agissait pas d'une circonstance qui nuisait aux solutions raisonnables qui s'offraient à lui lorsqu'il a quitté son emploi.

## **Pression induite de la part de l'employeur sur le prestataire pour qu'il quitte son emploi**

[48] La seule circonstance ou le seul événement qui pourrait être considéré comme une « pression de quitter son emploi » est l'attribution de livraisons à son collègue de travail, qui aurait autrement été faites par le prestataire.

[49] Je comprends que le prestataire a géré toutes les livraisons de l'employeur seul pendant deux ans. Il est possible que l'employeur avait seulement assez de travail pour un seul conducteur de camion-grue. Si le prestataire avait subi une réduction persistante des livraisons lui étant assignées et qu'il avait constaté que l'employeur assignait de plus en plus de livraisons à son collègue subalterne, alors je conviens que le prestataire serait justifié d'avoir l'impression que l'employeur faisait pression sur lui pour qu'il parte.

[50] Toutefois, comme je l'ai mentionné plus tôt, le prestataire a quitté son emploi en réponse à un seul incident au cours duquel son camion et ses livraisons ont été assignés à son collègue. Même si cela s'est produit pendant une semaine où il y avait peu d'autre travail, rien ne prouve que l'employeur continuerait de donner les livraisons au collègue comme il l'avait fait le 14 novembre, ou que cela se produirait plus fréquemment. Le prestataire pouvait seulement supposer que l'employeur avait assigné les livraisons du 14 novembre à son collègue dans le cadre d'une stratégie visant à faire pression sur le prestataire pour qu'il quitte son emploi.

[51] Il ne s'agissait pas d'une circonstance qui nuisait aux solutions raisonnables qui s'offraient à lui lorsqu'il a quitté son emploi.

### **– Discrimination**

[52] Le prestataire a parlé de la façon dont l'employeur a fait preuve de discrimination à son égard. Il n'a pas donné de détails, mais la « discrimination » à laquelle il fait référence semble être une discrimination en faveur de son collègue. Il croit que l'employeur a préféré assigner une ou des livraisons à son collègue de travail plutôt qu'à lui.

[53] J'évaluerais la « discrimination » indépendamment des autres circonstances seulement s'il y avait des éléments de preuve montrant que l'employeur a fait preuve de discrimination à l'égard du prestataire en raison d'un motif de distinction illicite prévu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>15</sup>. Rien ne prouve que l'employeur a fait preuve de discrimination à l'égard du prestataire en raison de l'un des motifs de distinction illicite.

[54] La « discrimination » n'était pas une circonstance qui affectait les solutions raisonnables qui s'offraient au prestataire au moment où il a quitté son emploi.

### **Solutions raisonnables**

[55] Le prestataire affirme qu'il a déménagé dans une petite localité pour accepter son emploi chez l'employeur en septembre 2021 parce que son employeur cherchait désespérément un conducteur de camion-grue qualifié<sup>16</sup>. Il a été le seul conducteur de grue de l'employeur pendant deux ans<sup>17</sup>.

[56] Le 13 novembre 2023, l'employeur était encore mal pris. Il lui a demandé de venir le dernier jour de ses vacances pour faire des livraisons parce que personne d'autre ne pouvait le faire. Le prestataire a accepté, mais le système hydraulique de la grue est tombé en panne lors de sa première livraison et il a dû faire une réparation temporaire. Pour cette raison, il n'a pas été en mesure de terminer la deuxième livraison pour la journée. Il devait travailler le 14 novembre, alors il est arrivé avec ses outils pour terminer la réparation et ses livraisons. Il semblerait que le prestataire était un employé loyal et dévoué.

[57] Le prestataire a dit qu'il se sentait méprisé, utilisé et indésirable<sup>18</sup>. Lorsqu'il est rentré au travail, il a constaté que son collègue (qu'il avait formé) s'est fait donner son camion et qu'il prenait les seules livraisons prévues pour cette journée-là, ou pour toute la semaine.

---

<sup>15</sup> Les motifs sont énoncés à l'article 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

<sup>16</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 46 min 50 s.

<sup>17</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 18 min 30 s.

<sup>18</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 28 min 50 s et à 33 min 5 s.

[58] Le sentiment de trahison du prestataire est la seule circonstance pertinente pour décider si son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Il semble croire qu'il s'est démené pour son employeur, mais que celui-ci n'a pas été loyal envers lui en retour. Les autres circonstances dont j'ai parlé plus tôt n'ont aucune importance pour décider si le départ du prestataire était la seule solution raisonnable dans son cas.

[59] Je ne peux pas conclure que le prestataire était fondé à quitter son emploi parce qu'il ne se sentait pas apprécié. Le prestataire n'avait pas à quitter son emploi quand il l'a fait. Au moment de son départ, d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui.

[60] D'une part, il aurait été raisonnable que le prestataire attende et qu'il voie ce qui se passe. Il ne savait pas avec certitude qu'au fil du temps, il verrait une diminution importante des livraisons qui lui étaient assignées. Même s'il ne se sentait peut-être pas apprécié, il n'était pas prudent pour lui d'abandonner le travail qu'il avait sans autres perspectives. Le prestataire vivait dans une petite communauté relativement isolée, où il a dit qu'il n'y avait pas beaucoup de travail<sup>19</sup>.

[61] Le prestataire a dit qu'il avait demandé à l'employeur ses [traduction] « papiers d'assurance-emploi » parce qu'il avait besoin de soutien (s'il n'allait pas avoir de livraisons), mais il a admis avoir eu peu de livraisons au cours des semaines précédentes<sup>20</sup>. Il n'a pas dit ce qui était différent cette fois-ci et qui l'obligeait à partir de façon si urgente.

[62] Si le prestataire croyait que l'employeur ne pouvait pas lui donner assez de livraisons parce qu'il les donnait à son collègue, il aurait pu lui parler de ses préoccupations avant de partir. L'employeur aurait peut-être pu ajuster sa charge de travail ou lui assigner des tâches supplémentaires, ou en assigner à son collègue, pour les tenir occupés.

[63] Si de telles discussions avec l'employeur avaient seulement servi à confirmer que l'employeur l'avait intentionnellement mis de côté en assignant les livraisons à son

---

<sup>19</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 22 min 30 s.

<sup>20</sup> Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 37 min.

collègue, ou si le prestataire avait découvert que l'employeur n'était pas prêt ou disposé à apporter des changements utiles, alors le prestataire aurait quand même pu faire des démarches pour trouver un autre emploi avant de partir.

[64] Le prestataire n'a pas discuté avec l'employeur de ses préoccupations au sujet de la répartition des livraisons et il n'a pas fait de démarches pour trouver un autre emploi avant de partir. La Cour d'appel fédérale a déclaré qu'une partie prestataire a l'obligation d'essayer de régler les problèmes en milieu de travail avec son employeur ou de chercher un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi<sup>21</sup>.

[65] Je conclus que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas, ce qui signifie qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi.

## Conclusion

[66] ~~Je rejette~~ **[J'accueille]** l'appel.

[67] La division générale a commis des erreurs de compétence que j'ai corrigées. J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre et j'ai décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel

---

<sup>21</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.