



[TRADUCTION]

Citation : *JC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 589

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale – Section de l'assurance-emploi**

Décision

Partie prestataire : J. C.
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 (427584) datée du 9 juillet 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 12 août 2021
Personnes présentes à l'audience : Prestataire
Date de la décision : Le 17 août 2021
Numéro de dossier : GE-21-1259

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi pour le faire) lorsqu'il l'a fait. Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi, car il avait d'autres solutions raisonnables. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire a quitté son emploi au sein d'une société de communications le 14 mai 2021 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de son départ. Elle a conclu qu'il a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il a choisi de quitter son emploi) sans justification. Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] La Commission affirme qu'au lieu de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait, le prestataire aurait pu exprimer ses préoccupations à son employeur ou continuer de travailler jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il avait de nombreuses raisons de quitter son emploi après avoir été contraint de quitter la ville. Selon lui, toutes ces raisons devraient suffire à démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi. Il soutient également qu'aucune autre conclusion ne devrait être possible.

Question en litige

[7] Le prestataire est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider s'il était fondé à quitter son emploi.

Analyse

Les parties conviennent que le prestataire a quitté volontairement son emploi

[9] J'accepte que le prestataire ait quitté volontairement son emploi. Le prestataire reconnaît qu'il a quitté son emploi le 14 mai 2021. Je n'ai aucune preuve du contraire.

Les parties ne conviennent pas que le prestataire était fondé à quitter son emploi

[10] Les parties ne conviennent pas que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[11] La loi prévoit qu'une personne 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 que le départ était fondé.

[12] La loi explique ce que signifie « être fondé à ». Elle précise qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable à ce moment-là, compte tenu de toutes les circonstances².

[13] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable³.

[14] Pour trancher la question de savoir si le prestataire était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand le prestataire a

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

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.

quitté son emploi. La loi énonce des circonstances que je dois prendre en considération⁴.

[15] Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent au prestataire, celui-ci devra démontrer qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là⁵.

Les circonstances présentes quand le prestataire a quitté son emploi

[16] Le prestataire affirme que l'une des circonstances énoncées dans la loi s'applique à son cas. Plus précisément, il dit que devoir voyager pendant une pandémie constituait un danger pour sa santé et sa sécurité et celles de son épouse.

[17] Le prestataire a travaillé pour l'employeur par le passé. Il a déclaré que l'entreprise de l'employeur est une société de communications spécialisée dans le câblage, l'équipement et l'installation. Il a dit qu'il a rarement dû quitter la ville lorsqu'il a travaillé pour l'employeur pour la première fois. Toutefois, cette fois-ci, il devait voyager pendant plusieurs jours consécutifs en dehors de la région dans laquelle il vit, et se rendre plus loin que la ville voisine.

[18] Le prestataire a dit à la Commission qu'il ne voulait pas voyager sur la route en raison de la pandémie et des restrictions de déplacements. Il a aussi déclaré qu'il ne voulait pas le faire parce qu'il avait une épouse, des enfants et un chien à la maison, et qu'il ne pouvait pas quitter la maison pendant une semaine consécutive. Il a confirmé qu'il n'y avait pas de conditions spéciales liées à sa famille, comme une maladie ou des dispositions spéciales en matière de soins.

[19] Bien que le prestataire ait fait référence à l'état de santé de son épouse dans son avis d'appel, il a confirmé à l'audience qu'elle n'avait pas besoin de ses soins. Il a ajouté que son épouse et lui avaient été particulièrement prudents pendant la pandémie et qu'ils ne voulaient pas prendre de risques inutiles.

⁴ Voir l'article 29(c) de la *Loi*.

⁵ Voir l'article 29(c) de la *Loi*.

[20] Le prestataire n'a pas fait valoir qu'il avait un motif valable en raison de l'obligation de s'occuper d'une ou d'un membre de sa famille immédiate. Compte tenu de son témoignage, je ne crois pas que cet article de la loi s'applique. J'estime que le prestataire exprimait simplement qu'il ne voulait pas être loin de sa famille et de son chien.

[21] La Commission a demandé au prestataire si son employeur respectait les règles de sécurité. Le prestataire a confirmé que l'employeur avait respecté les restrictions de déplacements, mais a ajouté que les déplacements non essentiels n'étaient pas recommandés. À l'audience, le prestataire a parlé des recommandations provinciales contre les déplacements. Il estime que dans de telles circonstances, il est déraisonnable d'obliger une personne à continuer de travailler si son poste exige qu'elle quitte la ville.

[22] Je comprends que le prestataire n'a pas envie de quitter la ville, de séjourner dans des hôtels et de manger dans des restaurants pendant une pandémie. Je comprends aussi qu'il voulait réduire les risques pour sa famille et lui, surtout compte tenu de l'état de santé de son épouse. Cependant, il affirme que son employeur respectait les règles de sécurité. À part le fait de voyager et de s'absenter de chez lui, le prestataire n'a décelé aucune condition de travail dangereuse pour sa santé et sa sécurité.

[23] En dépit des préoccupations du prestataire sur sa santé et sa sécurité, je ne crois pas que les circonstances auxquelles il fait référence correspondent à celles décrites dans la loi. Le prestataire n'a pas mentionné que ses tâches et son milieu de travail étaient dangereux pour sa santé et sa sécurité. Il n'a pas non plus parlé d'un problème de santé particulier qui pourrait créer une source de préoccupation supplémentaire. Pour ces raisons, j'estime que ses conditions de travail ne constituaient pas un danger pour sa santé et sa sécurité.

Le prestataire avait d'autres solutions raisonnables

[24] Je dois maintenant examiner si le départ du prestataire était la seule solution raisonnable à ce moment-là.

[25] Le prestataire affirme que c'était le cas parce qu'il voulait réduire son exposition à la COVID-19, compte tenu de son âge et de l'état de santé de son épouse. Il a dit qu'il ne devrait pas être obligé de continuer à travailler si son poste exige qu'il voyage loin de chez lui. Il affirme que c'est particulièrement le cas lorsque le gouvernement déconseille fortement les déplacements.

[26] La Commission n'est pas d'accord et affirme que le prestataire aurait pu exprimer ses préoccupations à son employeur ou continuer de travailler jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi.

[27] Je conclus que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Le prestataire a dit à la Commission qu'il n'a pas exprimé ses préoccupations à son employeur en raison de la structure de l'entreprise. Je l'ai interrogé à ce sujet à l'audience. Le prestataire a dit que l'employeur a trois ou quatre personnes à son compte dans la région où il vit. Il a dit qu'il n'a pas eu l'occasion de lui faire savoir qu'il voulait uniquement travailler en ville. Le prestataire a expliqué que s'il voulait faire partie de l'équipe, il devait la suivre là où elle allait. Il a expliqué que l'employeur cherchait du travail en dehors de la ville parce qu'il n'y en avait pas assez dans la ville où vit le prestataire.

[28] Le prestataire a déclaré qu'il a vu sur le tableau d'affichage que de nombreux déplacements en dehors de la ville devaient bientôt avoir lieu. Il pouvait voir qu'il s'agirait d'une tendance. Une fois de plus, je comprends les préoccupations du prestataire. Toutefois, j'estime qu'il aurait pu discuter avec son employeur pour voir si celui-ci aurait pu lui offrir des mesures d'adaptation compte tenu des circonstances inhabituelles liées à la pandémie. En général, une partie prestataire qui quitte son emploi parce qu'elle craint des conditions de travail dangereuses devrait discuter avec

l'employeur pour voir si des mesures peuvent être prises pour réduire sa crainte⁶. Le prestataire n'a rien fait de cela.

[29] J'estime également que le prestataire aurait pu essayer de trouver un autre emploi avant de quitter le sien. Il a déclaré que c'était difficile à faire étant donné qu'il était à des heures de route de chez lui. Il a ajouté que cela aurait signifié qu'il aurait dû continuer de voyager, ce qu'il n'était pas prêt à faire.

[30] Selon moi, le prestataire avait de bonnes raisons de quitter son emploi pour sa famille et lui-même. Toutefois, compte tenu des circonstances présentes lorsqu'il a quitté son emploi, j'estime qu'il avait d'autres solutions raisonnables à ce moment-là, pour les raisons mentionnées précédemment.

[31] Par conséquent, le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

[32] Dans son avis d'appel, le prestataire a précisé que depuis la pandémie, les institutions privées et publiques, y compris le gouvernement, ont abandonné, assoupli ou remanié certaines règles et politiques pour refléter la nouvelle réalité. Il a dit que compte tenu des circonstances, la conclusion selon laquelle il n'était pas fondé à quitter son emploi n'est pas juste. Je reconnais que cela peut sembler injuste pour le prestataire. Toutefois, je ne peux pas déroger à la loi pour quelque raison que ce soit, même lorsque les circonstances le justifieraient⁷.

Conclusion

[33] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations.

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

Audrey Mitchell

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

⁶ Voir la décision *Hernandez*.

⁷ Voir la décision *Granger c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-684-85.