



[TRADUCTION]

Citation : *DD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1801

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

Décision

Prestataire : D. D.
Commission : 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 (446621) datée du 18 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 12 avril 2022
Personne présente à l'audience : Prestataire
Date de la décision : Le 13 avril 2022
Numéro de dossier : GE-22-707

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal 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) 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 de dépeceur-découpeur de viande dans une épicerie le 28 août 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire avait quitté son emploi. Elle a décidé qu'il l'avait fait volontairement (c'est-à-dire qu'il avait 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 que le prestataire aurait pu demeurer en poste et faire son projet de rénovation domiciliaire en dehors de ses heures de travail.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il travaillait huit heures par jour et qu'il lui fallait une heure pour se rendre au travail et une autre pour en revenir. Il ne pense pas qu'il aurait eu le temps de faire la rénovation en fonction de l'horaire de travail. De plus, il craignait de contracter la COVID-19 parce qu'une partie de la clientèle venait au magasin sans masque.

Question que je dois examiner en premier

Le prestataire n'a pas envoyé de copie de la décision de révision

[7] Le prestataire doit envoyer une copie de la décision de la Commission avec son avis d'appel au Tribunal¹. Il ne l'a pas fait. J'ai une copie du dossier de la Commission qui contient cette décision. Je n'ai donc pas besoin que le prestataire me l'envoie².

Question en litige

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

[9] Pour répondre à cette question, je dois d'abord traiter de 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

[10] J'accepte le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Le prestataire reconnaît qu'il a quitté son emploi le 28 août 2021. Je n'ai aucune preuve du contraire.

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

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

[12] 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.

¹ Voir l'article 24(1)b) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

² Voir l'article 3(1)(b) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

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

[13] 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.

[14] 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 démissionné.

[15] Le prestataire affirme qu'il a quitté son emploi parce qu'il emménageait dans une nouvelle résidence et qu'il avait besoin de temps pour la rénover. Il dit que le départ était la seule solution raisonnable à ce moment-là parce que son employeur ne voulait pas lui donner de congé pour faire la rénovation. Selon lui, on lui a dit qu'on allait le réembaucher. Le prestataire a également dit qu'il avait peur de contracter la COVID-19 en raison de son âge.

[16] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi quand il l'a fait parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle affirme plus précisément que le prestataire aurait pu faire la rénovation de la maison en fonction de ses heures de travail.

[17] Je conclus que le prestataire n'a pas démontré que quitter son emploi quand il l'a fait était la seule solution raisonnable dans son cas.

[18] Le prestataire avait travaillé comme dépeceur-découpeur de viande dans une épicerie pendant quelques jours. Il a déclaré que sa fille et lui vivaient dans un motel. Ils ont trouvé un logement à louer qui lui permettrait de se rendre au travail plus rapidement. Cependant, le nouveau logement devait être rénové. Le prestataire a dit qu'il n'aurait pas le temps de faire les rénovations pendant qu'il travaillait.

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.

[19] Le prestataire a déclaré que son gérant ne pouvait pas lui donner de congé pour terminer les rénovations parce qu'il avait travaillé pendant très peu de temps. Il a donc quitté son emploi. Il a affirmé que l'employeur lui avait dit qu'il le réembaucherait. Cependant, le prestataire s'est blessé au bras pendant son déménagement et a dû subir une intervention chirurgicale. Il a ensuite dû prendre congé le temps que son bras guérisse.

[20] Je comprends le désir du prestataire de prendre le temps nécessaire pour rénover sa nouvelle résidence. Cependant, je juge qu'il s'agit d'une décision personnelle qu'il a prise. Je suis d'accord avec la Commission et je suis d'avis qu'au lieu de quitter son emploi, il aurait été raisonnable pour lui de faire les rénovations en fonction de son horaire de travail, le soir ou la fin de semaine. Il lui aurait peut-être fallu beaucoup plus de temps, mais il aurait conservé son emploi.

[21] Le prestataire a également parlé de sa peur d'attraper la COVID-19. Il a dit que quelques personnes sont entrées dans le magasin sans masque et qu'il ne voulait pas s'en occuper. Il a expliqué qu'il n'était pas vacciné à cause des effets secondaires possibles. Il croyait que la clientèle qui ne portait pas de masque le mettrait en danger.

[22] J'ai interrogé le prestataire au sujet des protocoles relatifs à la COVID-19 où il travaillait. Je lui ai aussi demandé s'il avait parlé de ses préoccupations à son gérant. Le prestataire a dit qu'il y avait des affiches sur la porte qui exigeaient que la clientèle porte le masque. Cependant, il a dit que le magasin n'a pas fait respecter cette règle. Le prestataire a dit avoir parlé à une ou un collègue qui a dit que la clientèle venait constamment au magasin sans masque. Le prestataire a dit qu'il n'avait pas fait part de sa préoccupation à son gérant. En effet, il a travaillé au magasin pendant quelques jours seulement.

[23] Je n'ai aucune raison de douter que le prestataire était nerveux à l'idée d'une exposition possible à la COVID-19, d'autant plus qu'il n'était pas vacciné. Il a déclaré qu'il ignorait les effets que la COVID-19 aurait sur lui s'il contractait la maladie. Cependant, je suis d'avis que le prestataire aurait pu parler à son gérant pour aborder ses préoccupations.

[24] Le prestataire a déclaré qu'il avait l'intention de reprendre son travail chez l'employeur. Il a dit qu'à cause de sa blessure au bras, il a mis plus longtemps avant de demander à son employeur de retourner au travail. Lorsqu'il a pu le faire, son employeur avait déjà embauché une autre personne. Étant donné son témoignage, à mon avis, la peur d'avoir la COVID-19 n'était pas la raison pour laquelle le prestataire a quitté son emploi.

[25] Compte tenu de ce qui précède, je suis d'avis que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi quand il l'a fait.

Conclusion

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

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

Audrey Mitchell

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