



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *D. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 160

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-1356

ENTRE :

**D. B.**

Appelante

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 : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : 4 novembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : 30 décembre 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

Madame D. B., prestataire, a pris part à l'audience en personne tenue au Centre Service Canada de X à X. Elle était accompagnée de Me Jean-Guy Ouellet.

### INTRODUCTION

[1] L'appelante a déposé une demande d'assurance-emploi débutant le 17 juin 2012. Le 5 mars 2013, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») avise la prestataire qu'elle n'a pas droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi à partir du 6 janvier 2013, parce qu'elle a volontairement arrêté de travailler pour *Garda Gestion de stationnements inc.* (« Garda ») le 12 janvier 2013, sans motif valable au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

[2] Le 17 avril 2013, le Conseil arbitral accueille l'appel de la prestataire à l'unanimité. Le 3 mai 2013, une demande de permission d'en appeler est déposée par la Commission et le 5 août 2015, la division générale du *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le « Tribunal ») accorde la permission d'en appeler. Le 30 mars 2016, la division d'appel du Tribunal accueille l'appel et réfère la cause à la division générale pour une audience *de novo*.

[3] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience En personne pour les raisons suivantes :

- a) La complexité de la ou des questions en litige.
- b) Le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante.
- c) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.
- d) Le fait que l'appelante ou d'autres parties sont représentées.

## QUESTIONS EN LITIGE

[4] La prestataire interjette appel de la décision concernant un départ volontaire de son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

## PREUVE

[5] Les éléments de preuve contenus au dossier indiquent que :

- a) Demande de prestations d'assurance-emploi déposée le 18 juin 2012 (AD2-5 à AD2-12).
- b) Relevé d'emploi de Garda indiquant une période de travail du 13 juillet 2012 au 12 janvier 2013. Le relevé a été émis en raison d'un départ volontaire (AD2-13).
- c) Formulaire sur le départ volontaire transmis par la prestataire le 25 janvier 2013. La prestataire indique avoir quitté en raison d'abus de pouvoir (AD2-14 à AD2-16).
- d) Le 26 février 2013 et le 3 mars 2013, la prestataire indique qu'elle était employée par Garda et était agente de stationnement au Casino de X. Elle était au stationnement extérieur P-12 avec 4 autres employés et ils avaient un chef d'équipe sur place qui était aussi employé de Garda. Le chef a été enlevé et le superviseur du stationnement du Casino, qui n'était pas employé de Garda a pris la place du chef d'équipe et décidait des procédures pour le stationnement. Il était appelé le régulateur. Il était en place depuis 1 à 2 semaines et il a changé les procédures en mettant des cônes. Il a augmenté les files d'attente des clients en voiture. Elle n'était pas d'accord avec cette nouvelle procédure et était tellement enragée de ces changements qu'elle a donné sa démission le samedi soir même. Elle a écrit une lettre de démission qu'elle a donnée à un des chefs indiquant qu'elle démissionnait à cause du nouveau fonctionnement. Elle confirme que sa tâche n'a pas changé, que ses conditions de travail ou heures n'ont pas changé. Elle n'était plus à temps plein depuis 2011 puisqu'il y a eu des coupures. Elle confirme qu'elle n'a pas attendu la réponse de l'employeur avant de quitter et n'a pas porté plainte par l'entremise de son syndicat. Les autres employés ont été capables de supporter les changements. Elle dit qu'elle voulait quitter depuis longtemps pour travailler dans un autre domaine, Elle a fait un cours de secouriste en 2011 pour travailler ailleurs, mais elle confirme

qu'elle n'avait pas d'autre emploi avant de quitter. Elle est sur le programme MIR pour l'aider à se trouver un emploi. Elle admet qu'elle a quitté un peu vite, elle était enragée. Elle dit que le régulateur lui a dit qu'elle ne savait pas travailler. Elle n'a pas porté plainte à l'employeur ou au syndicat à ce sujet. Elle confirme que c'était sa 1<sup>re</sup> journée qu'elle travaillait sous la nouvelle procédure et avec le nouveau régulateur. Il lui a dit de se placer à un endroit puis a changé et lui a dit de se placer ailleurs. Elle ne se laissera pas parler ainsi. Elle travaillait depuis longtemps pour Garda et il ne travaillait même pas pour Garda, mais pour le Casino. Elle a porté plainte tout de suite au chef d'équipe qui était présent pour Garda et elle était tellement fâchée que c'est lui qui a rempli la lettre pour elle. Elle confirme qu'elle n'a pas attendu d'avoir une réponse de l'employeur sur sa plainte, elle a quitté tout de suite. Elle admet qu'elle a fait une erreur et qu'elle aurait dû attendre et ne pas quitter, mais c'est fait (AD2-18/19).

- e) L'employeur confirme que la prestataire n'était pas satisfaite des nouvelles procédures de stationnement. Elle a eu une mésentente à ce sujet avec le responsable. Elle a quitté la journée même qu'elle s'est plainte du nouveau fonctionnement et il n'y a pas eu de grief (AD2-21).
- f) Document de terminaison d'emploi de Garda indiquant un départ volontaire. Il est indiqué que la cause est liée au nouveau fonctionnement au P12 avec le régulateur. Il s'agit d'un mauvais procédé puisque les clients attendent en ligne dans la rue, à l'entrée du P12 (AD2-26).
- g) Lettres de recommandation (AD2-36 à AD2-38).
- h) Lettre de Teamsters Québec, local 1999 datée du 15 mars 2013 indiquant qu'il y a eu un problème chez Garda avec le travail de préposé au stationnement. « L'employeur mettait des employés pour surveiller à un endroit où ils étaient exposés au vent et sans aucune place pour se réchauffer une fois à l'occasion. De plus, nous jugions que cet endroit était très peu sécuritaire et il aurait pu arriver un accident très grave ». Le syndicat conclut que le problème a été discuté avec l'employeur et la situation rapidement réglée (AD2-39).

- i) Accusation datée du 15 mai 2012 (AD2-41).
- j) Affidavit de la prestataire (RGD3-4 à RGD3-6).
- k) Décision arbitrale du 30 septembre 2016 (RGD3-8).
- l) Certificat médical daté du 19 mai 2011 indiquant d'éviter le travail dans un garage intérieur en raison des vapeurs qui causent des symptômes de toux (ancienne pneumonie chimique causée par shotguard dans ancien travail) RGD3-10).
- m) Attestation de formation (RGD4-1).

[6] La preuve soumise à l'audience par le témoignage de l'appelante révèle que :

- a) La prestataire était préposée aux bénéficiaires pendant 23 ans. Elle a développé une maladie suite à ce travail et elle n'a pu être relocalisée sur un autre poste.
- b) Elle indique avoir une équivalence de secondaire 3 qu'elle a obtenu alors qu'elle était à l'emploi afin d'obtenir un poste en physiothérapie. Elle a développé un « tennis elbow » (épicondylite). Elle va travailler dans une entreprise de meubles et développe une maladie pulmonaire en raison des produits shotguard utilisés. Ses poumons ont été brûlés au deuxième degré. Elle n'a pu continuer à travailler pour cet endroit. C'est aussi pour cette raison qu'elle ne peut travailler dans un stationnement intérieur au Casino.
- c) Elle a été encadrée par le programme MIRE afin de l'aider à se réorienter et être assistée dans ses recherches d'emploi. Elle a obtenu un emploi avec Garda.
- d) Dès juin 2011, au lieu de travailler 35 heures par semaine, elle devient sur appel en raison des coupures et rénovations au Casino. Elle travaillait au stationnement P12 qui est plus éloigné.
- e) Le relevé d'emploi démontre des variations dans ses horaires. Elle travaille au salaire minimum (9.90\$ en 2012). Selon les besoins, elle travaille environ 25 heures sur deux semaines.

- f) Le 12 janvier 2013, elle travaille au stationnement extérieur. Son chef d'équipe n'est plus de Garda, mais il s'agit d'un régulateur qui travaille directement pour le Casino. Le régulateur est employé du Casino qui est la personne qui donne les ordres à Garda.
- g) Le régulateur décide que la méthode utilisée depuis plusieurs années n'est plus bonne. Il décide de mettre des cônes ce qui cause que les voitures entrent une à la fois. Il trouvait qu'il avait une bonne idée, mais cela ne fonctionnait pas puisque les gens rentraient un à la fois au lieu de pouvoir se stationner rapidement.
- h) Ce soir-là il n'y a pas non seulement une nouvelle méthode, mais en plus la police détournait la clientèle handicapée et la clientèle qui possède une carte or qui lui permet normalement de stationner à l'intérieur.
- i) La prestataire indique discuter avec le régulateur de la situation. Il l'a pris par le bras et la met à un endroit pour qu'elle fasse son travail. Un client était mécontent en raison de l'attente et a failli lui rentrer dedans. De plus, elle ne pouvait rien faire pour les personnes handicapées. Le régulateur ne voulait rien faire.
- j) Elle s'est déjà fait agresser au Casino en 2011 et elle a eu peur de se faire frapper. Elle ne voulait pas revivre une telle situation. En 2011, elle avait indiqué au client qu'il était en double (dans la voie de sortie). Elle lui a fait signe de retourner dans sa ligne. Il s'est fâché et l'a pris par les bras et l'a brassé. Elle ne pouvait pas le faire passer avant les autres. Il y a eu une plainte de déposer. Au moment du procès, elle n'a pas senti avoir l'appui de son employeur. Elle était seule et a eu peur.
- k) Elle reparle au régulateur, mais il ne veut rien savoir. Elle a eu peur. Elle s'est retirée tranquillement. Elle était dans un état de panique. Elle ne pouvait pas laisser la clientèle handicapée sans aide. De plus, sa façon d'entrevoir son travail était de s'occuper de la clientèle alors que le régulateur ne voulait pas qu'elle parle aux personnes handicapées alors que ceux-ci ne pouvaient pas prendre l'autobus pour aller au Casino. Ces personnes la questionnaient, mais elle ne pouvait pas répondre.

- l) Elle était en larmes et en état de panique. Elle essaie de discuter de la situation avec le chef de chez Garda pour lui expliquer la situation. L'employeur lui offre de signer une lettre de démission. C'est la personne de Garda qui rédige la lettre puisqu'elle en est incapable. Elle avait peur et revivait la situation déjà vécue.
- m) Depuis 2011, pour elle, Garda est tassé du Casino. Lorsqu'elle voit le régulateur, pour elle, ce ne sera plus Garda qui sera responsable, mais le régulateur. C'était une personne imposante physiquement. Il lui demandait de se mettre devant les voitures pour les arrêter alors que physiquement elle est petite. De plus, elle avait peur de revivre la situation déjà vécue.
- n) Elle ne voulait pas risquer sa vie pour les quelques heures qu'on pouvait lui donner au salaire minimum. De plus, dès 2011, elle a tenté de retourner dans son ancien métier. Elle a suivi une formation (PDEB) afin de pouvoir retourner dans son domaine. Elle est tombée à temps partiel en juin 2011 et a commencé à chercher du travail dans les résidences. Elle a réussi à trouver un endroit pour travailler dans une résidence privée, mais la personne est décédée après quelques semaines.
- o) Elle avait aussi des lettres de félicitations pour son travail au stationnement pour son service à la clientèle. Il s'agit de ses valeurs et elle ne pouvait pas ne pas venir en aide aux personnes handicapées. Les gens sont impatients d'aller jouer alors la priorité était de les emmener au plus vite au Casino. Elle est la seule à avoir eu des lettres de félicitations pour son service à la clientèle.
- p) Garda ne l'a pas replacée ailleurs depuis 2011 et elle ne pouvait pas travailler dans le stationnement intérieur. Elle ne pouvait travailler qu'au P12 qui était en opération seulement la fin de semaine.

*Jurisprudence soumise :*

- q) *Astronomo c. Canada (Procureur général)* CAF #A-141-97
- r) CUB 34903A; CUB 35206; CUB 25209; CUB 39118; CUB 66996;
- s) *Montreuil c. Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)*, CAF #A-868-96

- t) *Chaoui c. Canada (Procureur général)* CAF #A-255-04
- u) *D. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada et Maitland Valley Marina Ltd.*, 2016 TSSDAAE 180
- v) *B. U. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 123
- w) *Canada (Procureur général) c. Horslen*, CAF #A-517-94

## **ARGUMENTS DES PARTIES**

[7] L'Appelante a fait valoir que :

- a) La prestataire soutient que plusieurs événements ont eu lieu : notamment il y a eu un changement des conditions de travail (passage d'un emploi à temps plein à un emploi sur appel selon les besoins), le caractère potentiellement dangereux du dit emploi exercé compte tenu de la tension de la clientèle (accusation pour voie de fait à son encontre), l'absence de soutien de l'institution donneuse d'ouvrage (le Casino), la nette impression que l'employeur, sous-traitant du Casino, ne pose aucun geste pour déplaire au donneur d'ouvrage, mais plutôt offre de rédiger la lettre de démission à une employée dont la preuve révèle pourtant la qualité de son travail et sa mise en tutelle dans la gestion de son personnel (imposition d'un régulateur du Casino en lieu et place d'un officier de Garcia), le caractère dangereux de l'ordre donné d'une manière autoritaire et physique par le dit régulateur, sans égard aux capacités de madame D. B., le tout un 12 janvier en hiver.
- b) La prestataire indique également qu'elle avait commencé, depuis le changement de ces conditions de travail, une recherche d'emploi correspondant à ces qualifications, recherche qui avait abouti à un emploi à temps partiel pour une durée toutefois limitée vu le décès de la personne dont elle devait s'occuper et qu'elle tentait de se qualifier à nouveau pour un réseau public pour reprendre des fonctions qu'elle avait occupé antérieurement.

- c) La prestataire a des limitations quant à son impossibilité d'occuper un emploi d'agente de sécurité dans le stationnement intérieur du casino ainsi que le non-respect des règles du Casino s'appliquant aux personnes à mobilité réduite qui s'ajoutait selon elle à la dégradation continue de ses conditions de travail.
- d) La membre de la division d'appel n'a pas remise en question l'analyse initiale du conseil arbitral qui avait conclu que la prestataire avait une justification pour quitter son emploi, mais plutôt retournait le dossier, car celui-ci n'avait pas conclu si le départ s'avérait la seule solution raisonnable. Le Conseil arbitral n'avait pas été assez explicite à savoir si le départ était la seule solution raisonnable (réfère aux paragraphes 29 et 34 de Mme Sheng).
- e) Le départ s'avérait au moment en question la seule solution raisonnable que la prestataire pouvait imaginer réalisable.
- f) L'employeur a apporté des correctifs par la suite, mais il y a reconnaissance de l'employeur qu'au moment des faits, il y avait une situation qui pouvait être dangereuse pour la prestataire.
- g) La Commission a référé à la décision *Astronomo* sur la question de la seule solution raisonnable. La décision réfère aux alinéas d), e), g) et i) de l'article 17 de la Loi (1993) qui réfère aux motifs de justification de la seule solution raisonnable. Dans le cas de la prestataire, il est clair qu'elle est dans une situation dangereuse. De plus, il y a une modification de ses fonctions puisqu'elle ne peut plus venir en aide aux personnes handicapées. De plus, il y a une modification de sa rémunération qui est sous-jacente puisqu'elle est passée d'un emploi à temps plein à temps partiel, sur appel. En regardant ces trois éléments, son départ constituait en la seule solution raisonnable.
- h) De plus, comme dans l'arrêt *White*, la Cour dit qu'il faut tenter de régler ou chercher de l'emploi ailleurs ce qui est le cas de la prestataire. Elle a trouvé un emploi dans le domaine où elle s'était qualifiée. Cet emploi a été de courte durée, mais la prestataire cherchait un emploi et en a trouvé un.

- i) Dans *Montreuil*, où le syndicat négocie une baisse de salaire de 25%, le prestataire était justifié de quitter son emploi sur la base de la diminution de son salaire.
- j) Dans *Chaoui*, le paragraphe 7 indique que le fardeau n'est pas de se trouver un emploi, mais bien de s'en chercher un.
- k) Dans *D.L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada* 2016 TSSDAAE 180, paragraphe 13, M. Borer va indiquer qu'il ne s'agit pas de demeurer à l'emploi en attendant de trouver un emploi puisqu'il viderait de tout son sens la solution raisonnable de demeurer jusqu'à trouver un nouvel emploi. Cela se distingue de l'arrêt *Hernandez* (CUB 66996) où il y a un risque potentiel de développer un risque de maladie du poumon. La prestataire n'est pas dans un risque potentiel, mais bien d'un risque immédiat. Il s'agit d'une situation intolérable immédiate colorée par une expérience difficile vécue auparavant par la prestataire. Le paragraphe 14, où M. Borer pose des questions. Dans le cas de la prestataire, le syndicat a confirmé le danger. De plus, il n'y a pas de solution de rechange, on lui offre de donner sa démission. La situation était à ce point invivable que la prestataire était justifiée à quitter.
- l) Dans *B.U c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 123, paragraphe 7 où il est question de manquement à la sécurité. La prestataire a discuté de la situation avec le régulateur puis avec son chef chez Garda et on lui a proposé de donner sa démission. Il y a corroboration que le syndicat atteste que des correctifs ont été apportés à la situation en question.
- m) En ce qui concerne la diminution du nombre d'heures, la décision *Horslen*, le relevé d'emploi démontre la même situation où non seulement les heures sont diminuées, mais il n'y a plus de garantie d'heures.
- n) Dans le cadre de la définition de l'emploi convenable, à l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « Règlement »), l'état de santé et la capacité physique du prestataire, mais aussi à l'alinéa c) où il est question que le travail ne soit pas contraire aux convictions personnelles de la prestataire. Le CUB 39118 où une personne quitte

son emploi puisque le nouvel acheteur est une secte religieuse et il considère que cela est à l'encontre de ses convictions personnelles.

[8] L'intimée a soutenu que :

- a) Dans les cas d'abandon volontaire, le test légal à appliquer est celui-ci: compte tenu de toutes les circonstances, la prestataire avait-elle une autre solution raisonnable que de quitter son emploi.
- b) Dans le présent dossier, la Commission ne peut avoir qu'une seule et unique conclusion, et c'est celle voulant que la prestataire n'a pas réussi à prouver hors de tout doute que son départ volontaire du 12 janvier 2013 était la seule solution raisonnable.
- c) Pour appuyer cette conclusion, à l'effet que la prestataire n'avait pas tenté de trouver une solution raisonnable, il suffit à la Commission de se baser sur les explications données par celle-ci.
- d) Ces explications sont claires et sans équivoque, la prestataire a déclaré que:
  - rien n'avait changé dans son emploi, sauf une procédure, et il semble qu'il n'y avait qu'elle qui n'acceptait pas cette procédure, car elle a déclaré que les autres employés ont supporté les changements (Piece 5-1).
  - Elle a admis avoir fait une erreur en quittant impulsivement son emploi sans attendre de connaître le résultat de sa plainte auprès du chef d'équipe (Piece 5-2).
  - Elle était syndiquée, mais elle n'a pas fait de plainte par l'entremise de son syndical (Piece 5-1).
  - Elle n'avait pas d'autre emploi avant de quitter (Piece 5-1).
- e) En regard des éléments mentionnés ci-haut, la Commission maintient l'exclusion imposée, car elle est conforme à la réglementation en vigueur selon les termes de l'article 30 de la Loi.

*Jurisprudence applicable :*

- f) Concernant la justification du départ volontaire, la Commission appuie sa décision sur la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Rena Astronomo* (A-141-97). Cette décision confirme le principe, établi dans *Tanguay* (A-1458-84), à l'effet qu'un prestataire qui quitte son emploi doit démontrer qu'il n'avait pas d'autre solution que de le quitter.
- g) La Commission appuie également sa décision sur le CUB 75833 qui est un cas pouvant se rattacher au présent dossier puisqu'il s'agit d'un cas de départ volontaire ou le prestataire invoquait un changement de tâches. Ce cas se rattache bien à la présente affaire, puisqu'il s'agit aussi de changement, mais cette fois, dans une procédure. La décision rendue dans la cause ci-haut mentionnée était en faveur de la Commission.
- h) La Commission cite également en appui de sa décision, le CUB 61667 qui est une cause comportant des éléments similaires à la présente. En effet, dans le CUB 61667 le prestataire a quitté son emploi sous l'impulsion du moment, par frustration et sans chercher aucune solution raisonnable. Les extraits suivants viennent appuyer la présente décision :

« Toutefois, il a affirmé qu'il ne pensait pas qu'il quitterait son emploi. Le conseil conclut que, selon la preuve, le prestataire a décidé de quitter son emploi sous l'impulsion du moment, par pure frustration et sans y avoir mûrement réfléchi. Il n'a pas pris en considération les solutions qui s'offraient à lui. Il n'a pas non plus pris des mesures raisonnables pour régler des conditions d'emploi insatisfaisantes, et il a omis de chercher un autre emploi.

Une autre solution, même à une étape tardive, aurait consisté pour le prestataire à expliquer à M. Tallas les raisons pour lesquelles il est parti, le 17 mai 2002, dans l'espoir que ce dernier prenne des mesures pour corriger la situation avec le contremaître » [...].

## ANALYSE

*Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.*

[9] Le paragraphe 30 (1) de la Loi indique qu'un 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.

[10] Dans *White*, la Cour a établi que la Commission a le fardeau de la preuve de démontrer qu'il s'agit bien d'un départ volontaire. Puis, le prestataire doit démontrer, dans un deuxième temps, que son départ constitue, selon la prépondérance des probabilités, en la seule solution raisonnable (*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190).

[11] La prestataire soutient avoir quitté son emploi puisqu'il s'agissait de la seule solution raisonnable. Elle soutient qu'elle se trouvait dans une situation dangereuse pour sa sécurité et qu'il y avait une modification de ses fonctions puisqu'elle ne pouvait plus venir en aide aux personnes handicapées, ce qui était aussi contraire à ses convictions. De plus, il y a une modification importante de sa rémunération qui est sous-jacente à sa situation puisqu'elle est passée d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, sur appel.

[12] Pour sa part, la Commission soutient que la prestataire n'a pas réussi à prouver hors de tout doute que son départ volontaire du 12 janvier 2013 était la seule solution raisonnable. La Commission s'appuie sur les déclarations de la prestataire :

- rien n'avait changé dans son emploi, sauf une procédure, et il semble qu'il n'y avait qu'elle qui n'acceptait pas cette procédure, car elle a déclaré que les autres employés ont supporté les changements (Piece 5-1).
- Elle a admis avoir fait une erreur en quittant impulsivement son emploi sans attendre de connaître le résultat de sa plainte auprès du chef d'équipe (Piece 5-2).
- Elle était syndiquée, mais elle n'a pas fait de plainte par l'entremise de son syndical (Piece 5-1).
- Elle n'avait pas d'autre emploi avant de quitter (Piece 5-1).

[13] En se basant sur la preuve et les observations présentées par les parties, le Tribunal est satisfait qu'il s'agisse d'un départ volontaire. La question sur laquelle le Tribunal doit donc se pencher dans le présent appel est de savoir si ce départ volontaire constituait en la seule solution raisonnable.

[14] Le paragraphe 29 c) de la Loi indique qu'un 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 le cas de :

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

(vii) modification importante de ses conditions de rémunération,

(ix) modification importante des fonctions,

[15] La prestataire soutient qu'elle était justifiée à quitter son emploi en raison des circonstances ci-haut mentionnées.

[16] La prestataire explique que le 12 janvier 2013, le régulateur du Casino a décidé de modifier le fonctionnement du stationnement où elle travaillait. Elle souligne que la situation était difficile et que cette nouvelle façon de faire ne fonctionnait pas. La prestataire a tenté de parler au régulateur, mais celui-ci lui a dit de se placer à un endroit et d'arrêter les voitures. La prestataire indique qu'une voiture lui a presque foncé dessus, le conducteur étant mécontent.

[17] La prestataire explique qu'elle a craint de revivre les événements vécus en 2011 alors qu'elle avait été prise par les bras et secoué par un client mécontent. Elle a craint pour sa sécurité. Elle a par la suite tenté d'expliquer la situation à son chef chez Garda, mais celle-ci lui a offert de rédiger sa lettre de démission.

[18] L'employeur confirme que la prestataire n'était pas satisfaite des nouvelles procédures de stationnement et qu'elle a quitté la journée même qu'elle s'est plainte de ces nouvelles procédures (AD2-21).

[19] Le Tribunal constate que le syndicat a indiqué dans une lettre datée du 15 mars 2013 qu'il « y a bel et bien eu un problème chez GARDA avec le travail de préposé au stationnement » et que l'endroit « était très peu sécuritaire et il aurait pu arriver un accident très grave » (AD2-39).

[20] Le Tribunal prend aussi en considération l'événement vécu par la prestataire en mars 2011. Cet événement est décrit dans la déclaration d'accident de Garda (AD2-40). La prestataire a expliqué s'être présentée en cour seule et ne pas avoir senti le support de son employeur suite aux événements.

[21] Le Tribunal constate que considérant l'historique des événements vécus par la prestataire en 2011, elle a pu se sentir en danger pour sa sécurité lors des événements de janvier 2013 puisque des similarités entre les deux situations étaient présentes. La prestataire était très émotive lorsqu'elle devait parler de cette situation au Tribunal et le Tribunal en comprend qu'elle en a été fortement marquée.

[22] Le Tribunal constate aussi que la prestataire n'a pas quitté immédiatement. Même si elle a quitté son emploi le jour même du changement de procédure, elle a tenté de discuter de la situation avec le régulateur du Casino, puis avec son chef de chez Garda.

[23] Le Tribunal prend en considération que la Commission soulève le fait que la prestataire a agi sur un coup de tête et réfère au CUB 75833. Le Tribunal est d'avis que même si la prestataire ait pu regretter son geste par la suite, il n'en demeure pas moins qu'au moment des événements, elle craignait pour sa vie alors qu'elle revivait les événements vécus en 2011 et ne pouvait voir à ce moment, comment l'employeur pouvait l'aider alors qu'elle a approché deux personnes en autorité pour leur faire part de la situation et s'est vue offrir une lettre de démission.

[24] Enfin, le Tribunal constate aussi que le syndicat confirme qu'une situation potentiellement dangereuse existait au moment où la prestataire était préposée au stationnement. Même si la situation a été réglée à un moment ou à un autre par l'employeur, il n'en demeure pas moins que compte tenu des circonstances particulières vécues par la prestataire, le Tribunal est d'avis que, sur une balance des probabilités, son départ volontaire

constituait en la seule solution raisonnable puisque ses conditions de travail représentaient un risque pour sa sécurité.

[25] Le Tribunal est d'avis qu'il n'est pas nécessaire pour la prestataire de justifier un départ volontaire sous plusieurs motifs bien que d'autres motifs pour justifier le départ volontaire sont soulevés par la prestataire. Ainsi, en se basant sur la preuve et les observations présentées par les parties, et compte tenu de toutes les circonstances, le Tribunal est d'avis que, sur une balance des probabilités, la prestataire était justifiée de quitter son emploi puisqu'en vertu de l'alinéa 29 c) (iv) de la Loi, ce départ constituait en la seule solution raisonnable.

## **CONCLUSION**

[26] L'appel est accueilli.

*Charline Bourque*  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

#### Loi sur l'assurance-emploi

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 in conduite 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.