



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *VD c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2021 TSS 197

Numéro de dossier du Tribunal : GE-21-40

ENTRE :

V. D.

Appelant (requérant)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

et

X

Partie ajoutée (employeuse)

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division générale, section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Solange Losier

DATE DE L'AUDIENCE : Le 15 mars 2021

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 avril 2021

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. Le requérant a démontré que son départ était fondé parce qu'il n'aurait pas pu choisir une autre solution raisonnable au lieu de quitter son emploi quand il l'a fait. Par conséquent, il est admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

APERÇU

[2] Le requérant a quitté son emploi de boulanger et a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (GD3-3 à GD3-17). La Commission a examiné les motifs du départ du requérant et a décidé initialement qu'il avait quitté volontairement son emploi avec justification, de sorte qu'il était admissible aux prestations d'assurance-emploi (GD3-22). L'employeuse a demandé un réexamen de cette décision (GD3-23 à GD3-25).

[3] À la suite de la demande de réexamen de l'employeuse, la Commission a modifié sa décision en concluant que le requérant avait quitté volontairement son emploi sans justification, ce qui signifie qu'il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi (GD3-46 à GD3-49).

[4] La Commission affirme que le requérant aurait pu conserver son emploi pendant qu'il cherchait un autre emploi convenable, au lieu de quitter son emploi (GD4-3). Le requérant n'est pas d'accord parce qu'il a pris des mesures pour trouver un autre emploi avant son départ. Il a également essayé de parler à son employeuse de certaines de ses préoccupations.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

Déclarations écrites des témoins

[5] L'employeuse s'est fondée sur quatre déclarations de témoins qui avaient déjà été envoyées par courriel à la Commission (GD3-36; GD3-39; GD3-41; GD8-1). Le requérant a présenté une déclaration écrite de témoin avant l'audience (RGD5-2).

[6] J'ai pris en considération les déclarations de témoins présentées par les parties, mais je leur ai accordé un poids minimal parce qu'il ne s'agissait pas de déclarations sous serment. Je

remarque qu'aucun des témoins n'a assisté à l'audience pour témoigner sous serment. Par conséquent, aucune des parties ne pouvait les soumettre à un contre-interrogatoire.

Documents envoyés après l'audience – « périodes de repas »

[7] Le requérant a déclaré que l'employeuse enfreignait la loi parce qu'il n'avait pas droit à une période de repas de 30 minutes, comme l'exige la loi.

[8] J'ai demandé au requérant de préciser quelle loi l'employeuse enfreignait, mais il n'avait pas cette information à l'audience. Je lui ai permis de présenter ces renseignements après l'audience parce qu'ils étaient pertinents à sa cause.

[9] Le requérant a écrit au Tribunal et présenté une copie de l'article 20(1) de la *Loi sur les normes d'emploi*. Il s'appuie sur cet article pour soutenir que l'employeuse a enfreint la loi puisqu'il ne bénéficiait pas d'une période de repas de 30 minutes pendant ses quarts de travail (RGD06-01). Une copie en a été envoyée à la Commission et à l'employeuse.

Documents envoyés après l'audience – non sollicités

[10] L'employeuse et le requérant ont tous deux présenté des documents non sollicités après l'audience. Cela signifie qu'ils étaient inattendus et qu'aucune demande n'avait été faite à l'avance pour qu'ils soient soumis. Quoi qu'il en soit, j'ai autorisé les documents non sollicités parce que certaines parties étaient pertinentes. Ils ont donc été ajoutés au dossier et partagés avec toutes les parties (RGD07; RGD08).

[11] Dans sa déclaration écrite, l'employeuse fournit des renseignements sur une relation amicale et professionnelle qu'elle a eue avec un ancien employé. Il s'agissait du même ancien employé qui avait fourni une déclaration de témoin en soutien au requérant (RGD07-2; RDG05-2).

[12] Le requérant a répondu à l'observation de l'employeuse en disant être en désaccord avec ses déclarations (RGD08). La Commission n'a pas fourni d'autres observations en réponse à ce qui précède.

[13] Après avoir examiné les observations supplémentaires de l'employeuse et du requérant, je leur ai accordé un poids minimal parce que j'ai préféré leur propre témoignage aux déclarations écrites qu'ils ont présentées. Je remarque que l'employeuse et le requérant ont pu témoigner au sujet des événements qui se sont produits et se soumettre à un contre-interrogatoire réciproque à l'audience.

Historique procédural

[14] Ce dossier a déjà été entendu par la division générale et une décision a été rendue par un autre membre¹. Le membre a ajouté l'employeuse à l'appel ayant déterminé qu'elle avait un intérêt direct (GD6; GD7).

[15] L'appel a été rejeté par la division générale. Le requérant a interjeté appel auprès de la section d'appel. Le membre de la section d'appel a renvoyé la cause à la division générale pour une nouvelle audience avec consignes en raison d'erreurs survenues lors de la première audience².

[16] Avant la nouvelle audience, j'ai invité les parties à présenter tout élément de preuve supplémentaire avant l'audience (RGD01). Comme il a été mentionné précédemment, le requérant a présenté une déclaration écrite de témoin avant l'audience en réponse à ma lettre (RGD5-2).

QUESTION EN LITIGE

[17] Je dois décider si le requérant est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification. Pour ce faire, je dois d'abord examiner la question de son départ volontaire. Je dois ensuite décider s'il était fondé à quitter son emploi.

ANALYSE

Personne ne conteste le fait que le requérant a volontairement quitté son emploi

¹ *PH c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2020 TSS 1184.

² *PH c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2020 TSS 39.

[18] J'admets que le requérant a volontairement quitté son emploi. Les parties conviennent que le requérant a démissionné (autrement dit, il a quitté volontairement son emploi) le 25 février 2020. Cela est conforme au témoignage du requérant et de l'employeuse, ainsi qu'au relevé d'emploi au dossier (GD3-11).

Les parties ne sont pas d'accord sur le point que le requérant était fondé à quitter volontairement son emploi

[19] Les parties ne s'entendent pas sur l'existence d'une justification au départ volontaire du requérant.

[20] La loi précise qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification³. Avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à démontrer la justification. Une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas⁴. C'est au requérant d'en faire la preuve⁵. Le requérant doit démontrer qu'il y a plus de chances que la seule solution raisonnable était effectivement de quitter son emploi quand il l'a fait⁶.

[21] Pour trancher cette question, je dois examiner l'ensemble des circonstances entourant la démission du requérant. Parmi celles-ci, il y en a quelques-unes qui sont prévues par la loi⁷. Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent au requérant, ce dernier devra alors démontrer que son départ était la seule solution raisonnable dans ces circonstances⁸.

Les circonstances de la démission du requérant

[22] Le requérant affirme que certaines des circonstances énoncées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) s'appliquent, plus précisément, ce qui suit :

- a) article 29c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : harcèlement de nature sexuelle ou autre;

³ Cette disposition est énoncée à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au para 3 et *Loi sur l'assurance-emploi*, article 29(c).

⁵ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

⁶ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 4.

⁷ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 29(c).

⁸ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 29(c).

- b) article 29c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité;
- c) article 29c)(v) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent;
- d) article 29c)(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : relations conflictuelles, dont la cause n'est pas essentiellement imputable à la partie requérante, avec un supérieur ou une supérieure;
- e) article 29c)(xi) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : pratiques d'un employeur ou d'une employeuse contraires au droit.

Article 29c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : harcèlement sexuel ou autre

[23] Je conclus que le requérant était fondé à quitter son emploi pour cause de harcèlement. L'employeuse admet avoir probablement traité le requérant de [traduction] « poule mouillée » et lui avoir donné le surnom de [traduction] « la tache ». Elle convient qu'elle a crié après le requérant (et un autre employé) pour une erreur en cuisine qui a entraîné une perte financière d'environ 100 \$. Elle convient qu'elle passait au crible le travail du requérant parce qu'elle voulait que ses pâtisseries soient réalisées de façon exacte et précise.

[24] L'employeuse a admis qu'elle appelait le requérant « la tache ». Elle a dit que c'était parce qu'il avait une tache de farine un jour au travail. Elle a des surnoms pour tout le monde au travail. Selon elle, c'est un surnom amusant, et tout le monde s'était joint à elle pour l'appeler ainsi.

[25] L'employeuse a convenu qu'elle avait probablement traité le requérant de « poule mouillée » parce qu'il avait froid lorsque la porte de la boulangerie était ouverte pour que les tartelettes puissent refroidir. Elle a dit que cela relevait plutôt de la blague.

[26] L'employeuse a admis qu'elle passait au crible le travail du requérant et que sa devise était [traduction] « ça ou rien ».

[27] L'employeuse convient qu'à au moins une occasion, elle a eu un comportement intimidant envers le requérant et un autre employé. Elle était contrariée et a crié « cela ne peut

plus se reproduire », car quatre douzaines de tartelettes étaient brisées, représentant une perte d'environ 100 \$. L'employeuse a permis au requérant d'apporter les tartelettes brisées chez lui pour les consommer, puisqu'elles allaient être jetées de toute façon à la poubelle.

[28] L'employeuse nie avoir traité le requérant de travailleur stupide ou désordonné. Elle a convenu avoir pu dire que le requérant avait fait un « geste stupide » lorsqu'une recette n'était pas suivie correctement.

[29] J'estime plus probable que le contraire que l'employeuse ait bel et bien qualifié le prestataire de « stupide » et de « travailleur désordonné », comme il l'a fait valoir. Je remarque qu'elle a admis avoir eu un comportement semblable, alors je crois le requérant lorsqu'il a dit qu'elle l'a traité ainsi.

[30] J'estime que la conduite de l'employeuse décrite ci-dessus à l'égard du requérant était impolie, dégradante et offensante. Ses commentaires et ses actions ont eu des répercussions négatives sur le requérant. Cela l'a contrarié.

[31] L'explication de l'employeuse pour justifier certains de ses commentaires ne m'a pas convaincue. Bien qu'elle puisse être fière de ses pâtisseries et s'attendre à ce que ses recettes soient suivies avec précision, cela ne lui permet pas de traiter le requérant comme elle l'a fait tout au long de son emploi.

[32] J'estime qu'il est plus probable que le contraire que c'est la conduite de l'employeuse qui a amené le requérant à quitter son emploi. Je ne pense pas qu'il ait quitté son emploi à cause d'une annulation d'un quart de travail pour mauvais temps. Bien que le requérant admette qu'il était contrarié par le quart de travail annulé, c'est la conduite continue de l'employeuse qui lui a donné l'impression qu'il n'avait d'autre choix que de quitter son emploi.

[33] Je note que le harcèlement n'est pas défini dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Toutefois, le harcèlement au travail s'entend du « fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de

travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns, et du harcèlement sexuel au travail »⁹.

[34] Je conclus que le requérant avait une justification de quitter son emploi pour cause de harcèlement. Il y a eu une série d'incidents de harcèlement qui ont contrarié le requérant. L'employeuse admet la majeure partie de sa conduite. Bien qu'elle justifie sa conduite, elle aurait dû savoir qu'elle était importune et offensante pour le requérant.

[35] Je ne crois pas que le requérant aurait pu lui parler de ses préoccupations, car elle n'était pas réceptive aux commentaires. C'est ce qu'elle a annoncé clairement lorsqu'elle a dit, à lui et à d'autres, que sa devise était « ça ou rien ». Je note également que, lorsqu'il lui a dit qu'il avait froid, elle l'a traité de poule mouillée. J'estime qu'elle n'a pas créé un milieu de travail sécuritaire qui lui aurait permis de lui faire part de ses préoccupations légitimes.

Article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité

[36] J'estime que les conditions de travail à la boulangerie ne constituaient pas un danger pour la santé ou la sécurité du requérant. Il a perdu du poids en raison du stress lié au travail, mais il a convenu qu'il n'a jamais été obligé de parler de ses préoccupations à un médecin. Par conséquent, il n'était pas fondé à quitter son emploi en vertu de cet article.

Article 29c)(v) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent

[37] Je ne conclus pas que le requérant devait prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent. Premièrement, il admet ne pas avoir quitté son emploi pour cette raison. Deuxièmement, la preuve montre que l'employeuse lui a donné un horaire de travail flexible qui lui permettait de répondre aux besoins de ses enfants ou d'aller à des rendez-vous chaque fois que possible. En fait, l'employeuse a permis au requérant de commencer à travailler le matin afin qu'il puisse être

⁹ Article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1.

à la maison pour les enfants à leur retour de l'école. Par conséquent, il n'était pas fondé à quitter son emploi en vertu de ce motif.

Article 29c)(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : relations conflictuelles, dont la cause n'est pas essentiellement imputable à la partie requérante, avec un supérieur ou une supérieure

[38] Je conclus que le requérant était fondé à quitter son emploi pour cause de relations conflictuelles avec une supérieure, dont la cause n'est pas essentiellement imputable au requérant.

[39] Je constate dans les observations de la Commission (GD4-3) qu'elle acceptait que le requérant avait une relation conflictuelle avec son employeuse.

[40] L'employeuse a exprimé des préoccupations concernant le fait que le requérant, à son arrivée au travail le matin, utilisait la salle de bain à son domicile. Cela la réveillait, ainsi que ses chiens. Elle a dit qu'il pouvait aller à la selle chez lui avant d'arriver au travail. Le requérant travaillait dans une résidence, mais la boulangerie était située au sous-sol. Elle a indiqué qu'il n'y avait pas de salle de bain au sous-sol. Cela signifiait que les employés devaient utiliser la salle de bain dans la maison, située à l'étage.

[41] Le requérant a dit que ses grands chiens de race venaient le confronter, ce qui le mettait mal à l'aise. Il a expliqué qu'il se retenait souvent d'aller à la salle de bain pour éviter une situation conflictuelle avec l'employeuse.

[42] Je n'ai pas été convaincue par l'explication de l'employeuse selon laquelle il aurait dû aller à la selle chez lui avant d'arriver au travail. C'est tout à fait déraisonnable. Elle exploitait une entreprise à partir de chez elle et aurait dû savoir que les employés devraient pouvoir utiliser la salle de bain à tout moment pendant la journée de travail.

[43] Je conclus que le requérant et l'employeuse entretenaient une relation conflictuelle et qu'il avait une justification pour quitter son emploi en vertu du présent article. Je ne crois pas qu'il était responsable de la relation conflictuelle. Le requérant tentait d'éviter le conflit et de se retenir d'utiliser la salle de bain, mais lorsqu'il y allait, il était confronté aux chiens qui aboyaient

et cela réveillait l'employeuse. Le fait que l'employeuse s'attendait à ce qu'il aille à la selle chez lui, avant le travail, était déraisonnable.

Article 29c)(xi) de la *Loi sur l'assurance-emploi* : pratiques d'un employeur ou d'une employeuse qui sont contraires au droit

[44] Je ne trouve pas que l'employeuse a enfreint la *Loi sur les normes d'emploi* au sujet de la pause-repas de 30 minutes. Le requérant a décidé de prendre pendant son quart de travail deux pauses de 15 minutes payées. C'était avantageux pour lui puisqu'il pouvait rentrer chez lui plus tôt pour être avec ses enfants. Il aurait pu opter pour 30 minutes de plus et prendre une pause-repas non payée. Rien n'indique que l'employeuse ne l'ait jamais privé d'une pause ou l'ait pressé pendant ses pauses. S'il avait voulu une pause non payée de 30 minutes, l'employeuse l'aurait acceptée. Par conséquent, le requérant n'était pas fondé à quitter son emploi en vertu de ce motif.

Emploi d'été pour ses filles

[45] Les parties ne sont pas d'accord sur la question de savoir si les jumelles du requérant allaient être embauchées pour le congé de mars ou un emploi d'été.

[46] Le requérant affirme que l'employeuse n'allait pas embaucher ses filles jumelles. On lui a dit que cela ne fonctionnerait pas parce qu'elles commenceraient plus tard le matin. Il souligne que l'employeuse a dit qu'elle embaucherait plutôt la nièce du gestionnaire.

[47] L'employeuse affirme que le plan consistait à embaucher les jumelles du requérant et la nièce du gestionnaire. Comme ses filles n'avaient que 14 ans, il devait les emmener au travail avec lui, mais il n'y aurait rien eu à faire pour elles jusqu'à environ 10 h. Elle a fait remarquer que lorsqu'il a démissionné, elle lui a dit qu'elle n'embaucherait pas ses filles.

[48] Je trouve plus probable que le contraire que l'employeuse allait embaucher ses jumelles pour le congé de mars ou un emploi d'été. Bien que les détails concernant l'horaire du début de la journée de travail n'aient pas été réglés, il est clair que lorsque le requérant a démissionné, elle n'allait plus les embaucher, ce qui était acceptable pour lui. Rien n'indiquait que le requérant

voulait toujours que ses filles travaillent là, après avoir quitté son emploi, d'autant plus qu'il s'agissait d'une expérience négative.

Il n'y avait pas d'autre solution raisonnable

[49] Compte tenu de toutes les circonstances entourant le départ du requérant, il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de partir au moment où il l'a fait. Cela signifie que le requérant était fondé à quitter son emploi en raison de harcèlement et de sa relation conflictuelle avec la superviseuse, dont la cause n'était pas principalement imputable au requérant.

[50] Je ne trouve pas qu'il aurait été raisonnable que le requérant tente de parler à son employeuse de ses préoccupations en raison du harcèlement qu'il subissait et de la relation conflictuelle qui existait. Il travaillait dans sa boulangerie familiale, ce qui signifie qu'il n'était pas en mesure de faire part de ses préoccupations à qui que ce soit d'autre au sein de l'organisation. Bien qu'il ait tenté d'exprimer certaines préoccupations dans le cadre de son emploi, elle cherchait la petite bête, le rabaisait et n'avait pas créé un milieu de travail réceptif à la rétroaction. Par conséquent, j'estime qu'il n'y avait pas d'autre solution raisonnable pour le requérant.

[51] J'estime que le requérant a exploré d'autres possibilités d'emploi avant de quitter le sien. Il a cherché d'autres emplois et a eu plusieurs entrevues (GD3-20). Vers janvier 2020, il a parlé à son ami G. dans l'espoir de trouver un nouvel emploi. À peu près au moment où il a quitté son emploi, il avait postulé chez Lowe's et était en voie d'être embauché (GD3-30). Par conséquent, je trouve que le requérant a exploré cette solution raisonnable avant de quitter son emploi.

CONCLUSION

[52] Je conclus que le requérant n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Cela signifie que l'appel est accueilli.

Solange Losier

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 15 mars 2021
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	V. D., appellant (requérant) A. W., partie ajoutée (employeuse)