



Citation : *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 558

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

## Décision

**Partie appelante :** A. L.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (426315) datée du 2 juillet 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Manon Sauvé

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 25 août 2021

**Personne présente à l'audience :** L'appelante

**Date de la décision :** 14 septembre 2021

**Numéro de dossier :** GE-21-1262

## Décision

[1] L'appel est rejeté. La prestataire n'a pas démontré qu'elle était justifiée de quitter son emploi. En fait, elle n'a pas démontré que compte tenu de toutes les circonstances, il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[2] Depuis le 11 mars 2021, la prestataire travaille dans un café. Le 23 mars 2021, elle remet sa démission pour aller travailler dans une garderie. Elle quitte son emploi le 26 mars 2021, mais elle ne commence pas son nouvel emploi. Elle a été informée que les risques de transmission de la COVID-19 étaient possibles, malgré les mesures prises dans la garderie.

[3] La Commission a refusé de verser des prestations d'assurance-emploi à la prestataire, parce qu'elle a quitté son emploi sans justification. En fait, il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable : elle aurait dû s'informer avant de quitter son emploi au café. De plus, elle n'a pas demandé à son ancien employeur de la reprendre,

[4] La prestataire n'est pas d'accord. Elle a le droit de recevoir des prestations. On ne l'a pas avisé qu'il y avait des risques de contagion du COVID-19, lors de la première entrevue pour le poste en garderie.

## Question en litige

[5] La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?

[6] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire de la prestataire. Je dois ensuite décider si elle était justifiée de quitter son emploi.

## Analyse

### **Les parties sont d'accord sur le fait que la prestataire a quitté volontairement son emploi**

[7] J'accepte le fait que la prestataire a quitté volontairement son emploi. Le/La prestataire reconnaît qu'elle a quitté son emploi le 26 mars. Je n'ai aucune preuve du contraire.

### **Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que la prestataire était justifiée de quitter volontairement son emploi**

[8] 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.

[9] La loi dit qu'une personne est justifiée de quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances<sup>2</sup> dans son cas.

[10] La prestataire est responsable de prouver que son départ était justifié. 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> dans son cas.

[11] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand la prestataire 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*.

[12] Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent à la prestataire, 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 la prestataire a quitté son emploi**

[13] Je retiens que la prestataire travaillait dans un café. Elle a présenté sa candidature pour un poste en garderie. Elle a toujours voulu travailler dans ce domaine. Cela devait l'aider pour sa carrière.

[14] Le 22 mars 2021, elle passe une entrevue. Selon la prestataire, la question des mesures de sécurité concernant la pandémie n'a pas vraiment été abordée.

[15] Le 23 mars 2021, elle remet sa lettre de démission au café. Elle quitte son emploi le 26 mars et doit commencer son nouvel emploi le lundi suivant. Entre-temps, elle s'informe sur le web pour savoir quoi faire avec les enfants et les risques liés à la COVID-19. Elle a un surpoids et elle est asthmatique. Elle ne veut pas prendre de risque et être malade.

[16] Elle soutient qu'elle n'a pas été informée pendant l'entrevue des risques de transmission. Elle a refusé le poste. En fait, le lundi matin, elle s'est rendue à la garderie, mais elle n'est pas allée travailler. Elle a craint pour sa santé.

[17] Par ailleurs, elle n'a pas communiqué avec son ancien employeur, parce qu'elle avait un malaise. Elle n'est donc pas retournée travailler au Café.

[18] Selon la Commission, la prestataire n'avait pas l'assurance raisonnable d'un autre emploi et elle n'était pas justifiée de quitter volontairement son emploi. En quittant son emploi, elle s'est mise en situation de chômage. Elle aurait dû s'informer avant d'accepter le poste à la garderie.

---

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

[19] Pour sa part, la prestataire soutient qu'elle était justifiée de quitter volontairement son emploi, parce qu'elle avait l'assurance d'un autre emploi. Elle était très motivée pour travailler dans un milieu avec les enfants.

[20] Cependant, elle s'est informée après l'entrevue auprès de l'employeur, il lui a expliqué qu'il y avait un risque. En raison de ses problèmes de santé, elle a décidé de ne pas se présenter au travail.

[21] Je constate que la prestataire soutient que lorsqu'elle a quitté son emploi, elle avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat. Il s'agit d'une circonstance prévue à la Loi<sup>6</sup>.

[22] Dans le cas d'un départ volontaire pour un autre emploi, il est difficile, voire impossible, de soutenir ou de conclure qu'une personne qui quitte volontairement son emploi pour en occuper un autre le fait nécessairement parce que son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas<sup>7</sup>. En fait, il s'agit d'un choix personnel et il n'y a pas l'intervention d'un tiers, comme dans le cas par exemple d'une situation à risque pour sa santé.

[23] Je suis d'avis que la prestataire n'avait pas l'assurance d'un emploi dans un avenir immédiat, lorsqu'elle a quitté son emploi le 26 mars 2021. Elle n'a pas commencé son nouvel emploi. En ne se présentant pas à son nouvel emploi, elle ne peut pas prétendre qu'elle avait l'assurance d'un autre emploi. Et ce n'est pas l'intervention d'un tiers qui a fait qu'elle n'a pas commencé à travailler. Elle a choisi de ne pas travailler à la garderie en raison d'un potentiel de problème pour sa santé.

[24] Maintenant, il reste à déterminer si les raisons invoquées par la prestataire permettent de justifier son départ volontaire.

---

<sup>6</sup> Alinéa 29 c) (vi) de la Loi sur l'assurance-emploi.

<sup>7</sup> (Marier 2013 CAF 39 ; Langlois 2008 CAF 18 ; Campeau 2006 CAF 376 ; Côté 2006 CAF 219

[25] Je suis d'avis que la prestataire ne peut pas invoquer ses problèmes de santé pour justifier son refus de commencer son nouvel emploi.

[26] La prestataire connaît son état de santé et elle connaissait la situation concernant la pandémie de la COVID-19. Elle s'est interrogée sur les risques de contagion seulement après son entrevue avec le propriétaire de la garderie. Elle devait savoir que d'être en contact avec des enfants comportait des risques. Au mois de mars 2021, les modes de transmission étaient connus. L'information était disponible facilement. Avant de quitter son emploi pour un poste dans une garderie, elle devait s'informer de la situation en sachant sa condition personnelle.

[27] De plus, lorsqu'elle aurait été informée des risques pour sa santé, elle aurait pu retourner travailler au café. Elle ne se sentait pas à l'aise de le faire. En fait, elle s'est mise elle-même en situation de chômage.

[28] Dans ce contexte, la prestataire n'a pas démontré qu'elle était justifiée de quitter son emploi au Café ni de refuser le poste à la garderie. Il est de la responsabilité de la prestataire de s'assurer qu'elle est en mesure d'occuper un emploi, lorsqu'elle décide de quitter son emploi pour un autre emploi.

[29] Ce n'est pas le fait d'un tiers qui a empêché la prestataire de commencer son emploi, mais le choix qu'elle a fait de ne pas prendre de risque pour sa santé dans un contexte de pandémie. Toutefois, elle se devait de faire les vérifications avant de quitter son emploi au Café, d'autant plus qu'elle connaît son état de santé qui est fragile en raison de son surpoids et de son asthme.

## **Conclusion**

[30] Je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations. Elle n'a pas démontré qu'elle était justifiée de quitter volontairement son emploi.

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

Manon Sauvé

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