



[TRADUCTION]

Citation : *FG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1523

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

Décision

Partie appelante : F. G.

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

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (453436) datée du 4 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Mark Leonard

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 24 mai 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 27 mai 2022

Numéro de dossier : GE-22-858

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La prestataire (appelante) n'a pas démontré qu'elle était fondée à prendre un congé lorsqu'elle l'a fait. Cela signifie qu'elle n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour la période du 13 octobre 2021 au 30 novembre 2021.

Aperçu

[3] La prestataire est une préposée aux services de soutien à la personne qui travaille de façon occasionnelle.

[4] La Commission affirme que la prestataire a volontairement pris un congé. Pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être fondée à prendre congé et ne doit pas avoir d'autre solution raisonnable que de prendre congé lorsqu'elle l'a fait. La Commission affirme que la prestataire n'avait pas de justification parce qu'elle n'a pas épuisé toutes les options raisonnables pour conserver son emploi avant de prendre congé. Elle a déclaré la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire affirme qu'elle avait de graves préoccupations concernant sa santé pendant la pandémie de COVID-19. Elle voulait avoir accès à des prestations d'assurance-emploi et croyait avoir besoin d'un relevé d'emploi (RE) pour le faire. Elle affirme qu'elle n'a pas volontairement pris congé, mais qu'il s'agissait de la seule option que son employeur lui a offerte.

[6] Elle affirme qu'elle était fondée à prendre congé parce qu'elle craignait de contracter la COVID-19 et de la transmettre à sa famille. Elle affirme que le fait de demeurer sur le lieu de travail pendant la COVID-19 a entraîné des conditions de travail qui constituent un danger pour sa santé ou sa sécurité.

Question en litige

[7] La prestataire était-elle fondée à prendre congé lorsqu'elle l'a fait?

Analyse

[8] Le prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹. Tout d'abord, la Commission doit prouver que la prestataire a volontairement pris congé. La prestataire doit ensuite établir qu'elle est fondée à prendre volontairement congé en démontrant que, compte tenu de sa situation, elle n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait².

Question en litige n° 1 : La prestataire a-t-elle pris congé volontairement?

[9] La prestataire et la Commission ne s'entendent pas sur la question de savoir si le congé de la prestataire était volontaire.

[10] Pour déterminer si la prestataire a volontairement pris congé, je dois déterminer si elle avait le choix de rester ou de partir. Je conclus que la prestataire avait le choix de rester ou de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait³.

[11] Un congé pris volontairement doit satisfaire à des critères. Le prestataire doit avoir demandé le congé. L'employeur doit autoriser le congé, et le prestataire et l'employeur doivent convenir d'une date de retour au travail⁴.

[12] La prestataire avait de sérieuses préoccupations concernant sa santé et sa sécurité pendant la pandémie. Elle a dit qu'elle voulait minimiser ses risques de contracter le virus. Elle a décidé d'accepter beaucoup moins de quarts de travail.

¹ Voir l'article 32(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

³ Voir l'arrêt *Canada (P.G.) c Peace*, 2004 CAF 56.

⁴ Voir les articles 32(1)a) et b).

[13] Elle a communiqué avec Service Canada pour demander des prestations d'assurance-emploi. La Commission a exigé un relevé d'emploi (RE). L'employeur de la prestataire a refusé de lui en fournir un parce qu'elle n'avait pas quitté son emploi. Enfin, il a offert d'accorder le RE à la prestataire si elle acceptait d'être mise en [traduction] « suspens ». La prestataire a accepté d'être mise en suspens à compter du 13 octobre 2021.

[14] La prestataire affirme que sa décision d'accepter d'être mise en suspens n'était pas volontaire. Elle a déclaré qu'elle ne comprenait pas ce que signifiait cette mise en suspens. Elle ignorait que la Commission considérerait ce congé comme un congé volontaire et qu'elle serait incapable de toucher des prestations. Elle laisse entendre qu'elle n'a accepté la mise en suspens que parce que c'était la seule façon d'obtenir le RE.

[15] La Commission soutient que la prestataire a intentionnellement pris congé pour obtenir un RE afin de soutenir la présentation d'une demande initiale de prestations d'assurance-emploi.

[16] Elle affirme que la prestataire a d'abord déclaré qu'elle avait perdu son emploi en raison d'un manque de travail, puis qu'elle a dit avoir pris congé pour pouvoir faire une demande d'assurance-emploi. Enfin, elle soutient que son congé était dû à la peur de contracter la COVID-19. La Commission soutient que les préoccupations de la prestataire en matière de santé et de sécurité ne sont pas crédibles parce qu'elle a modifié son récit.

[17] Je suis convaincu que la prestataire a volontairement pris congé. Il ressort clairement des observations et de son témoignage qu'elle voulait soit cesser de travailler, soit réduire considérablement ses heures pendant la pandémie. L'employeur lui a offert une option qu'il appelle [traduction] « mise en suspens », ce qui, pour l'essentiel, voulait dire que la prestataire était en congé et donc qu'il ne l'appellerait plus pour lui offrir des quarts de travail.

[18] La période de suspension (de congé) a eu lieu du 13 octobre 2021 au 30 novembre 2021.

[19] Je conclus que le congé satisfait aux critères énoncés à l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce que la période de congé a été approuvée par l'employeur, et que la prestataire et l'employeur ont convenu d'une date de retour.

[20] De plus, le congé était volontaire parce que la prestataire avait le choix de rester ou de partir. Elle souhaitait s'absenter du travail pour se protéger de l'exposition à la COVID-19. Elle a admis qu'elle voulait s'absenter du travail et toucher des prestations. L'option d'un congé offert par l'employeur ne lui a pas été imposée, elle l'a acceptée. C'était simplement le mécanisme qui permettait de lui donner ce qu'elle demandait. Elle aurait pu poser des questions à l'employeur afin de mieux comprendre et parler à la Commission pour déterminer l'effet que cela aurait sur sa demande de prestations avant d'accepter cette option. La responsabilité de comprendre les conséquences d'une [traduction] « mise en suspens » incombait uniquement à la prestataire. De toute évidence, la prestataire avait le choix de rester ou de partir.

[21] Je suis convaincu que le congé de la prestataire était entièrement volontaire.

Question en litige n° 2 : La prestataire était-elle fondée à prendre congé?

[22] La prestataire n'était pas fondée à prendre un congé lorsqu'elle l'a fait. Elle avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Elle aurait pu choisir de rester et chercher un autre emploi qui la rassurerait quant à l'exposition à la COVID-19.

[23] La loi prévoit que le prestataire qui prend une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations. Le fait d'avoir une bonne raison de prendre congé n'est pas suffisant pour prouver l'existence d'une justification. Le critère pour déterminer si la prestataire était fondée à prendre un congé est, compte tenu de toutes les circonstances, qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de prendre congé lorsqu'elle l'a fait. Il appartient à la prestataire d'en faire la preuve.

[24] Pour trancher cette question, je dois examiner l'ensemble des circonstances qui existaient au moment où la prestataire a pris congé. Certaines des circonstances que je dois examiner sont prévues par la loi. Après avoir décidé des circonstances qui s'appliquent à la prestataire, je dois déterminer si elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de prendre lorsqu'elle l'a fait.

[25] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* énumère 14 circonstances qui peuvent appuyer le fait d'être fondé à quitter un emploi ou de prendre congé.

[26] Dans ses observations et son témoignage, la prestataire laisse entendre que les circonstances suivantes s'appliquent expressément à sa situation.

a) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité⁵.

[27] Elle a expliqué qu'elle travaille pour le même employeur depuis 21 ans et qu'elle aime son emploi. La prestataire est une préposée aux services de soutien à la personne qui fournit des soins aux clients de l'employeur dans les installations de l'employeur ou à domicile. Son travail peut être qualifié de temps partiel ou d'occasionnel parce qu'elle a la possibilité d'accepter ou de refuser les quarts de travail qui lui sont offerts. Essentiellement, elle peut travailler autant, ou aussi peu, qu'elle le souhaite, à condition que du travail soit disponible pour elle.

[28] La prestataire affirme que la véritable raison pour laquelle elle a pris congé était qu'elle voulait obtenir un RE pour être admissible à des prestations. Elle voulait le faire parce qu'elle craignait de contracter la COVID-19. Selon elle, il est bien connu que la COVID-19 touche de façon disproportionnée les personnes âgées. Elle estimait qu'elle mettait sa santé en danger si elle continuait à travailler. Elle a souligné qu'elle a 65 ans et que son mari a 67 ans. Elle a des enfants et des petits-enfants. Elle ne voulait pas amener le virus dans sa famille.

[29] Elle affirme que le fait de travailler comme préposée aux services de soutien à la personne pendant une pandémie mondiale constituait un danger pour sa santé ou sa

⁵ Voir l'article 29c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

sécurité. Elle se fonde sur la *Loi* et fait état des conditions de travail qui constituent un danger pour la santé ou la sécurité comme motif pour avoir pris congé lorsqu'elle l'a fait. Elle a fait valoir qu'elle cotisait au régime d'assurance-emploi et qu'elle estime avoir droit aux prestations qu'il offre.

[30] La Commission soutient que la déclaration de la prestataire selon laquelle elle souhaitait quitter son emploi pour des raisons de santé ou de sécurité n'est pas crédible. Elle affirme que la prestataire lui a d'abord dit qu'elle avait pris congé en raison d'un manque de travail. Ensuite, c'était pour générer un relevé d'emploi pour qu'elle puisse demander des prestations.

[31] Je ne suis pas d'accord avec la Commission lorsqu'elle affirme que les déclarations de la prestataire ne sont pas crédibles. Je la crois quand elle dit que sa véritable préoccupation était sa santé pendant la pandémie. Elle voulait minimiser l'exposition et elle estimait que de réduire son temps au travail lui permettrait de le faire. Toutefois, elle voulait également toucher des prestations pour maintenir un revenu pendant qu'elle n'était pas au travail.

[32] Tout prestataire qui avance que sa santé est à risque et qui invoque ce risque comme justification pour prendre congé doit prouver le risque au moyen d'une preuve médicale. Il doit ensuite tenter de résoudre le problème avec l'employeur. Enfin, il doit tenter de trouver un autre emploi avant de partir, à moins que les conditions soient à ce point intolérables que son départ immédiat est la seule solution.

[33] La prestataire n'a pas demandé de diagnostic médical à l'appui de sa décision de partir lorsqu'elle l'a fait. Elle a admis qu'elle n'avait pas parlé de ses préoccupations en matière de santé ou de sécurité avec l'employeur. Elle n'a pas présenté d'observations ni témoigné que l'employeur avait, d'une façon ou d'une autre, omis d'instaurer ou de maintenir des protocoles de sécurité qui auraient pu rendre intolérable le fait de demeurer au travail. La décision de la prestataire semble entièrement fondée sur son évaluation personnelle du risque pour sa santé.

[34] Je reconnais que le fait de contracter la COVID-19 pose un risque pour la santé, mais la prestataire a témoigné qu'elle travaille dans le domaine des soins de santé personnels depuis 21 ans. Le risque d'exposition à la maladie est une condition de travail qu'acceptent les personnes qui exercent cette profession. Je ne pourrais accepter l'argument de la prestataire que si elle pouvait démontrer que son employeur a fait preuve de négligence quant au maintien d'un milieu de travail aussi sécuritaire que possible, ou si la prestataire avait des preuves médicales pouvant soutenir son absence de ce milieu. La prestataire n'a fourni aucune preuve médicale indiquant qu'elle risquait particulièrement d'être exposée. La prestataire n'a pas démontré que ses conditions de travail étaient telles qu'elles augmentaient son risque de contracter la COVID-19 ou que les conditions de travail étaient à ce point intolérables qu'elle n'avait d'autre choix que de partir immédiatement.

[35] La prestataire n'a pas démontré que ses conditions de travail représentaient un risque plus grand pour sa santé ou sa sécurité à ce qui serait habituellement accepté compte tenu de la profession qu'elle a choisie.

Aucune solution raisonnable?

[36] Je conclus que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de prendre congé lorsqu'elle l'a fait.

[37] La Commission affirme que la prestataire aurait pu continuer de travailler et ne pas chercher à partir ou à réduire ses heures. L'employeur affirme qu'il y avait beaucoup de travail et que la prestataire aurait pu travailler à temps plein. La Commission affirme qu'elle aurait au moins pu parler à son employeur pour déterminer s'il y avait un moyen d'atténuer son risque. Enfin, la Commission avance que la prestataire aurait pu continuer à travailler tout en cherchant un autre emploi.

[38] La prestataire soutient qu'elle devait se retirer du lieu de travail pour réduire au minimum son exposition à la COVID-19 et la probabilité de la contracter.

[39] Je suis convaincue que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de prendre congé lorsqu'elle l'a fait.

[40] La prestataire n'a pas demandé d'avis médical à présenter à son employeur selon lequel elle ne devrait pas travailler dans l'environnement. Elle n'a pas non plus parlé de ses préoccupations à l'employeur ni n'a demandé expressément une mesure d'adaptation. Même si aucune autre option de travail n'existait, la prestataire aurait au moins dû parler de ses préoccupations avec son employeur et chercher une solution.

[41] Enfin, la prestataire aurait pu chercher un autre emploi qui minimisait son risque d'exposition. Je souligne que la prestataire a travaillé plus d'un an pendant la pandémie sans avoir soulevé de préoccupations plus tôt. Par conséquent, je suis convaincu que les conditions de travail auxquelles la prestataire était exposée dans la profession qu'elle a choisie n'étaient pas intolérables au point qu'elle n'aurait pas pu continuer de travailler ou du moins continuer de travailler tout en cherchant un autre emploi.

[42] Les préoccupations de la prestataire quant au risque de contracter et de transmettre la COVID-19 étaient peut-être une bonne raison pour qu'elle quitte le lieu de travail. Mais elles ne constituent pas une justification pour prendre congé, étant donné qu'elle avait d'autres solutions raisonnables que celle de partir lorsqu'elle l'a fait. En agissant ainsi, elle a fait porter le fardeau de sa décision par les autres participants du programme d'assurance-emploi, dont un grand nombre ont dû continuer à travailler tout au long de la pandémie.

[43] La prestataire prétend qu'elle devrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a cotisé au programme et qu'elle était dans le besoin. Le simple fait d'avoir participé au programme d'assurance-emploi n'assure pas un droit aux prestations. Le programme ne fonctionne pas de cette façon. Les prestataires doivent être admissibles aux prestations.

Conclusion

[44] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était fondée à prendre congé lorsqu'elle l'a fait. Cela signifie que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations

d'assurance-emploi pour la période d'absence du 13 octobre 2021 au 30 novembre 2021.

[45] L'appel est rejeté.

Mark Leonard

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