



[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1989

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

## Décision

**Partie appelante :** X

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

**Partie mise en cause :** N. H.

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (623090) datée du 11 octobre 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Lilian Klein

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 14 décembre 2023

**Personne présente à l'audience :** Aucune

**Date de la décision :** Le 28 décembre 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-3048

## Décision

[1] Je rejette l'appel. Ma décision explique pourquoi.

[2] La prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi d'aide de maintien à domicile. Par conséquent, je suis d'accord avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada pour dire qu'elle n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] L'**appelant** est l'employeur. L'employeur fait appel d'une décision rendue par l'**intimée**, soit la Commission. L'ancienne employée de l'employeur est la **mise en cause**. Dans la présente décision, je l'appelle la prestataire.

[4] Après que la prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi, la Commission a décidé qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a donc refusé de lui verser des prestations. Après révision, la Commission a annulé sa décision et a accepté de lui verser des prestations. Elle a dit que la prestataire était fondée à quitter son emploi parce que le départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] C'est la décision que l'employeur porte maintenant en appel. Selon l'employeur, la décision de la Commission donne l'impression que la prestataire a perdu son emploi à cause de l'employeur. L'employeur veut donc rétablir les faits.

## Questions que je dois examiner en premier

[6] Aucune des parties n'a assisté à l'audience.

[7] En raison de sa situation particulière, l'employeur dit qu'il ne pouvait pas participer à une téléconférence, à une vidéoconférence ou à une audience en personne. Il voulait se fier à ses observations écrites.

[8] La raison pour laquelle j'ai prévu une audience par téléconférence était d'offrir une audience complète et équitable à la prestataire, qui risque de perdre ses prestations d'assurance-emploi si l'appel de l'employeur est accueilli. L'équité procédurale m'oblige à tenir compte des intérêts de toutes les parties à un appel.

[9] Cependant, j'ai dit à l'employeur que si la prestataire assistait à l'audience, je lui enverrais un fichier audio contenant l'enregistrement de l'audience. Je donnerais alors à l'employeur la possibilité de répondre pleinement par écrit à tout nouvel argument que la prestataire pourrait présenter.

[10] Comme la prestataire n'a pas assisté à l'audience pour présenter de nouveaux arguments, il n'y a pas d'enregistrement à envoyer à l'employeur. Cela signifie qu'aucune autre observation écrite n'est requise.

[11] Une audience peut avoir lieu en l'absence des parties si elles ont reçu l'avis d'audience<sup>1</sup>. Je juge qu'il est plus probable qu'improbable que les parties dans le présent appel ont reçu cet avis. L'audience a donc eu lieu à la date prévue, mais personne n'y a assisté.

## **Questions en litige**

[12] La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

[13] Pour répondre à cette question, je dois d'abord examiner toutes les circonstances entourant la fin de l'emploi de la prestataire. Si la prestataire a quitté volontairement son emploi, je devrai alors décider si elle était fondée à le faire.

## **Analyse**

### **La prestataire a-t-elle quitté volontairement son emploi?**

[14] Non. Selon la prépondérance des probabilités, j'estime que la prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi le 27 avril 2023. Le critère juridique pour juger si une

---

<sup>1</sup> L'article 58 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* établit cette règle.

personne a quitté volontairement son emploi consiste à savoir si elle avait le choix de rester ou de partir<sup>2</sup>. La preuve montre que la prestataire n'avait plus ce choix. En effet, lorsqu'elle s'est renseignée sur son horaire du lendemain, on lui a dit de ne pas venir travailler.

[15] La question est donc la suivante : **le départ de la prestataire était-il volontaire?** Dans sa demande de prestations, la prestataire a déclaré avoir démissionné. Cela correspond à ce que l'employeur a précisé dans le relevé d'emploi. Il n'y a aucune lettre de démission au dossier, mais la prestataire a par la suite dit à la Commission qu'elle avait été forcée de démissionner. Il ne s'agit donc pas d'un départ volontaire.

[16] Comme je conclus que la prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi, je n'ai pas à vérifier si elle était fondée à le faire, c'est-à-dire si elle avait d'autres solutions raisonnables. J'en suis donc arrivée à la même conclusion que la Commission, mais avec un motif différent. Quoi qu'il en soit, la prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[17] Après avoir tiré cette conclusion, je reconnais qu'il est parfois difficile de savoir si un emploi a pris fin parce qu'une personne a quitté volontairement son emploi ou parce qu'elle a été congédiée. La Cour d'appel fédérale a précisé que dans les deux cas, la personne peut perdre ses prestations en raison de ses actions. La conséquence est la même : la personne est exclue du bénéfice des prestations<sup>3</sup>.

[18] Je pourrais donc vérifier si la prestataire a été congédiée, mais la Cour d'appel fédérale soutient également que je n'ai pas l'obligation de le faire<sup>4</sup>. Comme je n'ai pas à remettre en question la décision de la Commission selon laquelle la présente affaire porte sur un départ volontaire, je n'examinerai pas si la prestataire a été congédiée.

---

<sup>2</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

<sup>3</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Easson*, A-1598-92.

<sup>4</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) v Eppel*, A-13-95, expliquée par la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale dans la décision *DM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 575.

[19] De plus, dans l'appel dont je suis saisie, l'employeur n'a pas soutenu qu'il avait congédié la prestataire. Il n'y a aucune lettre de congédiement au dossier. L'employeur aurait pu déclarer dans le relevé d'emploi qu'il s'agissait d'un congédiement pour inconduite, mais il n'a pas choisi cette option. Comme je l'ai déjà mentionné, lorsque l'emploi de la prestataire a pris fin, l'employeur a précisé dans son relevé d'emploi qu'elle avait démissionné.

[20] Aux fins du présent appel, l'employeur a fait valoir que la prestataire ne devrait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi en raison de sa [traduction] « mauvaise éthique de travail » et de sa [traduction] « nature maniaque<sup>5</sup> ». La preuve montre que l'employeur a dit à la prestataire le 3 janvier 2023 [traduction] « d'être prête à présenter sa lettre de démission<sup>6</sup> ». L'idée que la prestataire devait démissionner semble apparaître de là, même si la preuve montre aussi que l'employeur l'a réembauchée par la suite.

[21] J'ai examiné attentivement tous les éléments de preuve de l'employeur et je suis sensible aux frustrations que suscite sa relation d'emploi avec la prestataire. Toutefois, ce n'est pas à moi d'attribuer le blâme pour la rupture de leur relation. Je ne tire donc aucune conclusion sur cette question.

## Conclusion

[22] Comme j'ai conclu que la prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi, je suis d'accord avec la Commission pour dire qu'elle n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[23] Cela explique pourquoi je rejette l'appel de l'employeur.

Lilian Klein

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

---

<sup>5</sup> L'employeur a fait valoir que la prestataire s'absentait souvent du travail ou ne confirmait pas sa disponibilité, qu'elle volait de l'argent, de la nourriture et d'autres objets et qu'elle créait un milieu de travail toxique pour les autres membres du personnel. Il soutient qu'elle a endommagé l'équipement de mobilité et les appareils d'assistance respiratoire et il lui reproche une infection oculaire qu'il a contractée.

<sup>6</sup> Voir la page GD3-27 du dossier d'appel.