



[TRADUCTION]

Citation : *CW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 2049

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

## Décision

**Partie appelante :** C. W.

**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 (578470) datée du 14 avril 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Ranjit Dhaliwal

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 29 septembre 2023

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

**Date de la décision :** Le 26 octobre 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-1353

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand il l'a fait. L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] L'appelant a quitté son emploi le 10 novembre 2021 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de son départ. Elle a jugé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

[4] Je dois décider si l'appelant a prouvé que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] La Commission affirme que l'appelant a réduit sa disponibilité pour travailler, ce qui peut être assimilé à un départ volontaire.

[6] La Commission est parvenue à cette conclusion à la suite des discussions qu'elle a eues avec l'appelant et l'employeur. Il est évident que la Commission et l'appelant parlaient d'emplois différents et de périodes différentes, ce qui a entraîné une certaine confusion entre eux. Je parlerai de cette confusion dans la section intitulée « Question que je dois examiner en premier ».

[7] L'appelant reconnaît qu'il a démissionné, mais il soutient qu'il avait de bonnes raisons de le faire. Il estimait que les mesures de protection contre la COVID-19 mises en place par l'employeur n'étaient pas suffisantes et il avait des différends avec sa gestionnaire.

## Question que je dois examiner en premier

[8] Lors de leurs conversations avant l'audience, l'appelant et la Commission ont parlé en pensant à des employeurs différents. L'appelant travaillait pour X (employeur) pendant la période en cause. X est communément connue sous l'acronyme X.

L'appelant dit que lorsque la Commission l'a appelé, elle a fait référence à Y comme étant son employeur. L'appelant dit qu'il a confondu X avec Y, un ancien employeur, et qu'il a fait des déclarations à la Commission sur les raisons qui l'avaient poussé à quitter cet emploi au lieu de X.

[9] En d'autres termes, les notes et les positions des parties jusqu'à présent portent sur des emplois différents et des périodes différentes. La Commission a posé des questions sur le travail de l'appelant chez X, et l'appelant a fait des déclarations au sujet de Y, un ancien employeur où il travaillait des heures irrégulières et qui n'a rien à voir avec sa demande de prestations.

[10] Quoi qu'il en soit, cet appel est une audience *de novo*, c'est-à-dire une nouvelle audience, comme s'il était instruit pour la première fois. Cela signifie que les positions de l'appelant et de la Commission sur les différents emplois n'auront aucune incidence sur la décision.

## Questions en litige

[11] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification?

[12] Pour répondre à cette question, je dois d'abord examiner la question de son départ volontaire. Je dois ensuite décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi.

## Analyse

### **Les parties conviennent que l'appelant a quitté volontairement son emploi**

[13] Je reconnais que l'appelant a quitté volontairement son emploi. Il convient qu'il a démissionné le 10 novembre 2021. Je ne vois aucun élément de preuve qui contredise cela.

### **Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi**

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

[15] La loi prévoit qu'une personne 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 qu'on est fondé à le faire.

[16] 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 dans son cas. Elle précise qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances<sup>2</sup>.

[17] L'appelant est responsable de prouver qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi<sup>3</sup>. 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 dans son cas. Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ. La loi énonce des circonstances que je dois examiner<sup>4</sup>.

---

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

<sup>2</sup> Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

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

## **Les circonstances entourant le départ de l'appelant**

[18] L'appelant affirme avoir quitté son emploi parce qu'il se sentait exposé à la COVID-19 au travail et qu'il n'aimait pas la façon dont sa gestionnaire le traitait. L'appelant dit que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas parce qu'il ne voulait pas que lui-même et sa famille soient exposés à la COVID-19.

[19] La Commission fait valoir que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Plus précisément, elle soutient que l'appelant a limité ses heures à un point tel qu'il a en fait démissionné. Pour les raisons exposées ci-dessus, je ne prendrai en considération la position de la Commission que lorsqu'elle est pertinente.

[20] J'expliquerai en détail ci-dessous les faits à l'origine des raisons invoquées par l'appelant pour démissionner et mon point de vue, en abordant chaque circonstance séparément.

### **– Conditions de travail**

[21] Je note que l'appelant estimait qu'il n'était pas protégé contre la COVID-19 lorsqu'il était au travail, mais que ces mêmes conditions existaient lorsqu'il a accepté l'emploi.

[22] L'appelant a postulé pour travailler chez X avant la pandémie et a reçu une offre d'emploi. En raison des fermetures provoquées par la pandémie de COVID-19, il n'a jamais accepté l'offre d'emploi. Il s'agissait d'un poste de vendeur au détail dans un centre commercial. Lorsque les magasins ont commencé à rouvrir, l'appelant a appelé la responsable du magasin pour lui demander de reconsidérer sa candidature. Il a passé une entrevue en personne au magasin et a été embauché en septembre 2021 ou aux alentours de cette date.

[23] À peu près à la même époque, l'appelant a postulé à d'autres emplois et espérait recevoir une offre d'emploi en décembre 2021 ou en janvier 2022. Il confirme qu'il a fini par obtenir un emploi en janvier 2022.

[24] L'appelant s'est senti exposé à la COVID-19 dès qu'il a commencé à travailler au magasin X. Il dit que les écrans en plastique qui séparent le personnel de la clientèle ne le protégeaient pas assez de la COVID-19. Par exemple, il a déclaré que les écrans n'étaient d'aucune utilité lorsqu'il fallait échanger des stylos avec la clientèle, mais il a noté que du désinfectant était mis à la disposition de tout le monde dans le magasin.

[25] L'appelant dit avoir subi des pressions de la part des membres de sa famille qui ne voulaient pas qu'il travaille dans un environnement de vente au détail. Il décrit les membres de sa famille comme étant à haut risque d'attraper la COVID-19 en raison de leurs problèmes de santé préexistants.

#### – Différends avec sa gestionnaire

[26] Peu après avoir été embauché chez X, l'appelant a dit à sa gestionnaire qu'il voulait prendre une fin de semaine de congé pour un voyage qu'il avait prévu. Dans un premier temps, sa gestionnaire a accepté, mais la semaine précédant le voyage, elle lui a dit qu'il devait travailler cette fin de semaine là. L'appelant a insisté et la gestionnaire a finalement accepté de le laisser partir pour la fin de semaine.

[27] Ce différend avec la gestionnaire a frustré l'appelant qui n'aimait pas son style de gestion. Il n'aimait pas qu'elle essaie de le forcer à annuler son voyage. À son retour de voyage, il a donné un préavis de deux semaines et a travaillé chez X pendant deux autres semaines.

[28] L'appelant déclare qu'il considérait que son emploi chez X comme temporaire. Il a précisé qu'il n'avait pas l'intention d'y travailler à long terme et qu'il avait initialement prévu de démissionner une fois qu'on lui aurait proposé un emploi ailleurs.

#### **L'appelant avait d'autres solutions raisonnables**

[29] Il est clair que l'appelant a toujours eu l'intention de démissionner. Ce que je dois décider, c'est s'il était fondé à le faire et si son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[30] L'appelant a passé deux entrevues pour l'emploi chez X, une avant les fermetures causées par la pandémie et une autre après. Lorsqu'il s'est rendu à sa deuxième entrevue, il avait eu l'occasion de juger si les mesures de protection contre la COVID-19 mises en place par le magasin étaient suffisantes pour lui et sa famille. Bien que connaissant ces mesures (ou leur absence), il a accepté de travailler dans ce magasin.

[31] Si l'appelant n'avait pas bien compris les risques d'exposition à la COVID-19 au moment où on lui a proposé cet emploi, il aurait pu demander plus d'équipement de protection après avoir commencé à travailler. Au lieu de faire cela, il a décidé de ne plus travailler au magasin.

[32] Je considère que l'appelant connaissait les conditions de travail avant d'accepter l'emploi et qu'il a tout de même commencé à travailler chez X.

[33] L'appelant a aussi eu des différends avec sa gestionnaire. Il admet qu'il ne lui a pas fait part de ses préoccupations concernant son style de gestion. Cela aurait été une solution raisonnable plutôt que de démissionner après son voyage.

[34] De toute évidence, l'appelant n'aimait tout simplement pas son environnement de travail en ce qui concerne la COVID-19 ni le style de gestion de sa gestionnaire.

[35] L'appelant n'avait pas reçu d'offre d'emploi d'un autre employeur au moment où il a démissionné. Je reconnais qu'il a postulé à d'autres emplois pendant cette période, mais lorsqu'il a démissionné, il ne l'avait pas fait parce qu'il était sur le point de commencer à travailler ailleurs. Sa démission était uniquement motivée par ses préoccupations liées à la COVID-19 et ses différends avec sa gestionnaire.

[36] Ces raisons ne suffisent pas à démontrer que l'appelant était fondé à quitter son emploi quand il l'a fait. Il disposait d'autres solutions raisonnables pour régler ses problèmes désagréables chez X. Comme il n'a pas essayé de les résoudre, je ne peux pas conclure que son départ était la seule situation raisonnable dans son cas.

## **Conclusion**

[37] Je conclus que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations.

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

Ranjit Dhaliwal

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