



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1514

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3925

ENTRE :

J. B.

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 : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 18 décembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 28 décembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Cela signifie que le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

APERÇU

[2] J. B. est le prestataire en l'espèce. Il travaillait comme fabricant de moules. Il affirme qu'il a démissionné en raison du harcèlement et de l'intimidation dont lui et ses collègues ont été victimes ainsi que des conditions de travail dangereuses dues à des produits chimiques toxiques. Le prestataire affirme qu'il a déposé une plainte auprès de l'organisme WorkSafeBC [sécurité au travail en Colombie-Britannique] après son départ.

[3] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a démissionné et a conclu qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification et qu'elle n'était donc pas en mesure de lui verser des prestations.

[4] La Commission affirme que le prestataire aurait pu régler ses préoccupations au sujet du harcèlement et de l'intimidation qu'il percevait au travail avec le service des ressources humaines de l'employeuse. Il aurait pu faire part à WorkSafeBC de ses préoccupations au sujet des problèmes de sécurité à son travail avant de démissionner et attendre la conclusion de l'enquête. Il aurait aussi pu chercher et trouver un autre emploi avant de quitter le sien.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord avec la Commission et affirme qu'il a quitté son emploi pour deux raisons. Il affirme que la politique sur le harcèlement indirect lui fait peur et le met mal à l'aise et en colère au travail. Il soutient que les conditions de travail sont dangereuses et qu'il a déposé une plainte auprès de WorkSafeBC à ce sujet le 16 octobre 2019. Le prestataire a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[6] Je dois déterminer si le prestataire a prouvé qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] Je dois déterminer 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 me pencher sur la question du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

ANALYSE

Le prestataire a-t-il quitté son emploi?

[8] Oui, j'estime que le prestataire a quitté son emploi. Le prestataire reconnaît qu'il a pris la décision de démissionner. J'accepte que le prestataire ait quitté volontairement son emploi parce qu'il a fait le choix de quitter son emploi¹.

Le prestataire était-il fondé à quitter son emploi?

[9] Non, j'estime que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi. J'estime que son départ ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[10] Selon la Loi sur l'AE, une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification². Il n'est pas suffisant d'avoir une bonne raison de quitter son emploi pour prouver que l'on était fondé à le faire.

[11] Selon la loi, une personne est fondée 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 l'a fait³. Il incombe au prestataire de le prouver⁴. 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.

¹ *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

² Cela est énoncé à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

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

⁴ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

[12] Le prestataire affirme qu'il est fabricant de moules et qu'il travaille avec des produits chimiques très toxiques. Il dit qu'il n'y a pas de ventilation à son travail et qu'il doit travailler huit heures par jour. Il affirme qu'on lui fournit un masque et des gants, mais qu'il s'agit de l'équipement de sécurité minimal.

[13] Le prestataire affirme que les produits chimiques lui ont causé des problèmes de santé mentale et ont changé sa personnalité. Il soutient qu'ils lui ont causé des problèmes de mémoire.

[14] Le prestataire dit avoir parlé à son superviseur de l'environnement de travail toxique et de la nécessité d'améliorer la ventilation, mais on lui a répondu que c'était trop cher à remplacer. Il affirme qu'il a fait part de ses préoccupations à l'égard de la sécurité aux ressources humaines, à l'ancien contrôleur et à son gestionnaire, mais que rien n'a jamais été fait.

[15] Le prestataire affirme que le jour où il a démissionné, sa collègue est venue le voir en pleurant parce que son superviseur la harcelait. Il s'est alors fâché et est allé parler au superviseur de la façon dont il traitait sa collègue. Il affirme qu'il ne pouvait plus supporter la façon dont le superviseur traitait ses collègues et qu'il a donc envoyé un courriel disant qu'il démissionnait.

[16] Le prestataire dit qu'il a essayé de rendre le lieu de travail plus convivial et qu'il a plus ou moins été laissé à lui-même, mais que c'est la façon dont le superviseur a traité ses collègues qui l'a mis en colère. Il dit que cela l'a mis de mauvaise humeur et il sait maintenant qu'il est parti de la mauvaise manière. Il affirme que cette décision l'a placé dans une très mauvaise situation financière.

[17] Le prestataire affirme qu'il n'a pas pris la bonne décision en démissionnant. Il soutient que les produits chimiques lui ont causé des dommages au cerveau et des problèmes de personnalité. Il affirme qu'il a démissionné à la hâte et qu'il a commis une erreur. Il soutient qu'il gagnait 20 \$ l'heure et qu'il aimait son travail.

[18] Le prestataire m'a confirmé qu'il n'avait pas déposé la plainte auprès de WorkSafeBC le jour de sa démission en son propre nom, mais au nom de sa collègue qui était venue le voir en pleurant. Il affirme qu'il n'a appris l'existence de WorkSafeBC que le jour où il a démissionné.

[19] Le prestataire m'a confirmé qu'il n'avait aucun document médical attestant que ses dommages au cerveau et son changement de personnalité étaient dus aux produits chimiques toxiques. Il affirme qu'il n'a jamais consulté un médecin pendant qu'il travaillait.

[20] Le prestataire dit que maintenant son médecin ne veut pas lui remettre de tels documents. Il affirme avoir récemment déposé une plainte auprès de WorkSafeBC concernant ses problèmes de santé liés aux conditions de travail toxiques⁵.

[21] Le prestataire soutient qu'après qu'il a donné sa démission par courriel⁶, la gestionnaire des ressources humaines a communiqué avec lui et ils ont convenu du moment où elle l'appellerait. Il affirme qu'il a manqué l'appel parce qu'il parlait à WorkSafeBC et qu'elle ne l'a jamais rappelé pendant 10 jours. Il dit qu'il a des courriels démontrant qu'il avait tenté de communiquer à nouveau avec la gestionnaire des ressources humaines⁷.

[22] L'employeuse a déclaré à la Commission que le prestataire avait démissionné. Elle affirme que le prestataire a pointé son départ et n'est jamais revenu. Elle dit qu'elle a communiqué avec lui et qu'ils avaient convenu de discuter au téléphone le 19 septembre 2019 à 16 h, mais qu'il ne l'a jamais appelée et qu'il n'avait pas communiqué avec elle depuis. Elle affirme que le prestataire l'a avisée par courriel qu'il s'était plaint à Jacob d'être victime d'intimidation, mais qu'elle ignorait qu'il avait des préoccupations à l'égard de la sécurité. Elle lui a suggéré d'appeler le directeur de l'usine.

[23] Le directeur a affirmé à la Commission que le prestataire lui avait envoyé une lettre de démission par courriel. Il dit qu'il est descendu pour parler au prestataire, mais qu'il était déjà parti. Il affirme que le jour même de son départ, le prestataire a déposé une plainte de harcèlement auprès de WorkSafeBC au nom de sa collègue. Il soutient que la collègue ne voulait pas porter plainte et ne voulait pas être impliquée. Il dit qu'il n'a pas reçu de plainte de WorkSafeBC relative à la sécurité.

[24] Le directeur affirme qu'on a remis au prestataire un masque de protection qu'il devait porter lorsqu'il utilisait des produits chimiques. Il affirme que l'ancien employé responsable de

⁵ GD7-12 à GD7-14.

⁶ GD3-32.

⁷ GD7-1 à GD7-4.

la sécurité et des ressources humaines s'est penché sur la question de la ventilation et que l'entreprise prévoit apporter quelques changements. Il soutient que ces changements ne sont pas exigés par WorkSafeBC. Il déclare que des inspections ont été effectuées, la plus récente ayant eu lieu le 7 août 2019. Il dit qu'ils ont reçu trois ordonnances concernant la gestion du programme de sécurité et des rapports, que toutes ces ordonnances ont été traitées et que tous les cas ont été réglés le 16 août 2019. Il affirme qu'aucun problème de ventilation ou d'utilisation de produits chimiques n'a été décelé.

[25] Le prestataire a fourni une confirmation par courriel concernant sa plainte de harcèlement qu'il a déposée auprès de WorkSafeBC le 16 septembre 2019⁸.

[26] Le prestataire a exposé les raisons pour lesquelles il a quitté son emploi. Comme il y a des raisons qui justifient le départ volontaire du prestataire⁹, je vais les aborder maintenant.

a) harcèlement, de nature sexuelle ou autre¹⁰

[27] La question en litige en l'espèce concerne un harcèlement d'un « autre type » et je trouve le principe énoncé dans la décision CUB 58913 convaincant. Afin de prouver que la manière dont d'autres personnes se sont comportées envers une partie prestataire constitue du harcèlement au sens de la Loi sur l'AE, la partie prestataire doit démontrer que le comportement a fait plus que la mettre mal à l'aise; le comportement en question doit l'avoir perturbée dans le sens où elle s'est sentie tracassée, confuse ou importunée. Ce principe a également été confirmé par les tribunaux¹¹.

[28] Je conclus d'après le témoignage du prestataire que ce n'est pas lui qui a été harcelé, mais une collègue de travail. Le prestataire a également confirmé qu'il a déposé une plainte auprès de WorkSafeBC au nom de sa collègue et non en son propre nom.

[29] Je juge aussi que la preuve soumise par l'employeuse est crédible et que la collègue au nom de laquelle le prestataire a déposé une plainte n'était pas harcelée parce qu'elle ne voulait

⁸ GD3-31.

⁹ Loi sur l'AE, art 29(c).

¹⁰ Loi sur l'AE, art 29(c)(i).

¹¹ *Alcutis c Procureur général du Canada*, CAF A-472-03.

pas être impliquée. J'estime que le courriel envoyé par WorkSafeBC au prestataire présenté comme élément de preuve confirme que leur enquête n'a pas permis de conclure qu'il y a eu du harcèlement ou de l'intimidation¹².

[30] Je conclus d'après les déclarations faites par le prestataire à la Commission et son témoignage lors de l'audience qu'il n'a pas été harcelé ou intimidé. Par conséquent, je ne suis pas d'avis que le prestataire était fondé à quitter son emploi en raison de harcèlement.

[31] J'estime que d'autres solutions raisonnables s'offraient au prestataire. Je conclus d'après les courriels déposés en preuve au dossier que les ressources humaines se sont efforcées de parler au prestataire immédiatement après sa démission. Je suis d'avis que la correspondance par courriel démontre que le prestataire n'a fait aucun effort pour discuter davantage des questions de harcèlement, mais qu'il demandait plutôt son relevé d'emploi. J'estime que l'employeuse a répondu aux courriels datés des 20 et 23 septembre et qu'elle a offert au prestataire l'occasion de parler davantage de ses préoccupations.

[32] Je suis d'avis que la correspondance par courriel que le prestataire a fournie après l'audience¹³ démontre qu'il n'a pas tenté de parler à son employeuse des raisons de son départ avant le 4 novembre 2019.

[33] Je pense qu'une autre solution raisonnable à son départ aurait été de faire part de ses préoccupations concernant l'intimidation et le harcèlement au service des ressources humaines et de lui donner l'occasion de se pencher sur la question. Il aurait pu aussi attendre que WorkSafeBC examine sa plainte et lui réponde. J'estime que parce que le demandeur n'était pas la personne harcelée ou intimidée, il aurait été raisonnable qu'il continue à travailler jusqu'à ce qu'il puisse trouver un emploi plus convenable.

¹² GD7-6 : [traduction] « J'accepte l'enquête sur le harcèlement et l'intimidation effectuée par l'employeuse et j'ai parlé avec un des contacts que vous m'avez fournis. »

¹³ GD7-1 à GD7-11.

b) conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité¹⁴

[34] Lorsqu'une personne invoque des conditions de travail dangereuses comme raison pour avoir quitté son emploi, il doit y avoir suffisamment de preuves pour étayer cette affirmation. Il incombe au prestataire de prouver qu'il a quitté son emploi parce que ses conditions de travail étaient intolérables ou nuisibles à sa santé. Le prestataire a également l'obligation de prendre des mesures pour tenter de remédier à la situation, par exemple en faisant part de ses préoccupations à son employeuse ou, s'il n'est pas satisfait, en s'adressant à un organisme extérieur.

[35] J'estime d'après la preuve au dossier que le prestataire a effectivement discuté avec son employeuse de la mauvaise ventilation et des produits chimiques. Je juge crédible la preuve de l'employeuse selon laquelle ils en étaient à planifier certains changements, mais qu'il ne s'agissait pas de changements exigés par WorkSafeBC. L'employeuse a également déclaré qu'une inspection a eu lieu le 7 août 2019, et qu'aucune ordonnance n'a été émise concernant les produits chimiques ou les problèmes de ventilation.

[36] J'estime d'après les déclarations faites par le prestataire dans son avis d'appel qu'il n'a déposé une plainte auprès de WorkSafeBC concernant des questions de sécurité qu'après avoir démissionné. Il a déclaré avoir déposé une plainte le 16 octobre 2019; cependant, je suis d'avis qu'il existe des éléments de preuves contradictoires qui semblent indiquer que le prestataire n'a pas déposé de plainte avant le 22 novembre 2019.

[37] J'estime que la correspondance par courriel avec WorkSafeBC déposée en preuve indique qu'ils n'ont été informés de la plainte que le 21 novembre 2019¹⁵.

[38] Je conclus d'après la correspondance par courriel présentée en preuve par WorkSafeBC qu'ils ont bien inspecté le lieu de travail le 27 novembre 2019 et qu'ils ont demandé des renseignements à l'employeuse. Selon un courriel de suivi, aucune ordonnance n'avait été émise en date du 30 novembre 2019.

¹⁴ Loi sur l'AE, art 29(c)(iv).

¹⁵ GD7-5 : [traduction] « Je n'étais pas au courant que vous aviez déposé une plainte. Je ferai un suivi sur les questions liées aux produits chimiques dont nous avons discuté. »

[39] Je suis d'avis qu'une autre solution raisonnable aurait été de déposer une plainte auprès de WorkSafeBC avant de démissionner et de les laisser mener une enquête. La preuve au dossier démontre que le prestataire a travaillé dans cet environnement pendant plus de six ans. Par conséquent, selon la prépondérance des probabilités, les conditions de travail n'étaient pas si intolérables qu'il n'aurait pas pu continuer à travailler jusqu'à la fin de l'enquête.

[40] J'ai tenu compte du témoignage du prestataire selon lequel les produits chimiques lui ont causé des problèmes de santé mentale et ont changé sa personnalité. Toutefois, le prestataire n'a pas été en mesure de me présenter des éléments de preuve à l'appui du fait qu'il devait quitter son emploi en raison de problèmes de santé. Il a confirmé qu'il n'avait pas demandé d'avis médical avant de démissionner et que son médecin a ensuite refusé de lui remettre des documents confirmant que c'était le cas.

[41] Je reconnais que le prestataire a présenté à WorkSafeBC deux réclamations pour blessures datées du 22 novembre 2019 et du 13 décembre 2019. Toutefois, les deux réclamations ont été faites après sa démission. Je juge qu'une autre solution raisonnable aurait été de demander des conseils médicaux avant de démissionner.

[42] Je suis sensible à la situation du prestataire et au fait qu'il se rend maintenant compte qu'il a commis une erreur en démissionnant à la hâte et je comprends que cette décision l'a mis dans une situation très difficile. Malheureusement, je suis tenue d'appliquer le droit tel qu'il est énoncé. Je n'ai pas la compétence de modifier le droit ou son application, peu importe la mesure dans laquelle la situation du prestataire le rend sympathique¹⁶.

[43] Je conclus, après avoir considéré toutes les circonstances, que plusieurs autres solutions raisonnables s'offraient au prestataire, et qu'il ne les a pas toutes épuisées avant de quitter son emploi.

CONCLUSION

[44] L'appel est rejeté.

¹⁶ *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

Teresa Jaenen

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 18 décembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	J. B., appellant