



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada  
[TRADUCTION]

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *H. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1004

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2782

ENTRE :

**H. R.**

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 : John Gillis

DATE DE L'AUDIENCE : Le 30 août 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 3 septembre 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré avoir eu un motif valable, d'autres choix raisonnables que celui de quitter son emploi s'offrant à lui quand il l'a fait. Il est donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## APERÇU

[2] Le prestataire a quitté son emploi d'opérateur de machine et demandé des prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission a examiné les motifs de l'intéressé pour partir et jugé qu'il avait volontairement quitté son emploi sans motif valable, d'où l'incapacité de lui verser des prestations.

[3] Je dois décider si le prestataire a démontré n'avoir eu d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi. La Commission dit qu'il aurait pu chercher un autre emploi avant de quitter le sien ou encore parler à son superviseur des difficultés qu'il éprouvait en milieu de travail. Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il en avait eu assez de son emploi. J'estime qu'il aurait pu parler à son superviseur des problèmes qui se posaient en milieu de travail. Il aurait aussi pu chercher un autre emploi. J'estime qu'il avait d'autres choix raisonnables que celui de quitter son emploi.

## QUESTION EN LITIGE

[4] Je dois juger si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations, parce qu'ayant quitté volontairement son emploi sans motif valable. Pour ce faire, je dois d'abord traiter de la question du départ volontaire de l'intéressé. Je dois ensuite trancher la question de savoir s'il avait ou non un motif valable pour partir.

## ANALYSE

### **Les parties s'accordent à dire que le prestataire a quitté volontairement son emploi**

[5] Je conviens que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Il dit avoir démissionné le 18 mars 2019. Je ne vois aucun élément de preuve disant le contraire.

## **Les parties ne s'entendent pas sur l'existence d'un motif valable du prestataire pour quitter volontairement**

[6] Les parties ne s'entendent pas sur l'existence d'un motif valable du prestataire pour quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[7] Le droit applicable dit que vous êtes exclu du bénéfice des prestations si vous avez quitté votre emploi volontairement et sans motif valable<sup>1</sup>. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison pour que ce soit là un motif valable.

[8] Le droit applicable dit qu'un motif valable existe si, compte tenu de toutes les circonstances, vous n'aviez d'autre choix raisonnable que de quitter votre emploi lorsque vous l'avez fait<sup>2</sup>. La preuve en la matière doit venir du prestataire<sup>3</sup>. Celui-ci doit démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, il n'avait d'autre choix raisonnable que de quitter quand il l'a fait. Pour trancher, je dois m'attacher à l'ensemble des circonstances qui existaient au moment où le prestataire a démissionné<sup>4</sup>.

[9] Le prestataire dit avoir quitté son emploi parce qu'il se souciait de sa santé, qu'il avait des problèmes avec son superviseur et que son horaire de travail avait été modifié. Il a ajouté dans le même ordre d'idées en avoir eu assez avec son emploi et ne pas avoir eu le temps de consulter un médecin ni de chercher un autre travail.

[10] La Commission affirme qu'il n'avait pas de motif valable parce que d'autres choix raisonnables que celui de quitter s'offraient à lui. Plus précisément, elle dit qu'il aurait pu s'ouvrir de ses préoccupations à son superviseur, chercher un autre emploi avant de quitter ou retourner chez un médecin pour une consultation sur ses problèmes de santé.

[11] J'estime que le prestataire a quitté son emploi parce qu'il y était frustré. Il travaillait pour une agence de placement temporaire qui l'avait placé dans un établissement de fabrication. Le travail de l'intéressé consistait à faire fonctionner une machine façonnant des pièces d'armoire.

---

<sup>1</sup> C'est ce qu'énonce l'art 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 FAC 190 au para 3; *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29(c).

<sup>3</sup> *Canada (procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

<sup>4</sup> L'art 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* énumère certaines des circonstances que je dois prendre en considération.

Le secteur de l'usine où il travaillait était très poussiéreux. Il faisait le quart de nuit. Il ne dormait pas bien. Il recherchait un emploi permanent et ne voulait plus travailler pour des bureaux de placement temporaire.

[12] Le prestataire a déclaré que, lorsqu'il avait commencé à travailler à l'usine, il avait fait les quarts de jour. Son superviseur l'avait pressenti, lui et ses collègues, pour des quarts de nuit de 12 heures. Il a dit avoir consenti à ce changement d'horaire parce que cela signifiait qu'il n'aurait plus à travailler le vendredi. Je constate qu'il a adhéré à cette modification de ses conditions de travail.

[13] Les quarts de nuit nuisaient au sommeil du prestataire, mais il n'a pas examiné à fond les risques pour sa santé. Il a déclaré avoir constaté qu'un quart de nuit de 12 heures était trop pour lui. Il ne dormait pas bien et perdait le sommeil. Il pensait que cette perte lui causait de l'anxiété. Il n'avait pas de médecin de famille, mais il avait pu aller à une clinique sans rendez-vous et parler à un médecin. Selon son témoignage, le médecin lui aurait dit qu'il lui fallait revenir le voir à un certain nombre de reprises. Le motif pour ces visites à répétition était qu'une évaluation appropriée de son état de santé s'imposait. Le prestataire a décidé de ne plus retourner chez le médecin pour que son état soit dûment évalué. Il n'a pas non plus soulevé la question de son horaire de travail auprès de son superviseur ou de l'agence de placement temporaire. Il aurait pu suivre la suggestion du médecin ou parler à son superviseur, mais a choisi de ne pas le faire. J'estime qu'il n'a pas examiné à fond les conséquences du travail de nuit.

[14] L'usine était très poussiéreuse, mais le prestataire n'a pas demandé de masque à son superviseur. Dans son procédé de fabrication, l'établissement découpe des panneaux de particules. Le découpage crée beaucoup de poussière. Le prestataire avait le souci de réduire ce problème, mais il dit que certains de ses collègues n'avaient pas cette prudence. L'usine avait des aspirateurs pour ses machines de découpage et de la ventilation. L'intéressé a dit s'inquiéter de la poussière dans l'air. Il se mouchait après chaque quart et de la poussière sortait de son nez. Il avait déjà fumé et craignait le cancer. Aucun des autres travailleurs au découpage ne portait de masque protecteur pour la respiration. Les peintres qui travaillaient à l'usine utilisaient des masques pour se protéger. Le prestataire a déclaré être certain que, s'il avait demandé un masque à son superviseur, il en aurait reçu un. Il n'en a pas demandé parce qu'il craignait que ses

collègues ne se moquent de lui. Il pourrait avoir porté un masque pour se protéger. Je conclus qu'il a fait le choix de ne pas employer de masque pour sa protection.

[15] Le prestataire n'avait pas de relations amicales avec son superviseur. Il a mentionné que celui-ci le traitait différemment, parce qu'il était travailleur temporaire. À une occasion, il avait bavardé avec chacun de ses collègues, mais en l'excluant. À une autre, le prestataire avait porté un problème de mécanique à l'attention du superviseur. Celui-ci n'avait rien fait et la machine s'était brisée. Le superviseur avait produit un rapport sur la défaillance mécanique, mais le prestataire n'avait pas vu le document. Une autre fois, le superviseur ne lui avait pas fait savoir qu'il y avait relâche au travail à cause d'une tempête de neige. Un dernier exemple enfin : la machine qui lui était assignée était frustrante à utiliser à cause d'ennuis mécaniques; le superviseur connaissait la difficulté, mais ne faisait rien. Les rapports entre l'intéressé et son superviseur n'étaient pas amicaux d'après la preuve, mais je n'y vois pas une relation d'antagonisme.

[16] Le prestataire n'a pas cherché un autre travail. Il a déclaré ne plus vouloir travailler pour des agences de placement temporaire. Il voulait travailler directement pour un employeur. Rien n'indique qu'il ne pourrait avoir demandé au bureau de placement temporaire de lui trouver un autre emploi. Comme il travaillait la nuit, il était disponible le jour pour chercher du travail. Il avait du mal à dormir dans la journée. Il disposait en plus du vendredi pour trouver un emploi. Je conclus qu'il n'a pas cherché un autre travail avant de quitter son emploi.

[17] Vu l'ensemble des circonstances, je considère qu'il avait d'autres choix raisonnables que celui de quitter son emploi. Il aurait pu retourner chez le médecin pour ses problèmes de sommeil. Il aurait pu parler à son superviseur de l'utilisation d'un masque protecteur ou d'autres problèmes. Il aurait pu trouver un autre emploi avant de quitter le sien.

## **CONCLUSION**

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

John Gillis

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 30 août 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION(S) :	H. R., appellant