



[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et DR*, 2021 TSS 271

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division générale, section de l'assurance-emploi**

## Décision

**Partie appelante :** X

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

**Partie mise en cause :** D. R.

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada le 21 septembre 2018 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Audrey Mitchell

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 6 mai 2021

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Mis en cause (prestataire)

**Date de la décision :** Le 18 mai 2021

**Numéro de dossier :** GE-19-4305

## **Décision**

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire a démontré qu'il était fondé (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand il l'a fait. Le départ du prestataire était fondé parce que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Ainsi, il n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## **Aperçu**

[3] Le prestataire a quitté son emploi le 8 mai 2018. Il a ensuite demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi. Elle a décidé qu'il avait volontairement quitté (ou choisi de quitter) son emploi pour un motif valable. L'appelant n'est pas d'accord.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] L'appelant affirme qu'avant de démissionner, le prestataire aurait pu continuer à négocier son contrat de travail et à discuter des options possibles.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il ne pouvait pas rester au travail à cause du climat toxique qui y régnait.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **L'appelant a demandé une audience en personne**

[7] L'appelant voulait que l'audience se déroule en personne. Il a dit qu'une audience par vidéoconférence était aussi acceptable. En raison de la pandémie, il est impossible de tenir des audiences en personne pour le moment. Lors d'une conférence préparatoire, l'appelant et le prestataire ont convenu que l'audience se déroulerait par vidéoconférence.

[8] La division générale du Tribunal a accueilli l'appel de l'appelant. Toutefois, la division d'appel a renvoyé l'appel à la division générale. Pour en arriver à la présente décision, j'ai examiné les observations et le dossier de la Commission ainsi que la preuve documentaire, les observations et les témoignages recueillis lors des deux instances devant la division générale.

## **Question en litige**

[9] Le prestataire est-il exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification?

[10] Pour répondre à cette question, je dois d'abord examiner la question du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider s'il était fondé à quitter son emploi.

## **Analyse**

### **Les parties sont d'accord sur le fait que le prestataire a quitté volontairement son emploi**

[11] J'admets que le prestataire a volontairement quitté son emploi. Le prestataire convient qu'il a démissionné le 8 mai 2018. Aucune preuve n'indique le contraire.

### **Les parties ne s'entendent pas sur la question de la justification**

[12] Les parties ne sont pas d'accord sur la question de savoir si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[13] La loi précise qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>1</sup>. Avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à démontrer que le départ est fondé.

[14] La loi explique ce qu'on entend par « une personne est fondée à » faire quelque chose. La loi dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la

---

<sup>1</sup> Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

seule solution raisonnable dans son cas. Elle précise qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances<sup>2</sup>.

[15] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé<sup>3</sup>. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (qu'il y a plus de chances) que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Pour décider s'il y a une justification, je dois examiner toutes les circonstances entourant le départ du prestataire.

[16] Selon le prestataire, il a quitté son emploi en raison de l'environnement de travail toxique et parce que l'appelant modifiait ses fonctions et son salaire. Il affirme que le climat toxique nuisait à sa santé.

[17] Selon l'appelant, le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce son départ n'était pas la seule solution raisonnable à ce moment-là. Plus précisément, il affirme que le prestataire aurait pu rester pour discuter des options possibles avec lui. Il affirme que la démission du prestataire était prématurée.

[18] Je juge que le prestataire a démontré qu'il était fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[19] Les parties ne s'entendent pas sur ce qui s'est précisément passé avant et après la démission du prestataire. Leurs témoins donnent également différentes versions des faits en ce qui concerne l'environnement de travail, les gestes posés par l'appelant et le prestataire ainsi que les répercussions de la situation sur le prestataire. Pour cette raison, la présente décision repose sur la crédibilité de la preuve présentée par les parties.

[20] Le prestataire dit avoir travaillé comme gestionnaire de projet. Il affirme qu'en octobre 2017, l'entreprise qui l'employait l'a muté. Elle voulait l'affecter aux ventes. Le prestataire ne voulait pas aller aux ventes en raison d'un manque de formation et

---

<sup>2</sup> Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

d'expérience. Il dit avoir accepté une affectation temporaire pour essayer d'aller chercher des contrats, car les activités tournaient au ralenti. Il a également parlé d'entretenir les relations avec les gens avec qui l'entreprise avait déjà fait affaire.

[21] L'appelant voulait que les membres du personnel signent des contrats de travail. Le prestataire n'a rien signé. Il a démissionné parce qu'il affirme que l'appelant a refusé de négocier les conditions du contrat de travail. Il a l'impression que l'appelant voulait le pousser à démissionner. Le prestataire a également dit à la Commission qu'il avait démissionné en raison du climat de travail toxique.

[22] Je juge que les renseignements que le prestataire a donnés à la Commission sont cohérents entre eux et concordent avec le témoignage qu'il a livré à l'audience. Il a fait parvenir au Tribunal une transcription dactylographiée de notes qu'il a prises à des dates précises ou pour des périodes précises. Il a expliqué à l'audience qu'il avait consigné les notes dans un journal au fur et à mesure que les événements décrits se produisaient. Je n'ai aucune raison de douter de son affirmation. En fait, à la première audience de la division générale, le prestataire a déclaré qu'il avait pris des notes sur ses rencontres avec l'appelant.

[23] J'accorde beaucoup d'importance aux notes transcrites par le prestataire, car elles contiennent des dates et des périodes précises. De plus, elles précèdent l'évaluation de sa demande de prestations. J'estime que cela leur donne de la crédibilité.

[24] La Commission a décidé que le prestataire était fondé à quitter son emploi. L'appelant lui a demandé de réviser sa décision. L'avocat de l'appelant a écrit une lettre expliquant en détail sa position. La lettre dit que le prestataire [traduction] « n'était pas en mesure (...) d'effectuer certaines tâches (plus précisément, les estimations) ». Elle indique qu'il s'agit d'un aspect clé du poste de gestionnaire de projet.

[25] La lettre précise que l'appelant a demandé au prestataire de travailler à la recherche de clientèle. Le prestataire a fait ce travail pendant plusieurs mois. Les activités de l'entreprise ont commencé à ralentir. Le contrat de travail que l'entreprise

négociait avec le prestataire comprenait le changement de sa rémunération, c'est-à-dire qu'il travaillerait à commission au lieu de recevoir un salaire. La lettre indique que le prestataire obtiendrait également du soutien pour les estimations, la comptabilité et la gestion de projet ainsi qu'une adjointe ou un adjoint à la recherche de clientèle. Elle explique qu'en guise de réponse, le prestataire a démissionné.

[26] Pour les raisons expliquées ci-dessous, je conclus que la raison pour laquelle le prestataire a quitté son emploi est qu'il croyait que l'environnement de travail était toxique, que son emploi et son salaire avaient changé et que le fait de travailler pour cette entreprise avait un effet négatif sur sa santé.

*Le climat de travail était-il toxique?*

[27] L'appelant et ses témoins contestent l'affirmation du prestataire selon laquelle l'environnement de travail était toxique. Selon l'appelant, les déclarations du prestataire au sujet de la toxicité sont rétroactives et la preuve n'en fait pas état. Il a déclaré que la gestion des finances de l'entreprise ne fait pas régner un climat toxique.

[28] La première témoin de l'appelant a affirmé qu'elle avait l'impression que la toxicité provenait du prestataire. Elle a dit que le prestataire ne lui avait jamais parlé d'un milieu toxique. Elle a ajouté que l'entreprise était comme n'importe quelle autre entreprise de construction au sein de laquelle la clôture de projets génère du stress. La témoin a déclaré que le prestataire avait peut-être dit qu'il n'aimait pas les idées d'une personne, mais pas qu'il n'aimait pas la façon dont il était traité.

[29] En réponse à une question sur un autre sujet, la témoin a spontanément déclaré qu'elle lui avait [traduction] « dit ses quatre vérités » en parlant du prestataire. Elle a expliqué avoir agi ainsi parce qu'elle en avait assez de la façon dont il composait avec la direction.

[30] La deuxième témoin a déclaré qu'elle ne dirait pas que le climat au travail était toxique. L'appelant a interrogé la témoin au sujet des sources de stress à l'entreprise. Elle a répondu qu'essayer de décrocher des contrats était stressant. Elle a ajouté qu'il y avait beaucoup de harcèlement à l'endroit de la direction de la part de deux membres

du personnel. Elle a confirmé qu'elle ne parlait pas du prestataire. Par situations stressantes, elle voulait parler des fois où des membres du personnel venaient à son bureau et lui hurlaient au visage. Elle a mentionné qu'elle pensait que des réunions portant sur ces deux personnes avaient eu lieu avec le propriétaire de l'entreprise.

[31] La troisième témoin de l'appelant a déclaré qu'elle n'a jamais vu quoi que ce soit de toxique. Elle a affirmé n'avoir jamais vu l'appelant agir de façon toxique envers le prestataire. Elle a dit qu'elle ne considérait pas l'exigence d'un certain résultat ou la rétroaction comme des comportements toxiques.

[32] Comme je l'ai mentionné plus haut, le prestataire a dit à la Commission qu'il avait démissionné à cause du climat toxique. Il a déclaré que c'est la raison pour laquelle la seule solution raisonnable dans son cas était de quitter son emploi. Il a donné quelques exemples. Entre autres choses, l'appelant lui a demandé de rester à la maison pendant trois semaines même s'il avait déjà mentionné avoir besoin de tout le monde; durant les réunions, l'appelant criait et il parlait en même temps que lui; l'appelant lui demandait d'accomplir des tâches pour lesquelles il n'avait aucune formation; l'appelant espionnait les autres; l'appelant et les membres de sa famille criaient l'un et l'une après l'autre.

[33] J'ai demandé au prestataire s'il avait fait part de ses préoccupations à l'appelant. Le prestataire a dit que l'appelant refusait d'envisager toute conversation avec les gens qui formulaient des critiques. Il a dit avoir parlé à la première témoin de l'appelant, mais elle a répondu que l'appelant n'était pas ce genre de personne. Le prestataire a ajouté avoir parlé au frère de l'appelant, qui a demandé au prestataire de le laisser en dehors de tout ça.

[34] Le prestataire a produit deux témoins qui avaient déjà travaillé pour l'appelant. Les deux témoins ont également fait des déclarations sous serment à la division d'appel. Les déclarations mentionnent toutes deux le climat toxique dont ces personnes ont été témoins.

[35] La première témoin du prestataire a déclaré que la raison pour laquelle elle a accepté de témoigner à l'audience est qu'elle n'était pas d'accord avec la façon dont

elle et le prestataire ont été traités. Elle a décrit les réunions se déroulant à l'entreprise comme étant horribles et accusatrices. Elle a raconté que lorsqu'elle a commencé à travailler pour l'appelant, elle se sentait appréciée, mais qu'au cours de sa dernière année à cet endroit, les choses se sont détériorées.

[36] Le prestataire a interrogé la témoin sur une occasion où il l'avait vue quitter le bureau de l'appelant en pleurs. Elle a dit que l'appelant la rabaissait. Elle a dit qu'il l'appelait à son bureau pour lui demander si elle voulait vraiment travailler pour l'entreprise et si elle se souciait vraiment de l'entreprise.

[37] L'appelant avait déjà déposé un courriel que la témoin du prestataire avait envoyé à l'entreprise lorsqu'elle a démissionné. Le prestataire l'a interrogée au sujet du courriel parce qu'il donne l'impression qu'elle était très satisfaite de l'entreprise. La témoin a expliqué qu'elle voulait être certaine d'obtenir une bonne lettre de recommandation si jamais elle en avait besoin. Elle a déclaré qu'elle a fait des recherches sur la façon de quitter une entreprise de façon professionnelle sans brûler les ponts.

[38] L'appelant a interrogé la témoin du prestataire. Il lui a demandé pourquoi c'était la première fois qu'il entendait parler de ses préoccupations. La témoin a répondu que son état mental l'avait empêché de le faire plus tôt. L'appelant lui a posé des questions sur la façon dont le prestataire était traité. La témoin a répondu qu'elle croyait qu'il était pris au dépourvu par les changements apportés à son travail et que ses efforts étaient minés par le fait qu'elle l'espionnait, ce qu'elle a avoué à l'appelant ne pas aimer faire. Elle a raconté qu'il lui a dit qu'elle devait simplement faire ce qu'il lui disait de faire.

[39] Le prestataire a demandé à un deuxième témoin de décrire le climat de travail à la fin de son mandat au sein de l'entreprise, soit vers la fin de 2017 ou au début de 2018. Le témoin a répondu qu'il était toxique. Il a dit que le climat de travail émanait de l'appelant, qui était de toute évidence aux prises avec un niveau de stress élevé. Il a affirmé que l'environnement de travail était chaotique et qu'il y avait beaucoup de perturbations, d'impulsivité et de mésestimation au vu et au su de tout le monde dans l'entreprise.



[40] Dans l'ensemble, j'ai constaté que les témoignages appuyaient la position de la partie qui avait convoqué les témoins à l'audience. Du côté de l'appelant, la première témoin est son épouse, la deuxième est la nièce de son épouse et la troisième est la sœur de l'appelant. Comme il s'agit d'une entreprise familiale, je juge que tout ce monde a naturellement intérêt à appuyer la position de l'appelant.

[41] Je juge que le témoignage du deuxième témoin du prestataire, comme je l'ai appelé ci-dessus, était le plus convaincant. Je suis de cet avis parce que j'estime qu'il n'a aucun intérêt dans l'issue de l'appel. Il a déclaré qu'il n'était pas employé par l'appelant. Il a plutôt affirmé qu'il était un entrepreneur que l'appelant avait embauché pour élargir ses activités et créer de nouvelles possibilités. De plus, la preuve portée à ma connaissance est trop mince pour conclure que sa relation avec le prestataire allait au-delà d'une relation professionnelle. Je juge que le témoin n'a pas l'intention d'entraver ou de favoriser l'une ou l'autre des parties.

[42] Même s'il a critiqué l'appelant, je juge que les réponses de ce témoin étaient équilibrées. Par exemple, il a dit que l'appelant subissait beaucoup de stress et qu'il comprenait cela. De plus, en guise de réponse à une question au sujet d'une entreprise avec laquelle l'entreprise de l'appelant essayait de rétablir une relation, le témoin a déclaré qu'en réalité, la clientèle n'est pas non plus sans reproche, ce qui laisse entendre que toute détérioration de la relation aurait pu résulter des gestes de l'une ou l'autre ou des deux entreprises.

[43] Le prestataire a demandé au témoin de préciser sa déclaration selon laquelle le climat de travail au sein de l'entreprise de l'appelant était toxique. Le témoin a répondu que les gens faisant partie de l'organisation n'arrivaient pas à travailler ensemble pour résoudre le problème et à aller de l'avant de façon à éliminer le stress et le chaos au travail. Il a expliqué que la situation en était arrivée à ce point en raison du style de gestion de l'appelant, qu'il considérait comme autocratique.

[44] Le témoin a donné des exemples généraux. Il a dit que lorsque les opinions sollicitées étaient différentes de celles de l'appelant, elles étaient considérées comme dissidentes. Il a parlé des perturbations du milieu de travail, y compris des disputes

devant tout le monde et des hurlements qu'il considérait comme étant contre-productifs. Le témoin a dit qu'il trouvait que l'incapacité de résoudre ce problème constituait une toxicité systémique.

[45] L'appelant a interrogé le témoin sur ses déclarations. Il a notamment parlé des antécédents du témoin, de sa formation, de la différence des interactions entre les membres d'une famille et les personnes qui n'en font pas partie ainsi que de la toxicité. En guise de réponse à la dernière question, le témoin a affirmé que le prestataire lui avait demandé de témoigner de ce qu'il avait observé lorsqu'il avait travaillé avec l'appelant. Je juge que ce que le témoin a dit en contre-interrogatoire n'a pas miné la crédibilité des renseignements qu'il avait fournis dans son affidavit ou lors de son témoignage.

[46] Dans l'ensemble, je conclus que le climat dans lequel le prestataire travaillait était difficile, voire toxique. Au cours des derniers mois où le prestataire a travaillé pour l'appelant, les activités de l'entreprise roulaient au ralenti. Cela a forcé l'entreprise à apporter des changements difficiles. Je juge qu'il y a plus de chances que le stress qui en a résulté a amené la direction et le personnel à agir autrement qu'à l'habitude.

[47] Un des exemples que le prestataire a donnés pour démontrer l'existence du climat toxique était de parler en même temps que lui lors de réunions. Lorsque j'ai écouté les témoignages, particulièrement ceux de la première audience de la division générale, j'ai constaté que la même chose s'est produite. C'est arrivé lorsque l'appelant et sa témoin ont interrompu le prestataire lors de son témoignage et lorsque l'appelant et sa témoin parlaient les deux en même temps. Cette constatation donne de la crédibilité à l'exemple du prestataire.

[48] Je prends note du témoignage de la témoin de l'appelant au sujet des membres du personnel qui lui hurlaient au visage. Je juge que cela correspond assez bien à ce que le prestataire et son deuxième témoin ont dit au sujet des disputes se déroulant au vu et au su de tout le bureau. Que ce soit justifié ou non, la première témoin de l'appelant a dit qu'elle avait [traduction] « dit ses quatre vérités [au prestataire] ». Dans

ses déclarations finales, l'appelant a dit que s'il avait haussé le ton envers le prestataire, c'était à de très rares occasions.

[49] Encore une fois, j'accorde plus d'importance au témoignage de celui que j'appelle plus haut le deuxième témoin du prestataire qu'aux témoignages des témoins de l'appelant. Je conclus que, peut-être en raison du stress causé par le ralentissement des activités de l'entreprise, le climat de travail était chaotique et les gens hurlaient et se disputaient ouvertement. Je suis convaincue que, compte tenu des répercussions sur la santé physique et mentale du prestataire que j'examinerai plus bas, le fait de travailler dans ce genre d'environnement était intolérable pour le prestataire.

*Le salaire a-t-il beaucoup changé?*

[50] Je juge qu'il y a eu une modification importante du salaire du prestataire.

[51] La Commission soutient que le 25 avril 2018, le prestataire a subi une modification importante et unilatérale des modalités de rémunération. Elle affirme qu'il s'agit du genre de changement mentionné dans la loi.

[52] Le prestataire a expliqué que quand il était gestionnaire de projet, il travaillait de 40 à 60 heures par semaine et gagnait 43 \$ de l'heure plus 9,6 % pour les vacances et les avantages sociaux. Il a déclaré qu'aux termes du contrat de travail que l'appelant voulait lui faire signer, il gagnerait 1 500 \$ toutes les deux semaines, ce qui comprend l'indemnité pour les vacances et un minimum de 24 heures par semaine. Il a dit que les avantages sociaux continueraient seulement à la discrétion du bureau.

[53] La première témoin de l'appelant a confirmé à la Commission que le salaire du prestataire était de 43 \$ de l'heure pour cinq jours de travail par semaine. Elle a dit que l'entreprise a offert au prestataire un poste au service des ventes où il gagnerait 31,75 \$ de l'heure pour trois jours de travail par semaine. À l'audience, je l'ai interrogé sur le nombre de membres du personnel à qui l'entreprise avait demandé de subir une baisse de salaire de la même ampleur que celle du prestataire. Elle a répondu probablement trois. Cela concorde avec les renseignements que l'appelant a fait parvenir à la Commission.

[54] La témoin a affirmé qu'à l'époque où l'entreprise négociait les contrats de travail, il y avait de 20 à 30 membres du personnel. Elle a déclaré que certains membres de sa famille ne gagnaient aucun salaire pour s'assurer que le personnel était rémunéré. Elle a aussi dit que trois membres de la famille voulaient accepter une réduction de salaire.

[55] Si le prestataire travaillait 40 heures par semaine à 43 \$ de l'heure, il gagnait 1 720 \$ plus une indemnité de 9 % pour les vacances, ce qui donne un total de 1 875 \$ (arrondi). S'il avait accepté l'offre de l'appelant, à l'exclusion de la commission, il gagnerait 762 \$. C'est une réduction de salaire d'un peu plus de 59 %. Malgré la possibilité des commissions, je trouve que c'est une baisse importante.

*Les fonctions ont-elles beaucoup changé?*

[56] Je juge que les fonctions du prestataire ont subi un changement important.

[57] La Commission soutient que l'appelant a unilatéralement changé le poste du prestataire, le faisant passer d'un poste de gestionnaire de projet à un poste de vendeur. Elle affirme que le changement s'est produit le 25 avril 2018 et qu'il s'agit du genre de changement mentionné dans la loi.

[58] Le prestataire et l'appelant confirment tous deux que le prestataire travaillait comme gestionnaire de projet depuis 2014. Le prestataire a témoigné au sujet des fonctions qu'il a exercées à titre de gestionnaire de projet. Il a dit qu'en octobre 2017, le frère de l'appelant lui a demandé de passer à un poste au service des ventes, mais qu'il a dit non. Il a déclaré qu'il avait accepté de travailler sur un projet spécial de réparation des relations avec les entrepreneurs en mécanique. Le prestataire a dit qu'il avait compris qu'une fois le projet spécial terminé, il reprendrait son rôle de gestionnaire de projet, mais ce n'est pas qui s'est produit.

[59] La première témoin de l'appelant a dit à la Commission que l'entreprise avait offert un poste de vendeur au prestataire. Il s'agit du poste à salaire réduit. L'appelant a confirmé que le nouveau poste concernait les ventes au service du développement commercial. Il a déclaré avoir organisé des réunions sur la stratégie à adopter pour

inciter la clientèle à engendrer des ventes pour que l'entreprise ait des projets à réaliser.

[60] J'accepte le témoignage de l'appelant voulant que le prestataire travaillait effectivement à la recherche de clientèle ou aux ventes depuis octobre 2017. J'accepte également le témoignage du prestataire selon lequel il avait compris qu'il reprendrait son poste de gestionnaire de projet, ce qui signifie que le projet spécial était temporaire. Toutefois, à la lumière de la pièce jointe à la demande de révision de l'appelant, des déclarations que l'appelant a faites à la Commission et de son témoignage à l'audience, je conclus que le contrat de travail aurait officialisé le changement des fonctions du prestataire en le faisant passer de la gestion de projet aux ventes.

[61] D'après les éléments de preuve dont je dispose, je comprends qu'au sein du service de développement commercial, les tâches liées aux ventes consistent à communiquer avec des gens qui ont déjà fait ou pourraient faire affaire avec l'entreprise de façon à y attirer de la clientèle. Le prestataire a déclaré qu'il n'avait ni formation ni expérience dans le domaine de la vente. Je juge que les fonctions de gestionnaire de projet qu'il a mentionnées dans son témoignage n'ont rien à voir avec les ventes.

[62] L'appelant a déclaré que l'entreprise voulait que le prestataire poursuive sur le terrain le travail de gestionnaire de projet qu'il faisait auparavant. Il a expliqué qu'il était superviseur sur le terrain, responsable d'un projet. À la lumière de cette description, je juge que le changement des fonctions, de la gestion de projet aux ventes, est important.

*Au cours des derniers mois, le travail du prestataire pour cette entreprise a-t-il nui à sa santé?*

[63] Lors de son témoignage sur ce qui l'avait poussé à quitter son emploi, le prestataire a déclaré qu'il devait tenir compte de sa santé. Tout au long de son témoignage, il a déclaré qu'il ne mangeait pas, qu'il ne dormait pas et qu'il avait appris par la suite que sa tension artérielle était [traduction] « astronomique ». Il a dit que, depuis qu'il a quitté son emploi, sa tension artérielle est contrôlée.

[64] Les deux filles du prestataire ont témoigné à l'audience. Elles ont parlé de ce qu'elles ont observé et de ce qu'elles attribuaient aux choses que le prestataire vivait au travail.

[65] L'appelant a soutenu que le témoignage de ces deux témoins n'est pas pertinent. Il a dit qu'il s'agissait de leur opinion, sans preuve établissant un lien entre l'entreprise et les problèmes de santé du prestataire.

[66] Je juge les témoignages des filles du prestataire à la fois pertinents et utiles. Je remarque en particulier que les deux témoins ont reconnu qu'elles ne pouvaient pas parler de ce qui se passait au sein de l'entreprise. Elles ont dit qu'elles parleraient des répercussions des événements sur la santé du prestataire.

[67] Les deux témoins ont parlé des changements qu'elles ont observés chez le prestataire au cours des derniers mois où il a travaillé pour l'appelant. Entre autres choses, elles ont mentionné un changement de personnalité, des maux de tête liés au stress, de l'anxiété, une dépression, un sommeil irrégulier et une diminution de l'appétit. Elles ont comparé ce dont elles ont été témoins au cours des derniers mois de l'emploi du prestataire et son comportement habituel, y compris la façon dont il s'est conduit quand il a été confronté à un grave problème de santé et quand son épouse est décédée.

[68] L'une des témoins était à l'étranger à l'époque. Elle a déclaré qu'elle était terrifiée à l'idée de recevoir un appel téléphonique de l'autre témoin lui annonçant que le prestataire avait fait une crise cardiaque. Elle craignait de ne pas pouvoir rentrer à la maison à cause du vol de neuf heures qu'elle devait prendre. Elle a souligné qu'un énorme poids a été levé des épaules du prestataire lorsqu'il a décidé de démissionner. Elle a dit qu'il était devenu [traduction] « plus enjoué », que son humeur s'était améliorée, que l'anxiété avait disparu et qu'il avait commencé à mieux manger.

[69] Je suis d'accord avec l'appelant pour dire qu'aucun élément de preuve documentaire ne m'a été présenté pour établir un lien entre le stress du prestataire, les autres répercussions dont il a parlé et les derniers mois de son emploi dans l'entreprise

de l'appelant. Cependant, je remarque que deux des témoins de l'appelant ont également fait remarquer qu'il était malheureux.

[70] Je conclus que les témoins du prestataire ont un intérêt dans l'issue de l'appel parce qu'elles sont ses filles. Toutefois, j'ai trouvé leurs témoignages équilibrés et directs. Elles ont reconnu les aspects positifs du travail que le prestataire faisait pour l'appelant. Par exemple, l'une d'entre elles a déclaré que le prestataire était parfaitement heureux de rester au sein de l'entreprise jusqu'à sa retraite. L'autre a reconnu qu'au cours des 30 années pendant lesquelles le prestataire a travaillé pour l'appelant, il y a eu des moments de compassion et d'amitié.

[71] Le prestataire a demandé aux deux autres témoins qui avaient travaillé avec l'appelant si l'une ou l'autre avait remarqué des changements sur le plan de sa santé. L'une a déclaré avoir remarqué une détérioration de son état, sans fournir de précisions. L'autre témoin a dit avoir remarqué le stress dans le visage et le langage corporel du prestataire. Il a aussi mentionné une fatigue visuelle et d'énormes changements en ce qui a trait aux habitudes alimentaires.

[72] En disant à la Commission qu'il quittait son emploi à cause du climat toxique qui y régnait, le prestataire a mentionné qu'il ne dormait pas et qu'il redoutait d'aller travailler. Il a mentionné le manque de sommeil, l'anxiété et la dépression dans son témoignage devant la division d'appel. Il a témoigné sous serment de ses problèmes de santé. Compte tenu de la cohérence de ces éléments de preuve, et en particulier du témoignage de ses deux filles, je n'ai aucune raison de douter qu'au cours des derniers mois où il a travaillé pour l'appelant, la santé du prestataire s'est détériorée. J'accepte également le fait que son niveau de stress était pire au cours des derniers mois où il a travaillé pour l'appelant que lorsque son épouse est décédée et que son état s'est amélioré après sa démission.

*Démissionner était-il la seule solution dans son cas?*

[73] La position de la Commission est que l'appelant a clairement fait comprendre au prestataire qu'il devait accepter le contrat de travail tel qu'il le lui avait offert. Elle

soutient que, par conséquent, le prestataire avait devant lui une seule solution raisonnable.

[74] Même si je suis arrivée à la même conclusion, compte tenu de la preuve, je ne suis pas tout à fait d'accord avec la Commission. Je juge que l'effet cumulatif des changements importants apportés à ses fonctions et à son salaire, en plus du climat de travail et de ses répercussions sur la santé mentale et physique du prestataire, a rendu la situation intolérable pour lui.

[75] L'appelant a soutenu que le prestataire aurait pu rester pour négocier le contrat de travail. Il a dit que le prestataire aurait aussi pu demander un congé ou aller consulter.

[76] Je juge qu'il est raisonnable que le prestataire en soit venu à la conclusion que l'appelant ne voulait pas vraiment négocier le contrat de travail. Je conclus que l'appelant n'a pas fait preuve de transparence à l'égard du prestataire pendant la transition vers les fonctions qu'il lui proposait au service de développement commercial.

[77] Par exemple, le prestataire a dit que, lorsqu'il a accepté d'entreprendre le projet spécial en travaillant directement avec la clientèle établie, l'appelant a demandé à un membre de sa famille d'assumer ses responsabilités.

[78] L'appelant a déclaré qu'il ne se rappelait pas si quelqu'un avait été désigné pour prendre en charge les fonctions de gestionnaire de projet que le prestataire effectuait. Il a ensuite dit qu'il pensait que le mari de sa sœur avait commencé à faire un peu de gestion de projet plus tard parce qu'il pouvait faire des estimations et qu'il était à l'aise avec les gens. Je remarque qu'à la première audience devant la division générale, l'appelant a dit que le mari de sa sœur donnait seulement un coup de main pour la gestion du projet.

[79] La Commission a demandé à la première témoin de l'appelant si une personne avait pris la relève du prestataire. Elle a dit non. Ensuite, à la première audience devant la division générale, elle était d'accord avec l'appelant pour dire que l'époux de sa sœur venait donner un petit coup de main.



[80] La lettre que l'avocat de l'appelant a fait parvenir à la Commission précise qu'en octobre 2017, l'appelant a choisi de promouvoir une autre personne au poste que le prestataire avait occupé. La lettre explique que cette autre personne a su s'occuper des estimations et d'autres tâches. Cette affirmation appuie ce que le prestataire a déclaré à la Commission, soit que l'appelant a donné son emploi en gestion de projet à l'un des membres de la famille.

[81] Je juge que les témoignages de l'appelant, de son avocat et de sa témoin sont contradictoires. Pour cette raison, j'accorde plus d'importance à la déclaration du prestataire voulant qu'une personne l'a remplacé dans ses fonctions.

[82] Selon la lettre de l'avocat de l'appelant, le prestataire ne pouvait pas faire d'estimations et il s'agissait d'un aspect clé du travail de gestionnaire de projet. En réponse à une question de la Commission, l'avocat de l'appelant a ajouté que le prestataire était dépassé par son travail et qu'il se plaignait régulièrement, qu'il était impoli et brusque envers la clientèle et qu'il n'y avait pas assez de travail pour le garder en poste.

[83] J'ai interrogé l'appelant au sujet de la déclaration figurant au dossier de la Commission selon laquelle le prestataire ne pouvait pas effectuer des estimations de façon à satisfaire ses exigences. Il a expliqué que ce n'était pas que le prestataire était incapable de le faire, mais que l'entreprise n'était pas rendue au point où il faisait des estimations. J'ai interrogé l'appelant au sujet de la lettre et de la déclaration selon laquelle le prestataire [traduction] « n'était pas en mesure d'exécuter [...] des estimations ». L'appelant a répondu que c'était exact, et il a ajouté que l'entreprise ne croyait pas que le prestataire était prêt à faire des estimations. Je juge que les deux déclarations sont incohérentes.

[84] J'ai interrogé l'appelant au sujet d'une autre déclaration dans la lettre. Il y était écrit que la formation sur l'estimation devait avoir lieu après la formation initiale pour le poste de gestion de projet, mais que le prestataire n'avait pas terminé la première partie de la formation. J'ai trouvé que la réponse de l'appelant n'était pas directe. L'appelant n'a pas mentionné si le prestataire avait terminé la première partie de la formation. Il a

plutôt laissé entendre qu'il n'avait pas donné la formation au prestataire pour qu'il puisse effectuer des estimations en raison de l'insubordination du prestataire.

[85] Le prestataire a dit à la Commission qu'il ne faisait pas d'estimations parce qu'il n'avait jamais reçu de formation même s'il en avait fait la demande. Étant donné la réponse indirecte de l'appelant mentionnée ci-dessus, je conclus que la déclaration du prestataire est vraie. Par conséquent, je n'accepte pas que l'appelant ait dit au prestataire qu'il était incapable de remplir les fonctions de gestionnaire de projet comme le mentionne la lettre de son avocat. Je juge que l'appelant n'a pas fait preuve de transparence à l'égard du prestataire lors de la transition de son poste de gestion de projet à celui sur le projet spécial temporaire, qui a ensuite mené au changement plus permanent de l'ébauche d'un contrat de travail pour un poste au service des ventes.

[86] L'appelant a envoyé à la Commission une copie de l'ébauche du contrat de travail. L'appelant a utilisé l'ébauche pour négocier des changements à l'emploi du prestataire. L'appelant et une témoin ont déclaré que l'ébauche était leur propriété intellectuelle. Les deux affirment que, pour cette raison et parce qu'il s'agissait d'une version qui n'était pas encore finalisée, l'entreprise ne pouvait pas permettre au prestataire de remettre le document à son avocat pour examen. L'appelant a expliqué avoir dit au prestataire qu'il pouvait amener son avocat sur les lieux de travail pour qu'il examine l'ébauche du contrat.

[87] En posant une question à l'une de ses témoins, l'appelant a dit qu'il croyait avoir dit au prestataire qu'il pouvait remettre l'ébauche du contrat à son frère, qui est avocat, pour qu'il l'examine. La témoin a répondu que le prestataire avait le droit d'emporter l'ébauche en dehors du lieu de travail à condition de ne pas le transmettre à une entreprise concurrente. J'ai clarifié la réponse avec la témoin. Elle a réitéré la réponse qu'elle a donnée à l'appelant.

[88] La raison pour laquelle l'appelant a d'abord dit que l'entreprise ne pouvait pas laisser le prestataire présenter l'ébauche du contrat à un avocat, puis a laissé entendre qu'il lui avait dit qu'il pouvait le faire n'est pas tout à fait claire. Compte tenu de cette incohérence, j'accorde plus d'importance à la déclaration du prestataire selon laquelle

l'appelant ne voulait pas le laisser apporter une copie de l'ébauche du contrat à son avocat pour la faire examiner.

[89] L'appelant a affirmé que le prestataire aurait pu amener un avocat au bureau pour procéder à l'examen du document. Cependant, je juge que le refus de permettre au prestataire de prendre une copie manque de transparence. Je remarque que la dernière disposition du contrat de travail fait référence à la possibilité de demander un avis juridique sur le sens de ses dispositions. Je juge que la déclaration de l'appelant au sujet de la propriété intellectuelle n'est pas raisonnable, car l'ébauche ne contient aucune précision de la part de l'entreprise qui a partagé leur contrat.

[90] Sur l'ébauche du contrat de travail, il y a une date d'entrée en vigueur dactylographiée, à savoir le 23 avril 2018, et une autre manuscrite, à savoir le 25 avril 2018. J'ai interrogé l'appelant et une de ses témoins à ce sujet. L'appelant a dit que l'ébauche était un point de départ pour conclure un contrat. Il affirme que le prestataire a décidé de couper court à la réunion. Le témoin, qui a écrit la date à la main, a déclaré qu'il fallait modifier la date d'entrée en vigueur et inscrire le 25 avril 2018 parce que des changements étaient nécessaires.

[91] Comme le 25 avril 2018 est la dernière journée où le prestataire a rencontré l'appelant et son équipe pour discuter du contrat, je juge que l'ébauche était au moins proche d'une version définitive. Je juge que la déclaration de la témoin appuie le fait que l'entreprise croyait que des changements pourraient être apportés de sorte que le contrat de travail entre en vigueur le 25 avril 2018.

[92] Je juge qu'il est raisonnable que, compte tenu du manque de transparence, le prestataire n'ait pas cru que les principales dispositions de l'ébauche du contrat étaient négociables. Je tire cette conclusion même si la preuve de l'appelant montre que l'ébauche du contrat de travail était négociable.

[93] Je juge que même si le prestataire avait pris un congé ou eu recours à des services de consultation psychologique, cela n'aurait pas réglé les problèmes qui ont fait que travailler pour l'appelant était intolérable dans son cas. Je conclus plutôt qu'il

est probable que cela aurait pu favoriser la santé mentale et physique du prestataire seulement à court terme, sans modifier ce qui, comme je l'ai déjà décidé, nuisait à sa santé.

[94] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que la seule solution raisonnable dans le cas du prestataire était de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

## **Conclusion**

[95] Je conclus que le prestataire n'est pas exclu du bénéfice des prestations.

[96] Ainsi, l'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

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