



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *ST c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1693

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2654

ENTRE :

S. T.

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 : Candace R. Salmon

DATE DE L'AUDIENCE : Le 28 août 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 12 septembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que le prestataire a volontairement quitté son emploi et n'a pas établi qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi parce qu'il n'a pas épuisé les solutions raisonnables qui s'offraient à lui. Il en résulte que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

APERÇU

[2] Le prestataire a travaillé pour le même employeur pendant plus de 25 ans et comme aide de cuisine au cours des sept dernières années. Le prestataire était syndiqué, et a été suspendu par son employeur pendant que celui-ci enquêtait sur son comportement. L'employeur a conclu que le prestataire pouvait être congédié pour sa conduite en milieu de travail, mais le syndicat a négocié un accord de règlement avec l'employeur pour permettre au prestataire de prendre sa retraite au lieu d'être congédié.

[3] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'AE. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a établi que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'AE puisqu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification. La Commission a maintenu sa décision après avoir procédé à une révision. Le prestataire a interjeté appel de la décision devant le Tribunal de la sécurité sociale (TSS), affirmant qu'il n'a pas volontairement quitté son emploi, ou qu'il était fondé à le faire parce qu'il était victime de harcèlement.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] **Question en litige n°1** : Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi?

[5] **Question en litige n°2** : Dans l'affirmative, le prestataire était-il fondé à quitter son emploi?

ANALYSE

[6] La *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) a pour objet d'indemniser les personnes dont l'emploi s'est terminé involontairement et qui se retrouvent sans travail¹.

[7] Une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE si elle a quitté volontairement son emploi sans justification². Une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas³.

[8] La Commission a le fardeau de prouver que le départ était volontaire. Une fois que cela est établi, le prestataire a le fardeau de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi.

Question en litige n°1 : Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi?

[9] Le critère juridique dans les cas de départ volontaire consiste à savoir si le prestataire avait le choix de conserver ou de quitter son emploi⁴.

[10] Le prestataire a affirmé qu'il ne voulait pas démissionner, mais qu'il a été forcé à le faire par son employeur. Il a déclaré qu'il n'aurait pas quitté un bon emploi avec seulement quelques années à travailler pour une pleine pension, mais qu'il a été poussé à partir à cause d'un « complot » orchestré par le personnel. Le 2 novembre 2018, le prestataire a dit à la Commission qu'il avait pris sa retraite et pris ses crédits de pension parce que ses collègues l'avaient harcelé et intimidé et qu'il ne supportait plus de travailler dans un environnement stressant.

[11] Le code E a été indiqué comme motif dans le relevé d'emploi qui a été établi, ce qui signifie « départ volontaire/départ volontaire à la retraite ». La Commission a communiqué avec l'employeur le 21 novembre 2018, qui a déclaré que le prestataire allait être congédié pour un motif valable. Mais, l'employeur et le syndicat ont conclu un accord pour laisser le prestataire prendre sa retraite. À l'audience, le prestataire a contesté que l'employeur avait suffisamment de preuves pour mettre fin à son emploi, même si ce dernier a déclaré à la Commission que les

¹ *Canadien Pacifique Ltée c Procureur général du Canada*, [1986] 1 RCS 678.

² *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 30(1).

³ *Loi sur l'AE*, art 29(c).

⁴ *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

entrevues qui ont été menées dans le cadre d'un processus d'enquête à la suite d'une plainte d'une ou d'un collègue contre le prestataire lui ont permis d'obtenir suffisamment d'information pour mettre fin à l'emploi du prestataire pour un motif valable.

[12] Si le prestataire a quitté son emploi en raison du stress, je conclus qu'il a volontairement démissionné. Même s'il affirme qu'il a été forcé à prendre sa retraite, en fin de compte il a pris la décision de quitter son emploi au lieu de rester et de contester son congédiement. Si le prestataire a quitté son emploi parce qu'il a conclu un accord pour un départ volontaire à la retraite pour éviter le congédiement, je conclus que le prestataire a tout de même amorcé sa cessation d'emploi parce qu'il aurait pu contester son congédiement. J'estime donc qu'il a quitté volontairement son emploi. Dans les deux cas, je dois maintenant décider si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi.

Question en litige n°2 : Le prestataire était-il fondé à quitter volontairement son emploi?

[13] Le critère juridique pour décider si une partie prestataire était fondée à quitter son emploi est de savoir si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait pas d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi⁵.

[14] Avoir une justification n'est pas la même chose qu'avoir une bonne raison. La question n'est pas celle de savoir s'il était raisonnable pour le prestataire de quitter son emploi, mais bien celle de savoir si la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui, compte tenu de toutes les circonstances, était qu'il quitte son emploi⁶.

[15] La Loi sur l'AE dresse la liste des circonstances dont je dois tenir compte pour évaluer si le prestataire a établi qu'il était fondé à quitter son emploi, mais la liste n'est pas exhaustive. Je dois soupeser toutes les circonstances pour décider s'il avait une justification⁷.

[16] Le prestataire a présenté une demande initiale de prestations régulières d'AE le 22 octobre 2018, débutant le 16 septembre 2018. Sur le formulaire, le prestataire a déclaré qu'il

⁵ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17.

⁶ *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17; *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 12.

⁷ Loi sur l'AE, art 29(c); *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Lessard*, 2002 CAF 469.

avait été congédié pour un comportement [traduction] « inapproprié », mais il n'a fourni aucun autre renseignement. Il a déclaré que son syndicat contestait le congédiement et ne voulait pas qu'il discute des détails.

[17] Le 2 novembre 2018, le prestataire a déclaré à la Commission qu'il avait pris sa retraite et pris ses droits à pension. Il a ajouté qu'il pensait qu'une fois ses droits à pension épuisés, il recevrait des prestations d'AE. La Commission a déclaré au prestataire qu'avant qu'il quitte son emploi, on s'attendait à ce qu'il explore des options raisonnables, comme chercher un autre emploi. Le prestataire a déclaré qu'il chercherait un autre emploi une fois ses droits à pension épuisés. Il a également déclaré qu'il avait dû quitter son emploi en raison du stress et que le personnel avait [traduction] « orchestré un complot contre lui ». Il a affirmé qu'il s'était plaint d'intimidation, mais que rien n'avait été fait. Lorsque la Commission a demandé des exemples précis, le prestataire a déclaré qu'on l'ignorait dans la salle à manger et que lorsque de nouvelles personnes étaient engagées, les autres leur disaient de [traduction] « l'éviter ». Le prestataire a déclaré qu'il y avait [traduction] « beaucoup d'autres exemples », mais il n'a cité aucun autre incident. Il a déclaré qu'il a informé le syndicat et que rien n'a été fait et [traduction] « qu'il en avait assez » donc il a démissionné.

[18] Après que l'employeur a déclaré à la Commission que le prestataire allait être congédié, mais qu'un accord a été conclu pour lui permettre de prendre sa retraite, le prestataire a quant à lui déclaré qu'il avait été en congé pour cause de stress [traduction] « à quelques reprises ». Le travail était trop stressant pour lui et il a donc décidé de prendre sa retraite. Le prestataire a déclaré qu'il souffre d'anxiété et qu'il consulte un psychiatre. Après avoir été informé de la déclaration de l'employeur concernant les circonstances entourant les raisons de la cessation d'emploi, le prestataire a déclaré que son syndicat lui avait dit que l'employeur ne pouvait pas le congédier. Le prestataire a déclaré que le syndicat l'avait informé qu'il pouvait contester le congédiement, mais que cela prendrait environ 10 mois. Le prestataire a déclaré que cela aurait été trop stressant pour lui et il a donc décidé de prendre sa retraite.

[19] La Commission a déclaré au prestataire, par téléphone le 21 novembre 2018, que toute personne dont le départ à la retraite était volontaire n'avait pas droit aux prestations d'AE, car elle impose alors un fardeau économique aux cotisants à la caisse de l'AE alors qu'elle aurait pu

continuer à travailler. La Commission a dit au prestataire que si une personne quittait son emploi sur les conseils de son médecin, pour des raisons médicales, elle pourrait être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[20] La Commission a rendu une décision le 22 novembre 2018 concluant que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'AE parce qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification. Le prestataire a demandé une révision, affirmant qu'il ne pouvait pas retourner au travail en raison de l'anxiété et du stress.

[21] La Commission a communiqué avec le prestataire le 4 juin 2019. Le prestataire a déclaré qu'il avait utilisé 15 semaines de prestations de maladie de l'AE, mais que sa demande de conversion en prestations régulières a été rejetée. La Commission affirme avoir reçu une note du médecin datée du 14 décembre 2018 indiquant que le prestataire ne pouvait pas travailler pendant 16 semaines en raison d'une maladie. Une deuxième note du médecin datée du 15 avril 2019 indiquait que le prestataire était incapable de travailler en raison d'une maladie du 6 avril 2019 au 20 avril 2019. Le prestataire a déclaré qu'avant ces dates, il n'avait pas besoin d'une note du médecin parce qu'il prenait des médicaments. Il a ajouté que ses [traduction] « nerfs ne supporteraient pas » la procédure de grief et que le personnel s'était uni contre lui à la suite d'une plainte d'une jeune femme à son égard, de sorte qu'il ne pouvait plus travailler à cet endroit.

[22] Au cours de la même conversation, le prestataire a déclaré que son syndicat lui avait dit qu'il serait facile de contester le congédiement, mais il a répondu qu'il ne pouvait pas supporter la procédure de grief. Il a déclaré qu'il aurait dû déposer un grief et qu'il aurait gagné, mais il a soutenu qu'il ne supporterait pas le processus et qu'il a dû prendre sa retraite. Le prestataire a déclaré qu'il s'était absenté du travail trois fois en raison du stress causé par son mauvais traitement au travail, qu'il a décrit comme un [traduction] « complot » contre lui. La Commission a demandé au prestataire s'il aurait quitté son emploi, même si l'employeur n'avait pas décidé de mettre fin à son emploi. Le prestataire a déclaré qu'il ne serait pas parti parce que son emploi lui rapportait beaucoup d'argent.

[23] Le 4 juin 2019, la Commission a communiqué avec l'employeur pour savoir si le prestataire avait volontairement quitté son emploi ou s'il avait été congédié pour inconduite. L'employeur a déclaré que pour chaque congédiement, un grief est déposé automatiquement. Elle

a ajouté que l'employeur avait préparé les documents de cessation d'emploi et organisé une rencontre avec le prestataire, et que le syndicat avait déposé un grief le 24 septembre 2018. Elle a déclaré que l'employeur avait eu une discussion avec le syndicat, pour essayer de trouver un accord et que, finalement, le syndicat a retiré le grief, et qu'ils se sont entendus pour permettre au prestataire de prendre sa retraite. L'employeur a déclaré qu'un accord avait été rédigé et que le prestataire avait signé le document et une lettre de démission.

[24] La Commission a communiqué avec le prestataire le 11 juin 2019 et a examiné la déclaration de l'employeur du 4 juin 2019 avec lui. Le prestataire a confirmé qu'on lui a permis de prendre sa retraite au lieu d'être congédié et qu'il avait signé l'accord et une lettre de démission. Il a également déclaré qu'il n'était pas coupable d'inconduite et que le syndicat aurait pu le prouver s'il avait pu aller de l'avant avec le grief. Il a déclaré qu'il avait fait l'objet de harcèlement au travail pendant de nombreuses années et qu'il ne pouvait plus le supporter. Le prestataire a confirmé qu'il n'avait pas quitté son emploi sous la recommandation de son médecin.

[25] Le 12 juin 2019, la Commission a rendu une décision découlant d'une révision. Elle a maintenu la conclusion de sa décision précédente selon laquelle le prestataire avait volontairement quitté son emploi et n'avait pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi. Le prestataire a déposé un avis d'appel le 1^{er} juillet 2019, indiquant qu'il a été forcé de prendre sa retraite.

[26] Le prestataire a déclaré à la Commission qu'il n'avait pas refusé de contester son congédiement et que s'il avait été en santé, il l'aurait fait, mais qu'en raison du stress, il ne pouvait plus le supporter. Il a soutenu qu'il avait été forcé de prendre sa retraite. Je suis en désaccord avec l'affirmation du prestataire. J'estime que le prestataire avait la possibilité raisonnable de contester son congédiement au lieu de prendre sa retraite. Il aurait aussi pu consulter son médecin pour demander un congé ou obtenir un avis médical pour appuyer sa prétention qu'il a dû quitter pour des raisons médicales.

[27] À l'audience, le prestataire a répété une grande partie de ce qu'il a déclaré à la Commission. Il a dit qu'il avait subi du stress au cours de ses années de service et qu'il se sentait obligé de prendre sa retraite parce qu'il ne pouvait pas gérer la procédure de grief. Il a déclaré qu'il avait déjà fait la procédure de grief une fois auparavant, que c'était stressant et que son psychiatre avait dû lui prescrire des médicaments. Le prestataire a déclaré qu'il a été [traduction] « intimidé »

pendant de nombreuses années, et les autres membres du personnel s'assoiaient à l'autre bout de la salle quand il était là et ont encouragé les nouvelles personnes engagées à ne pas lui parler. Il a déclaré qu'il ne pouvait plus supporter le stress et qu'il avait l'impression qu'il subirait un accident vasculaire cérébral s'il devait encore une fois présenter une procédure de grief.

[28] Dans son témoignage, le prestataire a fait plusieurs déclarations au sujet du harcèlement qu'il vivait en milieu de travail. La Loi sur l'AE ne définit pas la notion de harcèlement. Le critère juridique qui établit ce qui constitue du harcèlement est objectif et fondé sur la norme d'une personne raisonnable, et non sur les perceptions subjectives d'un individu. Je me baserai sur ce principe pour décider si le prestataire a été victime de harcèlement. En tranchant si le harcèlement est suffisamment grave et généralisé pour créer un environnement hostile, la conduite doit être évaluée objectivement selon le principe de la « personne raisonnable »; je dois tenir compte des actions reprochées et de la façon dont une personne raisonnable les percevra.

[29] Le prestataire a déclaré que lorsqu'il travaillait dans la salle de peinture, avant de travailler dans la cuisine, un peintre s'est fâché contre lui et a jeté tous les outils du prestataire dans le couloir. Il a déclaré que cet incident avait donné lieu à un arbitrage. Il a également déclaré qu'il avait informé la direction qu'il avait été harcelé dans la cuisine au cours des sept dernières années et que rien n'avait été fait à ce sujet. Il a déclaré qu'il avait déjà eu une dispute avec un collègue au sujet d'ustensiles et que, dans un autre incident, une collègue était censée attendre qu'il effectue une tâche, mais qu'elle l'a faite sans lui parce qu'elle ne l'aimait pas. Il a déclaré qu'il y avait [traduction] « plusieurs petites choses », y compris une procédure de grief antérieure qu'il a fait, lorsqu'une ou un gestionnaire l'a mis à pied avec 20 ans d'ancienneté et a gardé une ou un membre de sa famille au travail, qui n'avait que deux ans d'ancienneté. Le prestataire a déclaré qu'il avait gagné le grief et qu'il était retourné à son emploi. En ce qui concerne son emploi dans la cuisine, le prestataire a déclaré que ses collègues l'ignorent s'il leur pose une question et refusent de l'aider ou de lui parler.

[30] J'estime que le prestataire n'a pas réussi à prouver qu'il y a eu harcèlement en milieu de travail ou que les conditions de travail étaient si intolérables qu'il n'avait d'autre choix que de démissionner immédiatement. En fait, même si le prestataire a déclaré qu'il a quitté son emploi en raison du harcèlement en milieu de travail, j'estime que sa déclaration est contredite par ce qu'il a

affirmé à la Commission, c'est-à-dire qu'il travaillerait encore à l'emploi si son employeur n'avait pas décidé de le congédier. J'estime que ce que le prestataire décrit comme du « harcèlement constant » n'aurait pas pu être si grave et justifier sa démission, parce qu'il a dit qu'il n'aurait pas quitté son emploi si l'enquête et le congédiement n'avaient pas eu lieu.

[31] Le prestataire a convenu, à l'audience, qu'il aurait été congédié s'il n'avait pas pris sa retraite. Il estimait que la seule option qui s'offrait à lui était la retraite, parce qu'il ne croyait pas pouvoir gérer la procédure de grief. De plus, au moment où il a présenté sa demande de prestations d'AE, il n'était pas en congé de maladie selon les recommandations de son médecin. Bien que le prestataire ait déclaré qu'il a subi une blessure au tronc cérébral et qu'il est aux prises avec des invalidités physiques et de l'anxiété, je n'accepte pas son argument selon lequel il n'a pas consulté de médecin parce qu'il sait comment il se sent et n'a pas besoin de parler à un médecin au sujet de sa cessation d'emploi. Si le prestataire veut s'appuyer sur son anxiété pour justifier sa démission, au lieu de contester son congédiement et peut-être de récupérer son emploi, je conclus qu'il doit avoir fait un certain effort pour produire des éléments de preuve médicale à l'appui de cette observation. Le prestataire a déclaré que, lorsqu'on lui a donné la possibilité de contester son congédiement ou de prendre sa retraite, il était à la maison en congé et prenait des médicaments prescrits par son psychiatre. Il a soutenu à l'audience que cela signifie qu'il parlait à son médecin et qu'il devait prendre sa retraite. Je conclus que le prestataire n'a pas prouvé qu'il a dû quitter son emploi pour des raisons médicales parce qu'il n'a pas fourni de preuve médicale à l'appui de cette déclaration et qu'il semble s'appuyer uniquement sur son opinion subjective.

[32] J'ai également examiné si le prestataire satisfait à d'autres facteurs énoncés dans la Loi sur l'AE, ou s'il y a d'autres circonstances en l'espèce qui appuient la conclusion selon laquelle le prestataire a une justification. Je n'en trouve aucune. L'emploi n'était pas un danger pour la santé ou la sécurité du prestataire, malgré ses déclarations selon lesquelles il a été harcelé et ne pouvait pas continuer à travailler. Comme j'ai conclu que le prestataire n'a pas été victime de harcèlement, je conclus également qu'il ne peut pas dire que son emploi a mis en danger sa santé ou sa sécurité parce que cette observation est fondée sur le fait qu'il a été victime de harcèlement. Il ne s'agit pas non plus d'une situation où le prestataire subit des pressions indues pour quitter son emploi, parce que l'employeur avait l'intention de congédier le prestataire pour un motif valable avant que le syndicat négocie un accord de retraite. Le prestataire a également confirmé à la Commission qu'il

n'avait aucune assurance d'un autre emploi dans un avenir immédiat, et je ne peux pas trouver de changements importants dans ses fonctions et ses conditions de travail en ce qui concerne le salaire ou le traitement ou trouver toute autre circonstance qui appuierait l'affirmation du prestataire selon laquelle il avait une justification.

[33] Je conclus que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi. J'estime qu'il avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi. Le prestataire aurait pu présenter le grief par l'entremise de son syndicat, ou il aurait pu consulter un médecin pour savoir s'il devait quitter son emploi pour des raisons médicales. Le fait de ne pas chercher des solutions de rechange raisonnables signifie que le prestataire ne peut obtenir gain de cause dans le présent appel.

CONCLUSION

[34] L'appel est rejeté. Je conclus que le prestataire a volontairement quitté son emploi et qu'il n'a pas établi qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi parce qu'il n'a pas épuisé les solutions raisonnables qui s'offraient à lui.

Candace R. Salmon

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 28 août 2019
MODE D'AUDIENCE :	En personne
COMPARUTION :	S. T., appellant