



[TRADUCTION]

Citation : *HB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 941

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

Décision

Partie appelante : H. B.
Représentant : Craig Floden

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (437128) datée du 21 octobre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 6 janvier 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant

Date de la décision : Le 27 janvier 2022

Numéro de dossier : GE-21-2373

Décision

[1] L'appel est rejeté.

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

Aperçu

[3] Le prestataire affirme qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi.

[4] Le prestataire affirme avoir été agressé au travail par un collègue qui était le représentant syndical.

[5] Le prestataire a parlé de l'agression à son superviseur et dit que celui-ci lui a demandé une déclaration écrite sur ce qui s'était passé afin que l'employeur puisse mener une enquête.

[6] Le prestataire dit qu'il n'était pas disposé à fournir la déclaration à son chef de service, car il ne pensait pas que son chef empêcherait que son représentant syndical (la personne qui, selon lui, l'a agressé) la voie, car le représentant syndical et le chef de service étaient amis.

[7] Le prestataire affirme que si le représentant syndical voyait sa déclaration en premier, il pourrait adapter sa version des faits à tout ce que lui-même avait dit avant de la soumettre.

[8] Le prestataire a remis sa déclaration à son avocat et lui a dit de la communiquer à l'employeur dès qu'il aurait reçu la déclaration du représentant syndical, mais son employeur a refusé de parler à son avocat.

[9] Le prestataire voulait que l'enquête sur les voies de fait soit menée avant son retour au travail, mais son employeur dit qu'il avait besoin d'une déclaration pour faire quoi que ce soit.

[10] Le prestataire affirme qu'il a essayé de retourner au travail, mais qu'il était si inquiet de se faire agresser de nouveau qu'il n'a pas pu terminer son quart de travail et qu'il a dit à son chef de service qu'il rentrait chez lui plus tôt que prévu.

[11] L'employeur dit avoir envoyé une lettre pour lui dire qu'il devait retourner au travail à une certaine date, sinon on considérerait qu'il s'agissait d'une démission. Le prestataire n'a pas réintégré son emploi.

[12] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi. Elle a conclu que ce dernier a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[13] La Commission affirme que le prestataire aurait simplement pu remettre à l'employeur la déclaration qu'il voulait ou, s'il ne pouvait pas travailler pour des raisons médicales, lui remettre un certificat médical¹.

Question que je dois examiner en premier

[14] À l'audience, le prestataire a déclaré que le syndicat lui avait remis une lettre indiquant qu'il ne ferait pas l'objet d'une enquête équitable concernant l'agression. Il n'avait pas de copie de cette lettre au moment de l'audience, mais a dit qu'il essaierait d'en obtenir une auprès du syndicat.

[15] Le prestataire a également parlé de la déclaration écrite qu'il avait rédigée concernant l'agression et qu'il avait remise à son avocat. Comme je n'avais pas reçu de copie de la déclaration, j'ai demandé qu'on m'en fournisse une.

¹ Voir la page GD04-4 du dossier d'appel.

[16] J'ai donné au prestataire jusqu'au 14 janvier 2022 en fin de journée pour m'envoyer les documents supplémentaires.

[17] J'ai reçu les documents le 13 janvier 2022² et j'en ai tenu compte au moment de rendre ma décision, car il s'agissait de renseignements que j'avais demandés et qui étaient également directement liés à l'argument du prestataire selon lequel il ne pouvait pas remettre une copie de sa déclaration à son employeur, car il n'obtiendrait pas une enquête équitable.

[18] La Commission a également envoyé des observations supplémentaires le 17 janvier 2022, mais je n'en ai pas tenu compte dans ma décision, car il s'agissait d'observations non sollicitées. Si la Commission voulait faire des ajouts à ses observations initiales ou si un élément présenté à l'audience posait problème, elle aurait pu y assister pour présenter ses observations. Elle a cependant choisi de ne pas y assister.

Question en litige

[19] Le prestataire est-il exclu du bénéficiaire des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

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

Analyse

Les parties ne sont pas d'accord pour dire que le prestataire a quitté volontairement son emploi

[21] J'estime que le prestataire a effectivement quitté volontairement son emploi.

[22] Pour décider si le prestataire a quitté volontairement son emploi, la question qu'il faut se poser est la suivante : avait-il le choix de rester ou de quitter son emploi³?

² Voir le document GD08 du dossier d'appel.

³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

[23] Quitter volontairement son emploi comprend également le refus de reprendre un emploi⁴.

[24] Le prestataire soutient qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi.

[25] J'estime que le prestataire avait le choix de rester ou de partir. Son employeur avait du travail pour lui, il aurait pu retourner au travail et continuer à travailler.

[26] Le prestataire convient qu'il a reçu une lettre de son employeur lui demandant de retourner au travail au plus tard le 15 septembre, ce qui montre qu'il avait le choix de rester ou de quitter son emploi; son employeur avait du travail pour lui et on lui demandait de revenir, alors c'était son choix de partir.

[27] Comme il avait le choix de rester ou de partir et qu'il a choisi de ne pas retourner au travail, son départ était volontaire.

Les parties ne sont pas d'accord pour dire que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi

[28] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que le prestataire était fondé à quitter son emploi quand il l'a fait.

[29] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁵. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[30] La loi explique ce que veut dire « être fondé à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances⁶.

[31] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé⁷. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il

⁴ Voir l'article 29(b.1)(ii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand le prestataire a quitté son emploi.

[32] La question sur laquelle porte la présente affaire est que le prestataire affirme avoir été agressé au travail par un autre employé, qui était le représentant syndical, qu'il n'a pas été en mesure d'obtenir une enquête équitable sur l'incident et qu'il n'a pas pu retourner au travail tant que le problème n'a pas été réglé.

[33] Le prestataire affirme que son employeur n'aurait pas mené une enquête équitable sur l'affaire, car il favorisait le représentant syndical. Voilà pourquoi le prestataire n'était pas disposé à fournir une déclaration au sujet de l'agression à son employeur.

[34] Le prestataire dit qu'il a rédigé une déclaration et l'a remise à son avocat. Le prestataire a aussi dit à son avocat qu'à la réception de la déclaration de l'autre employé, celui qui, selon lui, l'a agressé, l'avocat pourrait transmettre sa déclaration à son employeur.

[35] Le prestataire affirme que cela empêcherait l'employeur de communiquer sa déclaration à l'autre employé avant que celui-ci rédige sa déclaration, ce qui permettrait à l'autre employé d'adapter sa version des faits pour répondre à toutes les accusations du prestataire.

[36] Le prestataire affirme que son employeur ne voulait pas parler à son avocat et qu'il n'a jamais fait enquête. Le prestataire dit avoir essayé de retourner au travail, mais qu'il craignait tellement de se faire agresser de nouveau, puisque l'inaction de l'employeur indique à l'autre employé qu'il est acceptable de l'agresser, qu'il a quitté le travail et n'a pas pu revenir tant que ce problème n'a pas été réglé.

[37] Le prestataire affirme qu'il n'avait personne pour le défendre au travail. Le représentant syndical est la personne qui l'a agressé, l'employeur favorisait le représentant et la tentative qu'il a faite pour s'adresser au président de la section locale

du syndicat a été infructueuse, car rien ne s'est produit et le président était un très bon ami du représentant syndical.

[38] Le prestataire dit avoir subi un traumatisme considérable à cause de l'agression.

[39] La Commission soutient que le prestataire aurait pu signaler l'agression plutôt que de quitter son travail.

[40] La Commission fait valoir que si le prestataire était incapable de travailler pour raisons de santé à cause d'un traumatisme engendré par l'agression, il aurait pu remettre un certificat médical qui le confirmait à l'employeur, plutôt que de ne pas retourner au travail.

[41] J'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi, car il avait d'autres solutions raisonnables que celle de démissionner.

[42] Lorsque j'examine le témoignage du prestataire au sujet de l'agression par rapport à ce qu'il a dit à la Commission et à la déclaration écrite qu'il a fournie et qu'il affirme avoir rédigée peu de temps après les faits, je remarque qu'il y a des différences importantes.

[43] Le prestataire a dit à la Commission qu'il y avait eu une bagarre⁸ et que le représentant syndical l'avait presque arraché de son camion⁹. Dans son témoignage, il a répété la même chose, à savoir que le représentant syndical essayait physiquement de le traîner hors du camion.

[44] Cependant, dans la déclaration écrite qu'il m'a fournie, qu'il affirme avoir rédigée et qu'il a remise à son avocat en lui donnant comme instruction de la remettre à son employeur une fois qu'il obtiendrait une copie des déclarations du représentant

⁸ Voir la page GD03-21 du dossier d'appel.

⁹ Voir la page GD03-29 du dossier d'appel.

syndical, il dit que le représentant avait seulement crié après lui, et il ne dit à aucun moment que le représentant syndical a porté la main sur lui¹⁰.

[45] Je choisis d'accorder plus d'importance à la déclaration écrite fournie par le prestataire, car il affirme l'avoir rédigée dans les deux semaines suivant l'événement lui-même. J'estime que cela confirme que la déclaration écrite est plus précise que son témoignage ou que ses commentaires à la Commission, qui semblent tous deux teintés par le passage du temps.

[46] Donc, même si je constate qu'il n'y a pas eu d'altercation physique entre le prestataire et le représentant syndical, il y a tout de même eu un incident verbal entre eux.

[47] Le prestataire a également déclaré qu'il a subi un traumatisme psychologique à la suite de l'incident et que, lorsqu'il a tenté de retourner au travail le 4 septembre 2020, il craignait, puisque rien n'avait été fait pour enquêter sur l'incident, d'être agressé de nouveau. Il affirme qu'il était si anxieux et en détresse qu'il n'a pas pu terminer son quart de travail et qu'il a dû retourner chez lui.

[48] Je peux comprendre que le prestataire ait pu être contrarié de s'être fait crier après. Cependant, j'estime qu'un incident verbal ne présente pas une telle menace pour sa santé et sa sécurité qu'il ne pouvait pas retourner au travail.

[49] De plus, s'il a subi un traumatisme psychologique tel qu'il ne pouvait pas travailler, il aurait pu obtenir des renseignements médicaux à l'appui et les transmettre à son employeur pour recevoir des mesures d'adaptation ou un congé pour faire face à son traumatisme, mais il ne l'a pas fait.

[50] Le prestataire affirme qu'étant donné qu'il n'y avait aucune impartialité dans le traitement de sa situation, il n'avait pas l'impression que ses renseignements médicaux étaient quelque chose qu'il pouvait communiquer à son employeur puisqu'il n'était pas traité équitablement, car rien n'était fait pour enquêter sur l'incident.

¹⁰ Voir la page GD08-8 du dossier d'appel.

[51] J'estime que cela ne dispense pas le prestataire d'essayer la solution raisonnable de fournir des renseignements médicaux concernant un traumatisme psychologique qu'il éprouvait, si cela l'empêchait de retourner au travail, afin de tenter de collaborer avec son employeur pour obtenir un congé ou une mesure d'adaptation au lieu de démissionner.

[52] Je comprends qu'il estimait que son employeur n'était pas impartial, mais les renseignements médicaux ne concernaient pas une enquête; il n'y avait pas de partis dans la transmission de renseignements médicaux. Il s'agissait simplement de renseignements objectifs fournis par un professionnel de la santé au sujet de la capacité de travail du prestataire ou d'une mesure d'adaptation requise.

[53] J'estime également qu'au lieu de démissionner, le prestataire avait la solution raisonnable de retourner au travail et de fournir une déclaration à son employeur, comme celui-ci l'avait demandé, lui permettant d'enquêter sur l'incident.

[54] Je comprends que le prestataire affirme qu'il ne pouvait pas le faire parce que son employeur n'aurait pas mené une enquête impartiale. J'estime cependant qu'il n'a pas prouvé que c'était le cas.

[55] J'estime que les affirmations du prestataire, selon lesquelles son employeur favorisait le représentant syndical et aurait communiqué sa déclaration à ce dernier avant d'obtenir la sienne, ne constituent pas une preuve suffisante pour soutenir que son employeur ne serait pas impartial dans le cadre d'une enquête.

[56] La lettre envoyée par le prestataire, datée du 11 septembre 2020¹¹, n'appuie pas non plus son argument. J'estime que la lettre ne démontre pas que le prestataire n'a pas été en mesure d'obtenir une enquête équitable concernant sa plainte contre le représentant syndical.

[57] Le fait que cette lettre existe est une chose que je trouve plutôt déroutante s'il faut croire le témoignage du prestataire.

¹¹ Voir la page GD8-4 du dossier d'appel.

[58] Le prestataire a déclaré que l'auteur de la lettre du 11 septembre, le président de la section locale du syndicat, n'a rien fait pour l'aider au cours de l'enquête, car il est un bon ami du représentant syndical, qui lui a crié dessus, selon ses dires.

[59] À quoi aurait servi la communication avec le président si tel était l'avis du prestataire? S'il croyait vraiment que le président de la section locale du syndicat et le représentant étaient de très bons amis et qu'il ne pouvait pas obtenir une enquête juste de sa part, alors ses agissements en communiquant avec lui au sujet de l'incident impliquant le représentant syndical manquent de logique.

[60] Les agissements du prestataire confirment plutôt qu'il doit avoir senti qu'il était possible pour le président de la section locale du syndicat de pouvoir mener une enquête en bonne et due forme. Si ce n'était pas le cas, pourquoi aurait-il communiqué avec lui pour obtenir de l'aide dans le cadre de l'enquête?

[61] Le prestataire ne précise jamais non plus en quoi la lettre montre qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une enquête équitable. Il affirme simplement que c'est le cas.

[62] À mon avis, cela sous-entend qu'à première vue, la lettre doit comporter un aspect démontrant que le prestataire ne pouvait pas faire l'objet d'une enquête équitable, mais je ne vois pas cela.

[63] La lettre du 11 septembre indique que le président n'a reçu aucun renseignement de la part du prestataire au sujet de l'incident et qu'il n'a pas été en mesure d'en obtenir de l'employeur, car le prestataire ne lui a pas fourni ces renseignements.

[64] La lettre demande également de plus amples renseignements sur l'incident afin que le syndicat puisse aider le prestataire. Le document dit aussi que le président ne peut pas aider le prestataire sans renseignement de sa part sur l'incident, qu'il aimerait que le prestataire lui fournisse.

[65] Cette demande me semble tout à fait raisonnable, car pour qu'une personne en représente ou en aide une autre dans une affaire, il faudrait qu'elle connaisse les détails de ce qui s'est passé.

[66] De plus, la lettre dit que le président aimerait que les renseignements du prestataire lui soient envoyés. Ce n'est pas comme si la lettre disait au prestataire d'envoyer les renseignements à son représentant syndical, c'est-à-dire à la personne qui, selon lui, est l'employé impliqué dans l'incident avec lui.

[67] Ainsi, je ne vois rien dans la lettre qui montre qu'il n'est pas possible de mener une enquête équitable.

[68] J'estime que le prestataire avait la solution raisonnable de fournir des renseignements au président de la section locale du syndicat, comme celui-ci l'avait demandé, ce qui aurait permis de mener une enquête et de régler ce problème.

[69] Je remarque que, dans ses observations, le prestataire a fourni une déclaration concernant une autre agression qui, selon lui, s'est produite le même jour que l'incident avec le représentant syndical¹². Cependant, j'estime que cela ne constitue pas non plus un motif valable pour son départ volontaire.

[70] Le prestataire n'a jamais invoqué cet autre incident comme motif de son départ, ni comme facteur dans sa décision de partir, que ce soit auprès de la Commission ou à l'audience. Il se concentrait uniquement sur sa conviction selon laquelle il n'obtiendrait pas une enquête équitable sur l'incident avec le représentant syndical.

[71] Pour qu'une chose puisse fournir un motif valable ou contribuer à un motif valable, elle doit faire partie des circonstances ayant mené à la décision de partir volontairement. Le fait que, par coïncidence temporelle, il se passait quelque chose que le prestataire n'aimait pas ou qui l'inquiétait, au même moment que l'événement ou les événements ayant mené à son départ volontaire, ne veut pas dire que cela ait contribué au départ volontaire, d'autant plus qu'il n'a jamais présenté d'argument à ce titre.

¹² Voir la page GD08-6 du dossier d'appel.

[72] Quoi qu'il en soit, si cet incident posait également problème, le prestataire requérant aurait pu faire une déclaration à son employeur sur cet incident également afin de permettre la tenue d'une enquête et la résolution de ce problème.

Conclusion

[73] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations.

[74] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Gary Conrad

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