



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et M. G.*, 2019 TSS 1615

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3620

ENTRE :

X

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

M. G.

Mis en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa M. Day

DATE DE L'AUDIENCE : Le 10 décembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 décembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. L'appelant (employeur) a prouvé que le mis en cause (prestataire) avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

APERÇU

[2] Le prestataire a quitté son emploi comme chauffeur-livreur chez X après son dernier jour de travail le 27 mai 2019. Il a fait une demande de prestations d'AE et il a dit à la Commission qu'il est parti en raison de conditions de travail dangereuses. La Commission a examiné les raisons du départ du prestataire et elle a décidé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi, alors sa demande de prestations a été accueillie. L'employeur a demandé à la Commission de réviser sa décision, car il nie qu'il y avait des problèmes de sécurité et il a déclaré que le prestataire a quitté son emploi sans préavis et sans fournir de raison. Le 9 octobre 2019, à la suite d'une enquête, la Commission a maintenu sa décision selon laquelle le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi chez X.

[3] L'employeur a interjeté appel au Tribunal de la sécurité sociale, et le prestataire a été mis en cause dans l'appel.

[4] Je dois décider si l'employeur, en tant qu'appelant, a prouvé que le prestataire avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait. L'employeur nie les allégations du prestataire et déclare que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait. La Commission, en tant qu'intimée pour le présent appel, affirme que les versions des événements fournies par l'employeur et le prestataire sont toutes les deux crédibles et que, par conséquent, le bénéfice du doute doit être donné au prestataire en vertu de l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[5] Je conclus que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Le prestataire a donc quitté son travail sans justification et est exclu du bénéfice des prestations d'AE. La présente décision expose mes motifs.

QUESTION EN LITIGE

[6] Le prestataire doit-il être exclu du bénéfice des prestations d'AE pour avoir volontairement quitté son emploi chez X sans justification?

ANALYSE

[7] Les parties s'entendent sur le fait que le prestataire a volontairement quitté son travail après son dernier jour de travail, le 27 mai 2019.

[8] Selon l'article 30 de la Loi sur l'AE, une personne prestataire quittant volontairement son emploi est exclue du bénéfice des prestations d'AE à moins d'avoir établi qu'elle était « fondée » à le faire. Pour qu'une personne prestataire soit « fondée » à quitter son emploi, il faut se demander si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ, selon la prépondérance des probabilités, constitue la seule solution raisonnable dans son cas, au moment où elle l'a fait (voir *White*, 2011 CAF 190; *Macleod*, 2010 CAF 301; *Imram*, 2008 CAF 17).

[9] La Commission a approuvé la séparation du prestataire avec son employeur sur le fondement que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas, au moment où il l'a fait, dans les circonstances.

[10] L'employeur a appelé de la décision de la Commission devant le Tribunal. Cela signifie qu'il revient à l'employeur de prouver que le prestataire a quitté son emploi volontairement sans justification. Pour ce faire, l'employeur doit démontrer que le prestataire avait au moins une solution raisonnable autre que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

Question en litige n° 1 : Le prestataire avait-il d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi pour des raisons de sécurité?

[11] Le prestataire a déclaré qu'il est parti parce qu'il y avait plusieurs problèmes de sécurité liés à l'entretien du véhicule qu'il conduisait et au fait que son employeur lui demandait de conduire plus vite pour accélérer ses livraisons.

[12] Pour infirmer la décision, l'employeur doit prouver que les préoccupations en matière de sécurité du prestataire ne faisaient pas en sorte qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable

que celle de quitter son emploi le 27 mai 2019. Pour ce faire, l'employeur doit démontrer que le prestataire avait au moins une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[13] Pour les raisons citées ci-dessous, j'estime que l'employeur y est parvenu.

[14] L'employeur a affirmé systématiquement à la Commission que le camion du prestataire était sécuritaire et qu'il ne l'a jamais forcé à conduire plus rapidement pour livrer ses marchandises (voir GD3-27, GD3-32, GD2A-2) et que le prestataire ne lui a jamais fait part de préoccupations concernant les véhicules (GD3-32).

[15] L'employeur a fourni à la Commission les fiches d'entretien du véhicule du prestataire pour toute la période où il était à son emploi, soit de janvier 2018 à avril 2019 (GD3-36 à GD3-46 et GD2-7 à GD2-20).

[16] À l'audience, D. B., le propriétaire et président de X, a déclaré que :

- tous les véhicules de la compagnie sont sécuritaires et bien entretenus;
- il n'y avait [traduction] « rien de défectueux » avec la fourgonnette Chevrolet 2002 que conduisait le prestataire pour faire ses livraisons ou avec la camionnette 2000 qu'il devait utiliser à l'occasion;
- chaque fois qu'un des véhicules de la compagnie devait servir, l'entretien nécessaire était fait;
- le prestataire était mécanicien dans un emploi précédent. Quand il disait à D. B. qu'il était temps de faire le changement d'huile de son véhicule ou qu'un autre type d'entretien était nécessaire, ce dernier faisait les arrangements nécessaires pour que ce soit fait sur-le-champ;
- le prestataire n'a jamais fait part de préoccupations à son employeur concernant le véhicule;
- il (D. B.) n'a jamais demandé au prestataire de conduire plus vite. Il a toujours dit au prestataire et aux autres chauffeurs-livreurs de conduire prudemment et de respecter les limites de vitesse. Il se faisait un devoir de rappeler au prestataire et aux autres d'être prudents quand leur véhicule était chargé au maximum de marchandises lourdes.

[17] L'employeur a fait venir deux témoins à l'audience : S. R. et T. B. Le premier est le directeur de magasin de chez X et il travaille depuis cinq ans pour l'entreprise. Le deuxième est le comptable de l'entreprise. Les deux ont confirmé qu'ils ont entendu régulièrement D. B. rappeler aux chauffeurs, dont le prestataire, de conduire avec prudence. Ils ont aussi déclaré n'avoir jamais entendu D. B. insister pour que le prestataire ou quiconque conduise de manière imprudente pour livrer leurs marchandises à temps.

[18] J'accorde une importance considérable à la preuve de l'employeur selon laquelle les véhicules étaient sécuritaires et bien entretenus. Cette preuve a été conséquente depuis le début et elle est étayée par des factures d'entretien du véhicule du prestataire. J'accorde aussi une importance considérable aux déclarations de D. B. et des deux témoins de l'employeur qui confirment que celui-ci n'incitait pas le prestataire à conduire plus vite et qu'il rappelait aux chauffeurs de conduire prudemment. Je juge ces éléments de preuve crédibles parce qu'ils sont logiques dans le contexte d'une entreprise de vente de revêtements de sol. L'employeur a non seulement intérêt à garder ses chauffeurs en sécurité, mais aussi à garder ses clients contents, et il n'a aucun intérêt à risquer de provoquer des retards ou des dommages aux produits livrés en raison d'un accident causé par un excès de vitesse ou une conduite imprudente.

[19] Je suis en désaccord avec la déclaration de la Commission dans le document GD3-48 selon laquelle aucun élément ne remet en cause la crédibilité de l'une ou l'autre des parties. Je constate, au contraire, qu'il existe plusieurs raisons de remettre en question la crédibilité de la preuve du prestataire.

[20] Dans sa demande de prestations d'AE, l'appelant [*sic*] a déclaré qu'il a quitté son emploi en raison de conditions de travail dangereuses et que les camions étaient en très mauvais état et dangereux à conduire. Voici ce qu'il a écrit : [traduction] « après avoir donné au propriétaire plusieurs suggestions de réparations à faire sur les véhicules, rien n'a été fait » (GD3-9). Il a dit aussi que les camions n'étaient pas entretenus correctement, qu'ils étaient vieux, que les portes ne se fermaient pas correctement, qu'il n'y avait pas de chauffage en hiver et que l'accélération ne fonctionnait pas (GD3-10). Pourtant, même après cette longue liste de plaintes, il a travaillé dans ces conditions de janvier 2018 à mai 2019, soit pendant une période de 17 mois couvrant

deux hivers. Il est difficile de croire que les conditions étaient aussi médiocres qu'il le prétend, surtout si l'on tient compte du fait qu'il a écrit sur sa demande ne pas avoir cherché un autre emploi parce qu'il ne voulait pas quitter ce travail (GD3-13).

[21] La première fois que la Commission a communiqué avec lui, le prestataire a affirmé qu'il a quitté son emploi pour des raisons de sécurité et il a déclaré tout particulièrement que les freins sur son camion n'étaient pas sécuritaires (voir GD3-25). Il a aussi dit à la Commission qu'il s'est plaint de ce fait à plusieurs reprises au propriétaire et que rien n'a été fait (GD3-25). Or, selon les factures fournies par l'employeur, les freins du camion du prestataire ont été changés le 7 février 2019 (voir la facture dans GD3-44), soit bien avant que le prestataire quitte son emploi le 27 mai 2019. Cela jette également un doute sur les déclarations du prestataire.

[22] Dans son interrogatoire dans le cadre de la révision (GD3-34 à GD3-35), le prestataire a répété qu'il a quitté son emploi parce qu'on lui a remis un véhicule non sécuritaire. Il a dit à la Commission qu'il a essayé d'aborder ses préoccupations avec son propriétaire à de multiples reprises, mais en vain. Selon le prestataire, le camion était problématique dès le premier jour, il avait 18 ans, n'avait pas de chauffage, la porte était si bancal que même fermée, on pouvait voir dehors, car il n'y avait pas de joint et il y avait aussi des problèmes avec la pédale d'accélération et les freins. Il affirme que l'employeur avait beau envoyer le camion au mécanicien de la place, l'âge du véhicule faisait en sorte que le mécanicien ne pouvait pas faire grand-chose et il ne se sentait pas en sécurité en le conduisant. Après avoir été réprimandé par D. B. pour le retard dans son horaire et avoir été incité par celui-ci à conduire plus vite dans un véhicule non sécuritaire, il a réalisé que son employeur ne se souciait pas de sa sécurité et qu'il ne pouvait plus continuer à travailler à cet endroit sans qu'il y ait d'autres recours.

[23] Mais, à l'audience, le prestataire a changé son histoire et il a reconnu qu'en fait les freins de son véhicule étaient neufs. Il a déclaré que le problème était que le garage où les freins ont été installés était [traduction] « désorganisé » et que [traduction] « c'était l'affaire d'une seule personne », et qu'il ne croyait pas que les freins aient été installés comme il faut. Cette nouvelle version des événements a aussi jeté un doute sur les allégations du prestataire, car elle tranche considérablement avec la preuve antérieure qu'il a présentée à la Commission.

[24] En revanche, la contre-preuve de l'employeur est restée cohérente d'un bout à l'autre. D. B. a déclaré que les mécaniciens qui ont travaillé sur le véhicule du prestataire étaient pleinement agréés, et que ça faisait 20 ans qu'il utilisait les mêmes mécaniciens, et ce, tant pour les camions de l'entreprise que pour ses véhicules personnels. Il a aussi déclaré que d'autres employés de X utilisaient les mêmes mécaniciens pour leurs véhicules personnels.

[25] De plus, D. B. a contesté la version du prestataire concernant les événements selon lesquels il l'a incité à conduire plus vite dans un véhicule non sécuritaire. D. B. a déclaré que lorsque le prestataire est revenu en retard d'une livraison le 27 mai 2019, avec les déchets de plusieurs établissements de restauration rapide dans le camion, il n'était pas content avec le prestataire de ce retard. Il a nié l'avoir incité à conduire plus vite, mais il a bel et bien souligné l'importance de livrer la prochaine cargaison le même jour parce que les entrepreneurs attendaient celle-ci sur place. D'après D. B., le prestataire n'a jamais dit à l'employeur qu'il devait partir tôt cette journée-là pour aller s'occuper de son père malade, comme le prétend maintenant le prestataire. Il est tout simplement parti.

[26] Je trouve que les incohérences dans la preuve du prestataire sont aussi importantes que troublantes. Ces dernières me font douter non seulement de la véracité de ses allégations concernant les conditions de travail dangereuses dans lesquelles il devait soi-disant travailler, mais aussi des raisons qu'il a données pour avoir quitté son emploi.

[27] Dès lors, je préfère la preuve de l'employeur et je juge que les sources de préoccupations du prestataire en matière de sécurité ne faisaient *pas* en sorte qu'il n'avait pas de solutions raisonnables autres que celle de quitter son travail le 27 mai 2019. S'il est possible que le prestataire ait souhaité conduire un véhicule plus récent et plus confortable, je crois la preuve de l'employeur selon laquelle le camion qu'il devait conduire était sécuritaire et entretenu sur une base régulière. Je crois aussi la preuve de l'employeur selon laquelle le prestataire ne s'est pas fait demander de conduire plus vite ou de manière imprudente pendant ses livraisons. Je suis donc d'accord avec l'observation de l'employeur selon laquelle une solution raisonnable pour le prestataire aurait pu être de continuer de travailler chez X tout en cherchant un autre emploi. Une autre solution raisonnable aurait pu être de communiquer clairement ses besoins en matière d'horaire et de demander des mesures d'adaptation à l'employeur plutôt que de quitter

spontanément son emploi sans préavis. Une autre solution raisonnable aurait pu être de demander expressément à son employeur de conduire un autre camion et de collaborer pour trouver un véhicule de rechange qui convenait.

[28] Il n'a pas tenté d'adopter ces solutions raisonnables. En conséquence, l'employeur a pu démontrer que le prestataire a quitté son emploi sans justification.

Question en litige n° 2 : Le prestataire avait-il des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi parce que son employeur le rabaissait?

[29] Le prestataire a aussi soutenu qu'il a quitté son emploi parce qu'il se sentait rabaissé par D. B en raison de son attitude envers lui.

[30] Pour infirmer la décision, l'employeur doit prouver qu'il n'a pas rabaissé ou harcelé le prestataire au point où il n'avait pas de solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi le 27 mai 2019. Pour ce faire, l'employeur doit démontrer que le prestataire avait au moins une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[31] Pour les raisons citées ci-dessous, j'estime que l'employeur y est parvenu.

[32] Dans sa demande de prestations d'AE, le prestataire a déclaré qu'il se faisait [traduction] « rabaïsser et comparer à d'autres membres du personnel » (GD3-9). Il a pourtant continué de travailler chez X de janvier 2018 à mai 2019, soit pendant 17 mois, et il a affirmé ne pas avoir cherché du travail ailleurs parce qu'il ne voulait pas quitter ce travail (GD3-13). Il est difficile de croire que les choses allaient aussi mal que l'a prétendu le prestataire par la suite, ou qu'il s'agissait vraiment de l'une des raisons de son départ. C'est particulièrement le cas étant donné que la première fois que la Commission a communiqué avec lui, le prestataire a déclaré qu'il avait quitté son emploi pour des raisons de sécurité et n'a pas fait mention du comportement de D. B. (voir GD3-25).

[33] Mais après que l'employeur a déposé une demande de révision de la décision de verser des prestations d'AE au prestataire, celui-ci a dit à la Commission que D. B. l'a accusé d'être trop lent et l'a ridiculisé, et il l'a comparé à d'autres membres du personnel et il lui a dit [traduction] « tu es bon à rien » (GD3-34).

[34] Dans la lettre déposée par le prestataire en réponse à l'appel de l'employeur (GD7), il a décrit D. B. comme étant [traduction] « exigeant » et il a affirmé qu'il le « harcelait » parce qu'il avait pris un congé pour amener son père à l'hôpital. Il a déclaré que D. B. était toujours [traduction] « fâché et énervé », ce qui causait au prestataire [traduction] « énormément de stress » (GD7-2). Le prestataire a aussi déclaré qu'il avait été [traduction] « extrêmement offensé par les commentaires insultants » de D. B. devant la Commission concernant le fait qu'il était [traduction] « paresseux » et qu'il était un profiteur du « système » d'AE (GD7-3). Puis, le prestataire a poursuivi en énumérant une série d'autres problèmes qu'il avait avec D. B., soit :

- L'omission de D. B. de remplir un formulaire de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail lorsque le prestataire a fait une chute lors d'une livraison au début de 2019 (GD7-3).
- L'absence de rampes sur la mezzanine et le fait de se faire appeler [traduction] « un pissou » par D. B. parce qu'il refusait d'aller à la mezzanine chez X (GD7-3).
- L'émission en retard de chèques en raison des [traduction] « longues vacances » de D. B. (GD7-4).

[35] L'employeur a systématiquement dit à la Commission que le prestataire avait quitté le travail sans jamais fournir de raison (GD3-27, GD3-31, GD3-32). Lorsque la commission a informé D. B. des allégations du prestataire, il a nié avoir rabaissé le prestataire ou l'avoir comparé à d'autres membres du personnel (GD3-32).

[36] Dans son témoignage à l'audience, D. B. a nié avoir ridiculisé ou rabaissé le prestataire. Les témoins de l'employeur, S. R. et T. B., ont tous les deux déclaré n'avoir jamais entendu D. B. rabaisser ou harceler le prestataire.

[37] Le prestataire a déclaré à l'audience que, le 27 mai 2019, on l'a envoyé faire une livraison à un endroit trop loin pour qu'il puisse revenir à temps pour s'occuper de son père malade. Lorsqu'il est revenu de cette livraison, D. B. lui a dit de se [traduction] « dépêcher » d'aller faire la dernière livraison, même si le prestataire l'avait informé du fait qu'il devait

retourner au chevet de son père. Le prestataire a déclaré que cela était la [traduction] « goutte qui a fait déborder la vase ». Il a affirmé que la pression pour se dépêcher durait depuis janvier 2019, que les camions avaient des problèmes avec des ailes et des portes « bancales » et qu'il [traduction] « n'en pouvait plus ».

[38] Je suis en désaccord avec la déclaration de la Commission dans le document GD3-48 selon laquelle aucun élément ne remet en cause la crédibilité de l'une ou l'autre des parties. Je constate qu'il existe, au contraire, plusieurs raisons de remettre en question la crédibilité de la preuve du prestataire.

[39] Le fait que le prestataire ait seulement détaillé ses allégations concernant le fait d'avoir été rabaissé par D. B. *après* que l'employeur ait contesté la décision de la Commission de verser au prestataire des prestations d'AE est troublant. Même chose concernant le fait qu'il a travaillé pour D. B. pendant 17 mois et qu'il n'a jamais cherché un autre travail pendant cette période, et qu'il a même déclaré sur sa demande de prestations d'AE qu'il ne voulait pas quitter ce travail.

[40] La lettre du prestataire dans GD7 indique aussi clairement qu'il avait de nombreuses raisons sérieuses de quitter son emploi, notamment le besoin de s'occuper de son père qui était très malade à l'époque et qui est décédé environ un mois après qu'il a quitté son travail.

[41] Les incohérences dans les éléments de preuve du prestataire et ses raisons personnelles pour quitter son emploi jettent un doute sur les allégations du prestataire concernant le comportement de D. B. et les vraies raisons du prestataire pour quitter son emploi.

[42] Par conséquent, je préfère la preuve de l'employeur et je juge que les rabaisements que subissait le prestataire ne faisaient pas en sorte qu'il n'avait pas de solutions raisonnables autres que celle de quitter son travail le 27 mai 2019. Même s'il se peut que le prestataire ait souhaité avoir un patron plus bienveillant, ou un emploi plus flexible qui lui aurait permis de s'occuper de son père malade, je crois la preuve de D. B. qu'il n'a pas rabaissé ou ridiculisé le prestataire. Je suis donc d'accord avec l'observation de l'employeur selon laquelle une solution raisonnable pour le prestataire aurait pu être de continuer de travailler chez X tout en cherchant un autre emploi. Une autre solution raisonnable aurait pu être de communiquer clairement ses besoins en

matière d'horaire et de demander des mesures d'adaptation à l'employeur plutôt que de quitter spontanément son emploi sans préavis.

[43] Il n'a pas tenté d'adopter l'une ou l'autre de ces solutions raisonnables. En conséquence, l'employeur a pu démontrer que le prestataire a quitté son emploi sans justification.

CONCLUSION

[44] Je conclus que l'employeur de l'appelant a prouvé que le prestataire avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi le 27 mai 2019.

[45] Étant donné que le prestataire n'a pas tenté l'une de ces solutions raisonnables, il n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi et est exclu du bénéfice des prestations d'AE.

[46] L'appel est accueilli.

Teresa M. Day

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 10 décembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	X., appelant M. G., mis en cause