



[TRADUCTION]

Citation : *CM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 753

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

Décision

Partie appelant :

C. M.

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 (565185) datée du 23 janvier 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Leanne Bourassa

Mode d'audience :

PAR ÉCRIT

Date de la décision :

Le 11 mai 2023

Numéro de dossier :

GE-23-576

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand il l'a fait. Il n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire a quitté son emploi le 12 octobre 2022. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi le lendemain. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du prestataire pour avoir quitté son emploi. Elle a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire, qu'il avait choisi de quitter son emploi) sans justification. Par conséquent, elle ne pouvait 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 qu'au lieu de partir quand il l'a fait, l'appelant aurait pu accepter la prolongation de la période de probation et tenter de régler les conflits personnels qu'il avait, ou chercher un autre emploi avant de démissionner.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et affirme qu'il n'aurait pas pu rester dans le milieu de travail toxique où il était victime d'intimidation et de harcèlement. Cela avait une incidence sur sa santé mentale et les problèmes qu'il avait soulevés n'étaient pas abordés.

Question que je dois examiner en premier

L'audience a eu lieu par écrit

[7] Le Tribunal demande aux parties appelantes de nous indiquer la méthode d'audience qu'elles préfèrent. Dans la présente affaire, l'appelant a choisi d'être

entendu [traduction] « par écrit ». Il a expliqué que les difficultés à discuter de cette situation lui causent de l'anxiété et des tremblements, et qu'il se réveille en plein milieu de la nuit lorsqu'il discute de ce milieu de travail toxique.

[8] J'ai examiné si la tenue de l'audience « par écrit », c'est-à-dire en me fondant uniquement sur les documents que j'ai au dossier, serait équitable. Puisque c'est ce que l'appelant a demandé et qu'il a de l'anxiété lorsqu'il parle de son expérience, je pense que le fait d'avoir une audience orale n'aiderait pas sa situation. Il s'est déjà exprimé clairement par écrit. Je ne crois pas avoir besoin de vérifier sa crédibilité. Il y a un compte rendu complet de ce que l'employeur et lui ont dit au sujet de cette situation. Je crois donc que je peux rendre une décision juste et rapide à l'aide des documents que les parties m'ont remis.

Question en litige

[9] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification?

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

Analyse

Les parties conviennent que l'appelant a quitté volontairement son emploi

[11] J'admets que l'appelant a quitté volontairement son emploi et l'appelant convient qu'il a quitté son emploi le 12 octobre 2022. Je ne vois aucune preuve qui contredise cela.

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

[12] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi au moment où il 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 cas. Elle dit qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances².

[15] C'est à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi. Il doit en faire la preuve 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 dans son cas³.

[16] Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ. La loi énonce certaines des circonstances que je dois examiner⁴.

[17] Après avoir établi les circonstances qui s'appliquent à l'appelant, je dois démontrer que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas à ce moment-là⁵.

L'appelant était victime de harcèlement au travail

[18] L'appelant affirme que l'une des circonstances prévues par la loi s'applique. Plus précisément, il affirme qu'il était victime de harcèlement dans son milieu de travail⁶. Je suis d'accord.

[19] Je crois que l'appelant estimait que son milieu de travail était toxique. Il sentait que la façon dont il était traité et le manque de formation qu'il recevait des autres

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

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) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 29(c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

membres du personnel de l'entreprise lui causaient du stress et de l'anxiété. Il était également insatisfait du comportement des autres membres du personnel du bureau.

[20] L'appelant a expliqué à la Commission qu'il travaillait en étroite collaboration avec le propriétaire de l'entreprise. Il avait été embauché pour combler un vide dans les rôles de vendeur lorsque le propriétaire a finalement pris sa retraite. Il croit que cela a entraîné un certain ressentiment chez d'autres membres du personnel qui auraient pu vouloir ce rôle, ce qui a fait qu'il a été ignoré et isolé. Ils ne lui enseignaient pas les tâches qu'il devait apprendre pour faire son travail. Cela lui causait du stress et de l'anxiété et l'empêchait d'apprendre ce qui était requis pour exécuter ses fonctions.

[21] La Commission a interrogé l'appelant et son employeur au sujet de la situation au bureau. L'employeur a reconnu que l'appelant a fait face à des défis et à un rejet de la part de ses collègues. Cependant, il a également insisté sur le fait que l'appelant ne répondait pas aux attentes et que cela causait de la friction avec les autres membres du personnel.

– **Évaluation du rendement de l'appelant**

[22] L'appelant a expliqué que son environnement de travail était toxique. L'événement qui l'a amené à quitter son emploi a eu lieu deux semaines après la rencontre d'examen de sa période d'essai. Il a reçu ce qu'il appelle un courriel cinglant de la vice-présidence des Opérations. L'appelant estimait que la rencontre d'examen de sa période d'essai avait pris fin sur une note positive, mais il a trouvé ce message non professionnel et a dit qu'il remettait en question son intégrité et son comportement.

[23] Il est vrai que le formulaire d'examen de la période d'essai et le courriel qui y est joint expriment de profondes préoccupations au sujet de la conduite de l'appelant. La vice-présidence explique également que l'examen comprend un plan d'action pour donner à l'appelant le temps d'atteindre les résultats souhaités.

[24] Même si je peux comprendre qu'il aurait été décevant et peut-être même surprenant pour l'appelant de recevoir une telle évaluation écrite, je ne vois rien dans le courriel qui soit ouvertement offensant ou inapproprié dans un milieu de travail.

[25] Je note également que l'évaluation, bien qu'envoyée à l'appelant par la vice-présidence des Opérations, mentionne la participation de trois autres cadres supérieurs. Le propriétaire de l'entreprise, avec qui l'appelant dit s'être très bien entendu, est l'un des participants à l'évaluation. Le propriétaire a également fait des commentaires précis laissant entendre qu'il y avait encore place à amélioration dans le cas de l'appelant.

– **Poids accordé à la version des faits de l'employeur**

[26] L'appelant fait valoir que l'évaluation par la Commission de sa situation en milieu de travail est erronée parce qu'elle accorde trop d'importance à la version des faits de l'employeur.

[27] La Commission affirme avoir accordé plus de poids à la version des faits de l'employeur parce qu'elle est demeurée constante tout au long de son enquête, contrairement à la version des faits de l'appelant.

[28] Mon examen des notes de la Commission ainsi que des documents et déclarations déposés par l'appelant révèle également que la Commission n'a pas parlé à l'employeur avant de rendre sa décision initiale sur la demande de l'appelant. Elle a toutefois parlé à plusieurs reprises à une personne représentant l'employeur au niveau de la révision. L'employeur et l'appelant ont tous deux été mis en cause par la Commission lorsque leurs déclarations n'étaient pas claires, et ils ont été invités à fournir des renseignements pour appuyer leurs propos.

[29] L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant n'atteignait pas ses objectifs. Elle a également expliqué qu'une partie du traitement auquel l'appelant était confronté était probablement attribuable au fait que d'autres membres du personnel estimaient qu'il ne répondait pas aux attentes qu'ils avaient à son égard lorsqu'il a été embauché.

[30] J'accorde un certain poids à l'opinion de la Commission selon laquelle les déclarations de l'employeur étaient parfois plus crédibles que celles de l'appelant. Par exemple, lorsque la Commission a interrogé l'appelant au sujet de la demande de ses

feuilles de présence, il a dit qu'on ne lui avait jamais posé la question. Cependant, l'employeur a fourni une copie du courriel où il lui demande les feuilles de présence.

– **Le traitement auquel l'appelant était confronté était du harcèlement**

[31] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne contient aucune définition du harcèlement. Je me suis donc tournée donc vers les décisions récentes de la division d'appel pour savoir ce qui serait considéré comme du harcèlement au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁷.

[32] Dans de tels cas, elle affirme qu'une personne qui harcèle une autre personne peut agir seule ou avec d'autres et qu'il n'est pas nécessaire qu'elle exerce un rôle de surveillance. Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, y compris des actions, des comportements, des commentaires, de l'intimidation et des menaces. Il peut s'agir d'un seul incident, et l'accent est mis sur la personne que l'on présume être responsable du harcèlement et sur la question de savoir si elle savait ou aurait raisonnablement dû savoir que son comportement causerait une offense, de l'embarras, de l'humiliation ou d'autres blessures psychologiques ou physiques à l'autre personne.

[33] Je juge également que le Guide de la détermination de l'admissibilité de la Commission fournit une définition possible du harcèlement au chapitre 6.5.2. Dans cet article, on peut lire :

« De façon générale, le harcèlement s'identifie à tout comportement déplacé à l'égard d'une autre personne dont l'importunité était connue de l'auteur ou n'aurait pas dû lui échapper. Le harcèlement peut prendre la forme de propos, d'actions ou de démonstrations répréhensibles qui humilient, rabaisent ou embarrassent une autre personne. Il peut provenir d'une personne ou d'un groupe de personnes dirigeantes ou employées

⁷ Bien que je ne sois pas liée par les décisions de la division d'appel, je me suis guidée sur la discussion sur le harcèlement qui se trouve dans la décision *ND c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1262, la décision *DG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 759 et la décision *RJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 757.

créant une ambiance de travail hostile et malveillante qui devient vite insupportable ».

[34] Bien que je ne sois pas liée par les décisions de la division d'appel ni par le Guide, je trouve utile de noter que le harcèlement ne se limite pas à une hostilité ouverte et active. Ainsi, dans la présente affaire, je peux conclure que l'exclusion et le rejet auxquels l'appelant était confronté, et que son employeur a reconnu, peuvent être considérés comme du harcèlement.

[35] Je dois examiner deux autres points avant de tirer une conclusion.

[36] D'abord, l'appelant a bel et bien déclaré que jusqu'en juillet ou au début du mois d'août, il avait été capable de travailler avec l'une des personnes qui lui semblaient être devenues hostiles. À un moment donné, elle l'a exclu et n'a pas voulu le reconnaître ni lui enseigner les tâches qu'il devait apprendre d'elle.

[37] Je crois l'appelant lorsqu'il dit que ce traitement lui a causé du stress et de l'anxiété.

[38] Toutefois, rien ne prouve qu'avant de recevoir le courriel de la vice-présidence des Opérations au sujet de son évaluation du rendement, il a fait des démarches pour quitter son emploi en raison de ce traitement. Ainsi, même si les circonstances étaient désagréables, il a continué à travailler malgré ce traitement, jusqu'à ce qu'il reçoive un courriel de la vice-présidence des Opérations.

[39] Pour conclure qu'il y a eu harcèlement, je n'ai pas à conclure que la situation était intolérable. Je pourrai en tenir compte lorsque j'examinerai si l'appelant avait d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi. Je peux donc conclure que l'appelant était victime de harcèlement même si la situation était quelque chose qu'il tolérait depuis un certain temps.

[40] Deuxièmement, l'appelant mentionne un deuxième membre du personnel par qui il s'est senti maltraité. En expliquant le caractère toxique du milieu de travail, il mentionne plusieurs problèmes que, selon la Commission, d'autres membres du

personnel ont vécus lorsqu'ils ont eu affaire à cette deuxième personne. Il explique que d'autres membres du personnel avaient quitté leur emploi en raison des actions de ce directeur des ventes internes.

[41] Bien que ces renseignements laissent croire que d'autres membres du personnel ont également eu une relation difficile avec cette personne, je ne peux tirer aucune conclusion sur les raisons de leur départ, comme l'a fait l'appelant. De plus, je ne vois aucune preuve de la façon dont les actions de cette personne ont eu une incidence sur la capacité de l'appelant à faire son propre travail. Par conséquent, je n'accorde pas autant d'importance aux déclarations concernant l'effet de cette personne sur l'appelant qu'à ses commentaires sur la première personne à laquelle il fait référence et qui, selon lui, a commencé à l'ignorer.

[42] Même si la situation générale au travail était peut-être désagréable pour l'appelant, lorsqu'il a conclu qu'il était victime d'harcèlement, je regarde seulement le traitement qu'il a subi personnellement. Dans la présente affaire, l'appelant et son employeur admettent tous deux qu'il a été rejeté par d'autres membres du personnel. Je constate que l'effet sur lui était grave et lui causait du stress et de l'anxiété, peut-être même de l'humiliation. Je conclus donc que le harcèlement était une circonstance existante lorsqu'il a quitté son emploi.

– **L'appelant n'avait pas une relation conflictuelle avec une superviseure ou un superviseur**

[43] J'ai également examiné si l'appelant avait une relation conflictuelle avec une superviseure ou un superviseur⁸. Cependant, il semble que ceux dont les actions causaient le plus de soucis à l'appelant étaient des compagnes ou compagnons de travail ou des collègues, mais pas des superviseures ou superviseurs. À l'exception de l'évaluation et du courriel mentionnés, rien ne prouve que la vice-présidence des Opérations a agi de façon inappropriée ou avec hostilité envers l'appelant lui-même. L'appelant a également des choses positives à dire au sujet de son travail avec le

⁸ Selon la loi, c'est une circonstance dont je dois tenir compte. Voir l'article 29(c)(x) de la Loi.

propriétaire de l'entreprise, alors je ne crois pas qu'il ait eu une relation conflictuelle avec une superviseure ou un superviseur.

[44] Je constate également qu'en s'adressant à la Commission, l'employeur a expliqué certaines choses que l'appelant avait faites et qui ont pu contribuer à l'animosité des autres membres du personnel. Même si je ne concluais pas que l'appelant était le principal responsable de toute relation conflictuelle, les gestes décrits⁹ par l'employeur pourraient entraîner des frictions dans le milieu de travail.

[45] Par conséquent, je ne crois pas que l'appelant avait une relation conflictuelle avec une superviseure ou un superviseur dont il était le principal responsable.

[46] J'estime que lorsque l'appelant a décidé de quitter son emploi, il se trouvait dans un milieu de travail qui, selon lui, lui causait beaucoup d'anxiété et de stress. Il estimait que le traitement que lui infligeaient ses collègues était du harcèlement. Je considère que le harcèlement était une circonstance qui existait au moment où l'appelant a choisi de quitter son emploi.

[47] Je dois maintenant vérifier si la seule solution raisonnable dans le cas de l'appelant était de quitter son emploi quand il l'a fait.

D'autres solutions raisonnables s'offraient à l'appelant

[48] Même si je considère que l'appelant a été victime de harcèlement, pour conclure qu'il était fondé à quitter cet emploi, je dois constater selon la prépondérance des probabilités que quitter son emploi et se retrouver au chômage était la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui.

[49] La jurisprudence établit qu'une partie prestataire est tenue d'essayer de résoudre les conflits en milieu de travail avec un employeur ou de démontrer qu'elle a fait des

⁹ L'employeur mentionne de nombreuses absences, un manque de contact avec la clientèle et l'absence de progression de projets dont il était censé être responsable comme exemples de la conduite de l'appelant qui a créé des frictions en milieu de travail.

efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi¹⁰.

[50] L'appelant affirme qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable parce qu'il ne pouvait plus continuer à travailler dans cet environnement toxique. De nombreuses rencontres et discussions avec la présidence et la vice-présidence de l'entreprise n'ont eu aucun effet dissuasif sur le comportement lui causant du tort.

[51] La Commission n'est pas d'accord et affirme que l'appelant aurait pu accepter la période d'essai prolongée, essayer de régler les problèmes avec ses collègues, trouver un autre emploi avant de démissionner, ou demander l'avis d'un médecin et prendre un congé avant de quitter son emploi.

[52] J'estime que plusieurs solutions s'offraient à l'appelant, autres que celle de quitter son emploi.

[53] Premièrement, l'appelant avait le choix de continuer à travailler pour améliorer son rendement afin de voir si les problèmes pouvaient être résolus ou contournés. Même s'il ne le souhaitait peut-être pas, l'appelant avait la possibilité de conserver son emploi avec une prolongation de trois mois de sa période d'essai. L'employeur ne cherchait pas à mettre fin à son emploi, et il lui a d'ailleurs donné de la rétroaction sur la façon de régler certains des problèmes qui pouvaient être à l'origine de conflits avec ses collègues. L'appelant a choisi de ne pas profiter de l'occasion qui lui était offerte.

[54] L'appelant soutient que le milieu de travail était toxique et qu'il ne pouvait pas continuer à travailler dans ces conditions. Il dit qu'il avait essayé de travailler avec ceux qui l'ignoraient. Cependant, il dit aussi qu'il ne savait pas pourquoi ses collègues le rejetaient.

[55] Je crois que l'appelant a essayé de continuer à travailler et qu'il ne savait pas pourquoi les autres le traitaient ainsi. Mais je ne vois pas non plus de preuve montrant

¹⁰ Voir le paragraphe 5 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

qu'il a lui-même fait des démarches pour comprendre s'il avait peut-être contribué aux problèmes.

[56] Il a peut-être soulevé des plaintes auprès du propriétaire de l'entreprise, mais il n'a pas dit qu'il avait lui-même parlé aux collègues de la raison pour laquelle ils l'ignoraient. Cela aurait été difficile, mais il aurait peut-être pu trouver certaines solutions. L'appelant semble s'attendre à ce que la haute direction règle le problème.

[57] L'appelant affirme qu'une rencontre a eu lieu en septembre pour discuter de la façon dont il se faisait traiter. L'employeur a déclaré à la Commission que la rencontre était un appel général à l'amélioration des relations en milieu de travail et que le comportement de l'appelant contribuait également à la nécessité de la rencontre. Dans les réponses qu'il a fournies à la Commission, l'appelant démontre le comportement décrit par l'employeur, c'est-à-dire qu'il ne semble pas avoir manifesté un intérêt à réfléchir à son propre comportement, seulement à mentionner les agissements des autres comme étant la source de la situation au travail.

[58] Deuxièmement, si sa situation de travail lui causait un tel stress et de l'anxiété qu'il lui était impossible de continuer d'aller au travail, l'appelant aurait pu consulter son médecin pour savoir si un congé de maladie était approprié dans son cas. Cela aurait pu lui permettre de continuer à travailler et d'examiner ses options avant de prendre la décision de démissionner.

[59] Ensuite, même si l'appelant estimait qu'il ne voulait pas continuer à travailler pour l'entreprise après avoir eu son évaluation du rendement, il aurait pu continuer à travailler et chercher un autre emploi avant de démissionner.

[60] Je constate que l'appelant a bel et bien présenté des exemples d'emplois pour lesquels il avait postulé avant de démissionner. Toutefois, je remarque également que sept de ces demandes ont été présentées en l'espace d'environ une heure le soir suivant la réception du courriel contenant les résultats de son évaluation du rendement. Il a fait une autre demande d'emploi le soir suivant. Une fin de semaine s'en est suivie et il y a eu deux autres jours de travail possibles avant qu'il démissionne.

[61] J'estime que la preuve au dossier ne démontre pas que l'appelant a commencé à faire une recherche d'emploi sérieuse et légitime avant de décider de quitter son emploi. Une solution raisonnable aurait été de continuer à travailler ou de prendre congé et de continuer à travailler jusqu'à ce qu'il trouve un nouvel emploi.

[62] L'appelant a en fait déclaré qu'il ne pouvait pas chercher un autre emploi parce qu'il était dévoué à son travail. Je note également que son trajet pour se rendre au travail était long et qu'il avait des enfants avec qui il voulait passer du temps. Cependant, ses demandes d'emploi datant du soir où il a reçu le courriel avec ses notes d'évaluation montrent qu'il était possible de postuler pour des emplois avec son horaire. Il aurait aussi pu continuer à travailler jusqu'à ce qu'il sache si l'une ou l'autre des demandes d'emploi qu'il avait faites mènerait à un nouvel emploi.

[63] La Commission a demandé à l'appelant s'il aurait pu éviter de travailler avec les personnes qui le traitaient d'une façon qui lui causait du stress. L'appelant a dit que cela n'était pas possible. D'après les déclarations de l'employeur dans l'évaluation du rendement et ses conversations avec la Commission, je vois que le propriétaire de l'entreprise a suggéré que l'appelant « apprenne par la pratique » et qu'il travaille davantage sur le terrain, car cela pourrait peut-être lui être utile. C'était une solution qu'il aurait pu explorer avant de choisir de démissionner.

[64] Compte tenu des circonstances entourant la démission de l'appelant, je conclus que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas, pour les raisons mentionnées ci-dessus. Il aurait pu continuer à travailler jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi, consulter un médecin au sujet d'un congé pour cause de stress ou de maladie, ou explorer la possibilité de changer de lieu de travail ou la façon dont il travaillait avec l'entreprise.

[65] Cela signifie que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi.

Conclusion

[66] Je conclus que l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations.

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

Leanne Bourassa

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