



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *D. D. v. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1074

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-556

ENTRE :

**D. D.**

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 : Glen Johnson

DATE DE L'AUDIENCE : Le 31 juillet 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 4 septembre 2018

## Décision

- [1] L'appel est rejeté. Le Tribunal a conclu que l'appelant avait volontairement quitté son emploi sans motif valable; malgré ses préoccupations de santé, il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi quand il l'a fait.

## Aperçu

- [2] La demande initiale de prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE) a été accueillie en raison de la détérioration de son état de santé et des problèmes de sommeil causé par son travail comme monteur d'échafaudages durant les quarts de nuit à une raffinerie de gaz.
- [3] L'appelant a ensuite fait une demande de prestations régulières de l'AE. Toutefois, l'intimée a décidé que l'appelant était exclu du bénéfice des prestations de l'AE, car il avait volontairement quitté son emploi comme monteur d'échafaudages sans motif valable lorsqu'il avait d'autres solutions raisonnables dans les circonstances.
- [4] L'appelant prétend ne pas avoir quitté volontairement son emploi. Il a cessé de travailler en raison d'un manque de travail. Il avait été embauché pour travailler durant le quart de travail de jour, mais lorsqu'il est arrivé sur les lieux du travail ce quart n'était plus disponible pour lui. Les quarts de travail de nuit lui avaient été offerts, mais il ne voulait pas travailler la nuit. Il a demandé une mise à pied verbale.

## Questions en litige

- [5] Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il volontairement quitté son emploi quand l'employeur a refusé sa demande de travail pour le quart de jour?
- [6] Question en litige n° 2 : Si tel est le cas, l'appelant était-il fondé à volontairement quitter son emploi en raison de la détérioration de son état de santé et des problèmes de sommeil causés par le travail de nuit?

## Analyse

- [7] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à l'Annexe de cette décision.
- [8] Conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations de l'AE s'il quitte volontairement un emploi sans motif valable (article 30(1) de la *Loi*).
- [9] Il incombe à l'intimée de démontrer que l'appelant a quitté volontairement son emploi. Le fardeau de la preuve revient ensuite à l'appelant qui doit démontrer que, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, son départ constituait la seule solution raisonnable (*Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190).

**Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il volontairement quitté son emploi lorsque l'employeur a rejeté sa demande de travailler de jour?**

- [10] Le Tribunal estime que l'appelant a volontairement quitté son emploi malgré que celui-ci prétend qu'il a quitté son emploi en raison de manque de travail, car il avait été embauché pour travailler de jour, mais ces quarts de travail n'étaient pas offerts lorsqu'il s'est présenté et on lui a donné des quarts de travail de nuit.
- [11] 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)?
- [12] Le Tribunal estime que l'appelant a mis en œuvre son départ de son emploi. L'appelant avait le choix de conserver ou de quitter son emploi.
- [13] Un [traduction] « document de répartition » pour le travail aux échafaudages à la raffinerie de gaz indique qu'il avait été embauché pour des quarts de nuit et il n'y a pas de contrat d'embauche écrit ou d'autres renseignements à l'appui de la déclaration de l'appelant indiquant qu'il avait été embauché pour des quarts de travail de jour. Son

employeur a rempli un relevé d'emploi indiquant « départ volontaire » comme raison pour le départ.

[14] Lors de son témoignage, l'appelant a déclaré, et son ancien collègue, L. W. a confirmé, qu'il avait demandé à son supérieur immédiat de changer ses quarts de travail de nuit à des quarts de jour, et lorsque cette demande a été refusée, il a demandé et a obtenu une « mise à pied verbale ».

[15] L'appelant et la témoin H. E. (employée au bureau de son député) ont fait valoir que comme l'employeur avait consenti à une mise à pied verbale, son départ était dû à une pénurie de travail. Toutefois, le Tribunal estime que l'appelant n'a pas fourni l'information à l'appui du fait qu'il avait quitté son emploi parce que du travail n'était plus disponible pour lui. Il a plutôt choisi de quitter son emploi, car l'employeur avait refusé sa demande de quarts de travail de jour.

**Question en litige n° 2 : L'appelant avait-il un motif valable à volontairement quitter son emploi?**

[16] Le Tribunal conclut que l'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait, car ce n'était pas la seule solution raisonnable compte tenu de toutes les circonstances.

[17] Afin d'établir qu'il était fondé à démissionner, l'appelant doit démontrer que, compte tenu de l'ensemble des circonstances et selon la prépondérance des probabilités, il n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi (*White*).

[18] Les conditions de travail dangereuses pour la santé et la sécurité sont énumérées dans une liste non exhaustive de circonstances à prendre en considération pour déterminer s'il y a motif valable (*Loi*, article 29(c)(iv)).

[19] Toutefois, le Tribunal juge que les renseignements médicaux et l'information de l'appelant n'appuient pas que les conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé ou sa sécurité. L'appelant a décidé de quitter son emploi, car il trouvait que de travailler sur des quarts de nuit lui causait des problèmes de santé.

[20] Dans sa demande initiale pour des prestations de maladie de l'AE, l'appelant fait valoir qu'il a quitté son travail en raison de la détérioration de sa santé et de problèmes de sommeil causés par le travail de nuit. Toutefois, il a déclaré qu'il n'avait pas discuté de ses préoccupations de santé avec un médecin avant de quitter son emploi, il n'avait pas déposé un grief auprès de son syndicat et il n'avait pas cherché d'autre travail avant de quitter son emploi.

[21] Bien que le médecin de l'appelant ait rédigé une note en appui à ses prestations de maladie de l'AE liées à son stress aigu accompagné d'anxiété et d'insomnie, il n'a pas mentionné qu'il avait été conseillé à l'appelant de quitter son emploi. L'appelant a déclaré dans son témoignage qu'il n'avait pas demandé d'avis médical à l'appui qu'il était incapable de retourner à son travail de monteur d'échafaudages.

[22] Le Tribunal estime que l'appelant a fait un choix personnel de quitter son emploi qu'il trouvait difficile et qui nuisait à sa santé. Bien qu'un choix personnel puisse constituer une bonne raison, ce n'est pas un motif valable à quitter un emploi et à faire supporter par d'autres le fardeau du chômage de l'appelant (*White; Tanguay c Canada (Commission d'assurance-chômage)*, A-1458-84).

[23] Les termes motif valable ne sont pas synonymes de raison valable. La question n'est pas de savoir s'il était raisonnable pour l'appelant de quitter son emploi, mais plutôt si de quitter son emploi était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui, compte tenu de toutes les circonstances (*Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17, *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 12).

[24] Le Tribunal juge que les renseignements de l'employeur de l'appelant n'appuient pas qu'il ait été fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. L'employeur a dit qu'il avait abandonné son emploi; il avait seulement arrêté de venir travailler. Ils ont dit qu'ils avaient essayé sans succès de le contacter par téléphone et qu'il n'y avait rien dans son dossier d'employé relativement à une entente pour du travail de jour ou de problèmes médicaux ayant une incidence sur son travail.

[25] L'appelant avait des solutions raisonnables à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[26] L'appelant travaillait sur des rotations de quarts de travail entre lesquelles il retournait à la maison et avait plusieurs jours consécutifs de congé. Il aurait pu tenter de se trouver un autre emploi après sa première rotation. Il est généralement raisonnable de continuer à travailler jusqu'à ce que l'on trouve un nouvel emploi au lieu de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c Graham*, 2011 CAF 311).

[27] L'appelant trouvait que son travail devenait difficile et entraînait des préoccupations pour sa santé, mais il a quitté son emploi avant d'avoir l'assurance raisonnable de détenir un autre emploi dans un avenir immédiat (article 29(c)(vi) de la *Loi*). Comme dans la plupart des cas, l'appelant a l'obligation de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter le sien (*White*).

## Conclusion

[28] L'appel est rejeté. Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi lorsqu'il y avait une solution raisonnable à le quitter compte tenu de toutes les circonstances et il est, par conséquent, exclu du bénéfice des prestations conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi*.

Glen Johnson

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 31 juillet 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	D. D., appellant L. E., témoin

	H. E., témoin
--	---------------

## 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.