



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 137

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-1768

ENTRE :

**M. R.**

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 : Richard Sterne

DATE DE L'AUDIENCE : Le 25 octobre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 25 octobre 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

L'appelant, M. R., a participé à l'audience par téléphone.

### INTRODUCTION

[1] L'appelant travaillait pour Northern Property N67 Ontario LP, faisant affaire sous le nom de Greenwin Inc. (employeur), jusqu'au 16 février 2016.

[2] Le 18 février 2016, l'appelant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (prestations d'AE).

[3] Le 2 mars 2016, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (intimée) a informé l'appelant qu'elle n'était pas en mesure de lui verser de prestations d'AE, parce qu'il avait quitté volontairement son emploi le 12 février 2016, sans justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

[4] Le 9 mars 2016, l'appelant a soumis une demande de révision de la décision rendue par l'intimée le 2 mars 2016, demande qui a été rejetée le 20 avril 2016.

[5] L'audience s'est déroulée par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la ou des questions en litige;
- b) la crédibilité ne figurera probablement pas au nombre des questions principales;
- c) l'appelant sera la seule partie à assister à l'audience;
- d) l'information au dossier, y compris le besoin d'information supplémentaire;
- e) Le 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.

## QUESTION EN LITIGE

[6] L'appelant a-t-il prouvé qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait et, par conséquent, était fondé à quitter volontairement son emploi aux termes de la *Loi*?

## PREUVE

[7] L'appelant a travaillé pour l'employeur du 1<sup>er</sup> décembre 2015 au 16 février 2016.

[8] Le 16 février 2016, l'appelant a démissionné en raison du trop grand nombre d'heures de travail et pour des raisons de sécurité. L'appelant a affirmé qu'il trouvait le travail accablant et qu'il était épuisé.

[9] Le 18 février 2016, l'appelant a présenté une demande de prestations d'AE.

[10] Le 29 février 2016, l'appelant a dit à l'intimée que le travail était si stressant que cela nuisait à sa santé. Il a indiqué qu'il y avait trop de responsabilités, et qu'il se retrouvait seul sans personne pour l'aider, ce qui avait fini par avoir un effet néfaste sur lui. L'appelant a affirmé que l'employeur n'a pas tenu compte de ses préoccupations lorsqu'il lui en avait fait part, indiquant que ces responsabilités se trouvaient dans son contrat. L'appelant a mentionné également des préoccupations relatives à la sécurité; toutefois, il ne les a pas portées à l'attention de la CSPAAT ou du ministère du Travail de l'Ontario. Il a indiqué qu'il n'avait pas demandé de congé de maladie ou cherché du travail avant de quitter son emploi.

[11] Le 2 mars 2016, l'intimée a informé l'appelant qu'elle n'était pas en mesure de lui verser de prestations d'AE, parce qu'il avait quitté volontairement son emploi le 12 février 2016, sans justification au sens de la *Loi*. L'intimée a estimé que le fait d'avoir quitté volontairement son emploi n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui.

[12] Le 9 mars 2016, l'appelant a soumis une demande de révision de la décision rendue par l'intimée le 2 mars 2016.

[13] Le 12 avril 2016, l'appelant a dit à l'intimée qu'il avait démissionné pour les raisons combinées suivantes : augmentation de la charge de travail, préoccupations concernant la santé

et environnement de travail dangereux. L'appelant a déclaré qu'il manquait de sommeil et que cela nuisait à sa santé. L'appelant a indiqué qu'il n'avait pas consulté de médecin au sujet de sa santé avant de quitter son emploi. Il a expliqué qu'il n'avait pas de médecin au moment des faits et que, par conséquent, il ne pouvait pas obtenir un billet médical lui conseillant de quitter son emploi en raison de son état de santé. L'appelant a indiqué qu'il n'avait pas discuté de ces questions avec une autorité d'un niveau plus élevé que son gestionnaire. Il a déclaré qu'il n'avait pas signalé les problèmes de sécurité à la Commission de réglementation de la sécurité, mais qu'après avoir quitté son emploi, il avait communiqué avec la Commission des relations de travail pour signaler ses préoccupations liées à la sécurité. L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas cherché un autre emploi avant de démissionner, car il travaillait tout le temps. Il a indiqué qu'il n'avait pas présenté une demande de congé temporaire.

[14] Le 19 avril 2016, l'employeur a dit à l'intimée que depuis que l'appelant était en probation, il lui avait parlé au moins dix fois pour discuter du travail et des progrès réalisés par l'appelant, mais que ce dernier n'a jamais abordé aucun des problèmes qu'il a mentionnés lorsqu'il a démissionné. L'employeur a indiqué que l'appelant avait toujours dit que tout allait bien. L'employeur a affirmé que l'appelant ne s'était pas vu attribuer des tâches qui ne faisaient pas partie de sa description de poste. L'employeur a affirmé que l'allégation de l'appelant concernant une pression indue était absolument fausse. L'employeur a affirmé que les tâches attribuées à l'appelant relevaient exactement des responsabilités du responsable d'immeuble. L'employeur a précisé que l'entreprise a eu toujours à cœur la sécurité des employés; l'appelant n'avait jamais mentionné de préoccupations en matière de sécurité avant de quitter son emploi.

[15] Le 20 avril 2016, l'intimée a informé l'appelant que la décision du 3 mars 2016 était maintenue.

[16] Le 29 avril 2016, l'employeur a produit le relevé d'emploi (RE) de l'appelant, portant le code « E – Départ volontaire » comme motif de délivrance du RE.

## OBSERVATIONS

[17] L'appelant a fait valoir :

- a. que l'intimée s'est fondée uniquement sur le témoignage de l'employeur qui, naturellement, était contrarié parce qu'il avait quitté son emploi en raison des conditions de travail dangereuses et déplorables;
- b. qu'il a communiqué avec la Commission de la santé et de la sécurité au travail après avoir quitté son emploi;
- c. qu'il touchait des prestations d'AE lorsqu'il a accepté l'emploi, démontrant son désir de travailler.

[18] L'intimée a fait valoir :

- a. que l'appelant a quitté son emploi sans justification au sens de la *Loi* et que, par conséquent, elle lui a imposé une exclusion du bénéfice des prestations pour une période indéterminée à compter du 14 février 2016, en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi*;
- b. l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi le 16 février 2016, car il n'avait pas épuisé toutes les autres solutions raisonnables qui s'offraient à lui.

## ANALYSE

[19] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites dans l'annexe de la présente décision.

[20] La *Loi* a pour objet d'indemniser les personnes qui ont perdu involontairement leur emploi et qui n'ont pas de travail (***Gagnon [1988] RCS 29***).

[21] Le paragraphe 30(1) de la *Loi* prévoit une exclusion pour une durée indéfinie lorsque l'appelant quitte volontairement son emploi sans justification. Le critère à appliquer consiste à déterminer si, compte tenu de toutes les circonstances, le prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable à sa disposition que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[22] Au cours de l'audience, l'appelant a indiqué qu'il a quitté son emploi parce que la situation était devenue intenable. Il a affirmé qu'un certain nombre de problèmes l'empêchaient de dormir et nuisaient à sa santé. Il s'est plaint d'une chute à ordures bouchée et des poubelles endommagées. L'appelant a indiqué que chaque fois qu'il s'est plaint à son superviseur, il s'est fait dire que cela faisait partie de sa description de travail. Il a affirmé qu'il avait déposé une plainte auprès de la Commission de la santé et de la sécurité au travail seulement après avoir quitté son emploi, parce qu'il estimait qu'il aurait été renvoyé pour avoir porté plainte. L'appelant a dit qu'il n'avait pas consulté un médecin au sujet de ses problèmes de santé et n'avait pas non plus demandé de congé à l'employeur. Il a indiqué qu'il n'avait pas cherché un autre emploi avant démissionner, parce qu'il n'avait pas le temps de le faire en raison des pressions liées au travail.

[23] Le Tribunal conclut que l'appelant a fait le choix personnel de quitter son emploi, car il le trouvait accablant.

[24] Les articles 29 et 30 de la *Loi* prévoient une exception à la règle générale selon laquelle les assurés qui se retrouvent involontairement en chômage ont droit à des prestations. Cette exception doit donc recevoir une interprétation stricte (***Goulet A-358-83***).

[25] Le sous-alinéa 29(c)(iv) 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, y compris des conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[26] Le Tribunal conclut que même si l'appelant a indiqué qu'il y avait de nombreux problèmes concernant son emploi, notamment des poubelles endommagées, des treuils brisés, des chutes d'ordures bouchées et des locataires dangereux, l'appelant n'a pas prouvé que ces problèmes étaient suffisamment graves pour constituer un risque pour sa santé ou sa sécurité. L'appelant n'a pas consulté un médecin concernant ses préoccupations en matière de santé ou de sécurité. Il n'a pas déposé de plainte auprès de la Commission de la santé et de la sécurité au travail avant de quitter son emploi.

[27] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé que les conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, aux termes du sous-alinéa 29(c)(iv) de la *Loi*.

[28] La Cour d'appel fédérale a réaffirmé le principe selon lequel lorsqu'un prestataire quitte volontairement son emploi, il lui incombe de faire la preuve qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable au moment où il a quitté son emploi.

**Canada (Procureur général) c. White, 2011 CAF 190**

[29] Le Tribunal estime que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. L'appelant aurait pu exprimer ses préoccupations concernant le travail et la sécurité au travail à une autorité de niveau plus élevé que son gestionnaire. L'appelant aurait pu déposer une plainte auprès de la Commission de la santé et de la sécurité au travail pendant qu'il occupait toujours son emploi. L'appelant aurait pu voir un médecin pour obtenir un billet concernant ses problèmes de santé. Le Tribunal estime que l'appelant aurait pu demander un congé, mais convient qu'un congé aurait été peu probable étant donné que l'appelant n'avait travaillé pour l'employeur que pendant quelques mois seulement. L'appelant aurait pu continuer de travailler pour l'employeur pendant qu'il cherchait un emploi plus convenable.

[30] Le Tribunal est compréhensif à l'égard de la situation de l'appelant, et convient qu'il avait de bonnes raisons personnelles pour démissionner de son emploi. Cependant, le Tribunal estime que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi, parce qu'il n'a pas démontré qu'aucune autre solution raisonnable ne s'offrait à lui à ce moment.

[31] La Cour d'appel fédérale a fait une distinction en établissant que, lorsqu'un prestataire démontre que le fait de quitter son emploi était raisonnable dans les circonstances et qu'il avait peut-être de bons motifs ou de bonnes raisons de le quitter, cela n'est pas synonyme de « justification ».

**Tanguay CAF A-1458-84**

[32] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait et que, par conséquent, il n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi*.

## **CONCLUSION**

[33] L'appel est rejeté.

Richard Sterne

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi



## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

**29** Pour l'application des articles 30 à 33,

- a)** *emploi* s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;
- b)** la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;
  - b.1)** sont assimilés à un départ volontaire le refus :
    - (i)** d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,
    - (ii)** de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,
    - (iii)** de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;
- c)** 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.

**30 (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.

**(3)** Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

**(4)** Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

**(5)** Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1 :

**a)** les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire;

**b)** les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations – qu'elle soit initiale ou non – n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.