



Citation : *IM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1026

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : I. M.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (551016) datée du 8 décembre 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Guillaume Brien

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 2 mai 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 5 mai 2023

Numéro de dossier : GE-22-4299

Décision

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

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'elle n'avait pas une raison acceptable selon la loi pour le faire) quand elle l'a fait. La prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La prestataire a quitté son emploi de teneuse de livres le 25 mai 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. Bien qu'elle confirme avoir quitté volontairement son emploi, elle dit qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[4] La prestataire dit que l'employeur avait décidé de réembaucher un ancien employé (P. B.) qui avait été congédié après avoir attaqué un autre employé de l'entreprise (M. M.). P. B. devait être son supérieur immédiat et débiter son travail le 24 mai 2022. Elle dit que le comportement de P. B. n'avait pas été professionnel envers elle à l'époque car il lui racontait sa vie sexuelle. Elle dit que P. B. avait déjà apporté une arme à feu au bureau pour impressionner ses collègues. Elle a dû remettre sa démission puisqu'elle avait peur de lui. Elle ne pouvait donc pas travailler pour l'employeur sous la supervision de P. B.¹.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a examiné les raisons de la prestataire pour quitter son emploi. En date du 7 septembre 2022, elle a conclu que cette dernière était justifiée d'avoir quitté volontairement son emploi. En conséquence, la Commission a accueilli la demande sans imposer d'exclusion².

¹ GD3-6 à GD3-11.

² GD3-22 à GD3-23.

[6] Suivant la réception de l'Avis de décision, l'employeur a présenté une demande de révision le 6 octobre 2022. Concernant le départ volontaire, l'employeur affirme que la prestataire n'a jamais discuté de ses craintes à travailler à nouveau avec P. B. avant de démissionner. Elle avait pourtant eu l'occasion de le faire³.

[7] Dans le cadre de la révision, la Commission a communiqué avec l'employeur⁴. L'employeur a soumis plusieurs documents et a notamment fourni les détails suivants :

- Il a décidé de réembaucher P. B., un ancien employé, à compter du 24 mai 2022;
- La prestataire ne l'a jamais avisé qu'elle avait des préoccupations à travailler à nouveau avec P. B. Elle n'a rien dit de la semaine précédant l'arrivée de P. B. Elle n'a donné aucune indication qu'elle comptait quitter son emploi.
- La prestataire ne s'est pas présentée au travail le 24 mai 2022. Elle n'a avisé personne. Elle n'a pas répondu aux appels et aux messages de l'employeur.
- La prestataire n'était aucunement impliquée dans l'incident survenu entre les employés P. B. et M. M. il y a 14 ans. M. M. est toujours à l'emploi de l'entreprise aujourd'hui et il travaille avec P. B. avec plaisir.
- La prestataire n'a jamais informé l'employeur, ni il y a 14 ans, ni récemment, qu'elle avait de quelconques problèmes avec P. B. Elle n'en a jamais eu.
- L'employeur a réfuté que P. B. ait amené une arme à feu au travail il y a 14 ans. Il n'y a pas d'armes à feu au travail. L'employeur ne l'aurait pas permis. L'employeur ne mettrait jamais les employés en danger.
- L'employeur ne croit pas que la prestataire a quitté à cause de P. B. Elle ne l'a jamais rencontré en 2022. Elle n'a rien dit de la semaine. Elle n'avait aucune raison d'avoir peur de lui.

³ GD3-24 à GD3-29.

⁴ GD3-31 à GD3-40.

[8] Dans le cadre de la révision, la Commission a fait plusieurs tentatives afin de joindre la prestataire, mais sans succès⁵.

[9] À la suite des renseignements recueillis lors de la demande de révision, la Commission a annulé sa décision. Elle a déterminé que la prestataire n'était pas justifiée d'avoir quitté volontairement son emploi lorsqu'elle l'a fait⁶.

[10] La prestataire a déposé un Avis d'appel au Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) le 28 décembre 2022⁷.

[11] Je dois décider si la prestataire a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[12] La Commission affirme qu'au lieu de quitter son emploi quand elle l'a fait, la prestataire aurait pu discuter de ses préoccupations avec l'employeur avant de quitter. Elle aurait pu poursuivre son emploi jusqu'à ce qu'elle en trouve un autre. La prestataire a eu amplement le temps de souligner ses préoccupations à l'employeur avant de quitter⁸.

[13] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit que la Commission a pris la décision de révision sans lui avoir parlé. Elle dit que la Commission a accepté la version de l'employeur mais que celle-ci n'est pas exacte. L'employeur refuse de reconnaître que P. B. est une personne dangereuse. L'employeur ne lui a pas proposé de solution de rechange. L'employeur n'a jamais discuté avec elle de la possibilité que P. B. soit de nouveau son collègue. Elle ne l'a appris que par courriel en date du mercredi 18 mai 2022⁹.

⁵ GD3-41 à GD3-44.

⁶ GD3-45 à GD3-47.

⁷ GD2-1 à GD2-8.

⁸ GD4-7 à GD4-8.

⁹ Témoignage de la prestataire durant l'audience et GD2-5.

Question en litige

[14] La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

[15] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire de la prestataire. Je dois ensuite décider si elle était fondée à quitter son emploi.

Analyse

Les parties sont d'accord sur le fait que la prestataire a quitté volontairement son emploi

[16] J'accepte le fait que la prestataire a quitté volontairement son emploi. La prestataire reconnaît qu'elle a quitté son emploi le 24 mai 2022.

[17] Ce fait est donc tenu pour avérer.

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

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

[19] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹⁰. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[20] La loi explique ce que veut dire « être fondée à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances¹¹.

¹⁰ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ 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*.

[21] La prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable¹².

[22] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand la prestataire a quitté son emploi. La loi énonce des circonstances que je dois prendre en considération¹³.

[23] Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent à la prestataire, celle-ci devra démontrer qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là¹⁴.

Les circonstances présentes quand la prestataire a quitté son emploi

[24] La prestataire affirme que l'une des circonstances énoncées dans la loi s'applique à son cas. Plus précisément que la réembauche de P. B. par l'employeur rendait ses conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité¹⁵.

- Événement de violence entre P. B. et M. M.

[25] À l'audience, j'ai demandé à la prestataire de m'expliquer l'événement qui l'aurait amené à avoir peur de P. B. Celle-ci m'explique alors que :

- L'événement se serait déroulé en 2006, alors que la prestataire venait de débiter son travail depuis quelques mois seulement.
- Alors qu'elle était en train de ranger des documents dans une armoire, M. M. aurait dit quelque chose à P. B. à propos d'un montant d'argent dont il avait besoin pour payer un fournisseur. À ce moment, P. B. se serait jeté sur M. M. et

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 4.

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

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

¹⁵ Article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

aurait essayé de l'étrangler. Deux collègues se sont alors interposés et ont réussi à les séparer. P. B. fut renvoyé à la maison sur-le-champ par l'employeur.

- La prestataire fut témoin de la scène puisque tout cela se passait dans une pièce de travail commune. Elle n'a subi aucune blessure durant cet événement. L'événement n'avait rien à voir avec elle.

[26] J'ai demandé à la prestataire si elle avait discuté avec son employeur à la suite de cet incident. Elle me dit que son patron était venu s'excuser auprès d'elle, et lui avait dit qu'elle n'allait jamais être témoin de quelque chose de semblable à nouveau.

[27] J'ai demandé à la prestataire si elle avec contacté les Normes du travail à la suite de cet événement. Elle m'a dit que non, qu'elle venait d'arriver au Canada, que c'était son premier emploi, et qu'elle ne savait même pas que les Normes du travail existaient. Elle me dit que l'employeur n'a pas appelé la police non plus.

[28] De son côté, l'employeur a témoigné que la prestataire n'avait pas été impliquée dans l'événement entre P. B. et M. M. L'employé M. M. est toujours à l'emploi de l'entreprise aujourd'hui, et il est content de travailler avec P. B. La prestataire n'a jamais eu aucun problème avec P. B. La prestataire n'a jamais parlé d'avoir un problème avec P. B. durant toutes ces années passées¹⁶.

[29] Après avoir étudié le dossier, je détermine que :

- L'événement de violence entre P. B. et M. M. a bien eu lieu en 2006. La prestataire et l'employeur s'entendent à ce sujet.
- La prestataire n'a été que simple témoin de cet événement. Encore une fois la prestataire et l'employeur s'entendent sur ce point.
- Comme confirmé par l'employeur, la prestataire n'a jamais discuté de cet événement avec lui par la suite. P. B. fut renvoyé chez lui. L'employeur s'est

¹⁶ GD3-32.

excusé auprès de la prestataire. Ni les normes du travail ni la police ne furent contactées. L'histoire fut donc close pendant 16 années.

- Arme à feu au travail

[30] La prestataire écrit à son Avis d'appel que P. B. s'est déjà présenté au travail avec des armes à feu¹⁷.

[31] En audience j'ai demandé à la prestataire de m'expliquer cette allégation plus en détail. Celle-ci me précise alors que :

- Elle n'a jamais été témoin de cela. Ce sont d'autres collègues qui lui ont raconté cette histoire.
- Cet événement se serait produit avant que la prestataire ne débute son emploi chez l'employeur.
- Après l'incident de violence de 2006, des collègues lui auraient dit que 'c'est normal parce que P. B. est un peu fou'. Des collègues lui auraient alors raconté l'histoire selon laquelle P. B. disait avoir un pistolet. Il aurait sorti son arme pour l'exhiber aux collègues du bureau.

[32] De son côté, l'employeur affirme:

- Ne pas être un type d'entreprise qui accepte que les employés apportent des armes à feu au travail. Il ne mettrait jamais les employés en danger.
- L'employeur dément que cet événement se soit produit¹⁸.

[33] Après avoir étudié le dossier, je détermine que la prestataire n'a pas su prouver, selon la prépondérance des probabilités, que cet événement se soit produit. Elle n'a pas été témoin de cet événement. Elle ne travaillait pas pour l'entreprise à l'époque de

¹⁷ GD2-5.

¹⁸ GD3-32.

cet événement allégué. Elle n'a soumis aucun témoignage de collègues ni aucune preuve qui supporterait cette histoire. De son côté, l'employeur nie que cet événement se soit produit. Je donne donc plus de poids au témoignage de l'employeur, qui doit savoir mieux que la prestataire, selon la prépondérance des probabilités, ce qui se passait dans son entreprise et avec ses employés à cette époque.

[34] Je détermine que la prestataire n'a pas su prouver que cette circonstance s'était produite. Aux fins de mon analyse, P. B. n'a donc jamais apporté d'armes à feu au travail.

- Aucune nouvelle circonstance depuis 16 ans

[35] La prestataire allègue que P. B. est une personne dangereuse à cause de l'événement de violence de 2006. Elle allègue que P. B. s'est déjà présenté au travail avec des armes à feu. Elle n'allègue aucune circonstance nouvelle depuis 2006¹⁹.

[36] La version de l'employeur concorde avec celle de la prestataire sur cette question. Aucune nouvelle circonstance ne s'est produite depuis l'épisode de violence de 2006.

[37] Je tiens donc pour avérer le fait que rien ne s'est produit entre la prestataire et P. B. depuis l'incident de 2006, il y a 16 ans.

- Les circonstances qui existaient lorsque la prestataire a quitté son emploi

[38] Après avoir analysé le dossier, je détermine donc que les circonstances qui existaient lorsque la prestataire a quitté son emploi étaient les suivantes :

- L'événement de violence entre P. B. et M. M. **a bien eu lieu en 2006.**
- La prestataire n'a été que **simple témoin** de cet événement.

¹⁹ GD2-5.

- La prestataire n'a **jamais discuté** de cet événement avec l'employeur par la suite avant de quitter son emploi.
- Cette histoire de violence fut donc close pendant **16 années**.
- P. B. n'a **jamais apporté d'armes à feu au travail**.
- **Aucun nouvel événement** ne s'est produit entre P. B. et la prestataire jusqu'à ce qu'elle quitte son emploi le 24 mai 2022.

[39] Étant donné tout ce qui précède, je détermine que la prestataire n'a pas su prouver que P. B. présentait un quelconque danger pour elle lorsqu'elle a décidé de quitter son travail.

[40] Le fait que l'employeur ait décidé de réembaucher P. B. ne constituait donc pas une condition de travail dangereuse pour la santé ou la sécurité de la prestataire.

La prestataire avait d'autres solutions raisonnables

[41] Je dois maintenant examiner si le départ de la prestataire était la seule solution raisonnable à ce moment-là.

Solution raisonnable #1 : trouver un nouvel emploi avant de quitter

[42] Après avoir analysé le dossier, je détermine qu'une solution raisonnable pour la prestataire aurait été de se trouver un nouvel emploi avant de démissionner.

[43] En effet, il n'y avait aucune urgence à quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. P. B. ne représentait aucun danger objectif pour la prestataire. L'événement de violence datait de 16 années. Cet événement n'avait rien à voir avec la prestataire. Rien ne s'est produit pendant tout ce temps qui justifiait la prestataire de quitter subitement son emploi en 2022.

[44] Il n'y avait aucun danger imminent pour la prestataire à continuer son emploi de teneuse de livres jusqu'à ce qu'elle puisse trouver un nouvel emploi.

Solution raisonnable #2 : discuter avec l'employeur de ses craintes avant de quitter

[45] Le dossier démontre que la prestataire n'a jamais discuté de ses craintes avec l'employeur avant de quitter.

[46] Durant l'audience, la prestataire a expliqué avoir appris que P. B. était réembauché, à partir du 24 mai 2022, seulement le mercredi 18 mai 2022 en après-midi par courriel. Elle dit que son patron avait promis de faire une réunion pour en discuter le jeudi ou le vendredi, mais que finalement cette réunion n'a jamais eu lieu. Elle dit que l'employeur ment lorsqu'il allègue avoir tenu une réunion d'équipe le 16 mai 2022 à ce sujet²⁰.

[47] J'ai demandé à la prestataire ce qu'elle avait fait suivant la réception du courriel du 18 mai 2022²¹. Celle-ci m'a expliqué n'avoir jamais tenté de discuter avec son employeur à ce sujet. Elle était sous le choc. Après ça, quand elle a appris qu'elle allait avoir une réunion le jeudi ou le vendredi, elle a attendu d'avoir cette réunion pour dire quelque chose. Finalement, la réunion n'a jamais eu lieu. Elle n'a pas eu le temps de parler à l'employeur avant de quitter, car P. B. était censé commencé à travailler le mardi 24 mai 2022, alors que le lundi 23 mai 2022 était férié.

[48] Après avoir analysé le dossier, je détermine qu'une solution raisonnable aurait été que la prestataire discute de ses craintes avec son employeur avant de quitter. En effet :

- La prestataire avait 16 ans d'ancienneté et connaissait bien ses patrons.
- La prestataire a pris le temps de reprendre ses pneus de voiture dans l'entrepôt de l'entreprise le vendredi avant de quitter. Elle m'a dit qu'elle n'était pas certaine de démissionner à ce moment-là mais qu'elle y pensait déjà. Reprendre ses pneus de voiture est quelque chose de beaucoup moins important que de

²⁰ GD3-31.

²¹ Voir courriel à GD3-34 au dossier.

discuter avec son employeur d'une crainte d'un danger imminent à sa santé ou à sa sécurité au travail. La prestataire aurait eu le temps de discuter de ses craintes avec son employeur entre le mercredi après-midi et le vendredi soir, peu importe qu'il y ait une réunion ou pas. Elle aurait dû être proactive face à cette situation.

- La prestataire m'a expliqué en audience que son intention était d'aller au bureau le mardi 24 mai 2022 tôt le matin afin de discuter avec son employeur sans la présence de P. B. Elle s'est réveillée tôt ce matin-là afin d'être certaine d'arriver avant lui. En arrivant dans le stationnement réservé aux employés, elle dit avoir vu une nouvelle voiture et s'être alors rendu compte que P. B. était déjà là. Elle n'était pourtant pas certaine que cette nouvelle voiture appartenait bien à P. B. Elle n'a pas été capable de sortir de sa voiture. Elle a quitté le stationnement et s'est garée un peu plus loin. Elle a alors envoyé le courriel de démission à son employeur. Elle n'a donc jamais eu de conversation avec l'employeur avant de quitter.

[49] Les faits démontrent que la prestataire n'a jamais avisé son employeur de ses préoccupations avant de démissionner.

[50] L'employeur n'est pas dans la tête de la prestataire. Il n'était pas au courant du problème. Il est normal qu'il n'ait pas proposé de solutions de rechange à la prestataire.

[51] Je détermine que la prestataire aurait pu discuter avec son employeur de ses préoccupations avant de quitter. Il n'y avait aucune urgence à quitter lorsqu'elle l'a fait.

Des solutions raisonnables existaient

[52] Compte tenu des circonstances qui existaient quand la prestataire a quitté son emploi, la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi.

[53] Par conséquent, la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi.

Conclusion

[54] Je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations.

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

Guillaume Brien

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