



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *R. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 889

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3690

ENTRE :

R. B.

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 : Eleni Palantzas

DATE DE L'AUDIENCE : 21 janvier 2019

DATE DE LA DÉCISION : 28 février 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi chez X le 15 mai 2018.

APERÇU

[2] Le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi après avoir quitté son emploi chez X. Le prestataire a soutenu que l'employeur devait lui fournir des combinaisons et les nettoyer dans le cadre de son emploi. Toutefois, l'employeur a refusé et a menti en s'engageant à lui fournir des combinaisons, de sorte qu'il a démissionné. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a établi que le prestataire avait choisi de quitter son emploi sans motif valable parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables. Elle a soutenu que le prestataire aurait pu demeurer employé avec sa propre combinaison jusqu'à ce qu'il obtienne un autre emploi. Le prestataire a demandé à la Commission de réexaminer sa décision en faisant valoir que le refus de l'employeur de fournir une combinaison constitue une violation des règles de santé et de sécurité. La Commission a cependant maintenu sa décision initiale. Le prestataire a porté cette décision en appel auprès du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal »).

QUESTION EN LITIGE

Le prestataire avait-il d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi chez X?

ANALYSE

[3] Lorsqu'un prestataire quitte son emploi ou prend un congé de son emploi, il n'est pas automatiquement admissible aux prestations. Un prestataire qui quitte volontairement son emploi est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à moins qu'il puisse établir qu'il était « fondé » à quitter son emploi (article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE)).

[4] Pour établir qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre un congé, le prestataire doit démontrer que, compte tenu des circonstances, il n'avait pas d'autre solution raisonnable pour le faire (Patel A-274-09, Astronomo A-141-97, Tanguay A-1458-84).

[5] Il incombe initialement à la Commission de démontrer que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Il n'est pas contesté que le prestataire a choisi de quitter son emploi chez X le 15 mai 2018. Toutefois, les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si le prestataire était fondé à quitter cet emploi.

[6] Le fardeau de la preuve se déplace alors vers le prestataire à qui il incombe de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi (White, A-381-10 et Patel, A-274-09). En d'autres termes, il doit démontrer que compte tenu des circonstances, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

Question en litige : Le prestataire avait-il d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi chez X?

[7] Oui. La membre conclut que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi et qu'il n'était donc pas fondé à le quitter.

[8] On a tenu compte des circonstances mentionnées à l'alinéa 29c) de la Loi et de la question de savoir s'il existait des circonstances au moment où le prestataire a quitté son emploi. L'alinéa 29c) fournit une liste non exhaustive des circonstances à prendre en considération pour déterminer si un prestataire était fondé à quitter son emploi (White A-381-10). Même si un prestataire démontre qu'une des considérations de cet article s'applique, il doit quand même établir que les circonstances étaient telles qu'il n'avait d'autre choix raisonnable que de partir. En l'espèce, même si le prestataire a démontré que l'employeur doit fournir des combinaisons à ses employés pour des raisons de santé et de sécurité, il doit tout de même établir qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi (alinéa 29c)(iv) de la Loi sur l'AE).

[9] La membre doit évaluer les circonstances telles qu'elles existent au moment de la séparation (Lamonde A-566-04). Le prestataire a témoigné qu'il a quitté son emploi parce que l'employeur ne voulait pas lui fournir de combinaisons comme ils avaient initialement convenu à

l'embauche. Au cours des 35 années pendant lesquelles il a été X, c'est la première fois qu'un employeur refuse de fournir et de laver des combinaisons. Il a souligné qu'il ne peut utiliser ses propres combinaisons indéfiniment parce qu'il ne peut pas les laver dans une machine à laver ordinaire compte tenu de l'huile diesel qui s'y trouve. Bien qu'il ne puisse produire de preuve que l'employeur est tenu de les fournir pour des raisons de santé et de sécurité, il souligne qu'il ne peut pas travailler sans elles. Pendant ses 9 jours au service de cet employeur, il a soulevé à plusieurs reprises cette question auprès du mécanicien-chef qui, à son tour, a parlé à l'employeur. L'employeur a refusé de fournir les combinaisons. Le prestataire a soutenu que le fait de rester jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi ne constituait donc pas une option raisonnable à son départ au moment où il l'a fait.

[10] La membre n'est pas d'accord. La Commission a donné au prestataire l'occasion d'obtenir la preuve que l'employeur avait violé a) son entente initiale ou b) la législation en matière de santé et de sécurité. À l'audience, le prestataire a confirmé qu'il ne pouvait fournir cette preuve. La membre conclut donc qu'il n'y avait aucune preuve de rupture de contrat ou que le prestataire courait un risque imminent, de sorte qu'il ne devait pas quitter immédiatement et après seulement 9 jours d'emploi. Il pouvait conserver son emploi et envisager des options raisonnables.

[11] La jurisprudence appuie les conclusions tirées par la membre. L'insatisfaction d'un prestataire à l'égard de ses conditions de travail ne constitue généralement pas un motif valable aux termes de la Loi sur l'AE, à moins qu'elle ne soit si intolérable que le prestataire n'ait d'autre choix que de partir (CUB 74765).

[12] La membre comprend que le prestataire affirme catégoriquement qu'il incombe à l'employeur de lui fournir des combinaisons, mais il est raisonnable de s'attendre à ce qu'il continue d'utiliser ses combinaisons jusqu'à ce qu'il obtienne un autre emploi. Bien que le nettoyage exige des considérations particulières, après 35 ans d'expérience dans l'industrie, le prestataire pouvait trouver comment et où les combinaisons pouvaient être nettoyées en toute sécurité. La membre conclut que, compte tenu des circonstances à l'époque, le prestataire avait la possibilité raisonnable de conserver son emploi en utilisant sa propre combinaison pendant qu'il cherchait un autre emploi. S'il continuait de croire qu'il s'agissait d'un problème de santé et de

sécurité, il aurait pu demeurer employé ou prendre un congé jusqu'à ce qu'il communique avec le ministère du Travail. Le prestataire avait également la possibilité raisonnable de parler directement à l'employeur et de négocier une sorte d'entente plutôt que de choisir de ne plus se présenter au travail.

[13] La membre conclut que le prestataire ne s'est pas acquitté du fardeau de démontrer qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de choisir de quitter son emploi chez X. Il n'a donc pas de motif valable de quitter cet emploi. Il est exclu du bénéfice des prestations à compter du 15 mai 2018.

CONCLUSION

[14] L'appel est rejeté.

Eleni Palantzas

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

DATE DE L'AUDIENCE :	21 janvier 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	R. B., appellant