



[TRADUCTION]

Citation : *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 769

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

## Décision

**Partie appelante :** S. S.  
**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 (459878) datée du 17 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Amanda Pezzutto  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date d'audience :** Le 15 juin 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
**Date de la décision :** Le 23 juin 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-1193

## Décision

[1] S. S. est le prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada refuse de verser des prestations d'assurance-emploi. La Commission affirme que le prestataire n'est pas fondé à quitter son emploi. Le prestataire porte cette décision en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel du prestataire. Il n'a pas prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Il n'a donc pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi. Autrement dit, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] Le prestataire a commencé un nouvel emploi en septembre 2021. Il a quitté cet emploi à la fin novembre 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission a examiné les raisons du prestataire pour quitter son emploi. Elle a décidé que ce dernier n'était pas fondé à quitter son emploi. La Commission a donc refusé de lui verser des prestations d'assurance-emploi.

[4] Le prestataire affirme qu'il a dû quitter son emploi. Il dit que les conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé parce que l'employeur n'en faisait pas assez pour protéger les travailleuses et travailleurs contre la COVID-19. Le prestataire ajoute que l'employeur a apporté des modifications importantes à ses conditions de travail. De plus, il était difficile de travailler avec son superviseur.

[5] La Commission affirme que le départ du prestataire n'est pas fondé parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi. La Commission dit qu'il n'a pas démontré que les conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé. La Commission affirme que le prestataire aurait pu trouver un nouvel emploi avant de partir. Il aurait aussi pu parler de ses préoccupations à l'employeur.

## Question en litige

[6] Je dois décider si la Commission doit exclure le prestataire du bénéfice des prestations pour avoir volontairement quitté son emploi sans justification.

[7] Pour répondre à cette question, je dois d'abord me demander si le prestataire a cessé de travailler parce qu'il a démissionné (c'est-à-dire qu'il a quitté volontairement son emploi). Si je conclus que c'est le cas, je dois ensuite décider s'il était fondé à quitter son emploi.

## Analyse

### **Le prestataire et la Commission sont d'accord sur le fait qu'il a quitté son emploi**

[8] Le prestataire a toujours dit qu'il a cessé de travailler parce qu'il a démissionné. La Commission convient que le prestataire a choisi de quitter son emploi. Il n'y a aucune preuve au dossier d'appel qui me porte à croire que le prestataire a cessé de travailler pour une autre raison.

[9] Je conviens donc que le prestataire a quitté son emploi. Il avait le choix de rester, et il a choisi de quitter son emploi. Selon la loi, cela s'appelle un « départ volontaire ».

### **Le prestataire et la Commission ne sont pas d'accord sur le fait qu'il était fondé à quitter son emploi**

[10] Le prestataire et la Commission ne sont pas d'accord sur le fait qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[11] 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.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[12] 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 circonstances<sup>2</sup>.

[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 raisonnable<sup>3</sup>.

[14] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand il a quitté son emploi. La loi énonce des circonstances que je dois prendre en considération<sup>4</sup>.

[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-là<sup>5</sup>.

### **Les circonstances présentes quand le prestataire a quitté son emploi**

[16] Le prestataire affirme que plusieurs des circonstances énoncées dans la loi s'appliquent à son cas. Il dit ce qui suit :

- les conditions de travail représentaient un danger pour sa santé et sa sécurité;
- ses conditions de travail ont été modifiées de façon importante;
- ses relations avec son superviseur étaient conflictuelles.

[17] Je vais examiner chacune de ces trois circonstances et décider si la preuve montre qu'elles s'appliquent à la situation du prestataire. Je dois rendre une décision selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, le prestataire doit démontrer

---

<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 3.

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

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

qu'il est plus probable qu'improbable que la circonstance était présente quand il a quitté son emploi.

– **Conditions de travail dangereuses pour la santé et la sécurité**

[18] Le prestataire affirme que les conditions de travail représentaient un danger pour sa santé. Il a dit à la Commission qu'il ne se sentait pas en sécurité en travaillant au bureau à cause de la COVID-19.

[19] La Commission n'est pas d'accord et affirme que le prestataire n'est pas crédible à ce sujet. La Commission dit qu'il n'a pas parlé à son employeur de ses préoccupations en matière de santé et de sécurité.

[20] Le prestataire et l'employeur ont fourni des renseignements contradictoires à propos de cette circonstance. Le prestataire a dit à la Commission qu'il ne se sentait pas en sécurité en travaillant au bureau. Il affirme que l'employeur voulait qu'il travaille au bureau, mais qu'il pensait que c'était dangereux. Il a dit que les collègues ne portaient pas de masques, que la distance entre lui et ses collègues n'était pas suffisante et qu'il avait peur et se sentait en danger. Il a dit avoir parlé de ses préoccupations à l'employeur, mais que rien n'a été fait. Son superviseur lui a dit de [traduction] « s'endurcir ».

[21] L'employeur a cependant dit à la Commission que le prestataire n'a jamais mentionné de préoccupations en matière de sécurité relativement à la COVID-19. L'employeur a dit qu'il avait un plan de protection contre la COVID-19 et qu'il le mettait à jour régulièrement. L'employeur a ajouté avoir fait une entrevue de départ avec le prestataire et que celui-ci n'a jamais mentionné de préoccupations en matière de sécurité relativement à la COVID-19 parmi les raisons de son départ.

[22] L'employeur a remis une copie de son plan de protection contre la COVID-19 à la Commission. Il a aussi donné à la Commission une copie du compte rendu de son entrevue de départ avec le prestataire. L'entretien est long et comporte des questions ouvertes. Il y a notamment des questions comme [traduction] « Qu'est-ce que vous n'aimiez pas de votre emploi? » et [traduction] « À votre avis, existe-t-il au sein de

l'entreprise des conditions de travail qui vous ont nui? ». Le compte rendu de l'entrevue de départ ne fait pas état de la mention par le prestataire de la protection contre la COVID-19 en réponse à ces questions ou à d'autres. Selon la Commission, cela montre que le prestataire n'est pas crédible lorsqu'il affirme que la sécurité en milieu de travail le préoccupait.

[23] À l'audience, j'ai posé des questions au prestataire au sujet du plan de protection de l'employeur contre la COVID-19. Je lui ai demandé si l'employeur ne respectait pas son plan de protection ou s'il pensait qu'il y avait d'autres choses que l'employeur aurait dû faire. Le prestataire a reconnu que le plan de protection de l'employeur contre la COVID-19 était détaillé et que l'employeur le respectait. Il a cependant affirmé qu'il se sentait plus en sécurité en travaillant à domicile.

[24] J'ai aussi posé des questions au prestataire concernant l'entrevue de départ. Je lui ai demandé pourquoi il n'a pas mentionné la protection contre la COVID-19 pendant cet entretien. Le prestataire a déclaré que l'employeur a dirigé l'entrevue et a seulement posé des questions au sujet de son superviseur. Il a dit qu'il ne pensait pas que l'employeur avait posé toutes les questions figurant dans le texte d'entrevue de départ. Cependant, il a également lu les notes de l'employeur et a reconnu que les réponses à plusieurs des questions semblent être des choses qu'il dirait.

[25] Je ne trouve pas l'explication du prestataire crédible ou convaincante. Je pense qu'il est probable que l'employeur ait posé les questions du texte d'entrevue de départ. En effet, l'employeur a des notes comportant les réponses du prestataire pour presque toutes les questions. Je pense que la raison probable pour laquelle l'employeur n'a pas de notes concernant la protection contre la COVID-19 est que le prestataire ne l'a pas mentionnée durant l'entrevue de départ.

[26] Je pense également que l'employeur a vraisemblablement suivi son plan de protection contre la COVID-19. En effet, le prestataire a reconnu à l'audience que l'employeur respectait le plan de protection contre la COVID-19.

[27] Somme toute, je pense que le prestataire n'est pas crédible quand il affirme que le lieu de travail n'était pas sécuritaire et qu'il a parlé à l'employeur de la sécurité relative à la COVID-19. Je pense que l'employeur a plus de chances d'être crédible à ce sujet. Je comprends que le prestataire préférerait travailler à domicile, mais je crois qu'il n'a pas prouvé que les conditions de travail représentaient un danger pour sa santé et sa sécurité.

– **Modifications importantes aux conditions de travail**

[28] Le prestataire affirme que l'employeur a apporté des modifications importantes à ses fonctions. Il dit avoir accepté l'emploi parce qu'il s'attendait à ce que ce soit un poste à distance. Il pensait également que l'emploi impliquerait beaucoup de déplacements.

[29] Cependant, quand il a commencé à travailler, l'employeur voulait qu'il travaille à partir du bureau. Il s'est déplacé une fois seulement pour le travail. Le prestataire affirme qu'il s'agissait de modifications importantes à ses conditions de travail.

[30] La Commission n'est pas d'accord et affirme que moins de déplacements et le fait de travailler au bureau ne représentent pas des modifications importantes aux conditions de travail.

[31] Je suis d'accord avec la Commission. Je comprends que le prestataire s'attendait à plus de déplacements et à des occasions plus fréquentes de travailler à domicile, mais je pense qu'il n'a pas prouvé que l'employeur a apporté des modifications importantes à ses conditions de travail.

[32] Le prestataire a joint une partie de son contrat d'embauche à son avis d'appel. Le contrat dit que le prestataire se déplacera jusqu'à 50 % du temps, ou [traduction] « au besoin ». Le contrat ne dit rien au sujet du travail à distance, mais le prestataire a également inclus une offre d'emploi pour le poste. L'offre d'emploi dit qu'il s'agit d'un emploi à distance, mais elle dit aussi que la personne occupant l'emploi travaillera à partir du siège social.

[33] Je conviens que les renseignements sur l'emploi donnés par l'employeur donnent à penser que l'emploi exigerait beaucoup de déplacements. Je conviens également que le prestataire s'attendait probablement à pouvoir travailler à domicile.

[34] Cependant, je note également que le plan de protection de l'employeur contre la COVID-19 dit que les déplacements sont réservés aux services essentiels. À l'audience, j'ai demandé au prestataire si l'employeur avait réduit les déplacements dans le cadre de son plan de protection contre la COVID-19. Le prestataire a affirmé que l'employeur ne lui avait jamais dit qu'il réduisait les déplacements pour des raisons de santé et de sécurité.

[35] Je reconnais que la Commission n'a pas posé de questions à l'employeur concernant les déplacements et son plan de protection contre la COVID-19. Je reconnais également que le prestataire ignorait si l'employeur avait réduit les déplacements à cause de la COVID-19. Je pense cependant qu'il est probable que l'employeur a tenu compte de la sécurité relative à la COVID-19 dans le cadre de sa planification des déplacements, car le plan de protection contre la COVID-19 mentionne explicitement les déplacements et le fait d'examiner si un déplacement est nécessaire.

[36] Je note également que l'employeur a dit à la Commission que l'emploi du prestataire exigeait un mélange de travail à domicile et de travail au bureau. Je ne vois rien dans la preuve fournie par le prestataire qui indique qu'il n'y avait pas du tout d'attente relative au travail au bureau. En fait, l'offre d'emploi dit que le poste exige d'une personne qu'elle travaille à partir du siège social.

[37] Je crois donc que la preuve montre que l'emploi comportait certains déplacements et la possibilité de travailler à distance. Cependant, je ne pense pas que la preuve montre que l'emploi devait être entièrement à distance. La preuve indique que l'emploi exigeait beaucoup de déplacements, mais seulement au besoin. Je crois aussi que la preuve indique que le plan de protection contre la COVID-19 comprenait des renseignements concernant une limite aux déplacements.



[38] Je comprends que le prestataire voulait travailler à domicile et se déplacer plus qu'il ne l'a fait. Je ne pense toutefois pas qu'il a prouvé que l'employeur a apporté des modifications importantes à ses fonctions simplement parce qu'il n'a pas effectué des déplacements ou qu'il n'a pas travaillé à domicile aussi souvent qu'il le voulait. Il n'a pas démontré que cette circonstance était présente au moment où il a quitté son emploi.

#### – Relations conflictuelles avec un superviseur

[39] Le prestataire affirme que son superviseur était hostile. Il dit qu'il avait avec son superviseur [traduction] « des relations difficiles ».

[40] Le prestataire a donné des exemples de ses rapports avec le superviseur. Il a affirmé que le superviseur lui a dit de [traduction] « s'endurcir » lorsqu'il a parlé de ses préoccupations en matière de sécurité relativement à la COVID-19. Le superviseur ne lui a pas souhaité un bon anniversaire. Le prestataire a dit à l'employeur que le superviseur était négatif et ils n'entretenaient pas de rapports sociaux ensemble.

[41] Je comprends que le prestataire n'aimait pas son superviseur. Toutefois, les relations conflictuelles avec un superviseur ne signifient pas seulement la mésentente avec une personne. Cette circonstance porte sur des relations vraiment conflictuelles. Je pense que les exemples du prestataire ne montrent pas que les relations étaient vraiment conflictuelles. En revanche, je crois que les exemples qu'il a donnés montrent que lui et son superviseur avaient des styles de travail différents, et que le prestataire n'aimait pas travailler avec cette personne.

[42] Je suis donc d'avis qu'il n'a pas démontré l'existence de relations de travail conflictuelles avec le superviseur. Il n'a pas démontré que cette circonstance était présente au moment de son départ.

#### **Le prestataire avait d'autres solutions raisonnables**

[43] Je dois maintenant décider si le prestataire a démontré que quitter son emploi était la seule solution raisonnable pour lui au moment de son départ.

[44] Le prestataire affirme qu'il a dû quitter son emploi parce qu'il ne croyait pas qu'il était honnête de continuer à travailler chez l'employeur pendant qu'il recherchait un autre travail. Il dit que les conditions de travail étaient dangereuses.

[45] La Commission affirme que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Selon la Commission, il aurait pu trouver un nouvel emploi, parler de ses préoccupations en matière de sécurité à son employeur ou s'adresser aux instances provinciales en cas de préoccupations en matière de santé.

[46] Je suis d'accord avec la Commission. Le prestataire n'a pas prouvé que quitter son emploi était la seule chose raisonnable qui lui restait à faire. Il avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi.

[47] J'ai déjà expliqué pourquoi je pense que le prestataire n'a pas prouvé que les conditions de travail représentaient un danger pour sa santé. Cependant, même s'il avait démontré que son employeur ne suivait pas les consignes de protection contre la COVID-19, le prestataire avait d'autres solutions raisonnables.

[48] Il affirme qu'il a parlé de ses préoccupations à son employeur, mais je ne pense pas que ce soit crédible. Il en est ainsi parce que l'employeur a affirmé que le prestataire n'a pas parlé de ses préoccupations en matière de sécurité relativement à la COVID-19. De plus, son entrevue de départ n'inclut aucune mention de consignes de protection contre la COVID-19. Je crois donc qu'il aurait été raisonnable que le prestataire parle de ses préoccupations en matière de sécurité avant de partir. Il aurait également pu communiquer avec la commission de la sécurité au travail ou avec les instances provinciales en matière de santé pour parler du plan de protection de l'employeur.

[49] J'ai également expliqué pourquoi je pense que le prestataire n'a pas fait la preuve modifications importantes aux conditions de travail par l'employeur. Je comprends que le prestataire voulait travailler à domicile et s'attendait à plus de déplacements, mais je ne crois pas qu'il s'agisse de conditions de travail justifiant son

départ sans envisager d'abord d'autres solutions. Je pense qu'il aurait été raisonnable que le prestataire s'assure d'avoir un nouvel emploi avant de démissionner.

[50] Enfin, je pense que le prestataire n'a pas démontré la nature conflictuelle de ses relations avec son superviseur. Je comprends que le prestataire n'aimait pas son superviseur. Cependant, cela ne veut pas dire qu'il pouvait partir sans avoir d'abord envisagé d'autres solutions. Je crois qu'il aurait été raisonnable qu'il trouve un autre emploi avant de démissionner.

[51] À l'audience, le prestataire a dit qu'il a tenté de trouver un emploi avant de partir. Il affirme qu'il a utilisé Linked In et qu'il discutait avec d'autres employeurs. Il a toutefois démissionné avant d'avoir une offre d'emploi d'un nouvel employeur. Je pense qu'il aurait été raisonnable d'attendre d'avoir reçu une offre d'emploi.

[52] Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé. Le prestataire doit prouver que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Cependant, je conclus qu'il n'a pas démontré que c'était la seule chose raisonnable qui lui restait à faire. Le prestataire n'a donc pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi.

## **Conclusion**

[53] Je rejette l'appel du prestataire. Il n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi. Autrement dit, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Amanda Pezzutto

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