



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 154

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-1690

ENTRE :

B. S.

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 : Teresa M. Day

DATE DE L'AUDIENCE : Le 2 novembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 décembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelant était présent lors de l'audience par téléconférence.

INTRODUCTION

[1] L'appelant a présenté une demande de renouvellement de ses prestations régulières d'assurance-emploi (prestations d'AE). Dans sa demande, l'appelant a déclaré avoir quitté son emploi chez Braden Burry Expediting Ltd. (BBE) le 4 décembre 2015 en raison du stress causé par un manque de soutien de la part de l'employeur et des contraintes imposées par l'employeur sur la capacité de l'appelant à faire son travail. L'intimé, la Commission d'assurance-emploi du Canada (Commission), a enquêté sur le motif de la cessation d'emploi et, le 23 décembre 2015, il a informé l'appelant que celui-ci n'était pas admissible aux prestations d'AE parce que la Commission avait conclu qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[2] Le 16 janvier 2016, l'appelant a demandé à la Commission de réviser sa décision en déclarant qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi en raison de conditions de travail dangereuses pour sa santé. Le 23 mars 2016, à la suite d'une enquête, la Commission a maintenu sa décision selon laquelle l'appelant était exclu du bénéfice des prestations d'AE parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification. L'appelant a interjeté un appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada le 27 avril 2016.

[3] L'audience a été tenue par vidéoconférence parce que ce mode d'audience respecte les exigences du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, à savoir qu'il doit procéder de façon la plus informelle et expéditive que le permettent les circonstances, l'équité et la justice naturelle.

QUESTION EN LITIGE

[4] Il s'agit de déterminer si une exclusion des prestations d'AE d'une durée indéterminée doit être imposée à l'appelant parce qu'il a quitté volontairement son emploi chez BBE le 4 décembre 2015 sans justification.

PREUVE

[5] L'appelant a présenté une demande de renouvellement de sa demande de prestations d'AE le 4 décembre 2015 (GD3-3 à GD3-19). Dans sa demande, l'appelant a déclaré que sa dernière journée de travail chez BBE était le 4 décembre 2015 et que le motif de cessation était [traduction] « Départ » (GD3-6). L'appelant a rempli un questionnaire de départ à l'appui de sa demande (GD3-10 à GD3-12), dans lequel il a déclaré avoir quitté son emploi chez BBE pour des motifs liés à son travail. Il a expliqué ces motifs de la façon suivante :

[traduction]

J'ai accepté un contrat de six mois en tant que gestionnaire adjoint des opérations de l'installation comprenant les services de transport aérien, les services de fret et l'entreposage. Le poste était temporaire, car la gestionnaire des opérations était en congé pour des raisons médicales. Après la sixième semaine dans ces fonctions, il est devenu clair que je n'obtiendrais pas le soutien dont j'avais besoin pour accomplir mon travail. Le soutien nécessaire était d'ordre financier afin que le remplacement d'employés mis à pied soit effectué le plus rapidement possible. Mon personnel effectuait en moyenne 90 heures supplémentaires pour faire fonctionner l'installation. Au fur et à mesure que les employés quittaient leur poste ou étaient mis à pied pour des raisons de rendement, j'ai essayé de les remplacer le plus rapidement possible étant donné que la courbe d'apprentissage pour les postes était d'environ quatre semaines. Autrement dit, à mesure que les employés quittaient leur poste, les heures supplémentaires augmentaient, tout comme le stress chez les employés restants, y compris moi-même. À la sixième semaine (16 novembre 2016), on m'a refusé l'allocation de ressources pour remplacer les employés, et ce, malgré la charge de travail accrue. Malgré une analyse de rentabilité très justifiée selon laquelle les remplacements sont plus que nécessaires, il s'est vu refuser les approbations pour embaucher, et ce, même pour une seule personne. Il y avait deux personnes de moins qu'au début de mon contrat six semaines auparavant. Cela m'a rendu anxieux en raison du niveau de stress accumulé (je n'ai pas consulté un médecin). De plus, il y a environ quatre semaines, la gestionnaire des opérations est revenue de son congé, et il est devenu évident que son congé était dû au stress. Je me suis senti inapte à effectuer l'emploi qu'on m'a confié et je ne voyais aucun espoir que la situation change relativement à mon anxiété croissante au fur et à mesure que le travail devenait de plus en plus impossible à réaliser. J'ai remis ma démission à l'entreprise « pour des raisons personnelles » (GD3-10 à GD3-11).

L'appelant a décrit avoir discuté de la situation avec son supérieur immédiat :

[traduction]

B. W. (directeur des opérations). Il n'y avait pas de fonds disponibles, car la marge d'exploitation chez BBE était si étroite qu'il était impossible d'embaucher des employés supplémentaires. Lorsque j'ai expliqué qu'on versait 90 heures supplémentaires chaque

semaine depuis juin 2015, on m'a répondu qu'il n'y avait tout simplement pas de fonds. À l'époque, je fonctionnais avec deux employés de moins qu'au mois de septembre. J'avais l'impression qu'il s'agissait d'une situation impossible et je pouvais constater que ma santé en souffrir (consommation d'alcool, manque de sommeil, caractère irritable, disputes avec mon épouse et mon enfant). À la lumière du fait que la gestionnaire des opérations était récemment retournée au travail après avoir souffert du même type de maladie, j'étais déterminé à ne pas tomber dans le même piège. Je n'avais aucun autre choix que celui de démissionner avant que la situation cause des problèmes personnels plus graves (GD3-11).

L'appelant a également déclaré que BBE était une petite entreprise, qu'il n'y avait aucun autre poste auquel il pouvait être transféré et que son emploi était un contrat de six mois (GD3-12). Il n'a pas cherché un autre emploi parce que [traduction] « le contrat à court terme et le stress avaient pris le contrôle » (GD3-12).

[6] Selon un relevé d'emploi émis le 8 décembre 2015 par BBE, l'appelant a travaillé au sein de cette entreprise à titre de gestionnaire adjoint des opérations du 5 octobre 2015 au 3 décembre 2015 et a déclaré que la raison de la cessation était [traduction] « Départ » (GD3-19).

[7] Le 18 décembre 2015, un agent de la Commission a discuté avec l'appelant au sujet du motif de cessation et a consigné l'appel dans le document « Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations » (GD3-21). L'agent a souligné les déclarations de l'appelant selon lesquelles il a travaillé à titre de gestionnaire adjoint des opérations et que son emploi consistait à soutenir et à gérer le personnel et selon lesquelles son emploi était très stressant parce qu'il n'avait aucun soutien de la direction. L'agent a également souligné les autres déclarations de l'appelant :

[traduction]

Le client a dit que, parmi les 25 employés qu'il gérait, cinq d'entre eux ont quitté/démissionné vers le même moment et il n'a pas obtenu la permission de son directeur pour les remplacer. Le client a dit avoir demandé la permission à son directeur à deux ou trois reprises pour engager de nouveaux employés, mais ses demandes ont été rejetées. Par conséquent, le client et le personnel ont connu une augmentation de la charge de travail et beaucoup de stress. Le client a déclaré avoir discuté de la question avec la présidente (H.) de l'entreprise, mais qu'elle l'a redirigé vers son directeur. Il a dit qu'il a suivi des séances de counseling pour gérer son anxiété et son stress entre avril 2015 et juillet 2015, mais qu'il n'a subi aucun traitement et qu'il n'a pas consulté un médecin alors qu'il travaillait chez l'employeur. Le client a déclaré qu'il a rencontré

son directeur et la présidente le 30 novembre 2015 et que sa demande d'embaucher de nouveaux employés a été rejetée de nouveau. C'était à ce moment que le client a décidé de démissionner. Le client a dit qu'il n'avait pas pensé à demander un congé parce qu'il ne pensait pas que l'employeur l'aurait approuvé étant donné que son poste était à durée déterminée. Le client a déclaré que l'employeur n'aurait pas été capable de faire quoi que ce soit pour répondre à ses besoins autrement qu'en l'autorisant à embaucher de nouveaux employés. Le client a essentiellement dit qu'il assumait les fonctions de gestionnaire des opérations dans le cadre de son emploi. Le client a déclaré que, à son embauche, la gestionnaire des opérations était en congé pour des raisons liées au stress.

[8] Au moyen d'une lettre datée du 23 décembre 2015, la Commission a informé l'appelant qu'il ne toucherait pas de prestations d'AE étant donné qu'il a quitté volontaire son emploi chez BBE le 3 décembre 2015 sans justification (GD3-23 et GD3-24).

[9] Le 18 janvier 2016, l'appelant a demandé à la Commission de réviser sa décision de refuser la demande de prestations de l'appelant (GD3-25 à GD3-28) en déclarant que, selon lui, il était fondé à quitter son emploi en raison de « conditions de travail dangereuses pour sa santé » (GD3-27). L'appelant a joint une lettre (GD3-27 et GD3-28) dans laquelle il a apporté les précisions suivantes :

- a) La façon dont il a vécu une [traduction] « expérience de mort imminente » à l'automne 2012 alors qu'il était en route vers le travail et qu'il n'a eu qu'une seconde pour dévier sur l'accotement et ainsi éviter une collision à haute vitesse avec un camion dont le chauffeur avait perdu le contrôle sur l'autoroute. Ce véhicule a ensuite percuté l'autre camion situé en avant de l'appelant. L'impact a détruit les deux véhicules. [traduction] « Depuis ce moment, je souffre d'anxiété chaque matin lorsque je me rends au travail. » (GD3-27)
- b) La façon dont il a été suivi par un médecin dans les années suivantes pour traiter sa dépression et son anxiété, troubles qui, selon lui, ont directement mené à la cessation de son emploi précédent en février 2015.
- c) La façon dont son médecin l'a dirigé vers The Primary Care Network [le réseau des soins primaires] en mars 2015 aux fins de counseling concernant ses niveaux élevés

d'anxiété et de stress. [traduction] « J'ai suivi des séances de counseling de mars à juillet 2016, tout en cherchant un emploi convenable. » (GD3-27)

- d) La rapidité avec laquelle il a été reçu en entrevue d'emploi chez BBE après avoir été admissible aux prestations d'AE.

[traduction]

Je suis allé à une entrevue dans le cadre de laquelle on m'a informé que l'actuelle gestionnaire des opérations avait quitté son emploi et qu'on ne la reprendrait pas même si elle retournait au travail. Étant donné qu'elle était toujours employée chez BEE, on m'a offert un contrat de six mois en tant que gestionnaire adjoint des opérations.

- e) La façon dont la navette chez BBE signifiait qu'il devait encore passer par les lieux du terrible accident qui lui a causé toute l'anxiété dont il a souffert dans le passé. Encore une fois, l'appelant s'est heurté à des problèmes de santé liés au stress.
- f) La façon dont le poste pour lequel il a été embauché [traduction] « était beaucoup plus que prévu » et dont il a souffert de troubles additionnels liés à l'anxiété.
- g) La façon dont la gestionnaire des opérations [traduction] est retournée travailler chez BBE à la fin d'octobre 2015 malgré le fait qu'on lui avait assuré qu'elle ne reviendrait pas.

[traduction]

À la mi-novembre, j'avais perdu environ 20 % de mes employés en raison de départs volontaires, de départs en congé de maternité et de congédiements et je n'avais toujours pas l'autorisation de réembaucher de manière appropriée. Cela n'a fait qu'empirer mon anxiété, et il est devenu évident que la rémunération supplémentaire versée par BBE en m'engageant et en faisant revenir la gestionnaire des opérations signifiait que les embauches de remplacement ne seraient pas approuvées (GD3-27).

- h) La façon dont il n'a jamais cessé de chercher un emploi tout en étant employé chez BBE.
- i) La façon dont il en est venu à prendre la décision de quitter son emploi :

[traduction]

Le Dr Lohlun a cessé de pratiquer la médecine familiale en septembre. Une partie du counseling que j'ai reçu par l'intermédiaire du Primary Care Network mentionnait qu'il fallait se retirer d'une situation si on ressent le besoin de le faire afin s'assurer sa

santé et sa sécurité. Je ne croyais pas qu'il était nécessaire de consulter un autre médecin. Au début de décembre, la situation est devenue intolérable, et je n'en pouvais plus. Le 30 novembre, j'ai eu une réunion avec la présidente de BBE et le directeur des opérations (B. W.) au sujet de mes préoccupations et du soutien nécessaire afin d'assumer pleinement les fonctions du poste pour lequel j'ai été embauché. On m'a dit que les marges sont étroites et que les approbations ne seraient pas accordées pour remplacer les employés que j'avais perdus. J'ai eu l'impression que ce fut la goutte qui a fait déborder le vase et, après avoir examiné les options, il était seulement sensé de quitter volontairement l'emploi chez Braden-Burry Expediting Ltd. en raison des dangers pour ma santé (GD3-28).

[10] Entre le 16 et le 23 mars 2016, un autre agent de la Commission a discuté avec l'appelant et les représentants de l'employeur au sujet de la demande de révision, et les conversations ont été consignées dans le document « Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations » (GD3-29 à GD3-33). L'agent a noté leurs déclarations de la façon suivante :

- a) L'appelant a déclaré avoir quitté son emploi parce qu'il souffrait beaucoup d'anxiété et de stress en raison du fait qu'on lui avait dit que la gestionnaire des opérations ne reviendrait pas et qu'elle est ensuite revenue, que les employés quittent leur emploi et qu'il a besoin de plus d'employés pour assurer le fonctionnement, mais qu'on lui a dit que l'employeur n'embaucherait pas de remplaçants, et qu'il devait passer par un endroit où il a été moins d'un horrible accident de la circulation pour aller travailler chez BBE. Le médecin de famille de l'appelant a cessé de pratiquer la médecine familiale en septembre. L'Appelant n'était donc pas capable de lui parler, mais il avait commencé à consulter un autre médecin après avoir quitté son emploi chez BBE.
- b) B. W., directeur des opérations, a confirmé que l'appelant a été embauché à titre de directeur adjoint des opérations dans le cadre d'un contrat d'une durée de six mois, mais il n'a pas pu affirmer qu'on avait dit à l'appelant que la gestionnaire des opérations ne reviendrait pas. B. W. a confirmé que l'appelant lui avait soulevé les problèmes liés à la dotation, mais il a déclaré que l'employeur n'était pas en mesure d'engager de nouveaux employés et que l'appelant l'avait informé qu'il était stressé, mais il ne lui a pas donné

de plus amples renseignements. L'employeur a fourni une copie du courriel de démission de l'appelant (GD3-37) dans lequel il a déclaré avoir décidé de quitter BBE pour [traduction] « des raisons personnelles ».

- c) L'appelant a déclaré avoir parlé à son médecin (le 22 mars 2016) et avoir obtenu une note selon laquelle il n'était pas capable de travailler depuis janvier 2016 pour des raisons médicales. Une copie de la note médicale figure à la page GD3-38.

[11] Dans une lettre en date du 23 mars 2016, la Commission a informé l'appelant que sa décision du 23 décembre 2015 était maintenue (GD3-34 et GD3-35).

[12] L'appelant a accompagné ses documents d'appel (GD2) d'une lettre du Primary Care Network au sujet des séances de counseling en santé mentale auxquelles l'appelant a pris part pour traiter l'anxiété et le stress (GD2-9) et d'une copie d'un échange de courriels entre l'appelant et B. W. les 23 et 26 novembre 2015 au sujet des demandes formulées par l'appelant pour l'embauche de nouveaux employés (GD2-10 et GD2-11).

À l'audience

[13] L'appelant a déclaré ce qui suit :

- a) Lorsqu'il s'est présenté à l'entrevue chez BBE, on lui a [traduction] « carrément » dit que la gestionnaire des opérations (K.) avaient été [traduction] « rétrogradée » de son poste de gestionnaire régionale des opérations et qu'elle avait [traduction] « quitté » l'entreprise. L'employeur n'avait pas [traduction] « entendu parler d'appel depuis ce moment-là » et il a informé l'appelant qu'il était [traduction] « impossible qu'elle revienne ».
- b) BBE a dit à l'appelant qu'elle ne pouvait pas lui offrir le poste de K. à titre de gestionnaire des opérations parce que [traduction] « leurs avocats » ont dit d'attendre six (6) mois avant de la congédier. Elle lui a donc offert un contrat de six (6) mois à titre de gestionnaire adjoint des opérations. Cependant, on lui a clairement dit que, après ces

six (6) mois, il serait nommé gestionnaire des opérations et son salaire augmenterait en conséquence.

- c) Il n'y avait personne pour le former au poste de gestionnaire des opérations chez BBE. La gestionnaire des acquisitions a essayé d'aider, mais elle a admis d'emblée qu'elle ne connaissait pas le domaine des opérations.
- d) Environ deux ou trois semaines après le début de l'emploi, l'appelant a été convoqué à une réunion avec le président de BBE et il a été informé que K. reviendrait travailler chez BBE parce que [traduction] « les avocats ont dit qu'elle devait être réaffectée ». K. se verrait affecter des [traduction] « projets spéciaux » sur lesquels travailler avec B. W., directeur des opérations.
- e) On a dit à l'appelant que [traduction] « rien ne change » et que, après six (6) mois, elle serait encore congédiée et qu'il pourrait avoir son emploi.
- f) Dans les jours suivant la réunion, l'appelant a reçu des renseignements supplémentaires sur la stratégie de l'employeur concernant K. Plus particulièrement, l'appelant a été informé que K. avait [traduction] « demandé un congé lié au stress », mais que l'employeur n'a pas appuyé sa demande et qu'il l'a rétrogradée. K. [traduction] « a fait une crise et a quitté l'entreprise » à la fin de septembre. BBE était [traduction] « en état de panique » lorsqu'elle a engagé l'appelant pour commencer à travailler le 5 octobre 2015 parce que K. [traduction] « possédait beaucoup de renseignements et avait effacé le contenu de son ordinateur ». BBE était dans une [traduction] « position délicate » parce qu'elle avait besoin de K., mais elle voulait également s'en débarrasser.
- g) K. a éventuellement donné à BBE un billet du médecin selon lequel elle devait s'absenter pendant 30 jours du travail en raison du stress.
- h) Pendant le congé de K., il y a eu plusieurs problèmes de dotation et un taux de roulement élevé du personnel. L'appelant avait [traduction] « les mains liées » relativement à la gestion des opérations en raison du refus de l'employeur d'embaucher de nouveaux employés. L'appelant était très stressé en essayant de jongler avec les

besoins en matière de dotation, le nombre décroissant d'employés et les coûts relatifs aux heures supplémentaires.

- i) Lorsque K. est retournée travailler après un congé de 30 jours, on a dit à l'appelant de [traduction] « connaître les ficelles » avec son aide parce qu'elle serait renvoyée et qu'il devrait être prêt à occuper le poste permanent de gestionnaire des opérations.
- j) L'appelant était très stressé relativement au poste double auquel l'employeur l'a affecté.
- k) Néanmoins, l'appelant a commencé à travailler [traduction] « aux côtés » de K., qui lui a confié [traduction] « sa version » des faits. K. lui a dit que BBE avait commencé à refuser l'embauche ou le personnel suffisant pour mener les opérations. K. a décrit les hauts niveaux de stress qu'elle subissait en raison de ces problèmes, ce qui a mené à son départ parce qu'elle ne pouvait pas s'y faire. K. a dit à l'appelant que [traduction] « quelqu'un a dit qu'elle avait effacé tous les fichiers », mais elle l'a nié et elle a déclaré que l'employeur [traduction] « ne savait simplement pas commencer accéder au lecteur commun dans l'ordinateur ». K. a également dit à l'appelant que [traduction] « quelqu'un a dit qu'on peut la voir transporter des documents à l'extérieur de l'immeuble sur la caméra », mais K. a déclaré qu'il s'agissait de [traduction] « porte-documents contenant des bricolages fabriqués par ses enfants ». K. a également décrit un certain nombre de choses que BBE [traduction] « utilisait contre elle » afin de bloquer sa demande de congé payé lié au stress.
- l) Étant donné que K. faisait part de ces détails à l'appelant, l'employeur a fait savoir à l'appelant qu'elle avait de l' [traduction] « influence » sur le [traduction] « fournisseur de prestations de l'entreprise » et qu'il s'était [traduction] « assuré que K. n'obtienne pas de prestations liées à l'invalidité ou au stress ». L'employeur a continué de demander à l'appelant d' [traduction] « apprendre tout ce qu'il pouvait d'elle » et d'obtenir tous les renseignements que K. [traduction] « possédait dans sa tête » parce qu'il se préparait à la congédier et qu'il renégocierait ensuite avec l'appelant à la fin du contrat de six (6) mois.

m) La situation était très délicate pour l'appelant, qui se rendait maintenant compte que K. n'avait rien fait de mal. L'appelant lui-même se sentait très stressé par la réponse de l'employeur à l'égard des problèmes de dotation et il a clairement compris comment K. en est venue à avoir besoin d'un congé lié au stress de son emploi. Le fait de se faire demander par l'employeur d'aider au congédiement de K. en facilitant la transition des gestionnaires des opérations chez BBE était non seulement [traduction] « incroyablement stressant », mais l'emploi n'était également pas ce pour quoi il avait été embauché.

[14] L'appelant a déclaré avoir accepté l'emploi chez BBE étant entendu que K. avait démissionné lorsqu'elle a [traduction] « quitté » l'entreprise et qu'elle ne retournerait pas chez BBE. Lorsque K. est revenue, elle avait compris être de retour [traduction] « de façon permanente et à temps plein » pour gérer des projets spéciaux, mais elle formait l'appelant afin qu'il prenne son emploi [traduction] « sans savoir qu'elle serait bientôt congédiée ». L'appelant est devenu très anxieux et il avait l'inquiétude suivante : [traduction] « S'ils agissent de la sorte avec elle, comment me traiteront-ils? »

[15] L'appelant a renvoyé aux lettres qu'il a rédigées (figurant à GD3 et à GD2) dans lesquelles il décrit le stress relatif au fait d'être au chômage après un si grand nombre d'années sur le marché du travail, de commencer un nouvel emploi et de constater rapidement que l'employeur n'avait pas l'intention de fournir le personnel qu'il lui fallait pour accomplir son travail, et de devoir passer par le même endroit où il a [traduction] « frôlé la mort ». Cependant, l'appelant a déclaré que son plus grand stress, celui auquel il a fait référence précédemment lorsqu'il a cité le retour au travail de la gestionnaire des opérations, est apparu environ quatre semaines après le début de son emploi lorsque K. est retourné travailler et lorsqu'on lui a dit de connaître les ficelles avec l'aide de K. parce qu'elle serait congédiée et qu'il assumerait le poste de celle-ci de façon permanente. L'appelant a décrit en profondeur le stress et l'anxiété qu'il a subis en raison de la position dans laquelle son employeur le plaçait relativement à K. L'appelant a déclaré ce qui suit : [traduction] « Ça fait du bien de dire ce que j'ai sur le cœur. Ça faisait longtemps que j'en avais à dire. »

OBSERVATIONS

[16] L'appelant a soutenu qu'il était fondé à quitter son emploi chez BEE parce que son milieu de travail était devenu intolérable et si stressant qu'elle a mis sa santé en danger. L'employeur l'a mis au courant du fait qu'il prévoyait congédier une employée permanente à temps plein et à long terme et qu'il avait besoin de son aide pour y parvenir et que la transition promise d'un poste contractuel d'une durée de six mois à un emploi permanent dépendait du congédiement de cette personne.

[17] La Commission a soutenu que l'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi parce qu'il n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de démissionner. Compte tenu de l'ensemble de la preuve, une solution raisonnable autre que le départ aurait été de chercher et de trouver un autre emploi ou d'obtenir un billet du médecin selon lequel il lui était conseillé de quitter son emploi. Étant donné que l'appelant n'a pas donné suite à une de ces options, l'appelant n'a pas prouvé qu'il a quitté son emploi avec justification.

ANALYSE

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

[19] Selon les articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE, un prestataire qui quitte volontairement son emploi doit être exclu du bénéfice des prestations, à moins qu'il puisse établir qu'il était fondé à agir ainsi.

[20] Il est bien établi qu'il existe une justification si, eu égard à l'ensemble des circonstances, selon la prépondérance des probabilités, le prestataire n'avait d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi (*White*, 2011 CAF 190; *Macleod*, 2010 CAF 301; *Imram*, 2008 CAF 17; *Astronomo*, A-141-97; *Tanguay*, A-1458-84).

[21] La liste des circonstances énumérées à l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE pour indiquer qu'un prestataire serait « fondé » à quitter son emploi n'est ni restrictive ni exhaustive, mais elle délimite le type de circonstances qui doivent être prises en compte (*Campeau*, 2006 CAF 376; *Lessard*, 2002 CAF 469). Il n'est pas impératif que la situation de l'appelante corresponde

précisément à l'un ou l'autre des facteurs énumérés à l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE pour que l'on conclue à l'existence d'une « justification ». Le critère approprié consiste à déterminer, selon la prépondérance des probabilités, si l'appelant n'avait pas de choix raisonnable autre que de quitter son emploi, compte tenu de l'ensemble des circonstances, notamment celles qui figurent aux sous-alinéas 29c)(i) à (xiv) de la Loi sur l'AE (*Canada (Procureur général) c. Landry*, (1993) 2 C.C.E.L. (2d) 92 (CAF)).

[22] Il incombe d'abord à la Commission de prouver que l'appelant a quitté son emploi volontairement; une fois que c'est fait, il incombe à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi (*White*, précité); *Patel*, A-274-09).

[23] Le Tribunal estime que l'appelant a quitté volontairement son emploi chez BBE. Il n'est pas contesté que l'appelant a pris l'initiative de rompre son lien d'emploi lorsqu'il a avisé l'employeur de son intention de démissionner, qu'il a ensuite quitté son emploi le 3 décembre 2015 et qu'il n'est pas retourné travailler par la suite, à un moment où l'employeur avait encore du travail à lui confier. La date d'entrée en vigueur de la [traduction] « démission » est donc le 3 décembre 2015.

[24] Le fardeau de la preuve se déplace alors vers l'appelant à qui il incombe de prouver qu'il n'avait pas d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[25] Le Tribunal doit prendre en compte le critère énoncé aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE et les circonstances mentionnées à l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE et déterminer si l'une ou l'autre de ces circonstances était présente quand l'appelant a quitté son emploi. Ces circonstances doivent être évaluées en regard de ce moment (*Lamonde*, A-566-04), soit la date de sa démission, à savoir le **3 décembre 2015**.

[26] L'appelant a soutenu qu'il était fondé à quitter son emploi chez BEE parce que son milieu de travail était devenu intolérable et si stressant qu'elle a mis sa santé en danger.

[27] Le Tribunal a d'abord tenu compte de l'observation de l'appelant selon laquelle son emploi nuisait à sa santé. Le sous-alinéa 29c)(iv) prévoit qu'un employé possède une justification si il existe des « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité » et s'il n'a pas d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi.

[28] La jurisprudence a établi que lorsque l'effet préjudiciable sur la santé d'une personne est invoqué comme justification, un prestataire doit : a) fournir des preuves médicales (CUB11045); b) tenter de régler le problème avec l'employeur (CUB21817); et c) tenter de trouver un autre emploi avant de quitter son emploi (CUB 18965 et 27787).

[29] Bien que l'appelant ait décrit en détail le stress et l'anxiété qu'il ressentait lorsqu'il travaillait chez BBE, il a admis ne pas avoir consulté un médecin ou tout autre praticien relativement aux problèmes de santé dont il a souffert en conséquence (GD3-10 et GD3-11). Même si le Tribunal reconnaît que le stress et l'anxiété peuvent mener à de graves problèmes de santé et effectivement nuire à la vie et aux relations d'une personne, l'appelant ne possède aucune preuve médicale pour prouver que les conditions de travail chez BBE étaient réellement néfastes pour sa santé mentale et physique. De plus, bien qu'il existe une preuve étayée selon laquelle l'appelant a cherché à recevoir l'appui de l'employeur pour corriger les problèmes de dotation au moyen de nouvelles embauches, il n'existe aucune preuve selon laquelle l'appelant a discuté de son stress et de son anxiété avec l'employeur ou selon laquelle les problèmes de dotation et le poste en double qu'on lui confié avec K. avaient des répercussions sur sa santé. Finalement, l'appelant a admis ne pas avoir tenté de trouver un autre emploi avant de quitter celui-ci (GD3-12).

[30] Par conséquent, le Tribunal conclut que l'appelant ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de prouver que ses conditions de travail chez BBE nuisaient à sa santé à un point tel qu'il n'avait d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi le 3 décembre 2015. Le Tribunal estime qu'une solution raisonnable aurait été de consulter un médecin pour les problèmes de santé dont l'appelant souffrait et d'obtenir les documents pour étayer un congé pour des raisons médicales ou sa démission recommandée par un médecin, ou de continuer à travailler jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi plus convenable.

[31] Pour en venir à la décision d'exclure l'appelant des prestations d'AE, la Commission semble avoir mis beaucoup d'importance sur la préoccupation de l'appelant concernant sa santé et son mécontentement relativement au manque de personnel pour justifier sa démission, et sur le fait que l'appelant n'a pas consulté un médecin avant de quitter son emploi. Cependant, il faut également tenu compte de la preuve et des observations selon lesquelles l'appelant avait des

raisons sérieuses liées au milieu de travail de quitter son emploi. Bien que le Tribunal reconnaisse que l'appelant n'a pas fourni le niveau de détail requis concernant les problèmes auxquels il se heurtait relativement au retour de K. au travail jusqu'à l'étape de l'audience et bien qu'il reconnaisse également la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Bellefleur c. Canada (PG)*, 2008 CAF 13, qui prévoit que, en générale, on accorde plus d'importance à la déclaration initiale, et non aux déclarations faites à la suite d'une décision défavorable rendue par la Commission, il était néanmoins assez clair dans le témoignage de l'appelant à l'audience que celui-ci était si mal à l'aise dans la position dans laquelle l'employeur l'avait mis en demandant son aide pour faciliter le congédiement de K. qu'il est compréhensible qu'il ait préféré éviter complètement de parler de son expérience. Cependant, cela n'écarte aucunement les expériences de l'appelant ni ne réduit la portée du fait qu'elles faisaient clairement partie des motifs pour lesquels il a quitté son emploi. Par conséquent, le Tribunal doit décider si la situation en milieu de travail prétendue par l'appelant justifiait le départ volontaire de son emploi chez BBE.

[32] Le Tribunal a tenu compte de l'observation de l'appelant selon laquelle son milieu de travail était devenu si intolérable qu'il a dû quitter son emploi le 3 décembre 2015.

[33] Des conditions de travail insatisfaisantes seront une justification de quitter un emploi seulement si elles sont si manifestement intolérables et que le prestataire n'avait d'autre choix que de démissionner (CUB 74765). Pour les motifs présentés ci-dessous, le Tribunal estime que ces conditions existaient réellement pour l'appelant chez BBE en date du 3 décembre 2015 et qu'il n'aurait pas été raisonnable que l'appelant tente de les régler avec l'employeur ou qu'il continue de travailler jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi.

[34] Le Tribunal a examiné les déclarations de l'appelant concernant la connaissance du fait que la précédente gestionnaire des opérations (K.) était en congé lié au stress de l'emploi qu'il effectuait maintenant dans les mêmes conditions tout en étant confronté lui-même à un niveau très élevé de stress (dans sa demande de prestations d'AE, à GD3-10 et GD3-11), et son explication très détaillée dans sa demande de révision concernant ce que l'employeur lui avait dit à son entrevue (c'est-à-dire, que K. avait quitté son emploi et qu'elle ne serait pas réembauchée même si elle revenait) ainsi que sa surprise par la suite lorsqu'il a appris que K. reviendrait en

fait travailler (GD3-27 et GD3-28). Le Tribunal accepte le témoignage crédible, très détaillé et cohérent de l'appelant au sujet des déclarations faites par l'employeur à l'appelant au sujet de son avenir au sein de l'entreprise, à savoir que l'ancienne gestionnaire des opérations (K.) avait [traduction] « quitté son emploi » et qu'il deviendrait le gestionnaire des opérations de façon permanente et à temps plein après son contrat initial d'une durée de six mois.

[35] Le Tribunal accepte également le témoignage convaincant de l'appelant concernant la volte-face complète de l'employeur après l'embauche de l'appelant, c'est-à-dire que BBE était en fait seulement en voie de congédier K., mais qu'elle souhaitait que l'appelant apprenne d'abord tout ce qu'il pouvait d'elle et obtienne tous les renseignements que K.

[traduction] « avait dans sa tête » selon l'employeur. Le Tribunal accepte la preuve de l'appelant selon laquelle il était très stressé en raison de ce que l'employeur lui demandait de faire et selon laquelle son niveau de stress a seulement augmenté lorsqu'il a commencé à travailler avec K. et a appris sa version des faits. Pris en compte avec le témoignage crédible et frappant sur les manquements de l'employeur à l'obligation de confidentialité en faisant part à l'appelant des détails de la demande de pension d'invalidité de K. et la prétendue influence de l'employeur sur le fournisseur de prestations afin de rejeter sa demande, le Tribunal a peu de difficulté à accepter le témoignage de l'appelant selon lequel il ne pouvait plus gérer le stress et à conclure que son milieu de travail était devenu réellement intolérable pour lui au moment où il l'a quitté.

[36] Bien que le Tribunal reconnaisse que l'appelant a quitté son emploi de manière soudaine sans tenter d'apaiser ses inquiétudes auprès de l'employeur ou chercher un autre emploi avant de démissionner, le Tribunal souligne que c'était l'employeur de l'appelant qui a mis celui-ci au courant du fait qu'il préparait le congédiement d'une employée permanente à temps plein et à long terme et qu'il avait besoin de son aide pour y parvenir, plus particulièrement en facilitant une transition en douceur en sollicitant ses connaissances personnelles relatives au poste et d'autres renseignements que l'employeur croyait qu'elle possédait et qu'il souhaitait obtenir. Le Tribunal trouble profondément la nature exploitante de la demande de l'employeur à l'appelant, sans mentionner la menace implicite contre l'appelant au moyen de la promesse faite par l'employeur selon laquelle l'appelant passerait d'un poste contractuel d'une durée de six mois à un poste permanent si elle était congédiée. Après avoir entendu et examiné le témoignage de l'appelant, le Tribunal n'a aucun doute que l'appelant est devenu entièrement incapable de faire

face à la demande de l'employeur d'ultimement saboter K. et au poste en double dans ce milieu de travail particulier, et qu'il aurait été futile de demander à l'employeur de régler la situation. Par conséquent, le Tribunal estime que le fait de tenter de résoudre le problème en milieu de travail avec l'employeur ou de continuer à travailler en cherchant un autre emploi plus convenable ne constituait pas des solutions raisonnables pour l'appelant.

[37] Le Tribunal estime que l'appelant ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de prouver que ses conditions de travail chez BBE nuisaient à sa santé à un point tel qu'il n'avait d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi le 3 décembre 2015.

CONCLUSION

[38] Compte tenu de l'ensemble des circonstances mentionnées précédemment, le Tribunal juge que l'appelant a prouvé qu'il n'avait pas d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi chez BBE le 3 décembre 2015. Le Tribunal conclut que l'appelant a prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi chez BBE et qu'il n'est donc pas exclu du bénéfice des prestations d'AE en vertu de l'article 30 de la Loi sur l'AE pour ce faire.

[39] L'appel est accueilli.

Teresa M.Day

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, 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 et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7,1.

(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.