



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1422

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3344

ENTRE :

R. D.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Suzanne Graves

DATE DE L'AUDIENCE : Le 24 octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 5 novembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La prestataire n'a pas démontré avoir été fondée à quitter son emploi, parce qu'elle avait d'autres solutions raisonnables au moment de démissionner. Cela signifie qu'elle est exclue du bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] La prestataire a travaillé comme préposée de soutien à la personne pour une agence de soins à domicile. Elle a quitté son emploi le 26 novembre 2018 et a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission a examiné les raisons pour lesquelles la prestataire a quitté son emploi et a déterminé qu'elle l'avait fait sans justification. Elle était donc dans l'impossibilité de lui verser des prestations.

[3] Je dois décider si la prestataire a prouvé n'avoir eu aucun autre choix raisonnable que de quitter son emploi. La Commission soutient que la situation de travail de la prestataire n'était pas intolérable et qu'elle aurait pu se trouver un autre emploi avant de démissionner. Elle affirme qu'une rencontre disciplinaire à venir ne constitue pas une justification pour quitter son emploi, bien que cela puisse représenter une source de stress. Elle aurait pu consulter son médecin avant de démissionner afin d'obtenir des conseils quant au stress qu'elle vivait.

[4] La prestataire est en désaccord et affirme avoir présenté une note médicale prouvant qu'elle n'avait aucun autre choix que de démissionner. La prestataire a interjeté appel de la décision de la Commission devant le Tribunal de la sécurité sociale.

LA PRESTATAIRE N'A PAS PARTICIPÉ À L'AUDIENCE

[5] La prestataire n'a pas participé à l'audience. Une audience peut être tenue malgré l'absence de la partie prestataire si celle-ci a été avisée de la tenue de l'audience¹. J'estime que la prestataire a reçu l'avis d'audience puisque le messenger a indiqué lui avoir livré l'avis le 11 octobre 2019. L'agent du greffe du Tribunal a également laissé un message vocal à la

¹ *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, art 12.

prestataire le 18 octobre 2019 pour lui rappeler la date et l'heure de l'audience. Ainsi, l'audience s'est tenue à la date prévue, en l'absence de la prestataire.

[6] Le 25 octobre 2019, la prestataire a téléphoné au Tribunal pour signaler qu'elle avait raté l'audience parce qu'elle s'était trompée de date. L'agent du greffe a téléphoné à la prestataire le 31 octobre 2019 pour lui demander si elle souhaitait demander un ajournement, ce qu'elle a décliné. J'ai donc choisi de trancher selon les renseignements consignés au dossier.

QUESTION EN LITIGE

[7] Je dois décider si la prestataire est exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté son emploi volontairement sans justification. À cette fin, je dois d'abord me pencher sur la question du départ volontaire de la prestataire. Je dois ensuite décider si la prestataire était fondée à quitter son emploi.

ANALYSE

Personne ne conteste que la prestataire a volontairement quitté son emploi

[8] J'estime que la prestataire a volontairement quitté son emploi. La prestataire admet avoir quitté son emploi le 26 novembre 2018. Je ne vois aucune preuve contredisant ce fait.

Les parties contestent que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi

[9] Les parties ne s'entendent pas au sujet du fait que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi au moment où elle l'a fait.

[10] Selon la loi, une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification². Il n'est pas suffisant d'avoir une bonne raison de quitter son emploi pour prouver que l'on était fondé à le faire.

[11] Selon la loi, une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait aucune autre solution raisonnable au moment de sa démission³. Il

² Cela est énoncé à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

³ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3; Loi sur l'AE, art 29(c).

incombe à la prestataire de le prouver⁴. La prestataire doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Pour trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient au moment où la prestataire a démissionné.

[12] Une partie prestataire est fondée à quitter son emploi volontairement si elle est victime de harcèlement⁵ ou si elle a des relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur⁶. La partie prestataire a, dans la plupart des cas, l'obligation de tenter de résoudre les conflits de travail avec l'employeur ou de démontrer qu'elle a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de quitter son emploi⁷.

[13] La prestataire affirme avoir quitté son emploi parce que son employeur la harcelait. Sa superviseure lui a téléphoné le 26 novembre 2018 pour lui dire que pour être payée, elle devait pointer son arrivée et son départ lorsqu'elle acceptait l'attribution d'un travail. Elle affirme que son employeur surfacturait ses services aux clients et qu'il ne la payait pas. Son employeur n'a pas payé ses temps de déplacement pendant près d'un an⁸. Elle a dû le « supplier » de lui payer son temps de déplacement et ses heures travaillées⁹. Elle a indiqué sur sa demande ne pas avoir discuté de la situation ni avec un supérieur de sa superviseure ni avec un organisme externe¹⁰. Elle était constamment à la recherche d'un autre emploi avant de démissionner¹¹.

[14] La prestataire a affirmé à la Commission qu'elle a tenté d'aborder la question de la surfacturation avec son employeur, mais que celui-ci lui avait répondu de se mêler de ses affaires. Dans sa demande de révision, elle a indiqué qu'elle avait commencé à prendre des médicaments en raison du poids que son employeur lui mettait sur les épaules. La prestataire indique que l'incident final a été lorsque sa superviseure s'est montrée désobligeante à son égard lors d'un appel téléphonique. Lorsqu'elle s'est plainte du comportement de sa superviseure, une conseillère en ressources humaines l'a harcelée. La conseillère en ressources humaines a

⁴ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

⁵ Loi sur l'AE, art 29(c)(i).

⁶ Loi sur l'AE, art 29(c)(x).

⁷ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

⁸ GD3-13.

⁹ GD3-14.

¹⁰ GD3-13.

¹¹ GD3-14.

demandé à la prestataire de participer à une réunion afin de discuter de son comportement. Elle a affirmé avoir refusé de participer à la réunion et avoir quitté son emploi.

[15] La prestataire a indiqué à la Commission que sa santé mentale était mise à l'épreuve dans ce milieu de travail. Son médecin ne lui avait pas recommandé de démissionner, mais elle [traduction] « n'en pouvait plus¹² ». Elle a présenté une note médicale datée du 26 juillet 2019. Le médecin a recommandé à la prestataire de [traduction] « changer de carrière pour une carrière qui lui conviendrait mieux¹³ ». Elle affirme que la note médicale montre qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[16] La Commission affirme que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi au moment où elle l'a fait, car elle avait d'autres solutions raisonnables. Plus précisément, elle affirme que la prestataire aurait pu choisir de garder son emploi jusqu'à ce qu'elle se trouve un nouvel emploi. Bien qu'une réunion disciplinaire puisse s'avérer stressante, sa relation conflictuelle avec sa superviseure résultait directement des actions de la prestataire. Cela ne constitue donc pas une justification pour quitter son emploi. La Commission fait remarquer que la prestataire a indiqué que son médecin ne lui avait pas recommandé de démissionner. Le médecin a produit la note médicale huit mois après le départ de la prestataire et ne fait que suggérer à la prestataire de changer de carrière pour une carrière qui lui conviendrait mieux.

[17] Je conclus que la prestataire avait d'autres solutions que de quitter son emploi. Si le milieu de travail lui imposait du stress, elle aurait pu consulter son médecin et lui demander si selon lui, elle devrait quitter son emploi. La prestataire a indiqué à la Commission ne pas avoir consulté son médecin avant de décider de démissionner. La note médicale de la prestataire, produite huit mois après sa démission, ne prouve pas qu'elle n'avait aucun autre choix que de quitter son emploi en raison du stress. La note ne mentionne rien au sujet de la situation de travail de la prestataire au moment de sa démission et ne constitue pas une recommandation de quitter immédiatement son emploi.

[18] Je suis d'accord avec les observations de la Commission selon lesquelles il peut être stressant pour une personne de participer à une réunion disciplinaire. Toutefois, un employeur a

¹² GD3-31.

¹³ On peut lire la note médicale de la prestataire à GD3-35.

le droit de demander à une employée de participer à une réunion pour aborder des questions de rendement. Je considère que le comportement de l'employeur, tel que décrit par la prestataire, ne correspond pas aux notions de harcèlement ou de relation conflictuelle. La prestataire aurait pu participer à la réunion de rendement et soulever ses préoccupations à la conseillère en ressources humaines. Elle a plutôt choisi de quitter son emploi avant de participer à la réunion.

[19] Si la prestataire considérait que son employeur ne la payait pas adéquatement pour son temps, elle aurait pu communiquer avec le ministère du Travail pour qu'il puisse mener une enquête et trouver une solution. Elle aurait pu tenter de résoudre ses conflits professionnels en s'adressant aux supérieurs de sa superviseure. Si elle croyait que son employeur surfacturait ses services à ses clients, elle aurait également pu porter la situation à l'attention de la gestion.

[20] Compte tenu de toutes ces circonstances, je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi, que ce soit en raison d'un stress lié au milieu de travail, d'une situation de harcèlement ou d'une relation conflictuelle avec sa superviseure.

[21] La prestataire n'a malheureusement pas montré, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle était fondée à quitter son emploi.

CONCLUSION

[22] Je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations. Ainsi, l'appel est rejeté.

Suzanne Graves

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 24 octobre 2019
-------------------------	--------------------

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Aucune des parties n'a comparu à l'audience.