



[TRADUCTION]

Citation : *CB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 49

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

Décision

Partie appelante : C. B.

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 (508240) datée du 27 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 29 novembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 23 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-2675

Décision

[1] Je rejette l'appel de C. B.

[2] Elle n'a pas démontré qu'elle était fondée (c'est-à-dire qu'elle avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand elle l'a fait. Son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[3] Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. C'est ce que la Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé.

Aperçu

[4] Le 11 mars 2022, la prestataire a quitté son emploi chez X. Elle a ensuite demandé des prestations d'assurance-emploi.

[5] La Commission a examiné les raisons de la prestataire pour avoir quitté son emploi. Elle a décidé qu'elle avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire, qu'elle avait choisi de quitter son emploi) sans justification. Elle ne lui a donc pas versé de prestations d'assurance-emploi.

[6] La Commission affirme qu'au lieu de partir quand elle l'a fait, la prestataire aurait pu discuter de la situation avec son employeur, se renseigner sur la possibilité de modifier son horaire de travail, demander un congé, se trouver un autre emploi avant de partir ou parler à son médecin si elle ne pouvait plus faire son travail pour des raisons de santé.

[7] La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle était fondée à quitter son emploi en raison de deux circonstances. Son employeur a refusé sa demande de vacances, alors elle n'avait personne pour s'occuper de ses enfants pendant les vacances de mars. Elle était stressée et épuisée mentalement par son travail, en partie à cause des heures supplémentaires excessives qu'elle faisait. Elle affirme également qu'elle a travaillé dans l'industrie des pièces automobiles pendant 17 ans, qu'elle a cotisé à l'assurance-emploi et qu'elle mérite des prestations.

[8] Je dois décider si la prestataire a prouvé que quitter son emploi au moment où elle l'a fait était la seule solution raisonnable dans son cas.

Question en litige

[9] La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification?

[10] Pour répondre à cette question, je dois décider deux choses :

- si la prestataire a quitté volontairement son emploi;
- dans l'affirmative, si elle était fondée à quitter son emploi quand elle l'a fait.

Analyse

La prestataire a quitté volontairement son emploi

[11] J'admets que la prestataire a quitté volontairement son emploi. La prestataire convient qu'elle a démissionné. Aucun élément de preuve n'indique le contraire.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi

[12] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi au moment où elle l'a fait.

[13] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que l'on était fondé à le faire.

[14] La loi explique ce que signifie « être fondé à ». Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable dans son

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique cela.

cas. Elle dit que je dois tenir compte de toutes les circonstances entourant le départ de la personne².

[15] C'est à la prestataire de prouver que, selon la prépondérance des probabilités, elle était fondée à quitter son emploi. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable³.

Circonstances entourant la démission de la prestataire

[16] À l'audience, la prestataire a convenu que trois circonstances prévues à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* existaient au moment où elle a démissionné.

Obligation de prendre soin d'un enfant

[17] La loi prévoit qu'une partie prestataire qui a l'obligation de s'occuper d'un enfant est fondée à quitter son emploi si elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que celle de démissionner⁴.

[18] Une partie prestataire n'est pas fondée à quitter son emploi si elle n'a pas essayé de prendre d'autres dispositions pour s'occuper de son enfant, y compris essayer d'arriver à une entente quelconque avec son employeur⁵. De plus, une partie prestataire n'est pas fondée à quitter son emploi si elle le fait parce que son salaire net équivalait presque au coût de faire garder son enfant⁶.

[19] La prestataire et son époux ont des enfants.

² 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*.

³ Voir le paragraphe 4 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

⁴ Voir l'article 29(c)(v) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c Yeo*, 2011 CAF 26.

⁵ Voir la décision du juge-arbitre du Canada CUB 23484.

⁶ Voir les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 26989, CUB28825, CUB33050 et CUB48433.

[20] La prestataire affirme qu'elle a démissionné parce qu'il n'avait personne pour s'occuper de ses enfants pendant la semaine de relâche scolaire de mars 2022 (congé de mars).

[21] La prestataire dit qu'elle a fait une demande pour être en congé pendant la semaine de relâche du mois de mars, afin de pouvoir s'occuper de ses enfants vu que son époux devait travailler. Elle a toutefois présenté sa demande en retard. Selon la politique en place, les membres du personnel devaient présenter leurs demandes de vacances quatre semaines à l'avance. Cependant, la prestataire a seulement fait sa demande trois semaines à l'avance. Son employeur a donc rejeté sa demande.

[22] Je comprends que la prestataire devait s'occuper de ses enfants pendant le congé du mois de mars. Même si elle partageait cette obligation avec son époux, en tant que famille, ils devaient s'occuper de leurs enfants lorsqu'ils n'étaient pas à l'école parce qu'ils étaient trop jeunes pour prendre soin d'eux-mêmes. Je reconnais aussi que son employeur a refusé sa demande de congé pour la semaine de relâche du mois de mars. Je n'ai aucune raison de douter de son témoignage à ce sujet. Elle a dit la même chose à la Commission et à l'audience. De plus, aucune preuve n'allait à l'encontre de ce qu'elle a dit.

[23] Selon la preuve que j'ai acceptée, je conclus que cette circonstance s'applique à la prestataire. Ci-dessous, j'examinerai si elle avait une autre solution raisonnable que celle de démissionner pour s'occuper de ses enfants pendant le congé du mois de mars.

Heures supplémentaires excessives

[24] La loi prévoit qu'une partie prestataire qui doit travailler un nombre excessif d'heures supplémentaires (ou qui n'est pas rémunérée pour un tel travail) est fondée à quitter son emploi si sa seule solution raisonnable était de démissionner⁷.

⁷ Voir l'article 29(c)(viii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[25] L'employeur de la prestataire n'a pas refusé de lui payer des heures supplémentaires⁸. Je n'ai donc pas à tenir compte de cela.

[26] La prestataire dit avoir fait des heures supplémentaires. Elle a déclaré qu'elle n'avait pas à faire des heures supplémentaires, mais qu'elle se sentait forcée de le faire. Elle gérait une équipe et devait être là pour fournir de l'encadrement et du soutien aux membres de son équipe qui faisaient des heures supplémentaires en vue de respecter les échéances établies. Elle a déclaré qu'on s'attend à ce que les gens de l'industrie des pièces automobiles travaillent 50 heures par semaine. Elle a dit qu'elle n'avait pas de problème à faire des heures supplémentaires lorsqu'elle était dans la vingtaine, mais qu'elle ne voulait pas faire ces heures maintenant qu'elle était dans la quarantaine.

[27] Son employeur a dit à la Commission que les heures supplémentaires sont fondées sur les besoins de l'entreprise, mais qu'elles ne sont pas obligatoires. Il a ajouté qu'elle aurait pu laisser son équipe faire des heures supplémentaires sans faire elle-même des heures supplémentaires.

[28] La prestataire a quitté son emploi au début de mars 2022. La loi dit que je dois examiner les circonstances qui existaient *au moment où elle a démissionné*. De janvier à mars 2022, son relevé d'emploi montre :

- deux périodes de paie d'une semaine (41,5 heures; 42 heures travaillées);
- quatre périodes de paie de deux semaines (80,5 heures; 97 heures; 86 heures; 84 heures travaillées).

[29] Je conclus que la prestataire n'a pas été forcée de faire des heures supplémentaires. Elle et son employeur sont d'accord sur ce point, et rien ne prouve le contraire.

⁸ Elle l'a confirmé à l'audience.

[30] Je conclus que la prestataire n'a pas fait un nombre excessif d'heures supplémentaires. Je n'ai aucune raison de douter de son relevé d'emploi. Il indique qu'elle travaillait en moyenne de 40 à 43 heures par semaine la plupart du temps. Il s'agit d'un nombre normal d'heures supplémentaires, même additionné sur de nombreuses semaines. La prestataire elle-même a dit qu'on s'attendait à ce qu'elle fasse des semaines de 50 heures dans l'industrie des pièces d'automobile, et je n'ai aucune raison de douter de cela. Il y a eu seulement une période de deux semaines où elle a travaillé en moyenne près de 50 heures par semaine. Elle n'a donc pas fait un nombre excessif d'heures supplémentaires pour une période de deux semaines.

[31] Selon la preuve que j'ai acceptée, je conclus que la prestataire n'a pas fait un nombre excessif d'heures supplémentaires. Toutefois, je tiendrai compte de ses heures supplémentaires pour décider si, *selon toutes les circonstances*, elle avait une autre solution raisonnable que celle de démissionner quand elle l'a fait.

Conditions de travail dangereuses pour la santé

[32] La loi prévoit qu'une partie prestataire dont les conditions de travail sont dangereuses pour sa santé ou sa sécurité est fondée à quitter son emploi si elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de démissionner⁹.

[33] Lorsqu'une partie prestataire affirme avoir quitté son emploi parce qu'il était dangereux ou parce que les conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé, elle doit : a) fournir une preuve médicale¹⁰; b) tenter de résoudre le problème avec l'employeur¹¹ ; et c) tenter de trouver un autre emploi avant de partir¹². Puis, avant de

⁹ Voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir la décision *SA c CEIC*, 2017 TSSDAE 330 et les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 11045, CUB16437, CUB24012, CUB21817, CUB27441 et CUB39915.

¹¹ Voir les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 21817 et CUB58511.

¹² Voir les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 18965, CUB27787, CUB39915 et CUB33709. Voir aussi les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 15309, CUB19187, CUB23802 et CUB21638, qui indiquent que le fait de ne pas discuter de difficultés physiques avec un employeur et de ne pas tenter de trouver un autre emploi avant de quitter un emploi mènera à la conclusion qu'une partie prestataire est partie sans justification malgré ses problèmes physiques.

partir pour des raisons de santé, une partie prestataire doit informer son employeur ou la Commission des problèmes de santé qui sont à l'origine de sa décision de partir¹³.

[34] Il incombe à la prestataire d'établir que son travail a eu des répercussions négatives sur sa santé. En général, la personne doit démontrer qu'elle est atteinte d'un problème de santé particulier plutôt que d'un problème de santé général lié au stress¹⁴. Le type de preuve médicale dépendra des faits et des circonstances de l'affaire. Lorsque le problème de santé est particulièrement évident, je peux trouver une justification même s'il n'y a pas de rapport ou de certificat médical¹⁵.

[35] La prestataire n'a pas envoyé de rapports médicaux ou d'autres documents médicaux à la Commission ou au Tribunal.

[36] Dans sa demande d'assurance-emploi, ses échanges téléphoniques avec la Commission, son appel et son témoignage, la prestataire a déclaré qu'en raison de son travail :

- elle était très stressée et anxieuse;
- elle était tout le temps épuisée et surmenée;
- elle dormait mal;
- elle avait constamment l'impression de ne pas faire un bon travail;
- elle n'avait pas d'énergie pour être un parent;
- elle parlait de ces problèmes de santé à son médecin depuis des années, mais n'avait jamais commencé de traitement.

¹³ Voir la décision du juge-arbitre du Canada CUB 56636.

¹⁴ Voir la décision *AS c CEIC*, 2017 TSSDAE 378 et les décisions du juge-arbitre CUB 18965 et CUB57484. Voir aussi la décision *SM c CEIC*, 2019 TSS 499.

¹⁵ Voir la décision *Brisebois c CEIC* A-510-96 (CAF), dans laquelle la Cour a conclu qu'il était incorrect de conclure que la prestataire aurait dû produire un certificat médical. La prestataire ne se fondait sur aucune maladie lorsqu'elle a affirmé que se tenir debout toute la journée était trop exigeant du point de vue physique. Voir aussi les décisions *RV c CEIC*, 2017 TSSDAEE 31 et *DS c CEIC*, TSS GE-21-2561.

[37] Elle a déclaré qu'avant de démissionner, elle avait parlé à son médecin au téléphone. Celui-ci lui a dit qu'il serait en faveur d'un congé d'une semaine pour des raisons de santé. Elle a refusé parce qu'une semaine ne suffisait pas et elle n'a pas rempli les formulaires nécessaires. Elle a dit qu'elle avait besoin de trois mois de congé pour se rétablir de son emploi.

[38] J'accepte sa preuve concernant sa santé au moment où elle a quitté son emploi. Et j'admets que son emploi a eu des répercussions négatives sur sa santé. Sa preuve à ce sujet était cohérente, de sa demande d'assurance-emploi jusqu'à l'audience. Aussi, aucune preuve ne va à l'encontre de sa preuve.

[39] Je n'ai aucune raison de douter de son témoignage au sujet de sa frustration, de l'injustice qu'elle ressentait par rapport à la façon dont son employeur l'avait traitée, et de son désir de quitter l'industrie au moment où elle a démissionné. Elle a soulevé ces points tout au long de son témoignage.

[40] Cependant, je conclus qu'elle n'a pas prouvé qu'elle devait quitter son emploi parce que c'était dangereux pour sa santé. Elle n'a fourni aucune preuve médicale et aucun diagnostic, elle ne suivait aucun traitement et elle a refusé l'offre de son médecin de prendre un congé de maladie d'une semaine. Elle n'a donc pas prouvé qu'elle avait un problème de santé particulier causé par son travail, et qu'elle devait démissionner pour cette raison.

[41] Je juge qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle avait un problème de santé général lié au stress. Elle était frustrée et insatisfaite à cause de son employeur et des années de travail dans l'industrie des pièces d'automobile. Elle croyait que son employeur l'avait traitée injustement en refusant sa demande de vacances à Noël 2020 et à la semaine de relâche de mars. Elle sentait que le propriétaire de l'entreprise était en colère contre elle, mais qu'il se retenait d'exprimer ses émotions. Elle a également dit qu'elle cherchait du travail à l'extérieur de l'industrie depuis six ans, sans succès.

La prestataire avait d'autres solutions raisonnables

[42] Je dois maintenant vérifier si la prestataire avait une solution raisonnable que celle de quitter son emploi quand elle l'a fait. Si oui, elle n'était pas fondée à quitter son emploi et elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[43] La Commission affirme que les solutions raisonnables suivantes s'offraient à la prestataire :

- parler de la situation à son employeur et tenter de régler le problème;
- vérifier la possibilité de modifier son horaire de travail pour faciliter la garde de ses enfants;
- demander un transfert vers un poste moins stressant;
- demander un congé autorisé;
- trouver un autre emploi avant de partir;
- prendre rendez-vous avec son médecin et demander un congé de maladie si elle ne pouvait pas continuer de faire son travail pour des raisons de santé.

[44] La prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de démissionner pour les raisons suivantes :

- Elle n'avait personne pour s'occuper de ses enfants pendant le congé du mois de mars, alors elle n'a pas eu le choix de démissionner. Elle refusait d'amener ses enfants au travail, alors elle a cherché une garderie, mais toutes les garderies étaient pleines. Elle vit au milieu de nulle part. Cela lui aurait coûté plus cher ce qu'elle gagnait à son emploi de trouver une gardienne et elle ne connaissait personne, alors elle n'a pas envisagé cette option.
- Lorsque son employeur a refusé sa demande de vacances pour la semaine de relâche du mois de mars, elle ne pensait pas que c'était à elle d'essayer

de s'entendre avec lui. Elle estimait que cela revenait à son employeur, puisqu'il aurait dû connaître les procédures à suivre étant donné qu'il était au courant de sa situation.

- Elle se sentait intimidée par le propriétaire de l'entreprise, et il était absent sur la route ou impossible à joindre. Elle ne pouvait donc pas lui parler.
- Il n'était pas possible non plus d'être transférée vers un autre poste, car il s'agissait d'une petite entreprise¹⁶. Ils étaient occupés, alors on ne lui aurait pas offert de mesures d'adaptation pour des raisons de garde d'enfants.
- Elle cherchait du travail à l'extérieur de son industrie depuis six ans sans succès parce que toute son expérience était dans cette industrie.

[45] J'accepte le témoignage de la prestataire sur cette question. Je n'ai aucune raison d'en douter. Elle a témoigné avec franchise et a répondu à mes questions de façon directe et détaillée.

[46] D'après son témoignage, je juge que les solutions suivantes n'étaient pas raisonnables : changer d'horaire de travail ou demander un transfert. Je juge également qu'elle a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de démissionner et qu'elle a consulté son médecin au sujet d'un congé pour des raisons de santé.

[47] Toutefois, compte tenu de toutes les circonstances entourant son départ, je juge qu'elle avait deux solutions raisonnables.

- Elle aurait pu envisager la possibilité de trouver une gardienne pour le congé du mois de mars. Elle a dit qu'elle n'avait pas envisagé cette option parce qu'elle ne connaissait personne et à cause de ce que cela coûterait. Il importe peu que cela lui aurait coûté plus cher que son salaire pour la semaine. C'était pour une semaine, et son époux travaillait à ce moment-là. Ils partagent la responsabilité financière de leurs enfants. J'estime donc qu'il

¹⁶ L'employeur a dit à la Commission qu'il y avait 20 employées et employés. Voir la page GD3-35 du dossier d'appel.

s'agissait d'une solution raisonnable qui lui aurait évité de quitter son emploi quand elle l'a fait.

- Elle aurait pu discuter de la situation entourant la garde de ses enfants avec son employeur pour essayer de trouver une solution pour le congé du mois de mars. Elle a dit qu'elle ne l'avait pas fait parce qu'elle estimait que son employeur avait l'obligation de faire quelque chose. Elle a témoigné qu'elle a démissionné sans donner de raison à son employeur parce que [traduction] « ça ne les regardait pas, ils avaient déjà dépassé les bornes, je n'allais pas m'expliquer à eux¹⁷ ». Son employeur affirme qu'il ne savait pas qu'elle n'avait pas de garderie pour le congé du mois de mars, et j'accepte cette preuve parce qu'elle correspond à ce que la prestataire a dit. Au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle doit prouver que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas, et elle a l'obligation d'essayer de régler les problèmes qui se posent avec son employeur avant de démissionner. Elle ne l'a pas fait. J'estime donc qu'il s'agissait d'une solution raisonnable qui aurait pu lui éviter de quitter son emploi quand elle l'a fait.

[48] J'ai examiné ces solutions en gardant à l'esprit les répercussions de son emploi sur sa santé au moment où elle a démissionné (elle était surmenée, anxieuse, épuisée, et elle ne dormait pas bien) et les longues heures qu'elle a travaillées¹⁸. Malgré ces circonstances, je juge que les deux solutions étaient raisonnables et qu'elles lui auraient évité d'avoir à démissionner quand elle l'a fait.

Conclusion

[49] Compte tenu de toutes les circonstances entourant la démission de la prestataire (prises individuellement et ensemble), je juge que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

¹⁷ Elle a envoyé un courriel de deux lignes à son employeur, sans fournir d'explication pour sa démission. Voir la page GD3-37 du dossier d'appel.

¹⁸ Autrement dit, j'ai tenu compte de l'effet cumulatif de sa situation pour décider si son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[50] Cela signifie qu'elle n'était pas fondée à quitter son emploi.

[51] Elle est donc exclue du bénéfice des prestations au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[52] C'est ce que la Commission a décidé. Je rejette donc son appel.

Glenn Betteridge

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