



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *A. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 30

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-2749

ENTRE :

**A. C.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale - Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 23 décembre 2015

DATE DE LA DÉCISION : 26 février 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

[1] L'appelant, monsieur A. C., était présent lors de l'audience téléphonique (téléconférence) tenue le 23 décembre 2015.

### INTRODUCTION

[2] Le 1<sup>er</sup> mai 2015, l'appelant a présenté une demande initiale de prestations ayant pris effet le 26 avril 2015. L'appelant a déclaré avoir travaillé pour l'employeur Mission Electrical Systems Ltd, du 16 juin 2014 au 20 décembre 2014 inclusivement, et avoir cessé de travailler pour cet employeur après y avoir effectué un départ volontaire (pièces GD3-3 à GD3-17).

[3] Le 11 juin 2015, l'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission »), a avisé l'appelant qu'il n'avait pas droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi à partir du 26 avril 2015, parce qu'il a volontairement arrêté de travailler pour l'employeur Mission Electrical Systems Ltd, le 20 décembre 2014, sans motif valable en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »), (pièces GD3-21 et GD3-22).

[4] Le 9 juillet 2015, l'appelant a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-23 à GD3-25).

[5] Le 12 août 2015, la Commission a avisé l'appelant qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit, en date du 11 juin 2015, concernant son départ volontaire chez l'employeur Mission Electrical Systems Ltd (pièces GD3-28 et GD3-29).

[6] Le 13 août 2015, la Commission a informé l'employeur qu'elle maintenait la décision rendue à l'endroit de l'appelant, en date du 11 juin 2015, concernant son départ volontaire (pièce GD3-30).

[7] Le 25 août 2015, l'appelant a présenté un Avis d'appel auprès de la Section de l'assurance-emploi de la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal ») (pièces GD2-1 à GD2-9).

[8] Le 3 septembre 2015, le Tribunal a informé l'employeur Mission Electrical Systems Ltd que s'il souhaitait devenir une « personne mise en cause » dans le présent dossier, il devait déposer une demande à cet effet auprès de cette instance, et que cette demande devait être reçue au plus tard le 18 septembre 2015 (pièces GD5-1 et GD5-2). L'employeur n'a pas donné suite à cette offre.

[9] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience Téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent (pièces GD1-1 à GD1-4).

## **QUESTION EN LITIGE**

[10] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

## **DROIT APPLICABLE**

[11] Les dispositions relatives au départ volontaire sont mentionnées aux articles 29 et 30 de la Loi.

[12] Pour l'application des articles 30 à 33 de la Loi relativement à l'exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi dans le cas d'un « départ sans justification », le paragraphe 29c) de la Loi prévoit que :

[...] le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas : (i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre, (ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence, (iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne, (iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, (v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent, (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat, (vii) modification importante de ses conditions de

rémunération, (viii) excès d'heures supplémentaires ou non- rémunération de celles-ci, (ix) modification importante des fonctions, (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur, (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit, (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs, (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi, (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

[13] Les paragraphes 30(1) et 30(2) de la Loi prévoient les dispositions suivantes concernant une « exclusion » du bénéfice des prestations :

[...] (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas : a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage; b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33. (2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

## **PREUVE**

[14] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 5 janvier 2015, indique que l'appelant a travaillé à titre d'électricien pour l'employeur Mission Electrical Systems Ltd, du 16 juin 2014 au 20 décembre 2014 inclusivement et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur après y avoir effectué un départ volontaire (code E – départ volontaire), (pièce GD3-18) ;
- b) Le 1<sup>er</sup> mai 2015, l'appelant a déclaré : [TRADUCTION] « Je démissionne en raison des heures supplémentaires excessives » (pièces GD3-3 à GD3-17) ;
- c) Le 10 juin 2015, l'employeur a déclaré : [TRADUCTION] « le prestataire a quitté cet emploi pour en occuper un autre plus rentable [...] le prestataire a mentionné qu'il s'était trouvé un autre emploi dans le Nord à seulement deux personnes : lui et son superviseur. [...] le prestataire ne s'est jamais plaint des heures supplémentaires ou du fait que ses collègues fumaient de l'herbe. [...] L'employeur a déclaré que pendant la formation initiale, il a dit au prestataire que les heures supplémentaires ne sont pas payées en

argent en raison de la période dans laquelle l'industrie se situe actuellement, mais que les employés ont la possibilité de demander à être payés en congés ou en temps.

L'employeur a également déclaré que les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires, que personne n'a forcé le prestataire à les faire et que s'il décidait tout de même d'en faire, il pouvait toujours choisir d'être payé en argent » (pièce GD3-20) ;

- d) Dans sa Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi présentée le 9 juillet 2015, l'appelant a déclaré : [TRADUCTION] « La compagnie nous a demandé de faire des heures supplémentaires sans nous les payer. On se rencontrait les lundis, on prenait le matériel dont nous avons besoin, et le contremaître nous conduisait à une maison où 6 ou 7 d'entre nous habitaient jusqu'au vendredi. On travaillait entre 50 et 60 heures par semaine, la plupart du temps c'était plus près du 60 et habituellement on partait au début de l'après-midi les vendredis pour retourner à la maison. Parfois, le patron se plaignait même après avoir travaillé 60 heures par semaine sans être payé pour les heures supplémentaires. Pendant la semaine, nous habitions tous dans la maison et des gens consommaient de la drogue, plus particulièrement de la cocaïne et de la marijuana. Ce n'était tout simplement pas un bon environnement pour vivre. Le matin où j'ai donné mes 2 semaines d'avis, ils nous avaient dit que nous devons nettoyer les camions de la compagnie sans être payés. Je ne suis pas une œuvre de charité et je ne travaille pas pour rien; j'avais déjà travaillé des heures supplémentaires sans être payé, je ne voulais pas nettoyer un camion de compagnie que je n'utilise pas. » (pièce GD3-24) ;
- e) Le 12 août 2015, l'employeur a déclaré qu'il ne se souvenait pas très bien des circonstances reliées au départ volontaire de l'appelant et qu'il n'y avait rien de spécial dans son dossier. Selon l'employeur, l'appelant aurait quitté son emploi en disant qu'il avait un autre emploi avec un membre de sa famille (pièce GD3-27) ;
- f) Dans son Avis d'appel présenté le 25 août 2015, l'appelant a déclaré : [TRADUCTION] « Je fais appel de la décision parce que je crois que mes raisons sont valides. Premièrement, la compagnie pour laquelle j'ai travaillé nous envoyait à des heures de distance de la maison du lundi au vendredi. Tous les employés habitaient dans la même maison que l'entreprise louait pendant cette période, nous étions habituellement 6 ou 7.

Ensuite, la compagnie s'est attendue à ce que nous travaillions jusqu'à 12 heures par jour sans nous payer pour les heures supplémentaires. Parfois, après avoir travaillé près de 60 heures pendant la semaine nous partions à midi un vendredi et ils se plaignaient que nous aurions dû rester jusqu'à au moins 17 h. Même si nous avions déjà travaillé autour de 55 heures sans être payés pour nos heures supplémentaires. J'ai même dit à mon patron que je voulais être payé pour les heures supplémentaires, mais il a dit que ce n'était pas possible. Deuxièmement, les gens avec qui j'habitais faisaient la fête toute la semaine en buvant, en fumant de la marijuana et en consommant de la cocaïne ce qui me gardait éveillé une partie de la nuit. Mon contremaître n'a pas dormi de nuits complètes à plusieurs occasions et il allait travailler la journée suivante. La plupart des employés fumaient même de la marijuana avec leurs cigarettes électroniques pendant le travail. Un jour, mon contremaître a quitté un atelier en reculant avec le camion de la compagnie sans avoir fermé la portière et a arraché la portière du camion. Il a téléphoné au patron de la compagnie et lui a dit et le patron n'a rien fait. Ils n'ont pas fait de rapport ou un test de dépistage de drogue parce qu'ils savaient qu'il aurait été expulsé du site et ils en avaient besoin. Lorsque je travaillais en tant qu'électricien, je sentais que ma sécurité était en jeu avec des gens qui consommaient de la drogue pendant le travail. Beaucoup de choses peuvent se passer lorsqu'une personne n'est pas dans son état d'esprit normal. Par exemple, comme un électricien, ils pouvaient allumer le disjoncteur pendant que je travaillais sur ce circuit et cela pouvait m'électrocuter. Mon patron savait même qu'ils consommaient de la drogue dans la maison parce qu'après le travail, il passait parfois déposer des choses et passait du temps avec eux, et après j'étais habituellement fatigué à la prochaine journée au travail parce qu'ils m'avaient gardé éveillé une partie de la nuit. J'ai même téléphoné à mon ami à quelques reprises pour lui dire à quel point cet environnement était fou et il me disait de quitter cet endroit en raison de toutes les choses qui s'y passaient. Troisièmement, puisque je suis un francophone du Québec mon patron et d'autres employés riaient de moi, m'appelaient « frenchy » et me disaient que je voulais me séparer du Canada. Alors je me suis senti un peu intimidé ce qui m'a empêché de lui parler du fait que les drogues à la maison et au travail me dérangent et que je ne me sentais pas en sécurité de travailler à cet endroit. Ils me détesteraient sûrement encore plus si je lui avais parlé de cela. De plus, il le savait déjà et n'avait

jamais rien fait. La journée où j'ai donné mes 2 semaines d'avis, nous avons eu une réunion le matin et puisque tous les camions que les contremaîtres utilisaient étaient trop sales, ils ont dit que tous les employés, pas seulement les contremaîtres qui amenaient ces camions à la maison, devaient les laver sans être payés. J'avais déjà commencé à chercher un autre emploi depuis quelques semaines parce que je ne voulais pas travailler et vivre dans ce type d'environnement, sans paies ou paies d'heures supplémentaires, avec le danger de travailler fatigué toute la semaine parce que les employés me tenaient éveillé la nuit dans la maison et parce que je ne voulais pas travailler avec des gens avec les facultés affaiblies. Après avoir postulé pendant quelques mois pour beaucoup d'emplois sans succès, j'ai fait une demande d'assurance-emploi et quelque temps après j'ai dû retourner habiter avec ma mère à Nouvelle en raison de mes finances. » (pièces GD2-5 et GD2-6) ;

- g) Dans son Avis d'appel, l'appelant a transmis une copie d'un relevé de salaire provenant de l'employeur en date du 12 décembre 2014 indiquant qu'il a été payé selon un tarif horaire régulier de 18,00 \$ (pièce GD2-7).

[15] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelant a rappelé les principaux éléments au dossier et les circonstances l'ayant amené à quitter volontairement son emploi chez l'employeur Mission Electrical Systems Ltd le 20 décembre 2014. Il a précisé avoir présenté sa demande de prestations seulement en mai 2015 parce qu'il croyait être en mesure de trouver un emploi rapidement. L'appelant a spécifié avoir présenté sa demande de prestations à ce moment parce qu'il commençait à manquer d'argent (pièces GD2-5 et GD2-6) ;
- b) L'appelant a expliqué que pendant sa période d'emploi chez l'employeur Mission Electrical Systems Ltd, il habitait à X (Alberta) et que la distance qu'il devait parcourir entre X et X, représentait environ trois heures et demie de route [aller-retour]. Il a indiqué qu'il effectuait du covoiturage avec le « *foreman* » de l'entreprise pour se rendre sur les lieux de travail et pour y demeurer toute la semaine. L'appelant a expliqué que lorsqu'il a travaillé à X, il habitait, avec d'autres employés, dans une maison située sur les lieux de travail. Il a relaté que plusieurs événements étaient survenus lorsqu'il a

travaillé à cet endroit, alors qu'il habitait dans cette maison (ex. : consommation de drogue ou d'alcool par des employés, problèmes de sécurité et d'intimidation), (pièces GD2-5, GD2-6, GD3-3 à GD3-17 et GD3-26) ;

- c) Il a expliqué ne pas avoir discuté avec l'employeur des problèmes qu'il y avait à la maison où il résidait pendant sa semaine de travail, car ce dernier savait ce qui s'y passait. L'appelant a affirmé que le patron, monsieur J. P., celui qui l'avait embauché, se rendait à cette maison pendant la semaine pour apporter du matériel. Il a affirmé que son patron avait alors été témoin que des employés consommaient de l'alcool ou de la drogue. Il a indiqué ne pas avoir demandé de transfert à son employeur (pièces GD2-5 et GD2-6, GD3-24 et GD3-26) ;
- d) L'appelant a déclaré qu'en décembre 2014, dans la journée qui a suivi l'événement au cours duquel son « foreman » (contremaître) avait arraché une porte de la camionnette que celui-ci conduisait (pièces GD2-5 et GD2-6), le contremaître en question avait aussi, toujours avec sa camionnette, reculé dans la maison habitée par les employés, y faisant un trou. L'appelant a aussi relaté avoir été réveillé par l'alarme d'incendie, en pleine nuit, parce que des collègues de travail, qui habitent dans la même maison que lui, avaient laissé brûler une pizza au four, pendant la nuit. L'appelant a indiqué avoir signalé cet incident à son patron, mais celui-ci n'avait rien fait, sauf mentionner, lors d'une rencontre de travail avec les employés, de ne pas oublier de pizzas au four. Il a aussi déclaré avoir déjà été réveillé à trois heures du matin parce que des employés revenant du bar avaient oublié leur clé pour entrer dans la maison ;
- e) Il a expliqué ne pas avoir signalé à son employeur les problèmes auxquels il avait été confronté lorsqu'il a travaillé à X, parce que des employés avec qui il travaillait l'appelaient « frenchy » ou « separatist » et qu'il voulait garder la paix avec ceux-ci. Il a indiqué que ça ne lui tentait pas « d'avoir du trouble au travail » ou que le monde le haïsse dans son milieu de travail. Il a soutenu que s'il avait parlé de ce problème, tout le monde, ou certains de ses collègues l'auraient haï davantage (pièces GD2-5 et GD2-6) ;
- f) L'appelant a affirmé que la situation qu'il a décrite alors qu'il travaillait à X, n'existait pas au début de son emploi avec son employeur. Il a expliqué avoir d'abord travaillé à X



(Alberta) avec trois autres employés afin d'effectuer un travail, au cours de la période de juin à août 2014. L'appelant a indiqué qu'il habitait alors dans une chambre d'hôtel avec un collègue de travail ; que celui-ci ne consommait pas de drogue ou d'alcool et que tout se passait bien à ce moment-là. Il a souligné que c'était alors beaucoup mieux que lorsqu'il avait eu à travailler à X. L'appelant a expliqué avoir ensuite travaillé à X, dans la ville où il habitait, pendant environ un mois et demi soit, jusqu'à la mi-octobre 2014. Il a indiqué avoir ensuite commencé à travailler à X et avoir travaillé à cet endroit jusqu'au moment de son départ volontaire, survenu en décembre 2014 ;

- g) L'appelant a souligné que les déclarations faites par le propriétaire de l'entreprise (monsieur L. H.), en date du 10 juin 2015 et du 12 août 2015, ne provenaient pas de la personne qui l'avait embauché. Il a souligné que le propriétaire de l'entreprise n'était d'ailleurs pas sur les lieux du travail la majeure partie du temps (pièces GD3-20 et GD3-27).

## **ARGUMENTS DES PARTIES**

[16] L'appelant a présenté les observations et les arguments suivants :

- a) L'appelant a d'abord expliqué avoir quitté son emploi parce que l'employeur ne lui payait pas les heures supplémentaires qu'il avait réalisées en « taux extra » (temps et demi). Il a précisé qu'il travaillait en moyenne 60 heures par semaine. L'appelant a indiqué que lorsqu'il a accepté son emploi, il ne pensait pas faire autant d'heures supplémentaires. Il a affirmé que l'employeur ne le payait pas à temps et demi pour les heures supplémentaires effectuées, mais qu'il était payé au même tarif que ses heures normales. L'appelant a indiqué avoir expliqué à son employeur qu'il quittait son emploi parce qu'il n'était pas rémunéré à temps et demi pour le temps supplémentaire qu'il effectuait. Il a expliqué avoir discuté de cette situation avec l'employeur, mais que cela n'avait rien changé, car celui-ci estimait respecter l'entente qui avait été prise avec lui. Lors de l'audience, l'appelant a précisé qu'au moment de son embauche, il savait qu'il allait devoir effectuer des heures supplémentaires. Il a spécifié que la question relative à la rémunération avait été discutée avec l'employeur au moment de son embauche,

incluant celle des heures supplémentaires (pièces GD3-3 à GD3-17 et GD3-19 et GD3-26) ;

- b) Il a fait valoir qu'il croyait qu'il allait pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi sans avoir à décrire ce qui s'était réellement passé à la fin de son emploi et qu'il ne voulait pas faire de trouble. L'appelant a indiqué avoir ensuite « dit le reste » par la suite, après avoir constaté qu'il n'allait pas être admissible à des prestations, compte tenu des raisons qu'il avait d'abord invoquées concernant le paiement des heures supplémentaires qu'il avait effectuées ;
- c) L'appelant a expliqué avoir eu beaucoup de difficulté à accepter le mode de vie adopté par ses collègues de travail en les voyant « faire la fête », en consommant de l'alcool et de la drogue pendant toute la semaine. L'appelant a expliqué ne pas avoir parlé de ce problème avec son employeur, car il savait que celui-ci était au courant de cette situation et qu'il n'était pas intervenu (pièces GD2-5, GD2-6 et GD3-26) ;
- d) Il a affirmé avoir effectué plusieurs recherches d'emploi avant de quitter volontairement celui qu'il occupait. L'appelant a précisé avoir commencé à faire des recherches en ce sens, environ trois semaines avant d'effectuer son départ volontaire. Il a expliqué avoir effectué ses recherches à partir d'Internet (ex. Indeed, Kijiji) pendant les fins de semaine puisqu'il n'avait pas accès à Internet (ex. : pas d'ordinateurs disponibles), à l'endroit où il logeait, pendant sa semaine de travail. L'appelant a souligné qu'il lui était alors difficile de communiquer directement avec des employeurs potentiels dans ces conditions. Il a déclaré avoir postulé auprès de dizaines d'employeurs potentiels avant de quitter l'emploi qu'il avait. L'appelant a précisé avoir postulé auprès des entrepreneurs en construction suivants : Flint, Callisto et Pechnation. Il a indiqué qu'il pensait être en mesure de trouver un emploi rapidement, mais qu'il n'avait pas reçu d'offre d'emploi de la part des employeurs auprès desquels il avait offert ses services. Il a précisé que puisqu'il croyait qu'il allait être embauché quelque part, c'était pour cette raison qu'il a indiqué à son employeur qu'il quittait son emploi pour en occuper un autre. Il a mentionné être revenu au Québec plusieurs mois après avoir effectué son départ volontaire soit, en juillet 2015 (pièces GD3-3 à GD3-17, GD3-19 et GD3-26).

[17] L'intimée (la Commission) a présenté les observations et arguments suivants :

[TRADUCTION]

- a) Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion indéfinie quand le prestataire quitte volontairement son emploi sans *justification*. En considérant toutes les circonstances, le critère à déterminer dans cette cause est si le prestataire avait une solution de remplacement raisonnable pour avoir quitté son emploi au moment où il l'a fait;
- b) Pour le cas présent, le prestataire a d'abord mentionné qu'il avait quitté son emploi en raison des heures supplémentaires excessives et parce qu'il n'était pas rémunéré au taux « temps et demi ». Il avait été mis au courant de cette pratique à l'embauche, comme l'employeur l'a indiqué. Le prestataire a ensuite ajouté la consommation de drogues de ses collègues dans la maison pendant la semaine. Lorsque questionné à ce sujet, l'employeur déclare que le prestataire ne lui a jamais fait part de ces problèmes ;
- c) Dans cet appel devant le Tribunal, le prestataire a ajouté l'élément de sa sécurité qui était en jeu et qu'il ne se sentait plus en sécurité face à cette situation, en plus d'être la cible de blagues de ses collègues ;
- d) Dans ce cas, la Commission a conclu que le prestataire n'avait pas de justification pour quitter son emploi le 20 décembre 2014, parce qu'il n'a pas épuisé toutes les solutions de remplacement raisonnables avant de partir. En prenant en compte la preuve, une solution raisonnable à quitter l'emploi aurait pu être de discuter des problèmes avec son employeur au sujet de ses inquiétudes par rapport à sa sécurité, en plus de son insatisfaction au sujet de son salaire et des heures supplémentaires. Il aurait pu également consulter la Commission du travail. Il aurait pu d'abord se trouver un autre travail dans un autre endroit. Le prestataire n'était pas d'accord avec la demande de nettoyer les camions avant de retourner à la maison et a décidé de ne pas y retourner après cette fin de semaine en particulier. S'il avait réellement les inquiétudes et les problèmes mentionnés à la Commission, pourquoi attendre 6 mois avant de démissionner? La Commission déclare que les raisons invoquées sont peut-être valides, mais le prestataire ne démontre pas que son unique solution était de démissionner au

moment où il l'a fait. Par conséquent, le prestataire n'a pas prouvé qu'il a, selon la Loi, une *justification* pour démissionner (pièces GD4-2 et GD4-3).

## ANALYSE

[18] Dans la cause *Rena-Astronomo (A-141-97)*, qui a confirmé le principe établi dans l'affaire *Tanguay (A-1458-84)* à l'effet qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi, de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable de quitter son emploi à ce moment-là, la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a fait le rappel suivant : « Compte tenu de toutes les circonstances, le critère à appliquer se rapporte à la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constitue la seule solution raisonnable. ».

[19] Ce principe a été confirmé dans d'autres décisions de la Cour (*Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92*).

[20] De plus, le mot « justification », tel qu'il est utilisé aux paragraphes 29c) et 30(1) de la Loi, a été interprété par la Cour dans la cause *Tanguay c. C.A.-C. (A-1458-84)* (2 octobre 1985); 68 N.R. 154) de la manière suivante :

En effet, le mot, dans le contexte où il est employé, n'est pas synonyme de « raison » ou « motif ». L'employé qui a gagné le gros lot ou hérité d'une fortune peut avoir une excellente raison de quitter son emploi; il n'est pourtant pas justifié de le faire au sens du paragraphe 41(1). Ce paragraphe est une disposition importante d'une loi qui établit un système d'assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque. Pour être plus précis, je dirais que l'employé qui a volontairement quitté son emploi et n'en a pas trouvé un autre s'est placé délibérément dans une situation lui permettant de forcer des tiers à lui payer tes (sic) [des] prestations d'assurance-chômage. Il n'est justifié d'avoir agi ainsi que s'il existait, au moment où il a quitté, des circonstances qui l'excusent d'avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage.

[21] La Cour a aussi confirmé qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là (*White, 2011 CAF 190*).

[22] Un prestataire est justifié de quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, dont celles énumérées au paragraphe 29c) de la Loi, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[23] Dans le cas présent, le Tribunal considère que la décision prise par l'appelant de quitter volontairement l'emploi qu'il occupait chez Mission Electrical Systems Ltd, doit être considérée comme la seule solution raisonnable dans cette situation. Il existait, en vertu du paragraphe 29c) de la Loi, des circonstances justifiant son départ volontaire (*White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92*).

[24] Le Tribunal considère que le départ volontaire de l'appelant s'explique par l'existence de « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité » et par d'autres circonstances liées à l'environnement de travail malsain dans lequel l'appelant a été amené à travailler.

[25] L'alinéa 29c)(iv) de la Loi prévoit spécifiquement que :

[...] le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable, soit dans son cas : [...] (iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité [...].

[26] Le Tribunal considère que le témoignage rendu par l'appelant au cours de l'audience a permis d'avoir un portrait complet et très bien circonstancié quant aux raisons ayant mené à son départ volontaire. Le témoignage de l'appelant était détaillé et exempt de contradictions.

[27] L'appelant a apporté plusieurs précisions concernant les conditions dans lesquelles il a accompli son travail. Le témoignage de l'appelant a ainsi permis de mettre en contexte les événements ayant mené à son départ volontaire. L'appelant a aussi fourni des éclaircissements démontrant que le problème relié au paiement des heures supplémentaires n'était pas en lien avec sa décision de quitter volontairement l'emploi qu'il avait. Il a reconnu que le paiement des heures supplémentaires ne constituait pas la véritable raison à l'origine de son départ volontaire.

[28] Lors de l'audience, l'appelant a expliqué avoir accompli son travail à plusieurs endroits différents pour le compte de son employeur, Mission Electrical Systems Ltd. L'appelant a précisé avoir successivement travaillé à X, de juin 2014 à août 2014, ensuite à X, de septembre 2014 à la

mi-octobre 2014 et finalement à X, de la mi-octobre 2014 jusqu'au moment de son départ volontaire, survenu le 20 décembre 2014.

[29] L'appelant a expliqué que lorsqu'il a travaillé à X, il devait habiter pendant toute sa semaine de travail, avec des collègues, dans une maison située sur les lieux du travail, étant donné la trop grande distance qu'il y avait à parcourir entre sa résidence située à X et le chantier de X où il avait été assigné.

### **Conditions de travail dangereuses**

[30] Le Tribunal estime que le départ volontaire de l'appelant était justifié par l'existence de « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité », tel que le précise l'alinéa 29c)(iv) de la Loi.

[31] Le Tribunal tient pour avérées les affirmations de l'appelant selon lesquelles sa santé ou sa sécurité pouvait être sérieusement compromise en raison de la situation qu'il a décrite au sujet de la consommation de drogue et d'alcool de la part d'employés de l'entreprise pour laquelle il a travaillé.

[32] Le témoignage de l'appelant, lequel n'a pas été contredit, indique que lorsqu'il a travaillé au chantier de X, de la mi-octobre 2014 jusqu'à son départ volontaire survenu en décembre 2014, il s'est alors trouvé en présence de collègues qui consommaient de l'alcool ou de la drogue, une situation connue de la part de l'employeur, mais pour laquelle il n'a pas apporté de correctif.

[33] Le Tribunal souligne qu'à cet endroit, pendant sa semaine de travail, l'appelant devait résider dans une maison aménagée par l'employeur, étant donné la trop grande distance qu'il y avait à parcourir pour se rendre à sa résidence habituelle à X.

[34] Le Tribunal considère que l'environnement de travail dans lequel l'appelant a évolué lorsqu'il a travaillé au chantier de X était néfaste et potentiellement dangereux pour sa santé et sa sécurité.

[35] L'appelant a très bien fait ressortir le fait que les collègues de travail qui faisaient la fête pendant leur semaine de travail en consommant de la drogue ou de l'alcool avait fait en sorte d'accroître de manière significative le risque d'accident de travail.

[36] Il a souligné que les employés consommaient des substances psychotropes (ex. : marijuana), non seulement dans la résidence où il devait habiter pendant sa semaine de travail, mais également pendant leurs heures de travail. L'appelant a déclaré qu'à plusieurs reprises son « *foreman* » (contremaître) s'était présenté au travail sans avoir dormi la nuit précédente.

[37] L'appelant a expliqué que son patron, la personne qui l'avait embauché, avait été témoin, à plusieurs reprises, que des employés consommaient de l'alcool et de la drogue dans la maison où il habitait pendant la semaine. L'appelant a affirmé que même son patron pouvait passer du temps avec les employés qui s'adonnaient à ce genre d'activités et qu'il n'a fait aucune intervention particulière dans le but de corriger cette situation.

[38] L'appelant a aussi expliqué avoir été privé d'heures de sommeil normales parce que l'employeur n'a pas pris les dispositions nécessaires afin de lui fournir, ainsi qu'aux autres employés, un environnement de travail convenable et surtout, sécuritaire. Le Tribunal considère que l'appelant a souligné avec justesse le fait qu'en étant ainsi privé d'heures de sommeil, il y avait un risque accru pour lui, et pour les autres employés, que des accidents se produisent sur le chantier de travail.

[39] La preuve démontre d'ailleurs que l'employeur n'a pas nié l'existence d'un problème relié à la consommation de drogue ou d'alcool chez les membres de son personnel lorsqu'il a été interrogé par la Commission. Dans ses déclarations, l'employeur s'est limité à dire que l'appelant n'avait pas soulevé le problème relié à la consommation de drogue ou d'alcool de la part des employés.

[40] Le témoignage de l'appelant indique clairement que l'employeur a été témoin d'une telle situation sans être intervenu pour la corriger. Après avoir constaté qu'une personne en autorité, son patron, fermait les yeux sur ce problème, l'appelant ne pouvait faire davantage pour soulever une telle question auprès de son employeur.

[41] Le Tribunal ne retient pas l'argumentation de la Commission voulant que l'appelant aurait dû discuter avec son employeur des problèmes se rapportant à la santé et à la sécurité au travail avec son employeur (pièces GD4-2 et GD4-3).

[42] Compte tenu de l'environnement de travail dans lequel l'appelant a évolué, le Tribunal est d'avis qu'on ne peut tenir rigueur à celui-ci de ne pas avoir fait d'autres démarches afin de signaler un problème dont l'employeur était déjà au fait et pour lequel il n'est pas intervenu.

[43] Après avoir constaté qu'une personne en autorité n'était pas intervenue pour s'assurer que le chantier où il travaillait, respectait les règles en matière de santé et de sécurité au travail, l'appelant n'avait pas à jouer le rôle d'un inspecteur de chantier chargé de faire rapport au gouvernement de la situation. L'appelant était un employé de l'entreprise Mission Electrical Systems Ltd.

[44] L'appelant a démontré que la question relative à la sécurité qu'il avait soulevée était directement en lien avec la consommation de drogue et d'alcool chez les employés, qu'il s'agissait d'un problème connu de la part de l'employeur et auquel celui-ci n'a apporté aucune solution.

[45] Le Tribunal est d'avis que la preuve démontre que l'employeur n'a pas été en mesure de fournir un environnement de travail offrant une protection adéquate en regard de la santé et la sécurité des employés à son service.

[46] Dans ce contexte, le Tribunal juge que même en donnant une autre assignation à l'appelant, rien n'indique que celui-ci aurait été en mesure d'accomplir son travail de manière sécuritaire. L'employeur a lui-même contribué à briser le lien de confiance qui pouvait l'unir à l'appelant.

[47] Le Tribunal estime que l'appelant a clairement démontré avoir travaillé dans des conditions de travail pouvant être dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, en vertu de l'alinéa 29c)(iv) de la Loi.



## **Autres circonstances**

[48] Le Tribunal précise qu'en plus des circonstances énumérées au paragraphe 29c) de la Loi, pour déterminer si un départ volontaire est justifié selon la Loi, d'autres circonstances peuvent également faire en sorte de justifier ce départ volontaire. La liste des circonstances énumérées au paragraphe le paragraphe 29c) de la Loi n'est pas une liste exhaustive.

[49] Le Tribunal considère que, dans le cas qui nous occupe, d'autres circonstances viennent démontrer que l'appelant n'avait d'autre choix que de quitter volontairement l'emploi qu'il avait lorsqu'il a été travaillé au chantier de X. Ces circonstances réfèrent à l'environnement de travail néfaste dans lequel s'est trouvé l'appelant et les problèmes d'intimidation dont celui-ci a été l'objet.

[50] Le Tribunal estime que le fait d'être contraint à demeurer dans une résidence aménagée pour les employés faisait partie intégrante de ses conditions de travail lorsqu'il se trouvait à X, tout comme ce fut le cas lorsqu'il a effectué son travail, pour le même employeur, sur le site de X, au début de son emploi.

[51] L'appelant a souligné les différences majeures existant entre les conditions dans lesquelles il a effectué son travail lorsqu'il a été affecté à X, et celles dans lesquelles il s'était ensuite retrouvé lorsqu'il a effectué son travail au chantier de X.

[52] L'appelant a expliqué que lorsqu'il a travaillé à X, il avait alors été en mesure d'accomplir son travail sans rencontrer de problèmes particuliers avec le collègue qui partageait la même chambre que lui dans un hôtel de l'endroit. La situation a toutefois été toute autre lorsqu'il a été assigné à travailler au chantier de X.

[53] Le Tribunal considère que l'appelant a très bien fait ressortir le fait que, dans le cadre des fonctions qui lui étaient dévolues au chantier de X, il a été amené à travailler dans un environnement de travail néfaste auquel il a été confiné jusqu'au moment de son départ volontaire.

[54] L'appelant a clairement expliqué comment il ne bénéficiait plus des conditions de base adéquates pour être en mesure d'accomplir son travail normalement (ex. : privation d'heures de

sommeil, dérangements fréquents occasionnés par le comportement de collègues de travail dans la maison où il devait résider pendant la semaine).

[55] Le Tribunal ne retient pas l'argument de la Commission voulant que l'appelant ait attendu six mois avant de quitter son emploi. Le Tribunal souligne que les problèmes soulevés par l'appelant réfèrent spécifiquement à la situation qu'il a vécue après avoir été assigné au chantier de X soit, à compter de la mi-octobre 2014.

[56] L'appelant a souligné que même après avoir constaté que des employés consommaient de l'alcool et de la drogue, l'employeur n'a fait aucune intervention particulière dans le but de corriger cette situation.

[57] L'appelant aussi expliqué qu'il ne voulait pas intervenir davantage auprès de son employeur à cet effet. L'appelant a expliqué qu'il se sentait intimidé par des collègues de travail et par son patron, mais qu'il ne voulait pas se sentir moins apprécié par ceux-ci et qu'il ne voulait pas « faire de trouble ».

[58] L'appelant a expliqué que lorsqu'il a travaillé à X, des collègues et son patron riaient de lui. Il a précisé avoir fait l'objet de remarques de leur part concernant sa langue d'origine (« *frenchy* ») et qu'il s'était également vu attribuer une orientation politique (« *separatist* »).

[59] L'appelant a également expliqué que la journée de son départ volontaire, après avoir complété sa semaine de travail, l'employeur lui avait demandé de nettoyer les camionnettes de l'entreprise, sans le payer en retour (pièce GD3-24).

### **Recherche d'un autre emploi**

[60] Le témoignage de l'appelant démontre également que l'appelant n'a pas quitté son emploi de manière précipitée. Il a effectué des recherches d'emploi plusieurs semaines avant de quitter celui qu'il occupait, et après avoir fait une évaluation de la situation à laquelle il était confronté.

[61] L'appelant a expliqué que pendant sa semaine de travail, il n'avait pas d'ordinateur et n'avait pas accès à Internet dans la maison où il habitait. Malgré les contraintes auxquelles il a

été confronté, il a effectué plusieurs recherches d'emploi lorsqu'il était de retour chez lui la fin de semaine.

[62] Le Tribunal est d'avis que l'appelant a effectué des efforts soutenus afin de s'assurer d'obtenir un autre emploi avant de quitter celui qu'il avait, même si ses efforts n'ont pas porté de fruit. D'autres solutions ont été essayées par l'appelant avant que celui-ci n'effectue son départ volontaire.

[63] En regard des circonstances particulières portées à son attention dans ce dossier, le Tribunal considère que le départ volontaire de l'appelant constituait la seule solution raisonnable dans cette situation.

[64] L'appelant a été amené à travailler dans des conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, tel que le précise l'alinéa 29c)(iv). L'environnement de travail malsain dans lequel l'appelant a dû travailler et les problèmes d'intimidation auxquels il a été confronté représentent aussi des circonstances justifiant son départ volontaire.

[65] Le Tribunal est d'avis que l'appelant ne pouvait être contraint de continuer à travailler dans un environnement malsain et pouvant compromettre sa santé et sa sécurité, comme ce fut le cas pour sa période de travail au chantier de X, de la mi-octobre 2014 à décembre 2014.

[66] Le Tribunal estime que le dernier mandat que l'appelant a dû réaliser pour son employeur à cet endroit représente le point culminant ayant fait en sorte qu'il n'avait plus d'autres solutions raisonnables que de quitter l'emploi qu'il avait.

[67] S'appuyant sur la jurisprudence ci-haut mentionnée, le Tribunal estime que l'appelant a démontré qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi chez l'employeur Mission Electrical Systems Ltd (**White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92**).

[68] Le Tribunal estime que, compte tenu de toutes les circonstances, l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi, aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

[69] L'appel est fondé sur la question en litige.

## **CONCLUSION**

[70] L'appel est accueilli.

Normand Morin  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi