



[TRADUCTION]

Citation : *JN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 722

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

Décision

Appelant : J. N.
Représentante : Sharon Vokey

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 (416405) datée du 3 mars 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 22 avril 2021
Personne présente à l'audience : Représentante de l'appelant

Date de la décision : Le 27 avril 2021
Numéro de dossier : GE-21-506

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec le prestataire, J. N.

[2] Le prestataire n'a pas montré qu'il était fondé à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'il n'avait pas une raison acceptable selon la loi pour le faire) au moment de sa démission. Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il y avait d'autres solutions raisonnables.

[3] Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] Le prestataire travaillait comme matelot de pont lorsqu'il a été mis à pied. Il a ensuite demandé à un ami quelles étaient les possibilités d'emploi et a été embauché comme matelot temporaire à bord d'un navire dans une autre province. Il a travaillé une semaine à bord du navire dans les eaux canadiennes. Lorsqu'on lui a dit que le navire se dirigerait vers un port des États-Unis, il a quitté son emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi et a décidé qu'il n'était pas fondé à quitter. Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il était fondé à quitter parce qu'il pourrait contracter la COVID-19 en se rendant à l'autre port. De sorte qu'il pourrait ne pas être en mesure de revenir au Canada s'il était malade, et il ne serait pas en mesure de prendre soin de ses parents une fois de retour dans sa province natale.

Questions dont je dois tenir compte en premier

[5] Le prestataire n'était pas à l'audience. L'audience peut procéder en l'absence du prestataire s'il a été avisé de la tenue de l'audience¹. J'estime que le prestataire a été informé de l'audience parce qu'il a désigné une représentante pour y assister à sa place. La représentante du prestataire a informé le Tribunal que le prestataire ne serait

¹ L'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* énonce cette règle.

pas présent et a déclaré lors de l'audience qu'il était prêt à procéder sans le prestataire. L'audience a eu lieu comme prévu sans le prestataire.

[6] Le personnel du Tribunal a envoyé une lettre à l'ancien employeur du prestataire lui demandant s'il voulait être une partie mise en cause. Pour être une partie mise en cause, l'employeur devait démontrer qu'il avait un intérêt direct dans l'appel. Au moment de la rédaction de la présente décision, l'employeur n'a pas répondu à la lettre. Puisque rien dans le dossier d'appel ne m'indique que l'employeur a un intérêt direct dans l'appel, j'ai décidé de ne pas l'ajouter comme partie à cet appel.

Questions en litige

[7] Est-ce que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justifications?

[8] À cette fin, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

Analyse

Le prestataire a quitté volontairement son emploi

[9] Les parties, c'est-à-dire la Commission et le prestataire, conviennent qu'il a quitté volontairement son emploi.

[10] J'accepte que le prestataire ait quitté volontairement son emploi. La représentante du prestataire est d'accord sur le fait qu'il a quitté son emploi. Je ne vois aucun élément de preuve qui contredit cela.

Les parties ne s'entendent pas sur le fait que le prestataire était fondé à quitter

[11] Les parties ne s'entendent pas sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi au moment de sa démission.

[12] Selon la loi, une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle a quitté son emploi volontairement et sans justification². Avoir une bonne raison de quitter son emploi n'équivaut pas à une justification.

[13] La loi explique ce que signifie « justification ». La loi indique qu'une partie prestataire est fondée à quitter son emploi si elle n'avait aucune autre solution raisonnable au moment de démissionner. La loi dit que je dois tenir compte de l'ensemble des circonstances³.

[14] Il incombe au prestataire de prouver qu'il était fondé à quitter⁴. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que sa seule option raisonnable était de démissionner.

[15] Lorsque je décide si le prestataire était fondé à quitter, je dois examiner l'ensemble des circonstances qui existaient au moment où il a démissionné. Les circonstances que je dois examiner comprennent certaines circonstances énoncées par la loi⁵. Même si je décide qu'une des circonstances énumérées s'applique au cas du prestataire, il doit toujours démontrer qu'il n'y avait pas d'autres solutions raisonnables que de démissionner.

[16] La représentante a expliqué que le prestataire travaillait en tant que matelot de pont. Il alternait entre 28 jours de travail et 28 jours de congé. C'est ce qu'on appelle le travail sur rotation. Il vit dans la même communauté que ses parents âgés. La maison de ses parents est chauffée au bois. Il aide ses parents en s'assurant qu'ils ont du bois dans leur maison pour la chauffer. Il conduit également ses parents à leurs rendez-vous médicaux, qui se trouvent à une certaine distance de leur domicile.

[17] Lorsque la pandémie de COVID-19 a été déclarée, la province d'origine du prestataire a mis en place un certain nombre de mesures pour les travailleurs sur

² L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique cela.

³ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, et l'article 29(c) de la *Loi*.

⁴ Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

⁵ L'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* énumère les circonstances.

rotation. Le prestataire devait s'isoler pendant 14 jours lorsqu'il retournait chez lui. La quarantaine signifiait qu'il ne pouvait avoir de contact avec personne pendant ces 14 jours. Le prestataire s'est accommodé de cette situation en demandant à sa petite amie d'aller vivre avec ses parents pendant ces 14 jours. Il prenait des dispositions pour que ses parents aient du bois pour chauffer leur maison pendant qu'il s'isolait. D'habitude, ses parents ne prévoyaient pas de prendre des rendez-vous médicaux pendant ces 14 jours.

[18] La représentante a expliqué que l'ancien employeur du prestataire avait également mis en place un certain nombre de précautions. Les employés qui travaillaient à bord d'un navire s'isolaient en groupe pendant quelques jours avant de monter à bord. Ils subissaient un test de dépistage de la COVID-19 et une fois les résultats connus, ils montaient à bord du navire en tant que groupe. Le prestataire avait sa propre couchette et sa propre salle de bain. Ce navire avait des nettoyeurs.

[19] La représentante a expliqué que lorsque le prestataire a été mis à pied du travail sur rotation, il a commencé à chercher un autre emploi immédiatement. Il a parlé à un ami pour voir si l'employeur de cet ami avait du travail. Cette entreprise a embauché le prestataire pour un emploi temporaire de cinq semaines à bord d'un remorqueur travaillant dans les Grands Lacs. Le prestataire a rempli ses formulaires d'embauche et s'est rendu en avion dans une autre province pour monter à bord du navire.

[20] Le prestataire a travaillé pendant cinq jours sur le remorqueur alors qu'il naviguait vers un autre port. La représentante a déclaré que le prestataire n'était au courant d'aucune mesure prise par son nouvel employeur pour s'assurer que les autres travailleurs avaient passé un test de dépistage de COVID-19. Il a dû partager une couchette et il n'y avait qu'une seule salle de bain avec une douche à partager entre les huit membres de l'équipage. La représentante a dit qu'il n'y avait pas de nettoyeurs attirés du navire et que tous les membres de l'équipage étaient censés nettoyer après leur passage. Le prestataire a dit à la Commission que l'employeur fournissait des masques hygiéniques à l'équipage et qu'il y avait des tentatives de maintenir une distance sociale.

[21] Le prestataire a déclaré à la Commission que lorsqu'il a appris que le remorqueur se rendrait dans un port des États-Unis, il a dit au capitaine que ce travail n'était pas pour lui. Il a pris la décision de quitter son emploi immédiatement après avoir appris que le navire se rendait aux États-Unis.

[22] Le prestataire a déclaré à la Commission qu'il ne se sentait pas à l'aise de se rendre aux États-Unis en raison de la pandémie de la COVID-19. Sa représentante a dit qu'il était au courant du nombre croissant d'infections de la COVID-19 aux États-Unis et qu'à ce moment-là, les États-Unis comptaient pour un quart des décès mondiaux dus à la COVID-19. La représentante a dit qu'à écouter quiconque dans la province d'origine du prestataire [traduction] « tout le monde [dans la province d'origine du prestataire] croyait que s'ils voyageaient aux États-Unis, ils allaient contracter la COVID-19 ». Elle a dit que le prestataire était de plus en plus anxieux depuis qu'il avait commencé à travailler à bord du remorqueur jusqu'au moment où il a appris que le navire se rendait dans un port des États-Unis.

[23] Le prestataire a dit à la Commission qu'il aurait à interagir avec les débardeurs au port aux États-Unis. Il a dit que s'il attrapait la COVID-19, il supposait qu'il serait forcé par l'employeur de quitter le navire et qu'il n'était pas certain que les services frontaliers lui permettraient de revenir au Canada s'il était infecté. Le prestataire a fait part à la Commission de son inquiétude quant au fait qu'il pourrait être placé dans un hôpital américain, où ses frais médicaux ne seraient pas payés de la même façon que s'il était au Canada.

[24] Le prestataire a dit à la Commission que sa compréhension du risque lié à la COVID-19 aux États-Unis était fondée sur des hypothèses qu'il avait formulées à partir de bulletins de nouvelles; il considérait le pays entier comme une seule entité et supposait qu'il serait confronté à un risque important en travaillant dans n'importe quelle partie de ce pays.

[25] Lorsque le prestataire s'est vu refuser des prestations d'assurance-emploi, il a demandé la révision de la décision et a demandé des prestations de compassion pour prendre soin de son père. La représentante a expliqué que le prestataire a fait cette

demande en se fiant aux conseils d'un politicien provincial local. Le prestataire ne savait pas qu'en demandant des prestations d'assurance-emploi pour soins de compassion, il serait considéré comme non disponible pour travailler. Son refus de parler à la Commission après la demande de révision était dû à son manque de connaissance en matière d'assurance-emploi et au conseil d'un autre ami qui lui a dit d'attendre jusqu'à ce qu'il consulte la représentante. Le prestataire a reconnu devant la Commission qu'il ne cherchait pas à obtenir des prestations de compassion et qu'il n'était pas au courant d'une maladie ou d'une obligation de prendre soin d'un membre de sa famille au moment où il a quitté son poste.

[26] La représentante a soutenu que le prestataire avait l'obligation de prendre soin de son père et de sa mère. L'obligation consistait à s'assurer qu'il y avait suffisamment de bois à l'intérieur de leur maison pour les chauffer et à les conduire à des rendez-vous médicaux à une certaine distance de leur maison.

[27] La représentante a avancé que l'essentiel du problème du prestataire était sa crainte qu'il puisse contracter la COVID-19 et ensuite infecter ses parents. Elle a dit que le prestataire était convaincu que s'il se rendait au port aux États-Unis, il contracterait la COVID-19. La représentante a dit que les craintes du réclamant se sont aggravées pendant la semaine où il était à bord du navire. Lorsque le capitaine a dit à l'équipage qu'il venait de recevoir un appel les orientant vers un port aux États-Unis, le prestataire a vu cela comme la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Il croyait qu'une fois au port, il devrait quitter le navire et interagir avec les gens sur le quai. Il manipulerait les cordages que les gens sur le quai manipulent. Il s'attendait à ce que sa visite à ce port ait un impact très réel et immédiat sur sa capacité à prendre soin de son père.

[28] J'accepte que le prestataire fournisse un soutien à ses parents, toutefois, j'estime que le prestataire n'a pas prouvé qu'il a quitté son emploi parce qu'il avait l'obligation de prendre soin de ses parents. La représentante a expliqué que l'emploi précédent du prestataire consistait à alterner entre 28 jours de travail et 28 jours de congé. Dans son ancien emploi, il devait s'isoler pendant 14 jours dès son retour à la maison. L'entente avec sa petite amie était la suivante : il s'isolait seul dans leur maison

et elle allait vivre entretemps avec ses parents. Pendant la quarantaine de 14 jours, il a pu s'assurer que ses parents avaient du bois pour leur chauffage sans entrer en contact avec eux. Leurs rendez-vous médicaux étaient planifiés pendant les 14 jours de congé restants. Cette preuve laisse entendre que le prestataire pouvait s'absenter jusqu'à 42 jours sans nuire aux soins consacrés à ses parents⁶. Aucune preuve ne montre que le prestataire ne serait pas en mesure de continuer à subvenir aux besoins de ses parents comme il le faisait auparavant après avoir quitté l'emploi temporaire de cinq semaines à bord du remorqueur. S'il avait terminé les cinq semaines, on s'attendait à ce qu'il s'isole pendant 14 jours dès son retour à la maison. La quarantaine de 14 jours s'imposait qu'il navigue dans les eaux canadiennes ou internationales. Rien ne prouve qu'il y ait eu un changement dans la quantité ou le type de soutien ou de soins qu'il devait fournir à ses parents. Il a aussi déclaré à la Commission que le fait de prendre soin de son père n'a pas influencé sa décision de quitter son emploi. Par conséquent, je conclus que, selon la prépondérance des probabilités, le prestataire n'a pas prouvé qu'il a quitté son emploi afin de prendre soin de ses parents.

[29] La représentante a soutenu que les conditions de travail du prestataire constituaient un danger pour sa santé et sa sécurité puisqu'il pouvait contracter la COVID-19 en travaillant à bord du navire ou dans le port. Elle a expliqué qu'auparavant, dans son ancien emploi, il s'isolait dans un hôtel avec tous les autres membres de l'équipage avant de monter à bord de ces navires, subissait un test de dépistage de la COVID-19 et si le résultat était négatif, il pouvait monter à bord. Cela ne s'est pas produit à bord du remorqueur. Le prestataire a fourni des photos du remorqueur à la Commission. La représentante a affirmé que ces photos étaient destinées à montrer l'état du navire et que les parties communes de la cuisine, des toilettes et de la douche ne pouvaient pas être nettoyées.

[30] La représentante a aussi affirmé que l'obligation d'interagir avec des personnes aux États-Unis alors que ce pays comptait un quart des décès dans le monde dus à la COVID-19 constituait un danger pour la santé et la sécurité du prestataire. Le

⁶ 28 jours de travail et 14 jours de quarantaine équivalent à 42 jours en tout.

prestataire a déclaré à la Commission que ses craintes de contracter la COVID-19 d'un port aux États-Unis étaient fondées sur des bulletins de nouvelles venant de ce pays. Il n'a pas cherché à obtenir des renseignements sur la COVID-19 dans ce port en particulier.

[31] Le prestataire a déclaré à la Commission qu'il n'a pas discuté de ses préoccupations avec le capitaine. Il a dit qu'il ne s'est jamais plaint de l'état du bateau. Le prestataire a dit à la Commission que contracter la COVID-19 et être obligé de rester aux États-Unis était un scénario qu'il avait imaginé. La représentante a dit que le prestataire n'a pas parlé au capitaine des soins dont ses parents avaient besoin, mais il lui a dit qu'il avait des parents âgés et qu'il ne voulait pas risquer de leur transmettre la COVID-19.

[32] La représentante a déclaré que la ligne est mince entre parler de la COVID-19 et demander à être accommodé. Le prestataire n'a pas demandé au capitaine quelles mesures de sécurité seraient en place, en ce qui concerne la COVID-19, une fois arrivés au port aux États-Unis. La représentante a affirmé que le prestataire n'a pas demandé à être accommodé pour deux raisons. Premièrement, il savait qu'il ne pourrait pas être logé sur le bateau dans sa propre couchette ou avoir sa propre salle de bain parce que le bateau n'avait pas ces installations. Deuxièmement, c'était la première fois qu'il travaillait pour cette entreprise. Il ne s'attendait pas, étant donné la durée de son service et le fait qu'il avait été embauché pour cinq semaines, à ce qu'il soit accommodé. La représentante a dit que le prestataire n'a pas contacté d'autorité réglementaire pour faire part de ses préoccupations concernant les précautions liées à la COVID-19 ou le fait d'être accommodé. Le prestataire a dit à la Commission qu'il n'a pas parlé à un médecin de ses préoccupations concernant la COVID-19.

[33] La représentante a soutenu que le prestataire n'avait tout simplement pas étudié les exigences de l'emploi à bord du remorqueur. L'obligation de se rendre dans des ports situés aux États-Unis, le partage des couchettes et de la salle de bain, le fait qu'il n'y avait pas de nettoyeurs attitrés à bord du navire, tout cela faisait en sorte que

l'emploi n'était pas convenable pour le prestataire. Il ne devrait pas être pénalisé parce qu'il a accepté le premier emploi qui lui a été offert après sa mise à pied.

[34] La représentante a déclaré que l'obligation de se rendre aux États-Unis ne faisait pas partie du contrat de travail du prestataire. Elle a dit qu'on lui a demandé dans les formulaires d'embauche s'il avait un passeport. Il est courant pour les personnes travaillant à bord des bateaux d'apporter leur passeport, car elles peuvent naviguer dans des eaux internationales. J'ai fait remarquer à la représentante que le prestataire a reconnu avoir compris que les voyages internationaux seraient probablement une exigence lorsqu'il a accepté le poste⁷. La représentante dit que le prestataire savait qu'il était possible que le bateau se rende aux États-Unis, mais qu'il ne croyait pas que ce serait le cas. Avec un contrat de cinq semaines, il pensait que le bateau resterait dans les eaux locales. Elle a dit que le prestataire ne pensait pas que l'exigence d'un passeport signifierait que le bateau accosterait aux États-Unis. La représentante a soutenu que l'emploi ne convenait pas au prestataire, car le facteur de risque de contracter la COVID-19 était trop élevé compte tenu de sa situation.

[35] La Commission dit que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il n'avait pas épuisé toutes les options raisonnables avant de démissionner. Plus précisément, elle affirme que le prestataire aurait pu ne pas faire le choix personnel de démissionner n'ayant aucun autre emploi, ou qu'il aurait pu trouver un nouvel emploi qui lui convenait mieux avant de démissionner. La Commission a aussi noté que le prestataire n'a pas discuté avec son employeur de ses préoccupations concernant l'état du bateau ou l'accostage dans un port des États-Unis et qu'il n'a pas discuté avec un médecin de ses préoccupations concernant la possibilité de contracter la COVID-19 avant de démissionner.

[36] Avoir une justification n'est pas la même chose qu'une bonne raison. La question n'est pas de savoir s'il était raisonnable pour le prestataire de quitter son emploi, mais

⁷ Voir la page GD3-30 du dossier d'appel.

plutôt si le fait de quitter son emploi était le seul recours raisonnable qui s'offrait à lui, compte tenu de toutes les circonstances⁸.

[37] Le prestataire n'était pas tenu d'avoir un autre emploi avant de démissionner. Au lieu, une partie prestataire a l'obligation, dans la plupart des cas, de démontrer qu'elle a fait des efforts pour chercher un autre emploi avant de décider de manière unilatérale de démissionner⁹. Dans le cas du prestataire, sa décision de quitter son emploi a été prise immédiatement après qu'on lui ait dit que le navire se rendrait dans un port des États-Unis. La représentante a affirmé que le prestataire n'a pas eu l'occasion de chercher du travail pendant qu'il était à bord du navire. Le prestataire a été à bord du navire pendant cinq jours. Il avait peur de contracter la COVID-19 et il avait des préoccupations concernant la propreté générale du navire. Le prestataire a dit à la Commission qu'il cherchait du travail depuis qu'il avait été mis à pied. Toutefois, il n'y a aucune preuve que le prestataire a cherché du travail avant de décider de quitter son emploi. Par conséquent, je conclus que le prestataire n'a pas essayé cette option raisonnable avant de quitter son emploi.

[38] La représentante a dit que l'emploi n'était pas convenable parce que le prestataire ne pouvait pas bénéficier d'une couchette et d'une salle de bain privées et qu'il devait accoster aux États-Unis. Après s'être vu refuser les prestations d'assurance-emploi, le prestataire a fourni des photos à la Commission pour démontrer que le navire ne pouvait pas être nettoyé. Je pense qu'il aurait été raisonnable pour le prestataire de faire part au capitaine de ses préoccupations concernant la propreté du navire. Il a dit à la Commission (et la représentante a confirmé) qu'il ne l'avait pas fait. Par conséquent, je conclus que le prestataire n'a pas essayé cette option raisonnable avant de quitter son emploi.

⁸ *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17; *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 12.

⁹ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190

[39] Il faut examiner si le fait que le prestataire ait volontairement quitté son emploi en raison des craintes qu'il éprouvait à cause des conditions dangereuses de son travail constituait la seule solution raisonnable¹⁰.

[40] Je reconnais que le prestataire avait la ferme conviction que s'il se trouvait à bord d'un navire qui accostait aux États-Unis, il contracterait la COVID-19. Je reconnais également que ses craintes de contracter la COVID-19 étaient amplifiées parce qu'il croyait qu'il transmettrait la COVID-19 à ses parents âgés lors de son retour. Toutefois, ces craintes étaient fondées sur ce qui pourrait se produire s'il se rendait dans un port des États-Unis. Il supposait que le taux d'infection et le taux de décès aux États-Unis, dans l'ensemble, et comme rapporté dans les médias, garantissaient qu'il contracterait la COVID-19. Il a également imaginé des scénarios où, après avoir contracté la COVID-19, il devrait rester aux États-Unis et ne pourrait pas retourner au Canada. Je comprends l'anxiété que le prestataire a éprouvée lorsqu'il travaillait à bord du remorqueur. Toutefois, il n'y a aucune preuve montrant qu'il allait certainement contracter la COVID-19 ni que la façon dont on s'attendait à ce qu'il exécute son travail au port aux États-Unis ne soit pas sécuritaire. Le prestataire avait effectué le même travail dans un port canadien. Il n'y aurait eu aucun changement quant à ses tâches une fois arrivé au port aux États-Unis.

[41] J'estime qu'il aurait été raisonnable pour le prestataire de discuter de ses préoccupations concernant la COVID-19 avec le capitaine pour voir quelles mesures de sécurité seraient en place ou pour voir s'il pouvait être accommodé. Je reconnais que le prestataire a pu penser qu'il ne serait pas accommodé étant donné qu'il n'avait été embauché que pour cinq semaines et qu'il était un nouvel employé. Toutefois, le fait de ne pas avoir discuté de ses préoccupations ni demandé de mesures d'adaptation indique que le prestataire n'a pas tenté de résoudre le conflit dans son milieu de

¹⁰ *Canada (Procureur général) c Hernandez*, 2007 CAF 320.

travail¹¹. Cela signifie que le prestataire n'a pas essayé cette option raisonnable avant de quitter son emploi.

[42] Je conclus que le prestataire n'a pas prouvé que, compte tenu de toutes les circonstances, il n'avait pas d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment de sa démission. Il aurait été raisonnable pour le prestataire de chercher un autre emploi avant de quitter son emploi. Il aurait également été raisonnable pour le prestataire de parler au capitaine de la propreté du navire ou de discuter avec le capitaine de ses préoccupations concernant la COVID-19 dans le port aux États-Unis pour voir s'il pouvait être accommodé. Il n'a pris aucune de ces mesures. Par conséquent, je conclus que la décision du prestataire de quitter son emploi ne répond pas au critère relatif à la justification du départ volontaire comme l'exigent la *Loi sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence décrite ci-dessus.

Conclusion

[43] L'appel est rejeté.

Raelene R. Thomas
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

¹¹ La partie prestataire a l'obligation, dans la plupart des cas, de tenter de résoudre les conflits de travail avec l'employeur ou de démontrer qu'elle a fait des efforts pour trouver un autre emploi, avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi. (*Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190).