



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. W. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 121

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-4375

ENTRE :

J. W.

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 : Glen Johnson

DATE DE L'AUDIENCE : Le 30 janvier 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 3 février 2020

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. La prestataire a démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi. Elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Elle n'est donc pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

APERÇU

[2] La prestataire a quitté son emploi alors qu'elle effectuait un stage temporaire dans une clinique d'optométrie. Elle a présenté une demande de prestations d'AE.

[3] Elle prétend qu'elle était fondée à quitter son emploi en raison du harcèlement et de l'intimidation qu'elle subissait de la part de la direction et de certains membres du personnel. Elle affirme que bien qu'elle n'ait travaillé là-bas que pendant environ un mois, le milieu de travail est devenu malsain à un point qu'elle jugeait intolérable, et elle estimait n'avoir aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi.

[4] La Commission a examiné les motifs du départ de la prestataire. Elle a déterminé que celle-ci avait quitté volontairement son emploi sans justification. La Commission a exclu la prestataire du bénéfice des prestations d'AE. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas prouvé qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi. La Commission soutient que la prestataire aurait pu continuer de travailler jusqu'à ce qu'elle trouve un nouvel emploi.

[5] J'estime que la prestataire a quitté volontairement son emploi. Elle était fondée à démissionner parce qu'il est déraisonnable de s'attendre à ce qu'elle continue de travailler dans un milieu malsain où elle se sentait harcelée et intimidée à un point qu'elle jugeait intolérable.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[6] La prestataire n'a pas assisté à l'audience prévue le 30 janvier 2020 ni communiqué avec le Tribunal de la sécurité sociale pour motiver son absence.

[7] Le 13 janvier 2020, la prestataire a reçu l'avis d'audience par l'entremise de Purolator à son adresse résidentielle.

[8] Selon l'article 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, lorsqu'une partie ne se présente pas à l'audience, je peux procéder en son absence si j'estime qu'elle a reçu l'avis d'audience.

[9] Je suis convaincu que la prestataire a reçu l'avis d'audience par l'entremise de Purolator. J'ai donc tenu l'audience en son absence.

QUESTION EN LITIGE

[10] Je dois déterminer si la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification. Je dois d'abord décider si elle a quitté volontairement son emploi. Puis, je dois déterminer si elle était fondée à le faire.

ANALYSE

La prestataire a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[11] Oui, j'estime que la prestataire a quitté volontairement son emploi. La prestataire et son employeur affirment qu'elle a démissionné. Aucun renseignement au dossier n'indique le contraire.

La prestataire était-elle fondée à quitter volontairement son emploi?

[12] Oui, j'estime que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi.

[13] Les parties ne conviennent pas que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[14] Selon la loi, toute personne qui quitte volontairement son emploi sans justification est exclue du bénéfice des prestations¹. Le fait d'avoir un motif valable pour quitter son emploi ne suffit pas à prouver que la personne était fondée à le faire.

[15] Une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait².

¹ *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 30.

² *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3; *Loi sur l'AE*, art 29(c).

La personne n'avait donc aucun autre choix raisonnable que de démissionner lorsqu'elle l'a fait. Il incombe à la prestataire de prouver ce point³. La prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Pour trancher cette question, je dois tenir compte de toutes les circonstances de la prestataire lorsqu'elle a démissionné.

[16] La Commission affirme que la prestataire peut avoir été insatisfaite de son emploi, mais qu'elle n'était pas fondée à le quitter. Elle avait d'autres solutions raisonnables que celle de démissionner lorsqu'elle l'a fait. La Commission soutient que la prestataire aurait pu continuer de travailler jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi convenable.

[17] Selon l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), une liste de circonstances doit être prise en compte pour déterminer si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi.

[18] En me fondant sur les articles 29(c)(i), 29(c)(x) et 29(c)(xiii) de la Loi sur l'AE, j'estime que la prestataire était fondée à quitter son emploi en raison du harcèlement qu'elle subissait, de la relation conflictuelle qu'elle entretenait avec son supérieur alors qu'elle n'était pas la protagoniste du conflit, et de la pression indue de la part de son employeur pour qu'elle quitte son emploi.

[19] La prestataire a quitté son stage temporaire dans la clinique d'optométrie en raison du harcèlement et de l'intimidation qu'elle subissait de la part de la direction et de certains membres du personnel. Bien qu'elle n'ait travaillé là-bas que pendant environ un mois, le milieu de travail est devenu malsain à un point qu'elle jugeait intolérable, et elle estimait n'avoir aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi. Un autre membre du personnel a confirmé dans un échange de courriels avec la prestataire que le milieu de travail était malsain.

[20] La prestataire décrit son milieu de travail comme étant [traduction] « intolérable » et fait état de nombreux cas de harcèlement par le personnel et la direction, de même que d'une relation

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

conflictuelle avec un supérieur et de la pression induite de la part de son employeur pour qu'elle quitte son emploi. Elle énonce également les éléments suivants :

- Elle a suivi un programme de formation abrégé qui, selon elle, n'était pas approprié pour s'acquitter correctement de ses fonctions. Lorsqu'elle a demandé de l'aide, on l'a ignorée et intimidée. Elle a senti que la direction ne l'épaulait pas.
- Elle était supervisée par des membres du personnel qui, selon elle, s'efforçaient de monter un dossier à l'intention de la direction dans le but de se débarrasser d'elle en raison de problèmes de rendement. Ainsi, une personne plus jeune pourrait occuper un poste régulier au lieu de la prestataire.
- Elle faisait l'objet de propos insultants de la part de certains membres du personnel et de la direction. Une fois, on lui a reproché de vouloir paraître plus jeune en changeant la couleur de ses cheveux et ses vêtements. Elle a déposé une plainte officielle de harcèlement et de discrimination liée à l'âge auprès de ????? à la suite de son traitement au travail.
- Elle était rejetée et ignorée par certains membres du personnel et la direction durant ses pauses.
- Le milieu de travail était hostile en raison des affrontements entre le personnel des trois lieux de travail de l'employeur.
- Son supérieur la pinçait et la touchait régulièrement, et elle se sentait intimidée.
- Peu avant d'envoyer un courriel de démission à son employeur, elle a reçu un avertissement par écrit concernant son rendement au travail. On lui a également donné un avertissement verbal qui lui a donné l'impression d'être indésirable et selon lequel son congédiement était imminent.

- Dans le courriel de démission qu'elle a envoyé à son employeur, elle a précisé qu'elle démissionnait parce qu'elle se sentait ignorée, intimidée, mal à l'aise et exclue.

CONCLUSION

[21] Je conclus que la prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'AE. Elle était fondée à quitter volontairement son emploi puisqu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable compte tenu de toutes les circonstances. L'appel est donc accueilli.

Glen J. Johnson

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 30 janvier 2020
MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTION :	Personne ne s'est présenté