



[TRADUCTION]

Citation : *M. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2018 TSS 1339

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-1503

ENTRE :

M. R.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

X

Partie mise en cause

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

DÉCISION RENDUE PAR : Leanne Bourassa

DATE DE L'AUDIENCE : Le 5 juillet 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 16 juillet 2018

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. L'appelant n'a pas démontré qu'il avait un motif valable de quitter volontairement son emploi, car compte tenu de toutes les circonstances, d'autres solutions raisonnables que le départ s'offraient à lui.

APERÇU

[2] Après une restructuration de la direction de l'entreprise pour laquelle il travaillait, l'appelant a constaté que sa charge de travail avait augmenté considérablement et que sa relation avec sa superviseuse immédiate était difficile. À la suite d'une réunion pendant laquelle il a reçu un avertissement écrit à propos de son rendement, l'appelant a déterminé qu'il ne pouvait pas poursuivre dans l'environnement toxique, et a démissionné de son poste. L'intimée a établi que l'appelant ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi (AE) car il avait quitté volontairement son emploi sans motif valable. L'appelant a expliqué que l'employeur lui refusait ses congés et ne respectait pas une « entente de traitements » que les parties avaient signée, lui permettant de travailler seulement quatre jours par semaine, mais l'intimée a maintenu son refus. Le Tribunal doit maintenant examiner si l'appelant était fondé à quitter son emploi.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il quitté son emploi volontairement?

[4] Question en litige n° 2 : L'appelant était-il fondé à quitter son emploi?

ANALYSE

[5] Les dispositions législatives pertinentes sont présentées à l'annexe de la présente décision.

[6] Le paragraphe 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit qu'un prestataire doit être exclu du bénéfice des prestations d'AE s'il quitte volontairement son emploi sans motif valable.

[7] Le fardeau de prouver que l'appelant a quitté son emploi volontairement revient à l'intimée. Le fardeau revient ensuite à l'appelant, qui doit prouver qu'il avait un motif valable de quitter volontairement son emploi en démontrant que, compte tenu de toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas (*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190). Le mot « fardeau » est utilisé pour décrire la partie qui doit fournir une preuve suffisante étayant sa position afin de satisfaire au critère juridique. Le fardeau de la preuve en l'espèce repose sur la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est « plus probable qu'improbable » que les événements sont survenus tels qu'ils ont été décrits.

Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il quitté son emploi volontairement?

[8] Oui. Les parties s'entendent pour dire que c'était le choix de l'appelant de mettre fin à la relation employeur-employé.

[9] Au moment de déterminer si l'appelant a volontairement quitté son emploi, la question à laquelle il faut répondre est la suivante : l'employé avait-il le choix de conserver ou de quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56)?

[10] L'appelant a présenté une lettre de démission à la partie mise en cause (employeur) le 10 novembre 2017. L'employeur a accusé réception de la démission et l'a acceptée, par écrit, le jour même. Selon le relevé d'emploi (RE) numéro S15175260, l'appelant a [traduction] « démissionné » de son poste et son dernier jour de travail a été le 10 novembre 2017. Dans son témoignage, l'appelant a affirmé que tout cela est exact, et qu'il a choisi de quitter son emploi parce qu'il ne pouvait plus supporter de travailler dans cet environnement.

[11] Je suis d'avis que l'intimée s'est acquittée de son fardeau de démontrer que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

Question en litige n° 2 : L'appelant était-il fondé à quitter son emploi?

[12] Non. Je suis d'avis que l'appelant n'a pas démontré que dans les circonstances, quitter son emploi était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui.

[13] Le critère pour établir si le prestataire a été fondé à quitter son emploi est de déterminer si l'appelant, compte tenu de toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi. L'article 29 de la *Loi* établit une liste non exhaustive de circonstances que le Tribunal doit prendre en considération pour déterminer si l'appelant était fondé à quitter son emploi. C'est à l'appelant qu'il incombe de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi (*White*, précité).

[14] L'appelant faisait valoir qu'il travaillait dans un environnement toxique où sa relation avec sa superviseuse était hostile et où sa charge de travail était devenue intenable.

[15] Le sous-alinéa 29c)(x) de la *Loi* énonce que l'appelant est fondé à quitter volontairement son emploi si son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances, y compris des relations conflictuelles avec un supérieur, si la cause n'est pas essentiellement imputable à l'appelant. Le sous-alinéa 29 stipule également qu'un prestataire est fondé à quitter son emploi s'il fait face à une modification importante de ses conditions de rémunération (sous-alinéa (vii)) ou à une modification importante des fonctions (sous-alinéa (ix)).

[16] Dans son témoignage, l'employeur a affirmé qu'il était exact que les exigences à l'égard de l'appelant et de tous les employés avaient augmenté depuis 2015 et a expliqué que l'entreprise se sentait pressée par le ministère de l'Éducation d'améliorer sa productivité sans quoi elle perdrait son financement.

[17] Le 5 octobre 2017, l'appelant a assisté à une réunion avec sa superviseuse et le directeur général pendant laquelle son rendement a été évalué et on lui a remis un avertissement écrit concernant la gestion et les progrès de ses dossiers et de son comportement. L'avertissement mentionnait qu'il existait des problèmes avec sa conception et sa production des projets, ses directives aux fournisseurs, et que son plan et ses projets de travail étaient déficients et n'étaient pas adaptés aux dates de tombée des publications relatives au nouveau calendrier pour le renouveau pédagogique. Cela occasionnait des coûts et des délais pour l'entreprise et ces problèmes avaient été portés à l'attention de l'appelant par son superviseur précédent au printemps 2016. L'avertissement faisait aussi état de l'attitude bornée et non collaborative de l'appelant envers sa superviseuse immédiate. Finalement, la lettre invite l'appelant à modifier

son horaire de travail pour travailler 35 heures par semaine jusqu'à ce que la situation revienne à un niveau acceptable, et précise qu'une réunion de suivi serait organisée dans quatre semaines.

[18] D'après cette lettre et la copie des évaluations de rendement fournies par l'employeur, je remarque que les problèmes auxquels l'appelant faisait face étaient liés directement à sa productivité et à son défaut de respecter les dates limites de livraison des projets, ainsi que son attitude envers sa superviseure immédiate.

[19] L'appelant fait valoir que les dates limites imposées étaient irraisonnables et inacceptables, compte tenu particulièrement du volume de travail qu'il devait accomplir après que d'autres employés aient quitté leurs postes ou aient pris leur retraite, et qu'il devait faire leur travail. Il soutient également que dans bien des cas, les délais étaient occasionnés par sa superviseure immédiate, dont les décisions nuisaient à ses progrès ou retardaient ses projets. Il soutient aussi que sa superviseure immédiate n'était pas amicale avec lui, et qu'il a trouvé son comportement hostile en général.

[20] Lors de l'audience, l'employeur a témoigné au sujet des changements d'envergure qu'il a dû mettre en œuvre depuis son embauche en 2015 afin de composer avec la pression qu'exerçait sur l'entreprise le ministère de l'Éducation en raison des délais de production et avec le risque que les subventions du ministère soient coupées en raison du faible rendement de l'entreprise. Il a expliqué qu'en collaboration avec les employés, une stratégie a été élaborée afin que l'entreprise soit moins dépendante des contrats gouvernementaux et davantage en adéquation avec les normes de publication de l'industrie. Cela signifiait que la charge de travail devait augmenter et que les délais de livraison devaient être réduits, ce avec quoi l'appelant a affirmé être d'accord. L'employeur a également déclaré dans son témoignage que c'était le rôle de la superviseure immédiate de l'appelant d'amener les employés à se conformer aux nouvelles dates d'échéance et aux nouvelles procédures de production, et que bien qu'il avait été informé de certains problèmes, elle avait écouté et accepté la rétroaction, et s'était améliorée.

[21] L'appelant soutient que depuis le changement de direction et le départ d'autres collègues, il a été soumis à une charge de travail irraisonnable, et que sa capacité à livrer les projets était directement touchée par les actions de sa superviseure. Cependant, il a aussi affirmé qu'il était heureux d'accepter le surplus de travail.

[22] D'après le témoignage, je constate qu'il est évident que l'Appelant n'appréciait pas sa superviseure immédiate et les décisions qu'elle a prises. Cependant, à la lumière du témoignage de l'employeur et des déclarations de l'appelant selon lesquelles il a été capable de travailler avec sa superviseure immédiate pour produire un questionnaire de la manière dont elle l'exigeait et d'exprimer son désaccord avec son évaluation des délais, je ne peux pas conclure qu'il avait des relations particulièrement conflictuelles avec elle. Bien qu'il y ait eu souvent des désaccords au sujet des façons de procéder, ces désaccords semblent généralement être en lien avec le défaut de l'appelant de respecter les nouvelles procédures ou exigences de l'entreprise.

[23] En ce qui concerne le changement dans l'horaire de travail de l'appelant, je ne peux pas conclure que le changement de l'horaire de quatre à cinq jours par semaine, pour ce qui devait être une période temporaire jusqu'à ce qu'il règle certains des délais dans sa production, constituait une modification importante des conditions de rémunération ou des fonctions de l'appelant. L'employeur était d'accord pour rémunérer l'appelant pour sa journée de travail supplémentaire et ses fonctions n'avaient pas changé. De plus, l'appelant avait déjà fait savoir par écrit à l'employeur qu'il acceptait ce changement et qu'il travaillerait fort pour changer son comportement. Par conséquent, j'estime que l'appelant ne vivait pas une situation qui lui fournissait un motif valable de quitter son emploi.

L'appelant avait-il d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi?

[24] Oui. L'appelant avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi.

[25] Premièrement, la lettre d'avertissement remise à l'appelant lui a fourni une occasion de régler les questions préoccupantes pour son employeur, particulièrement les projets qui étaient en retard et l'attitude de l'appelant envers sa superviseure immédiate. Bien que l'appelant ait accepté initialement l'occasion de régler ces questions et ait affirmé qu'il travaillerait 35 heures par semaine et qu'il s'emploierait à modifier son comportement, quelques semaines plus tard, il a changé d'idée. Une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi aurait été de continuer à travailler cinq jours par semaine et d'accepter l'occasion d'éliminer l'arriéré et de travailler à sa relation avec sa superviseure.

[26] Dans son témoignage, l'appelant a affirmé qu'il a commencé à chercher un nouvel emploi à partir du moment où la superviseure avec qui il avait des difficultés a été nommée coordonnatrice de production. Il a expliqué qu'il a effectué des recherches d'emploi en ligne, qu'il a fait des demandes d'emploi et qu'il a assisté à deux entrevues, mais qu'il n'a pas réussi à trouver un nouvel emploi avant de quitter son poste. Étant donné que l'appelant avait un certain succès pour trouver d'autres possibilités d'emploi, une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi aurait été de continuer à travailler pour son employeur jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi.

[27] Bien que l'appelant ait affirmé dans son témoignage que l'une des raisons pour lesquelles il s'opposait à travailler cinq jours par semaine était qu'il trouvait cela exigeant physiquement et que cela aggravait un problème préexistant avec son coude, il a aussi précisé que ce n'était pas la raison principale pour laquelle il avait convenu avec la direction précédente de travailler 4 jours par semaine. Néanmoins, cette limitation physique lui causait des difficultés et avant de quitter son emploi, il ne tenait qu'à lui de demander un avis médical qui aurait pu recommander que sa semaine de travail de quatre jours soit maintenue. La même chose aurait pu être faite pour le stress mental que l'appelant prétend avoir vécu en milieu de travail. Une discussion au sujet de cette situation avec son employeur aurait pu mener son employeur à mieux comprendre ses besoins et peut-être à tenir compte de la limitation d'une manière qui aurait pu permettre à l'appelant de continuer à travailler. Sinon, un médecin aurait pu recommander un arrêt de travail pour des raisons de santé afin de permettre à l'appelant de se remettre du stress qu'il subissait.

[28] Dans son avis d'appel, l'appelant a mentionné qu'il a parlé à sa superviseure immédiate des situations qui occasionnaient ses délais pour tenter de remédier à la situation, mais qu'il n'avait pas eu recours au patron de sa superviseure (le directeur général), qui en fait lui avait émis une lettre d'avertissement sans avoir mené une enquête préalablement. Je constate qu'à la suite de la production de la lettre d'avertissement, l'appelant a joint le directeur général pour confirmer qu'il acceptait de travailler cinq jours par semaine pour rattraper les retards, puis de nouveau pour refuser de continuer. Il était donc possible pour l'appelant de communiquer avec le directeur général pour tenter de résoudre ses problèmes s'il trouvait sa superviseure immédiate peu réceptive.

CONCLUSION

[29] L'appelant n'a pas démontré qu'il avait un motif valable de quitter volontairement son emploi. Bien que l'appelant subissait une pression accrue dans le cadre de son emploi et avait une relation difficile avec sa superviseuse immédiate, d'autres solutions que celle de quitter son emploi s'offraient à lui.

[30] L'appel est rejeté.

Leanne Bourassa

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 5 juillet 2018
MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTIONS :	M. R., appelant D. S., partie mise en cause / Représentant de la partie mise en cause

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 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.