



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 69

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-2418

ENTRE :

M. S.

Appelante

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 Noonan

DATE DE L'AUDIENCE : Le 13 janvier 2021

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 janvier 2021

APERÇU

[1] L'appelant, M. S., est un ancien employé à X. Après un examen de sa demande de révision, la Commission a informé l'appelant qu'elle rejetait sa demande de prestations régulières d'assurance-emploi (AE) qui entrerait en vigueur le 2 février 2020 et qu'elle ne pouvait pas lui payer de prestations régulières d'AE à partir du 9 février 2020 parce qu'il avait volontairement quitté son emploi chez X le 31 janvier 2020 sans justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). La Commission est d'avis que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables que de quitter volontairement son emploi. L'appelant affirme qu'il a quitté son emploi parce qu'il s'attendait à être payé davantage qu'il ne l'était et qu'il pensait qu'on l'avait mis à pied. Le Tribunal doit décider si l'appelant est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification au titre de l'article 29 de la Loi sur l'AE.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[2] La situation entraînée par la pandémie a été prise en considération en ce qui concerne le retard de l'appel de l'appelant et son incapacité à communiquer avec les bureaux médicaux. Elle ne constitue toutefois pas une raison pour avoir quitté volontairement son emploi le 31 janvier 2020. Je ne peux fonder ma décision que sur les circonstances qui existaient au moment où l'appelant a quitté son emploi, soit bien avant que la pandémie actuelle ne devienne un problème.

DÉCISION

[3] L'appel est rejeté.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il volontairement quitté son emploi chez X le 31 janvier 2020?

Question en litige n° 2 : Dans l'affirmative, était-il fondé à le faire?

ANALYSE

[5] Les dispositions légales pertinentes se trouvent à GD-4.

[6] Une personne est exclue du bénéfice des prestations d'AE si elle quitte volontairement son emploi sans justification (Loi sur l'AE, art 30(1)). Une personne est fondée à quitter son emploi ou à prendre congé si elle n'avait aucune autre solution raisonnable compte tenu de l'ensemble des circonstances (Loi sur l'AE, art 29(c)).

[7] Le fardeau de prouver que le départ de la personne était volontaire revient à l'intimée. Une fois que cela est établi, le fardeau passe à l'appelant, qui doit prouver qu'il avait une justification pour sa démission. Pour établir qu'il avait une justification, l'appelant doit démontrer qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi compte tenu de toutes les circonstances (**Canada (Procureur général) c White, 2011 CAF 190; Canada (Procureur général) c Imram, 2008 CAF 17**). Le terme « fardeau » est utilisé pour désigner quelle partie doit fournir une preuve suffisante de sa position pour répondre au critère juridique. Dans ce cas-ci, on doit s'acquitter du fardeau selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est « plus probable qu'improbable » que les événements se sont produits tels qu'ils ont été décrits.

Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il volontairement quitté son emploi chez X le 31 janvier 2020?

[8] Pour qu'une démission soit considérée comme étant volontaire, c'est l'appelant qui doit avoir pris l'initiative de mettre un terme à la relation employeur-employé.

[9] Lorsque l'on établit si l'appelant a volontairement quitté son emploi, la question à laquelle on doit répondre est la suivante : l'employé avait-il le choix de conserver son emploi ou de le quitter (**Canada (Procureur général) c Peace, 2004 CAF 56**)?

[10] Les deux parties sont d'accord sur le fait que l'appelant a volontairement quitté son emploi chez X le 31 janvier 2020. Je conclus donc la même chose.

Question en litige n° 2 : Dans l'affirmative, était-il fondé à le faire?

[11] Non.

[12] Lorsqu'il a été contacté par un représentant de Service Canada, l'appelant a indiqué qu'il avait travaillé pour l'employeur pendant l'état d'urgence à X et que son travail l'obligeait à travailler 12 heures par jour sans interruption. Il ne pouvait pas rentrer chez lui et trouver un endroit où loger à X avec un salaire de 15 dollars de l'heure était déraisonnable. Il pensait qu'il était mis à pied (GD3-20 et GD3-21).

[13] L'appelant a en outre indiqué qu'il s'attendait à ce que le travail soit différent et à ce que le salaire soit plus élevé. Il avait déjà travaillé pour l'employeur en 2016 et gagnait 17 dollars de l'heure. Lorsqu'il a été embauché à nouveau, son salaire a été établi à 15 dollars de l'heure. Il ne pouvait pas se permettre de déménager à X pour continuer à travailler pour l'employeur avec un salaire plus bas. Il a parlé à son superviseur de son salaire, mais l'employeur a indiqué qu'il n'offrait que 15 dollars de l'heure. L'appelant n'a pas cherché d'autre emploi avant de démissionner (GD3-22).

[14] Par la suite, l'employeur a été informé des raisons données par l'appelant. Après avoir reçu son premier chèque de paie, l'appelant a demandé pourquoi il ne gagnait pas 21,00 \$ de l'heure et on lui a expliqué qu'il avait été embauché à un salaire de 15,00 \$ de l'heure. L'appelant a communiqué avec l'employeur le jour suivant et lui a dit qu'il devait rentrer chez lui pour un autre emploi. L'employeur a dû embaucher quelqu'un d'autre pour le remplacer (GD3-23).

[15] Lorsqu'on a communiqué avec lui de nouveau, l'appelant a dit qu'il n'était pas d'accord qu'on ne lui avait jamais dit quel serait son salaire, qu'il n'avait pas d'autre emploi chez lui et qu'il ne faisait que rentrer à la maison. Il n'avait aucune autre raison pour sa démission. Il a simplement démissionné (GD3-24).

[16] « Les déclarations initiales sont plus crédibles parce que le prestataire a fourni ces renseignements plus candidement que pour les déclarations subséquentes, qui ont été fournies dans l'intention de faire annuler une décision défavorable », comme le soutient **Canada (PG) c Gagné, CAF, A-385-10**.

[17] Je donne plus de poids aux déclarations initiales de l'appelant qu'aux autres observations qu'il a fournies par la suite pour expliquer sa démission. Cela étant dit, il incombe à l'appelant, et

non à l'employeur, d'amorcer toute tentative de remédier à toute situation, avec l'employeur, en cherchant des solutions de rechange raisonnables avant de se placer dans une situation de chômage nécessitant le soutien du programme d'AE.

[18] Toute personne a le droit de démissionner ou de quitter un emploi, mais cette décision ne donne pas automatiquement droit à des prestations d'assurance-emploi. Il est inévitable qu'une personne qui a le droit de recevoir des prestations soit appelée à prouver qu'elle remplit les conditions fixées par la loi.

[19] En l'espèce, l'appelant n'a pas cherché d'autre emploi, alors qu'il y en avait suffisamment pour les ouvriers pendant les opérations de nettoyage après la grosse tempête de neige, et il n'a pas non plus obtenu de conseils médicaux avant de démissionner et de retourner chez lui.

[20] Dans son avis d'appel, l'appelant affirme que le 31 janvier 2020, il a informé son superviseur qu'il était physiquement épuisé et qu'il avait besoin d'un jour de repos et lui a demandé quand il pouvait espérer que le travail se termine. Il a informé son employeur qu'il avait un problème au pied et a demandé un jour de congé. Il ne dormait pas bien, avait des douleurs aux pieds et aux jambes et estimait qu'il ne pouvait pas continuer à travailler sans un jour de repos. L'appelant a indiqué que le superviseur l'avait informé qu'il ne savait pas quand le travail se terminerait et qu'il avait besoin que les travailleurs soient là pour leur quart de travail. L'appelant a fourni ses antécédents médicaux pour son problème d'orthèses et a indiqué qu'il avait été informé par l'employeur qu'il ne pouvait pas prendre un jour de congé. Il est allé voir un massothérapeute agréé et on lui a dit qu'il devait commencer à reposer ses pieds. L'appelant a indiqué qu'il n'avait pas quitté son poste ; il est rentré chez lui pour reposer ses pieds et son corps comme les professionnels de la santé lui avaient recommandé de faire. Il a fourni une note médicale de son médecin, qui indiquait qu'il avait de longs antécédents de problèmes au pied, et qu'il avait consulté son médecin le 11 novembre et le 12 décembre 2019, ainsi que le 23 février 2020. Il a fourni une note de son massothérapeute agréé indiquant qu'il souffrait de douleurs musculaires et de fatigue dues à des efforts répétitifs (GD2-2 à GD2-22).

[21] On note que la visite de l'appelant chez son massothérapeute a eu lieu après la date de sa démission.

[22] L'appelant prétend qu'il n'y avait pas de responsable de l'équipe de nuit à qui s'adresser pour demander un jour de congé. Cependant, le 31 janvier 2020, il a pu se rendre au cabinet d'un thérapeute et aurait donc pu communiquer avec l'employeur pour lui demander un jour de congé ou pour connaître son taux de rémunération, mais il a choisi de ne pas le faire. Il fait également référence à une conversation avec son superviseur à cette date, ce qui contredit directement sa précédente déclaration selon laquelle aucun membre du personnel de direction n'était disponible.

[23] L'appelant s'est fait dire lors de son embauche qu'il n'y avait aucune garantie quant à la durée de son emploi, mais il affirme maintenant qu'il ne savait pas quand son emploi prendrait fin. Il savait qu'il en serait ainsi lorsqu'il a été embauché.

[24] L'appelant travaillait des quarts de 12 h, comme observateur dans une équipe de déneigement. Il possédait de l'expérience comme membre de l'équipe et avait reçu de la formation en sécurité.

[25] Toutefois, lorsqu'il a présenté sa demande de prestations et lors de conversations subséquentes avec des représentants de Service Canada, l'appelant n'a jamais parlé des problèmes médicaux qui l'ont mené à quitter son emploi. Il a seulement dit qu'il s'attendait à ce que son salaire soit supérieur et que lorsqu'il s'est rendu compte qu'il ne l'était pas, il a démissionné et est rentré chez lui. (Voir para 15 ci-dessus.)

[26] Lorsqu'un représentant de Service Canada a communiqué avec lui le 20 mars 2020, l'appelant a de nouveau indiqué qu'il était d'avis qu'un salaire de 15 \$ de l'heure était déraisonnable. Lorsqu'il s'en est plaint, il croyait qu'on l'avait [traduction] « renvoyé », mais il a appris plus tard que l'employeur considérait qu'il avait démissionné. Je souligne qu'ici, selon la loi, l'employeur ne peut pas fournir de faux renseignements sur un relevé d'emploi. Il ne peut pas indiquer qu'il a été mis à pied en raison d'un manque de travail, puis embaucher une autre personne pour le remplacer. Soit il y a du travail, soit il n'y en a pas.

[27] On a communiqué avec l'appelant pour discuter des déclarations de l'employeur à GD3-38. Il a confirmé qu'il faisait des heures de travail semblables lors d'emplois précédents, mais que dans le cadre de cet emploi il devait marcher beaucoup plus. **Il n'a pas pensé à demander une journée de congé** et n'avait pas le temps de soumettre une demande puisqu'il travaillait de

nuit et que la personne à qui il fallait faire la demande de congé travaillait de jour. Il a confirmé qu'il n'a pas consulté de médecin avant de quitter son emploi. C'est plus tard qu'un médecin lui a prescrit des semelles orthopédiques qui l'ont depuis aidé. Il a déclaré qu'un professionnel médical ne lui avait pas conseillé de quitter son emploi et il a nié qu'il avait été dans le camion pendant la moitié de son quart de travail (GD3-39).

[28] L'appelant s'est plaint de ne pas avoir de journée de congé, mais a confirmé ne jamais en avoir demandé. L'employeur a déclaré que si une telle demande lui avait été faite, il aurait répondu et fait des arrangements.

[29] Lors de l'audience, on a confirmé qu'on avait prescrit des aides orthopédiques à l'appelant avant son emploi et qu'il en portait.

[30] Bien que le Tribunal puisse accepter dans la preuve des ouï-dire, je dois également attribuer un poids à ces éléments de preuve. Il n'y a aucune preuve médicale ou autre qui me permet d'utiliser le stress ou un autre problème de santé mentale comme justification dans ce cas-ci.

[31] Lors de l'audience, la représentante de l'appelant a fait plusieurs affirmations que je vais aborder ici :

- 1) L'appelant a appelé l'employeur pour obtenir du travail puisqu'il avait travaillé pour lui dans le passé. Il a été embauché le jour suivant et on lui a dit que le travail durerait au moins sept jours, peut-être plus. Il a **tenu pour acquis** qu'il allait recevoir le même salaire que lorsqu'il avait précédemment travaillé pour cet employeur.
- 2) L'appelant faisait partie d'une équipe de trois personnes qui déneigeait les rues de la municipalité après une grosse tempête. L'équipe comprenait un conducteur de camion, un conducteur de souffleuse à neige et un observateur, l'appelant.
- 3) L'appelant a travaillé 92 h sans avoir de journée de congé.
- 4) L'appelant n'était à l'aise de parler avec le personnel de Service Canada. Sa grand-mère est décédée le 24 mars 2020 et on a communiqué avec lui le 25 : il n'était pas en état de répondre aux questions efficacement.

- 5) En ce qui concerne la déclaration de l'employeur selon laquelle une bonne partie de la journée de travail de l'appelant consistait à s'asseoir dans le camion, la représentante a dit que cela était faux.
- 6) L'appelant a informé la représentante que les autres membres de son équipe, le conducteur du camion et l'autre conducteur, l'avaient informé des mises à pied qui s'en venaient et il a agi sur la base de ces renseignements.
- 7) Le fait de rester assis dans le camion pendant longtemps causait à l'appelant des maux au bas du dos.
- 8) La représentante a cité les circonstances énoncées à l'article 29(c) de la Loi sur l'AE, qui selon elle, montrent qu'il était fondé à quitter son emploi, plus précisément les sous-alinéas iv), viii) et vi).

[32] 1) L'appelant n'a jamais demandé à l'employeur si son taux de rémunération serait toujours de 17 \$, comme dans le passé, au moment de son embauche. Il a tenu pour acquis que oui. L'employeur affirme que la dame qui avait embauché l'appelant lui avait fourni les modalités d'emploi : 15 \$ de l'heure, 12 h par jour et aucune garantie de travail après sept jours. Il n'y a aucune preuve qui me montre que l'appelant a remis en question son salaire, à part, selon sa représentante, lorsqu'il en a parlé avec les autres membres de l'équipe.

[33] 2) L'appelant a été embauché comme manœuvre/observateur, ce qui nécessitait qu'il soit dehors lorsque la souffleuse fonctionnait et remplissait le camion de décharge. On ne sait pas exactement où l'appelant était lorsque le camion allait décharger la neige. On pourrait le découvrir plus loin.

[34] 3) Personne ne conteste que l'appelant faisait ces heures de travail. Toutefois, il y a eu plusieurs mentions d'un superviseur qui passait régulièrement pour vérifier les progrès de l'équipe. À chacune des fois que ce superviseur passait, l'appelant avait l'occasion de demander congé pour aller s'occuper de ses problèmes médicaux. La représentante de l'appelant a affirmé qu'il ne voulait pas parler de ses problèmes médicaux avec son employeur puisque X est une petite ville et qu'il ne voulait pas nuire à ses chances de trouver un emploi dans l'avenir. Il a fait le choix de ne pas demander de congé pour aller s'occuper de ses problèmes. Il a aussi été dit que

personne du quart de travail de nuit ne pouvait autoriser de congé. Il aurait suffi d'un appel au bureau de l'employeur pendant le jour. Un appel de cinq minutes n'aurait pas nui à son repos, puisqu'il a déjà dit qu'il était debout, le jour, car il avait de la difficulté à dormir.

[35] 4) La représentante de l'appelant a témoigné que l'appelant n'était pas en état de répondre adéquatement aux questions posées par l'agent de Service Canada le 25 mars 2020 puisque sa grand-mère était décédée le soir d'avant. J'offre mes condoléances à l'appelant et à sa famille pour la perte de leur être cher. Je dois souligner que le 25 mars 2020, l'appelant a confirmé tous les renseignements qu'il avait fournis le 20 mars 2020 avant le décès.

[36] Quant aux points 5 et 7, il y a des éléments de preuve contradictoires sur le temps que l'appelant passait dans le camion. L'appelant a affirmé à sa représentante qu'il était debout, dehors, sauf quand il [traduction] « se réchauffait » pendant un certain temps. L'employeur affirme que l'appelant passait une bonne partie de son quart de travail dans le camion. La représentante a témoigné que l'appelant avait des maux au bas du dos parce qu'il restait assis pendant de longues périodes, ce qui semble confirmer la déclaration de l'employeur.

[37] 6) L'appelant n'a pas été informé de mises à pied à venir par quiconque était autorisé par l'employeur à le faire. Poser un geste en réaction à une rumeur ne constitue pas une justification de quitter son emploi. L'appelant aurait pu et aurait dû tenter d'obtenir une confirmation au sujet de la mise à pied lorsqu'il a communiqué avec l'employeur au sujet de ses préoccupations salariales.

[38] 8) *(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.* L'appelant savait pour quel genre de travail il avait été embauché. Sa représentante a affirmé qu'il était formé en sécurité et donc, s'il avait l'impression d'être en danger physiquement, il était bien placé pour le signaler à l'employeur pour tenter de mitiger le danger. Il ne l'a pas fait.

(viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci. L'appelant a été informé dès son embauche qu'il n'y aurait pas de taux de rémunération particulier pour les heures supplémentaires. Il aurait dû discuter avec l'employeur du fait qu'il n'était pas payé pour ses pauses du dîner et ses pauses-café. Il n'est pas raisonnable de s'attendre ce que l'employeur aborde des problèmes s'il n'est pas au courant de ceux-ci.

(xi) pratiques de l'employeur contraires au droit. En l'absence d'éléments de preuve qui me démontrent que l'employeur était en infraction de certaines lois, je ne peux pas conclure qu'il y a ici une justification.

[39] La représentante conteste les commentaires de la Commission à GD4-4, au sujet des observations faites par une tierce partie. Je suis certain qu'il n'y avait pas de mauvaise foi ici, mais la représentante a raison en disant qu'un représentant est en effet une tierce partie autorisée par l'appelant à s'exprimer en son nom.

[40] Je conclus que le prestataire a fait le choix personnel de quitter son emploi, ce qui était peut-être un bon choix d'un point de vue personnel, mais cela ne correspond pas à une « justification » permettant le paiement de prestations.

[41] Je conclus que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi chez X au moment de sa démission. Il aurait pu demander congé pour se reposer et continuer à travailler. Il aurait également pu chercher un autre emploi avant de démissionner. Les circonstances de sa démission ne correspondent à aucune de celles qui sont énumérées à l'article 29(c) de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[42] Compte tenu de toutes les circonstances, je conclus que l'appelant n'a pas prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi. *La question n'est pas celle de savoir s'il était raisonnable que l'appelant quitte son emploi, mais plutôt de savoir si sa démission était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui (Canada (Procureur général) c Laugland, 2003 CAF 129).* Puisque l'appelant a volontairement quitté son emploi, je conclus qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment de sa démission et qu'ainsi, il ne répond pas au critère pour prouver qu'il avait une justification selon les articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE. L'appel est rejeté.

John Noonan

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 13 janvier 2021
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	M. S., appellant (aucun témoignage direct) Elizabeth Stacey-Kearley, représentante pour l'appellant