



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *L. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 881

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2228

ENTRE :

L. L.

Appelant

et la

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 : Suzanne Graves

DATE DE L'AUDIENCE : Le 7 août 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 13 août 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables au moment où il l'a fait, ce qui signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] Le prestataire a travaillé pendant environ neuf mois en tant que préparateur de plateaux à la chaîne dans une usine. Il a quitté son emploi, puis a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission a examiné les raisons que le prestataire a avancées pour quitter son emploi, et elle a décidé que ce dernier avait volontairement quitté son emploi sans justification. Elle a donc rejeté sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] Je dois déterminer si le prestataire a démontré qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi. La Commission a jugé que celui-ci aurait pu rechercher un autre emploi avant de partir, qu'il aurait pu déposer une plainte auprès des autorités en santé et sécurité ou qu'il aurait pu demander un certificat médical.

[4] Le prestataire n'est pas d'accord et soutient qu'il ne pouvait faire autrement que de quitter son emploi, car les heures tardives et le milieu de travail étaient préjudiciables à sa santé physique et mentale. Je conclus qu'il avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[5] À la suite d'un pourvoi en appel du prestataire, la Division générale du Tribunal a tenu une audience le 28 février 2019 au cours de laquelle elle a rejeté l'appel. Le prestataire a interjeté appel de cette décision auprès de la division d'appel du Tribunal. La division d'appel a accueilli l'appel et l'a renvoyé à la division générale pour une nouvelle audience.

QUESTION EN LITIGE

[6] Je dois décider si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification. Pour ce faire, je dois d'abord déterminer si le

prestataire a quitté volontairement son emploi. Je dois ensuite décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

ANALYSE

Il n'est pas contesté que le prestataire a volontairement quitté son emploi

[7] J'admets que le prestataire a volontairement quitté son emploi. Le prestataire convient également qu'il a démissionné le 18 octobre 2018. Je n'ai aucune preuve du contraire.

Les parties ne s'entendent pas sur le fait que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi

[8] Les parties ne conviennent pas que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[9] La loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il a quitté volontairement son emploi sans justification¹. Le fait d'avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à prouver que le prestataire était fondé à le faire.

[10] Un prestataire peut être fondé à quitter volontairement son emploi en raison du harcèlement² ou en raison de relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur³. Habituellement, le prestataire doit tenter de résoudre le conflit avec son employeur ou démontrer qu'il a fait des démarches pour trouver un nouveau travail avant de quitter son emploi⁴. Il peut également être fondé à quitter son emploi si les conditions de travail constituent un danger pour sa santé ou sa sécurité⁵.

[11] La loi dit que le prestataire est fondé à quitter son emploi au moment où il le fait si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans

¹ Cela est énoncé à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

² Sous-alinéa 29c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Sous-alinéa 29c)(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ *Canada (Procureur général) c. Hernandez*, 2007 CAF 320.

⁵ Sous-alinéa 29c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

son cas⁶. Il appartient au prestataire d'en faire la preuve⁷. Le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que son départ constituait la seule solution raisonnable à ce moment-là. Pour trancher cette question, je dois tenir compte de toutes les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi.

[12] Le prestataire a justifié son départ en invoquant diverses raisons. Dans sa demande de prestations d'assurance-emploi, il a dit qu'il était parti parce que les heures tardives de son quart de travail lui causaient du stress et que son employeur avait refusé de modifier son horaire pour qu'il puisse fréquenter l'école⁸. Il a déclaré que le dernier événement avait eu lieu lorsqu'il a pris quelques jours de congé pour une urgence familiale et que l'employeur a refusé d'autoriser ce congé⁹. Lorsque la Commission lui a posé des questions sur le congé non autorisé, il a répondu que ce n'était pas la raison de son départ. Il a dit que son employeur avait refusé de modifier son horaire de travail et qu'il avait démissionné pour suivre un cours de spécialisation en sommellerie. Après avoir quitté son emploi, il a entrepris des études à temps partiel¹⁰.

[13] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait pris trois jours de congé non autorisés, puis qu'il avait écrit un courriel le quatrième jour pour dire qu'il quittait son emploi¹¹.

[14] Dans sa demande de révision, le prestataire a écrit que le départ pour l'école n'était pas la raison réelle de sa démission. Il y écrit que son départ était attribuable à un milieu de travail ingérable. Il ne s'entendait pas bien avec un collègue. Les heures tardives le « tuaient », le privant de sommeil. Il a pris la décision subite de partir parce que son travail nuisait à sa santé mentale et physique. De plus, son superviseur le critiquait parce qu'il buvait de l'eau et allait souvent aux toilettes. Il a dit qu'il avait utilisé l'école comme excuse, parce qu'il pensait que le gouvernement jugerait que c'était le motif le plus prudent pour quitter son emploi¹².

⁶ *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190, au paragraphe 3, et al. 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190, au paragraphe 3.

⁸ Ces déclarations figurent dans la demande d'AE du prestataire (voir GD3-10).

⁹ Le prestataire avait d'abord mentionné que la raison de son départ était le congé non autorisé (voir GD3-14).

¹⁰ Les renseignements sur le cours suivi par le prestataire figurent à la pièce GD3-17.

¹¹ La transcription de la discussion tenue entre la Commission et l'employeur figure aux pièces GD3-32 et 33.

¹² La demande de révision du prestataire figure aux pièces GD3-50 à 53.

[15] Lors de l'audience d'appel, l'appelant a mentionné qu'il avait quitté son emploi parce que les heures de travail étaient brutales et qu'elles avaient des répercussions négatives sur sa santé mentale. Son employeur refusait de modifier son horaire de travail pour qu'il puisse suivre des cours, il avait eu des différends avec des collègues de travail ainsi qu'un superviseur, et il avait été blâmé pour des erreurs commises par d'autres employés¹³.

[16] Lors de l'audience, le prestataire a déclaré que le motif véritable de son départ était l'incidence négative que l'emploi avait sur sa santé mentale. Il a dit qu'il se sentait visé par ses supérieurs, qui critiquaient de petites choses, comme le fait de boire trop d'eau. Il a expliqué que le milieu de travail était chaud et poussiéreux, ce qui l'obligeait à se maintenir hydraté. Il en a parlé avec un représentant du service des ressources humaines, qui lui a dit de ne pas remettre en question les décisions de la direction. Il a déclaré qu'il n'avait pas quitté son emploi pour suivre des cours, et que le problème mineur qu'il a eu avec un collègue de travail n'a pas influencé sa décision de quitter son emploi. Il est parti parce que le milieu de travail et les heures de travail tardives, jusqu'à deux heures du matin, nuisaient à sa santé.

[17] Le prestataire a expliqué qu'au début, il hésitait à parler de ses problèmes de santé mentale et qu'il gardait ces problèmes pour lui. Sa décision de quitter son emploi n'était pas réfléchie, mais il n'avait pas d'autres solutions raisonnables en raison de ses problèmes de santé. Il a dit qu'il avait eu recours à toutes les autres solutions raisonnables en parlant au représentant du service des ressources humaines pour demander qu'on lui attribue un quart de travail normal de jour.

[18] Le prestataire a déclaré qu'il avait consulté son médecin pour un autre trouble de santé avant de quitter son emploi, mais sans lui mentionner ses problèmes de santé mentale. Il a dit qu'il était trop difficile pour lui de discuter de ces problèmes avec quiconque.

[19] La Commission affirme que le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de partir lorsqu'il l'a fait. Il aurait pu déposer une plainte auprès des autorités en santé et sécurité au travail concernant les problèmes

¹³ Les motifs mentionnés par le prestataire figurent aux pièces GD2-3.

liés à la déshydratation. Il aurait également pu trouver un travail convenable avant de quitter son emploi, ou encore demander l'avis de son médecin au sujet des quarts de travail et d'un congé.

[20] Le témoignage du prestataire était franc et direct. J'accepte son témoignage, et je pense qu'il a quitté son emploi parce qu'il trouvait extrêmement stressantes les mesures de contrôle de la direction et les heures de travail tardives.

[21] Toutefois, je trouve qu'il avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi. S'il trouvait que son supérieur le visait de façon injuste, il aurait pu essayer de résoudre le problème en transmettant une plainte officielle au service des ressources humaines. Si le milieu et les heures de travail étaient stressants et nuisaient à sa santé, il aurait pu consulter son médecin et lui demander une recommandation médicale pour résoudre ses problèmes de santé mentale. Selon l'avis du médecin, il aurait pu prendre un congé de maladie, si nécessaire, ou demander à son employeur de prendre des mesures d'adaptation pour des raisons de santé.

[22] Je comprends qu'il puisse être difficile de parler de certains problèmes de santé, mais les prestataires doivent recourir à toutes les solutions raisonnables avant de prendre la décision de démissionner. Par conséquent, je juge que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi.

CONCLUSION

[23] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Suzanne Graves

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 7 août 2019
-------------------------	----------------

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	L. L., appellant