



[TRADUCTION]

Citation : *DM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 652

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : D. M.

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 (455536) datée du 16 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 25 avril 2022

Personne présente à l'audience : S. O.

Date de la décision : Le 27 avril 2022

Numéro de dossier : GE-22-773

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire n'a pas démontré 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) quand il l'a fait. Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire a quitté son emploi, car il disait que son travail dans le service alimentaire représentait un risque élevé d'exposition à la COVID. De plus, il vivait avec sa mère, qui avait des problèmes cardiaques; il ne voulait pas qu'elle attrape la COVID.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du prestataire pour quitter son emploi. Elle a conclu que ce dernier a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[5] La Commission affirme que le prestataire a travaillé toute l'année 2020 et la première moitié de 2021 en faisant le même travail, qui comportait le même risque d'exposition à la COVID; mais il ne voyait pas le besoin de démissionner à ce moment-là. Il aurait donc pu continuer d'occuper son emploi jusqu'à ce qu'il ait trouvé et obtenu un autre emploi qui lui plaisait davantage.

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

Question que je dois examiner en premier

[7] Le prestataire n'était pas à l'audience. L'audience peut avoir lieu en l'absence du prestataire, si ce dernier a reçu l'avis d'audience¹. Je pense que le prestataire a reçu cet avis.

[8] Le prestataire a dit que le Tribunal pouvait communiquer avec lui par courriel².

[9] L'avis d'audience a été envoyé au prestataire le 20 avril 2022, à l'adresse courriel qu'il avait donnée pour que le Tribunal puisse communiquer avec lui.

[10] Un courriel de rappel a été envoyé le 22 avril 2022 à l'adresse courriel du prestataire.

[11] Rien n'indique que l'un ou l'autre de ces courriels n'a pas pu être remis.

[12] L'audience a donc eu lieu à la date prévue, mais sans le prestataire.

Question en litige

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

[14] 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 sont d'accord sur le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi

[15] J'accepte le fait que le prestataire a quitté son emploi. Il a toujours reconnu avoir quitté son emploi, dans ses déclarations à la Commission, dans sa demande de révision et dans son avis d'appel. Je n'ai aucune preuve du contraire.

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

² Voir la page GD02-3 du dossier d'appel.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi

[16] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[17] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification³. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[18] La loi explique ce que veut dire « être fondé 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 circonstances⁴.

[19] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé⁵. 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 raisonnable. Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand le prestataire a quitté son emploi.

[20] La Commission soutient que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi.

[21] La Commission fait valoir qu'à l'origine, le prestataire a dit avoir quitté son emploi dans le service alimentaire, car il voulait travailler dans un domaine différent. Toutefois, après le rejet de sa demande de prestations, il a soudainement changé la raison de son départ, affirmant avoir quitté son emploi parce qu'il craignait d'exposer sa mère à la COVID⁶.

³ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ 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*.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

⁶ Voir la page GD04-3.

[22] La Commission soutient que le prestataire ne courait pas un plus grand risque de contracter la COVID lorsqu'il a quitté son emploi en juin 2021, comparativement à la période d'une année au cours de laquelle il occupait le même emploi.

[23] La Commission soutient que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables, à savoir obtenir un autre emploi qui lui plaisait davantage, prendre une période de congé autorisé de son emploi, et discuter de ses préoccupations concernant la COVID avec son employeur.

[24] Je note que le prestataire a dit à la Commission qu'il avait effectivement commencé un autre emploi environ un mois et demi après avoir quitté son emploi dans le service alimentaire. Il a cependant confirmé qu'il n'avait reçu aucune offre d'emploi avant son départ⁷.

[25] Je suis d'avis que le fait que le prestataire n'avait reçu aucune offre d'emploi avant son départ signifie qu'il n'était pas fondé à quitter son poste dans le service alimentaire parce qu'il s'attendait raisonnablement à obtenir un autre emploi.

[26] Bien que le prestataire dise qu'il a quitté son emploi parce qu'il craignait d'exposer sa mère à la COVID, comme il travaille dans le service alimentaire, qui est une industrie à haut risque d'exposition, j'estime que la préoccupation ne constitue pas une justification à son départ volontaire.

[27] Je suis d'accord avec l'observation de la Commission selon laquelle rien ne prouve que le prestataire courait un risque accru de contracter la COVID lorsqu'il a démissionné en juin 2021, comparativement au temps travaillé avant qu'il quitte son poste. Le prestataire a également confirmé cela auprès de la Commission⁸.

[28] Ainsi, je suis d'avis que s'il était capable de travailler au cours d'autres mois antérieurs à juin 2021, avec le même risque d'attraper la COVID, et si rien n'avait changé à cet égard au moment de son départ, une solution raisonnable pour lui était de

⁷ Voir la page GD03-13.

⁸ Voir la page GD03-21.

continuer à travailler pour son employeur jusqu'à ce qu'il ait trouvé et obtenu un autre emploi qui lui plaisait davantage.

[29] Ayant conclu que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas, cela signifie qu'il n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi⁹. L'exclusion du bénéfice des prestations est donc maintenue.

Conclusion

[30] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations, car le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Il n'était donc pas fondé à quitter volontairement son emploi.

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

Gary Conrad

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

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.