



[TRADUCTION]

Citation : *RP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 202 TSS 1798

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

Décision

Partie appelante : R. P.
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 (589244) datée du 18 mai 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Bret Edwards
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 13 septembre 2023
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 19 septembre 2023
Numéro de dossier : GE-23-1557

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je ne suis pas d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant 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) quand il l'a fait. L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelant a quitté son emploi le 9 mars 2023 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelant. Elle a conclu que ce dernier avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

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

[5] La Commission affirme que l'appelant avait plusieurs solutions raisonnables qu'il n'a pas explorées avant de démissionner, notamment discuter de ses préoccupations au sujet de ses conditions de travail avec son employeur et obtenir un certificat médical concernant son asthme.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et affirme qu'il a dû démissionner à ce moment-là. Il dit que son environnement de travail était dangereux et qu'il a essayé d'en parler à son employeur avant de démissionner. Il ajoute qu'il n'a pas pu obtenir de certificat médical concernant son asthme.

Question en litige

[7] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

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

Analyse

Les parties sont d'accord sur le fait que l'appelant a quitté volontairement son emploi

[9] J'accepte le fait que l'appelant a quitté volontairement son emploi. Il reconnaît qu'il a démissionné le 9 mars 2023¹. Je n'ai aucune preuve du contraire.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi

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

[11] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification². Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[12] La loi explique ce que veut dire « être fondé à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances³.

[13] L'appelant est responsable de prouver que son départ était fondé⁴. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand l'appelant a démissionné.

¹ Voir la page GD3-13 du dossier d'appel.

² Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ 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*.

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

Les circonstances entourant la démission de l'appelant

[14] Voici ce que l'employeur de l'appelant a déclaré à la Commission :

- L'appelant a démissionné sans préavis. Il n'a donné aucune raison⁵.
- On a fourni de l'équipement de protection individuelle à tout le personnel. Plus précisément, on a fourni des lunettes de sécurité, des masques N-95, des gants en cuir, des manches de Kevlar, des tabliers en cuir, des respirateurs, des filtres de remplacement pour les respirateurs, des tenues en Tyvek et des guêtres avec acier aux genoux⁶.
- L'appelant portait de l'équipement de protection individuelle au travail. Il savait que cet équipement était à sa disposition⁷.
- L'appelant avait porté cet équipement à plusieurs reprises, alors on ignore pourquoi il aurait dit qu'il ne savait pas qu'il y en avait à sa disposition⁸.
- L'appelant savait où se trouvait l'équipement et ce dont il avait besoin pour travailler en toute sécurité⁹.
- Ils ne savaient pas que l'appelant était atteint d'asthme ou d'autres problèmes de santé. Il n'en a pas parlé¹⁰.
- L'appelant n'a jamais demandé si son ancien emploi était de nouveau disponible¹¹.

[15] L'appelant déclare ce qui suit¹² :

- Il a travaillé pour son employeur pendant environ un an avant de démissionner. L'employeur possédait une usine.

⁵ Voir la page GD3-38.

⁶ Voir la page GD3-29.

⁷ Voir les pages GD3-29 et GD3-38.

⁸ Voir la page GD3-38.

⁹ Voir la page GD3-38.

¹⁰ Voir les pages GD3-29 et GD3-38.

¹¹ Voir la page GD3-38.

¹² Voir les pages GD2-7, GD3-27, GD3-30, GD3-34 et GD3-37 du dossier et se référer à l'enregistrement de l'audience.

- Il a d'abord travaillé comme meuleur à l'arrière de l'usine. Il portait de l'équipement de protection individuelle pour effectuer ce travail.
- Par la suite, le propriétaire lui a demandé s'il voulait passer à un poste à l'avant de l'usine et gagner plus d'argent (comme opérateur de four). Il pensait que cela sonnait bien et avait une petite idée de ce en quoi consistait le travail.
- Mais il ignorait dans quoi il s'embarquait. Personne à l'avant de l'usine ne portait de masques et d'autres types d'équipement de protection individuelle. Il n'a pas non plus reçu de formation appropriée, car la personne qui l'a formé était en semi-retraite.
- Il n'avait aucun équipement de sécurité à porter, sauf un vieux masque utilisé pour travailler la cloison sèche qu'il a trouvé une fois. Il devait aussi porter ses verres fumés parce qu'il n'y avait pas de lunettes de sécurité.
- Il a démissionné environ un mois après avoir changé d'emploi. Il a démissionné parce qu'il fait de l'asthme et qu'il ne pouvait pas respirer en raison des émanations, car il ne portait ni masque ni autre équipement de sécurité.
- Le propriétaire a crié après lui à quelques reprises pendant qu'il travaillait à cet endroit, habituellement au sujet de son rendement au travail. Cela s'est aussi produit le jour où il a démissionné.
- Il a essayé de parler au propriétaire (qui est en semi-retraite) avant de démissionner. Il a dit à cette personne qu'il n'avait pas été formé correctement, mais le propriétaire lui a dit que ce n'était pas sorcier et qu'il devrait comprendre plus rapidement.
- Il a aussi parlé au fils du propriétaire (le directeur de l'usine) avant de démissionner. Il a dit à cette personne qu'il n'avait pas reçu une formation appropriée et que, selon lui, c'était le poste le plus dangereux qu'il ait jamais occupé pour cette raison. Le directeur n'a pas semblé inquiet et lui a dit que c'était juste la façon dont la formation était dispensée et qu'il vaudrait mieux qu'il comprenne son travail à ce stade.

- Avant de démissionner, il n'a pas demandé à son employeur d'équipement de protection individuelle à porter dans le cadre de son nouvel emploi à l'usine. Il n'a pas fait la demande parce qu'il ne savait pas que cet équipement pouvait être mis à sa disposition; il se demande donc pourquoi il aurait demandé s'il ne le savait pas.
- Il n'a pas parlé de son asthme à son employeur avant de démissionner. Il craignait de perdre son emploi s'il le faisait.
- Il aurait repris son ancien emploi s'il l'avait pu. Cependant, il n'a pas demandé à son employeur de lui rendre son ancien emploi avant de démissionner. Il ne l'a pas fait parce que son employeur avait déjà embauché une personne pour le remplacer, alors son poste était pourvu.
- Il n'a pas déposé de plainte concernant ses conditions de travail auprès d'un organisme de santé publique avant de démissionner parce qu'il ne savait pas qu'il pouvait le faire. Il l'aurait fait s'il l'avait su.
- Il cherchait du travail et a postulé d'autres emplois avant de démissionner.
- Il n'a pas obtenu de certificat médical concernant son asthme avant de démissionner parce qu'il n'a pas de médecin de famille. Il a dû se rendre à l'hôpital de sa région pour se faire examiner quand il en a parlé à la Commission plus tard. Il ajoute qu'il n'a toujours pas de médecin de famille.

Relation conflictuelle avec un superviseur

[16] La loi prévoit qu'une personne employée est fondée à quitter son emploi si elle a vécu une relation conflictuelle avec un supérieur si la personne employée n'en est pas la principal responsable¹³.

[17] L'appelant a déclaré que le propriétaire de son employeur lui a crié après alors qu'il travaillait là-bas, y compris le jour où il a démissionné. Il a déclaré que cet incident

¹³ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

final a été embarrassant et qu'il avait l'impression qu'il ne pouvait pas reprendre son emploi par la suite, ce qui explique en partie pourquoi il a démissionné.

[18] J'ai demandé à l'appelant à quelle fréquence le propriétaire a crié après lui. Il a déclaré que cela s'est produit à quelques reprises. Il a dit que c'était arrivé deux ou trois fois parce que le propriétaire pensait qu'il n'effectuait pas son travail correctement, une fois parce qu'il était aux toilettes à cause d'une dent de sagesse, et une fois parce qu'il a marché vers une scie et que le propriétaire a trouvé cela drôle.

[19] Je compatis avec l'appelant concernant ces incidents. Il est clair qu'ils l'ont perturbé. Malheureusement, je constate tout de même que les incidents ne démontrent pas que les relations conflictuelles avec un superviseur étaient monnaie courante. L'appelant affirme que cela s'est produit à quelques reprises pendant qu'il travaillait dans ce secteur (environ un an), ce qui, à mon avis, démontre qu'il était plus probable que le contraire qu'il s'agissait d'un problème isolé. De plus, selon l'appelant, deux ou trois de ces incidents ont eu lieu parce que le propriétaire était insatisfait de son travail, ce qui signifie, selon moi, qu'il a pu avoir au moins une part de responsabilité si les incidents étaient liés à son rendement au travail.

[20] Par conséquent, sans preuve plus convaincante, je conclus que cette circonstance ne s'applique pas à la présente affaire.

[21] Même si l'appelant avait satisfait à cette condition, cela ne veut pas dire qu'il peut recevoir des prestations d'assurance-emploi. Je dois quand même vérifier s'il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi quand il l'a fait.

Conditions de travail qui constituent un danger pour la santé ou la sécurité

[22] La loi prévoit qu'une personne employée est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de conditions de travail qui constituaient un danger pour sa santé ou sa sécurité, son départ était la seule solution raisonnable dans son cas¹⁴.

[23] J'estime que l'appelant a démontré que les conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé et sa sécurité.

[24] L'appelant a déclaré que son employeur ne lui a pas fourni d'équipement de protection individuelle une fois qu'il a changé d'emploi pour passer à l'avant de l'usine. Cela a activé son asthme, car il ne pouvait pas respirer en raison des émanations présentes dans son espace de travail.

[25] J'accepte le témoignage de l'appelant à ce sujet. Je n'ai aucune raison de douter de ses propos. Son employeur n'a pas non plus donné à la Commission d'information sur la nature du poste de l'appelant qui me ferait douter de ce que dit l'appelant.

[26] Je suis donc d'avis que l'appelant a probablement occupé un poste qui exigeait qu'il porte de l'équipement de protection individuelle pour effectuer son travail en toute sécurité.

[27] Comme nous l'avons déjà mentionné, l'employeur a dit à la Commission avoir fourni de l'équipement de protection individuelle au personnel, ajoutant que l'appelant le savait et qu'il avait porté de l'équipement de sécurité à plusieurs reprises.

[28] J'ai interrogé l'appelant sur ce que son employeur avait dit à la Commission. Il a déclaré que son employeur fournissait de l'équipement de protection individuelle aux personnes qui travaillaient à l'arrière de l'usine (où il travaillait auparavant), mais pas à l'avant. Il dit avoir porté de l'équipement de protection individuelle quand il occupait son ancien poste.

¹⁴ Voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[29] J'accepte l'explication de l'appelant. J'estime que ce qu'il a dit est plausible parce qu'il pourrait exister différentes règles de travail dans divers secteurs d'une usine selon la nature du travail effectué. Je note également que l'employeur de l'appelant a seulement dit à la Commission qu'il fournissait de l'équipement de protection individuelle au personnel et qu'il n'a pas précisé si cela signifiait **toutes les** personnes employées¹⁵. Cela m'amène à accorder moins d'importance aux renseignements de l'entreprise ici puisqu'ils n'étaient pas plus précis.

[30] Ainsi, en me basant sur les renseignements limités dont je dispose, je suis d'avis que l'employeur de l'appelant n'a probablement pas fourni d'équipement de protection individuelle aux personnes qui travaillaient à l'avant de l'usine. Je conclus également que l'appelant ne portait probablement pas d'équipement de protection individuelle pendant qu'il travaillait dans ce secteur de l'usine puisque son employeur ne lui en a pas fourni.

[31] Comme le nouvel emploi de l'appelant exigeait qu'il porte de l'équipement de protection individuelle pour effectuer son travail en toute sécurité, mais que son employeur ne lui en a pas fourni, je considère que ses conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé et sa sécurité.

[32] L'appelant a également déclaré qu'il n'avait pas été formé pour effectuer son nouveau travail correctement parce que la formation avait été dispensée par une personne semi-retraîtée qu'il a parfois eu de la difficulté à entendre.

[33] Je reconnais que l'appelant estime ne pas avoir reçu la formation nécessaire pour effectuer son nouveau travail correctement. Cependant, j'estime qu'il n'a pas fourni assez d'éléments de preuve pour démontrer en quoi cela signifiait que ses conditions de travail constituaient un danger pour sa santé et sa sécurité. Il n'a pas expliqué pourquoi il estimait qu'une personne en semi-retraite ne pouvait pas le former adéquatement ni donné d'exemples pour expliquer en quoi la formation était

¹⁵ Voir la page GD3-29.

inadéquate. Il n'a pas non plus expliqué pourquoi il estimait que de ne pas pouvoir entendre le formateur à certains moments signifiait qu'on l'avait mal formé.

[34] Malgré cela, je suis d'avis que l'appelant a quand même connu des conditions de travail dangereuses pour sa santé et sa sécurité. En effet, son nouvel emploi exigeait qu'il porte de l'équipement de protection individuelle, mais son employeur ne lui en a pas fourni.

[35] Toutefois, cela ne veut pas dire que l'appelant recevra des prestations d'assurance-emploi. Je dois quand même vérifier s'il avait des solutions raisonnables autres que de démissionner quand il l'a fait. Je vais le faire maintenant.

L'appelant avait des solutions raisonnables

[36] Je compatis avec l'appelant, mais je considère qu'il avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi, qu'il n'a pas explorées.

[37] Premièrement, j'estime que l'appelant aurait pu demander à son employeur de lui fournir de l'équipement de protection individuelle avant de démissionner.

[38] Comme on l'a mentionné précédemment, l'appelant a déclaré qu'il n'a pas demandé à son employeur de lui fournir de l'équipement de protection individuelle parce qu'il ignorait que l'on aurait pu mettre ce genre d'équipement à sa disposition.

[39] Je ne retiens pas l'explication de l'appelant. Il avait porté de l'équipement de protection individuelle pour faire son ancien travail à l'arrière de l'usine. Il aurait donc dû savoir qu'il y avait de l'équipement de protection individuelle quelque part sur les lieux (à l'usine).

[40] Je reconnais que l'appelant affirme que le propriétaire lui a crié après pendant la période où il a travaillé dans le secteur (environ un an). Cependant, comme nous l'avons déjà indiqué, j'estime qu'il n'y a pas assez d'éléments de preuve pour démontrer que sa relation avec le propriétaire était conflictuelle en fonction du nombre et de la nature des incidents qu'il a décrits. Pour cette raison, je suis d'avis que l'appelant aurait

tout de même pu s'adresser au propriétaire et demander de l'équipement de protection individuelle.

[41] Même si demander de l'équipement de protection individuelle au propriétaire mettait l'appelant mal à l'aise, j'estime qu'il aurait plutôt pu le demander au fils de ce dernier. Comme on l'a mentionné précédemment, l'appelant a déclaré que le fils du propriétaire était le directeur de l'usine, ce qui signifie, selon moi, que cette personne occupait probablement un poste et avait une certaine ancienneté et qu'il aurait été en mesure de lui donner de l'équipement de protection individuelle s'il l'avait demandé.

[42] Je remarque également que l'appelant n'a pas dit, lors de son témoignage, que des incidents avaient eu lieu entre lui et le fils du propriétaire. À mon avis, il est raisonnable de croire qu'il aurait mentionné ces incidents s'ils s'étaient produits. Comme il ne l'a pas fait, je considère que l'appelant avait une relation professionnelle type avec le fils du propriétaire et qu'il aurait pu lui demander de l'équipement de protection individuelle.

[43] Deuxièmement, j'estime que l'appelant aurait pu parler de son asthme à son employeur et lui remettre un certificat médical avant de démissionner.

[44] Comme nous l'avons déjà mentionné, l'appelant a déclaré ne pas avoir parlé de son asthme à son employeur avant de démissionner parce qu'il craignait de perdre son emploi.

[45] Malheureusement, je n'accepte pas l'explication de l'appelant. Il n'a pas dit à la Commission ni déclaré que son employeur (que ce soit le propriétaire ou une autre personne) l'avait menacé de le congédier pour une raison quelconque pendant qu'il travaillait chez eux. À mon avis, il est raisonnable de croire qu'il l'aurait mentionné si cela s'était produit.

[46] Je reconnais que le propriétaire de l'appelant lui a crié après à quelques reprises pour diverses raisons. Cependant, comme nous l'avons déjà indiqué, j'estime que ces incidents n'atteignent pas un niveau qui indiquerait que l'appelant a connu des relations

conflictuelles avec son superviseur. Par conséquent, je ne peux pas conclure que l'appelant pouvait craindre de perdre son emploi en raison de ces incidents.

[47] De plus, comme nous l'avons déjà indiqué, je considère que l'appelant n'a jamais non plus indiqué qu'il avait des problèmes avec le fils du propriétaire qui, selon lui, était plus souvent présent au travail que son père. Pour cette raison, il n'y a aucune preuve qui montre que l'appelant aurait pu craindre de perdre son emploi à cause d'incidents quelconques avec le fils du propriétaire.

[48] Comme on l'a mentionné précédemment, l'appelant a également déclaré qu'il ne pouvait pas obtenir de certificat médical parce qu'il n'avait pas de médecin de famille et qu'il n'en a toujours pas.

[49] Malheureusement, je n'accepte pas l'explication de l'appelant. Je comprends qu'il est plus difficile pour une personne d'obtenir de l'aide médicale lorsqu'elle en a besoin si elle n'a pas de médecin de famille. Cependant, je remarque que l'appelant a tout de même pu obtenir un certificat médical de son hôpital local après avoir parlé à la Commission¹⁶. Comme il a été en mesure de le faire à ce moment-là, je considère qu'il est raisonnable de croire qu'il aurait pu faire la même chose avant de démissionner.

[50] Troisièmement, j'estime que l'appelant aurait pu demander à son employeur de reprendre son ancien emploi avant de démissionner.

[51] Comme nous l'avons déjà mentionné, l'appelant a déclaré qu'il n'avait pas demandé à son employeur de lui rendre son ancien emploi parce qu'il avait déjà embauché une personne pour le remplacer, alors son poste était pourvu.

[52] Je reconnais pourquoi l'appelant n'a pas demandé à son employeur de lui rendre son ancien emploi, mais je considère qu'il aurait quand même pu le faire. J'estime que le fait que l'employeur ait embauché une autre personne pour combler l'ancien emploi de l'appelant ne signifie pas nécessairement que l'on n'aurait pas été en mesure de lui rendre également son ancien emploi s'il l'avait demandé. L'appelant a simplement

¹⁶ Voir les pages GD2-13 et GD3-33.

supposé cela. Cependant, j'estime qu'il est également possible que les besoins de l'employeur aient changé depuis que l'appelant a accepté un autre emploi et qu'il y ait pu avoir suffisamment de travail dans l'ancien secteur de l'appelant pour le réintégrer aussi.

[53] Autrement dit, je suis d'avis qu'il est raisonnable de croire que l'appelant aurait au moins pu demander à son employeur s'il pouvait récupérer son ancien emploi. Il aurait pu le faire simplement pour s'assurer que ce n'était plus possible, car on avait déjà embauché une autre personne.

[54] Ainsi, je conclus que l'appelant avait des solutions raisonnables autres que de quitter son emploi au moment où il l'a fait, pour les raisons énoncées ci-dessus.

Conclusion

[55] Je suis d'avis que l'appelant a connu des conditions de travail dangereuses pour sa santé et sa sécurité. Cependant, je pense également qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi quand il l'a fait.

[56] Cela signifie qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi.

[57] Je conclus donc que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations.

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

Bret Edwards

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