



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1512

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2572

ENTRE :

S. M.

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 : Melanie Petrunia

MODE D'INSTRUCTION : Questions et réponses

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 septembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire a quitté volontairement son emploi, et il n'a pas démontré qu'il avait une justification, car il avait d'autres solutions raisonnables plutôt que de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] Le prestataire a quitté son milieu de travail le 25 octobre 2018. Ce jour-là, le camion qu'il conduisait normalement n'était pas en état de rouler. On lui a fourni un camion de remplacement qui, selon lui, n'était pas sécuritaire. Il a refusé de conduire le camion de remplacement, et il a dit à son employeur de communiquer avec lui une fois que son camion sera réparé ou qu'une voiture sécuritaire sera disponible. L'employeur n'a pas communiqué avec le prestataire, et il a déterminé qu'il avait été mis à pied. Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) le 21 février 2019. La Commission a examiné les motifs de départ du prestataire et a déterminé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Par conséquent, elle n'a pas pu lui verser des prestations.

[3] Je dois déterminer si le prestataire a quitté volontairement son emploi et s'il a réussi à prouver que le fait de quitter son emploi constituait sa seule solution raisonnable. La Commission affirme que le prestataire a bel et bien quitté volontairement son emploi, car il a amorcé la cessation d'emploi et a dit à son employeur qu'il serait de retour seulement lorsque son camion sera réparé ou qu'une voiture de remplacement lui sera fournie. La Commission soutient également que le prestataire aurait pu parler avec l'employeur avant de quitter son emploi ou aurait pu communiquer avec un organisme externe, comme la commission des relations de travail, s'il y avait des craintes en matière de sécurité.

[4] Le prestataire est en désaccord et soutient qu'il n'a pas quitté son emploi. Il affirme avoir le droit de refuser de conduire un véhicule qui n'est pas sécuritaire et qu'il revenait à l'employeur de communiquer avec lui. J'estime que l'appelant a quitté volontairement son emploi puisqu'il a pris la décision de quitter son milieu de travail et n'a fait aucune autre demande de renseignements auprès de l'employeur. J'estime également que le prestataire n'avait

pas été fondé à quitter son emploi puisque d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui, comme d'aller parler à son employeur avant de quitter son emploi et de faire un suivi auprès de son employeur afin de confirmer son hypothèse selon laquelle il avait été mis à pied.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Je dois déterminer si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations puisqu'il aurait quitté volontairement son emploi sans justification. Pour ce faire, je dois d'abord examiner le départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite déterminer si le prestataire avait été fondé à quitter son emploi.

ANALYSE

Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi?

[6] C'est à l'intimée qu'il incombe de prouver que l'appelant a quitté volontairement son emploi. Il revient ensuite à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi (*Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190).

[7] Je conclus que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Le prestataire affirme ne pas avoir quitté son emploi, mais avoir plutôt refusé à juste titre de conduire un véhicule qui n'était pas sécuritaire le jour en question et avoir avisé l'employeur de communiquer avec lui lorsqu'un véhicule serait mis à sa disposition. Il affirme dans ses réponses écrites aux questions du Tribunal que [traduction] « la balle était dans leur camp pour ce qui est de communiquer avec » lui. Le prestataire a confirmé dans les observations qu'il a faites à un agent de Service Canada que l'employeur ne lui a pas dit de partir chez lui, mais qu'il avait pris la décision de quitter les lieux.

[8] Selon l'avis d'appel daté du 25 octobre 2018, le camion utilisé habituellement par le prestataire s'était fait frapper par un autre employé et n'était pas en état d'être conduit. On lui a dit de prendre un autre camion. Il a conduit ce camion de l'usine de X à l'usine de X et a remarqué qu'il manquait une marche et que le siège était mouillé. Le camion avait également une transmission manuelle, ce que le prestataire n'avait pas conduit depuis plusieurs années. Il a

apporté les clés à l'enrouleur-préparateur de l'usine X et lui a dit qu'il refusait de conduire le camion, car il estimait que celui-ci n'était pas sécuritaire, et il a demandé qu'on l'appelle une fois que le camion sera réparé.

[9] Dans ses réponses aux questions du Tribunal, le prestataire a affirmé avoir également parlé avec le gestionnaire de l'usine X au sujet de ses craintes concernant le fait de conduire une voiture à boîte manuelle et lui avoir demandé pourquoi on ne lui avait pas permis de conduire un camion à transmission automatique qui se trouvait sur le terrain cette journée-là. Il a également confirmé dans ses réponses qu'il n'a fait un suivi avec personne d'autre au sujet de sa demande qu'on communique avec lui lorsque le camion sera réparé, car il croyait qu'il s'agissait du moyen de l'employeur pour se débarrasser de lui après la façon dont il avait été traité au cours des deux dernières années.

[10] J'estime que le prestataire a pris la décision de quitter son milieu de travail ce jour-là et qu'il a également pris la décision de ne pas faire de suivi ou toute autre demande de renseignements auprès de son employeur. Je conclus que le prestataire a quitté volontairement son emploi.

Le prestataire était-il fondé à quitter volontairement son emploi?

[11] J'estime que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi, car il y avait d'autres solutions raisonnables qui s'offraient à lui, comme de communiquer avec son employeur au sujet de l'état de son camion et de chercher à obtenir des renseignements au sujet de son statut d'emploi avant de supposer qu'il avait été mis à pied.

[12] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹. Il n'est pas suffisant d'avoir une bonne raison de quitter son emploi pour prouver que l'on était justifié à le faire.

[13] Selon la loi, une personne est justifiée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'elle

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

l'a fait². Il incombe au prestataire de le prouver³. Le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. Pour trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi.

[14] Le prestataire affirme avoir quitté son emploi parce que le véhicule qu'on lui a fourni cette journée-là n'était pas sécuritaire et que de quitter son emploi constituait sa seule solution raisonnable au moment où il l'a fait, car il avait le droit de refuser de conduire un véhicule non sécuritaire et il était tellement contrarié par la situation cette journée-là qu'il pouvait à peine parler aux autres et était donc parti chez lui.

[15] La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi au moment où il l'a fait, car d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Plus précisément, elle soutient que le prestataire aurait pu parler avec son employeur avant de quitter son emploi ou demander conseil à un organisme externe, comme la commission des relations de travail, au sujet de ses craintes relatives au caractère sécuritaire du camion.

[16] J'estime que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables plutôt que de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Il aurait pu faire un suivi auprès de son employeur afin de déterminer s'il y avait un camion de disponible pour lui. Il aurait également pu communiquer avec l'employeur pour veiller à ce qu'il sache qu'il souhaitait retourner au travail lorsqu'il aura un véhicule à conduire. Le prestataire aurait également pu communiquer avec la commission des relations de travail ou un organisme externe en ce qui a trait à ses préoccupations liées à la sécurité. Dans sa réponse aux questions du Tribunal, le prestataire a affirmé n'avoir communiqué avec la commission des relations de travail que le 25 avril 2019. J'estime que le prestataire a quitté volontairement son emploi et qu'il n'a pas prouvé qu'il avait comme seule solution raisonnable celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

² *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3; Loi sur l'AE, art 29(c).

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

CONCLUSION

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

Melanie Petrunia

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

MODE D'INSTRUCTION :	Questions et réponses
-------------------------	-----------------------