



[TRADUCTION]

Citation : *ML c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1146

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

Décision

Partie appelante : M. L.

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 (542452) datée du 12 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Susan Stapleton

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 18 mai 2023

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 30 mai 2023

Numéro de dossier : GE-22-3811

Décision

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

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

Aperçu

[3] L'appelante travaillait pour son employeur comme femme de ménage. N. C. est la propriétaire de l'entreprise et elle était la patronne de l'appelante. B. C. est le gérant de l'entreprise et le mari de N. C. L'appelante est la tante de B. C.

[4] L'appelante a quitté son emploi le 10 juin 2022. Elle a ensuite demandé des prestations d'assurance-emploi.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelante. Elle a décidé que l'appelante avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[6] La Commission affirme que l'appelante aurait pu chercher un autre emploi avant de quitter celui qu'elle occupait pour l'employeur. Elle dit que l'appelante aurait pu obtenir un traitement médical pour tout problème de santé mentale ou d'anxiété, ou obtenir les conseils d'un ou d'une spécialiste de la santé. La Commission ajoute qu'elle aurait pu s'adresser à un organisme externe pour tout problème lié à sa paye¹.

[7] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme avoir quitté son emploi en raison d'un conflit personnel avec B. C. et N. C. ainsi que d'un incident de violence verbale avec B. C. survenu le 10 juin 2022². Elle dit qu'elle travaillait avec N. C. tous les jours et

¹ Voir la page GD4-5.

² Voir la page GD3-11.

qu'elle faisait la majeure partie des tâches. Elle dit avoir demandé une augmentation de salaire à B. C. le 10 juin 2022. Il l'a traitée de noms et il lui a dit de sortir du camion³. Elle dit que l'employeur ne la payait pas comme il était censé le faire⁴. Elle estimait travailler dans un milieu hostile qui nuisait à sa santé mentale et qui lui causait de l'anxiété tous les jours⁵.

[8] L'employeur affirme ne pas savoir pourquoi l'appelante a quitté son emploi. B. C. a nié avoir été impoli avec l'appelante ou l'avoir traitée de noms. Il a dit qu'il avait très peu de contacts avec elle et qu'il ne travaillait pas directement avec elle⁶.

Question en litige

[9] Je dois décider si l'appelante est exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle 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'appelante. Je dois ensuite décider si elle était fondée à quitter son emploi.

Analyse

L'appelante a quitté volontairement son emploi

[11] Les parties sont d'accord sur le fait que l'appelante a quitté son emploi le 10 juin 2022. Rien dans la preuve ne me laisse croire que l'appelante a cessé de travailler ce jour-là pour une autre raison.

[12] Je conviens donc que l'appelante a quitté son emploi. Elle avait le choix de rester ou de partir, et elle a choisi de quitter son emploi. Selon la loi, il s'agit d'un « départ volontaire »⁷.

³ Voir la page GD2-3.

⁴ Voir la page GD3-26.

⁵ Voir la page GD3-33.

⁶ Voir la page GD3-36-37.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

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

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

[14] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁸. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[15] 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 dans son cas, compte tenu de toutes les circonstances⁹.

[16] L'appelante est responsable de prouver que son départ était fondé¹⁰. 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 raisonnable.

[17] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand l'appelante a quitté son emploi. La loi énonce des circonstances que je dois prendre en considération¹¹. L'appelante affirme que deux des circonstances prévues par la loi s'appliquent à elle. Plus précisément, elle dit qu'il y avait des relations conflictuelles avec B. C. et N. C.¹², et que son environnement de travail nuisait à sa santé mentale¹³.

⁸ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ 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*.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

¹¹ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 29(c)(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

[18] Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent à l'appelante, 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 l'appelante a quitté son emploi

Relations conflictuelles avec un supérieur

[19] L'appelante travaillait pour une entreprise de nettoyage d'immeubles commerciaux et de maisons. Elle dit que son environnement était hostile parce que quand elle travaillait avec N. C., c'est elle qui faisait la majeure partie des tâches. Et elle travaillait avec N. C. tous les jours. Elle a demandé une augmentation de salaire à B. C., puis [traduction] « la situation a dégénéré » : B. C. l'a traitée de noms et lui a dit de sortir du camion. C'est à ce moment qu'elle a démissionné¹⁵.

[20] L'appelante a déclaré avoir travaillé pour l'entreprise pendant environ 15 ans. Elle a dit que de nombreuses années plus tôt, elle avait fait du [traduction] « nettoyage » avec d'autres personnes employées et qu'à quelques reprises, B. C. s'était présenté sur le lieu de travail. S'il n'était pas satisfait du travail accompli, il [traduction] « piquait une colère » et il criait. Parfois, il téléphonait à l'appelante pour lui crier dessus si elle avait manqué quelque chose en faisant le ménage sur un lieu de travail. Il a fait la même chose à d'autres personnes employées, pas seulement à l'appelante. Cependant, cela ne s'était pas reproduit quand l'appelante a quitté son emploi. Cet incident était survenu de nombreuses années plus tôt.

[21] L'appelante a dit à la Commission que B. C. avait commencé à la traiter de noms lorsqu'elle a commencé à travailler pour l'entreprise en 2016. Elle a affirmé que les injures se produisaient une fois par mois. Elle n'a pas pu fournir de détails à ce sujet¹⁶. Lors de l'audience, l'appelante a déclaré qu'elle n'avait pas subi de violence verbale à

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

¹⁵ Voir la page GD2-3.

¹⁶ Voir la page GD3-28.

son travail depuis 2016, et qu'elle ne savait pas pourquoi la Commission avait écrit cela dans son dossier.

[22] L'appelante a dit à la Commission que B. C. était impoli avec elle et lui faisait des commentaires comme [traduction] « tu es chanceuse de travailler, ce n'est pas toi qui me rends service, mais moi qui te rends service »¹⁷. Elle a toutefois déclaré qu'à part l'incident du 10 juin 2022, elle avait seulement eu un autre conflit avec B. C. qui s'était produit de nombreuses années plus tôt.

[23] Pendant le processus de révision, l'appelante a déclaré à la Commission que lors du conflit qui a eu lieu le 10 juin 2022, B. C. avait menacé de [traduction] « la frapper au visage » si elle ne sortait pas du camion de travail. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi elle n'avait pas mentionné cela à la Commission plus tôt, elle a dit qu'elle ne voulait pas causer des problèmes à B. C., qui est son neveu¹⁸. Cependant, elle a déclaré à l'audience que B. C. lui avait dit qu'il [traduction] « la frapperait au visage » pendant le conflit qu'elle avait eu avec lui de nombreuses années plus tôt, et non le 10 juin 2022.

[24] Il y a des incohérences entre ce que l'appelante a dit à la Commission et son témoignage à l'audience, comme je le mentionne plus haut. J'estime que son témoignage sous serment met en doute la crédibilité de la déclaration qu'elle a faite à la Commission. J'accorde plus d'importance au témoignage de l'appelante qu'à sa déclaration à la Commission, car elle a répondu à mes questions au sujet des incohérences de façon claire et cohérente.

[25] L'appelante a déclaré que son problème concernait davantage N. C. que B. C. Elle était frustrée parce que N. C. ne l'aidait pas à nettoyer les maisons et qu'elle faisait la majeure partie du travail elle-même. Elle a dit qu'elle ne s'était pas disputée avec N. C. et qu'elle n'avait pas eu d'interactions négatives avec elle.

¹⁷ Voir la page GD3-26.

¹⁸ Voir la page GD3-34.

[26] L'appelante a déclaré qu'elle estimait avoir droit à une augmentation de salaire parce qu'elle devait travailler plus fort puisque N. C. ne faisait pas sa part du travail. Le 10 juin 2022, elle s'est donc rendue à l'autre entreprise de B. C. pour lui demander une augmentation de salaire. B. C. lui a dit qu'elle ne pouvait pas avoir d'augmentation, il l'a injuriée, l'a traitée de nom et lui a dit de sortir du camion de travail. Elle lui a remis les clés de ses clients et elle lui a dit de trouver quelqu'un d'autre pour travailler pour lui.

[27] B. C. a dit à la Commission que l'appelante s'était rendue à son autre entreprise pour lui parler. Lorsqu'il est sorti, elle criait et lui a lancé ses clés. Il lui a donc dit de sortir du camion de travail, car la conversation n'allait nulle part. Il a dit qu'il n'avait jamais fait preuve de violence verbale à l'égard de l'appelante et qu'il ne l'avait jamais traitée de noms¹⁹.

[28] La loi prévoit qu'une partie appelante est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, le départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Parmi les circonstances énoncées figure le fait d'avoir une relation conflictuelle avec un superviseur, dont la cause n'est pas essentiellement imputable à la partie appelante²⁰.

[29] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas le terme « antagonism » [relation conflictuelle]. Cependant, les définitions des dictionnaires laissent entendre que le terme peut comporter une connotation d'« hostilité »²¹.

[30] Je ne suis pas liée par les décisions précédentes du juge-arbitre du Canada (CUB). Cependant, j'estime que la décision CUB 36792 est convaincante. Dans cette décision, le juge-arbitre définit la relation conflictuelle comme une forme de comportement ou d'attitude hostile. Il précise que la relation conflictuelle ne peut être

¹⁹ Voir la page GD3-36.

²⁰ Voir les articles 29(c)(i) et 29(c)(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²¹ Le *Dictionnaire Merriam-Webster* en ligne définit le terme « *antagonism* » (en anglais) comme une [traduction] « opposition ou une hostilité exprimée activement ». Le *Dictionnaire Collins* en ligne définit le terme « *antagonism* » (en anglais) entre des personnes comme de la [traduction] « haine ou de l'aversion entre elles ».

décelée ou déterminée d'après ce qui s'est peut-être produit lors d'un incident ou d'une querelle.

[31] J'accepte le témoignage de l'appelante. Je conclus qu'il est probable que B. C. lui a crié dessus et l'a traitée de noms lorsqu'elle est allée le voir le 10 juin 2022 pour lui demander une augmentation de salaire. J'estime également qu'il est probable que l'appelante a aussi crié après B. C. lorsqu'elle est allée le voir.

[32] Cependant, je juge qu'il n'y a pas eu de relations conflictuelles entre B. C. ou N. C. et l'appelante.

[33] Rien ne prouve que N. C. ou B. C. a adopté un comportement problématique envers l'appelante ni que l'un ou l'autre ait agressé verbalement l'appelante, ce qui aurait mené à l'incident du 10 juin 2022. L'appelante n'a pas laissé entendre que N. C. ou B. C. avait eu un comportement hostile à son égard. En fait, l'appelante a déclaré que, même si elle était frustrée parce que N. C. ne l'aidait pas au travail, il n'y avait jamais eu d'incident ou de conflit avec N. C. Elle a également déclaré que la seule autre fois où elle avait eu un conflit avec B. C. remonte à de nombreuses années plus tôt. Elle a dit que les incidents au cours desquels B. C. lui avait crié dessus en raison de problèmes liés au travail qu'elle avait accompli s'étaient produits de nombreuses années plus tôt.

[34] Même si je reconnais que B. C. a été impoli avec l'appelante, qu'il lui a même crié après et qu'il l'a traitée de noms lorsqu'elle est allée le voir au sujet d'une augmentation de salaire le 10 juin 2022, je juge que cet incident ne constitue pas une relation conflictuelle.

[35] Par conséquent, je conclus que cette circonstance ne s'applique pas.

Conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité

[36] L'appelante affirme que ses conditions de travail nuisaient à sa santé mentale et lui causaient de l'anxiété tous les jours. Elle était stressée et elle pleurait parfois

lorsqu'elle devait travailler avec N. C. parce qu'elle savait qu'elle ferait la majeure partie des tâches.

[37] La loi prévoit qu'une partie prestataire est fondée à quitter son emploi lorsque les conditions de travail constituent un danger pour sa santé ou sa sécurité et que quitter son emploi est la seule solution raisonnable dans son cas²².

[38] Lorsqu'une partie prestataire allègue des conditions de travail nuisibles à la santé²³ comme une justification prévue par la loi, la partie prestataire doit habituellement : a) fournir des éléments de preuve médicale²⁴; b) tenter de résoudre le problème avec l'employeur²⁵; **et** c) tenter de trouver un autre emploi avant de démissionner²⁶.

[39] L'appelante a déclaré qu'elle n'a pas de médecin de famille. Elle a dit qu'elle n'est pas allée dans une clinique sans rendez-vous et qu'elle n'a pas tenté de recevoir de quelconques soins médicaux pour le stress et l'anxiété qu'elle éprouvait. Elle a ajouté que [traduction] « la meilleure façon de régler le problème était de démissionner et de ne plus avoir affaire à eux ».

[40] J'accepte le témoignage de l'appelante selon lequel elle se sentait stressée et anxieuse au moment où elle a démissionné. Je comprends qu'elle effectuait la majeure partie des tâches seule lorsqu'elle travaillait avec N. C. Cependant, elle n'a fourni aucun certificat médical ni aucun autre élément de preuve médicale pour appuyer ses allégations voulant que son emploi mettait sa santé en danger ou qu'il fallait qu'elle quitte son emploi pour des raisons médicales.

[41] Par conséquent, je conclus que cette circonstance ne s'applique pas.

²² Voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²³ Voir la décision CUB 11045.

²⁴ Voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Hernandez*, 2007 CAF 320 et la décision CUB 21817.

²⁶ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Murugaiah* 2008 CAF 10; CUB 18965; et CUB 27787.

Problèmes de paye

[42] L'appelante a dit à la Commission qu'elle avait quitté son emploi parce que l'employeur ne la payait pas comme il était censé le faire. Elle a affirmé qu'après la pandémie de COVID-19, l'employeur manquait de personnel, donc elle faisait des travaux ménagers qui étaient normalement faits par deux ou trois personnes. Elle dit qu'elle faisait la majeure partie du travail et qu'elle aurait donc dû être payée davantage²⁷.

[43] L'appelante a déclaré qu'elle recevait un salaire horaire. L'une des personnes employées a démissionné, ce qui a fait en sorte que seules l'appelante et N. C. effectuaient l'entretien ménager des maisons. Elle travaillait le même nombre d'heures, mais elle devait travailler plus fort parce qu'elle faisait la majeure partie des tâches. L'employeur ne voulait pas augmenter son salaire, même si elle faisait le travail de deux personnes.

[44] Elle a dit que B. C. était censé la payer pour trois heures lorsqu'elle était inscrite à l'horaire pour trois heures, même si elle terminait le ménage en deux heures. Cependant, il ne la payait pas pour trois heures. Par exemple, si son employeur l'appelait pour qu'elle remplace une personne qui était malade et qu'elle travaillait deux heures, elle était payée seulement pour deux heures, même si B. C. lui avait dit qu'elle serait payée pour trois heures. Elle nettoyait parfois des tapis, ce qui ne faisait pas partie de ses tâches habituelles, mais l'employeur ne lui versait pas de prime²⁸.

[45] L'appelante a déclaré estimer devoir être payée davantage lorsqu'elle devait faire un [traduction] « nettoyage intensif ». Cependant, elle n'avait pas d'entente écrite avec l'employeur sur la façon dont elle devait être payée.

[46] B. C. a déclaré à la Commission que le travail de l'appelante était de nettoyer les immeubles commerciaux et les maisons. Il a dit que les tâches comprenaient le nettoyage de tapis, au besoin²⁹. Il a expliqué avoir dit à l'appelante que si elle devait

²⁷ Voir la page GD3-26.

²⁸ Voir la page GD3-26.

²⁹ Voir la page GD3-27.

travailler trois heures pour un client ou une cliente, elle devait rester sur le lieu de travail et trouver du travail à faire pendant ces trois heures³⁰. Il a dit que si l'appelante était sur le lieu de travail pendant trois heures et qu'il lui fallait seulement deux heures pour accomplir ses tâches, elle était payée pour trois heures³¹.

[47] B. C. a dit à la Commission que l'entreprise avait un contrat avec un client : le personnel devait effectuer trois heures de nettoyage par jour, cinq jours par semaine. Il a précisé que le Service de la paye de l'employeur payait automatiquement l'appelante pour 15 heures par semaine, pour le nettoyage des locaux de ce client. Il a expliqué qu'à moins que l'appelante ne se présentait pas au travail parce qu'elle était malade ou en vacances, elle était automatiquement payée pour 30 heures toutes les deux semaines³². L'appelante a déclaré qu'elle ne sait pas ce que B. C. voulait dire par là.

[48] Au cours du processus de révision, l'appelante a déclaré à la Commission qu'elle n'avait jamais signé de contrat de travail et qu'elle n'avait pas reçu de description d'emploi par écrit. Elle a dit qu'elle nettoyait tout ce qui devait être nettoyé dans les immeubles et les maisons³³.

[49] Je conclus que l'appelante a reçu un salaire horaire et qu'elle a été payée pour ses heures de travail. J'estime que si l'appelante a pris seulement deux heures pour terminer un travail de nettoyage et qu'elle était sur le lieu de travail pendant trois heures, elle a été payée pour trois heures. Elle n'a fourni aucune preuve d'une entente avec l'employeur selon laquelle elle serait payée autrement que par un salaire horaire.

[50] Je comprends que l'appelante estimait qu'elle aurait dû être payée davantage quand elle travaillait avec N. C puisqu'elle faisait la majeure partie des tâches. Toutefois, comme l'appelante l'a reconnu dans son témoignage, elle recevait un salaire horaire pour le travail qu'elle effectuait. Elle n'était pas payée selon la quantité de travail qu'elle faisait.

³⁰ Voir la page GD3-36.

³¹ Voir la page GD3-27.

³² Voir la page GD3-36.

³³ Voir la page GD3-33.

[51] Ainsi, les circonstances qui existaient lorsque l'appelante a quitté son emploi sont les suivantes : elle était frustrée de devoir effectuer la majeure partie des tâches lorsqu'elle travaillait avec N. C. et elle estimait qu'elle avait droit à une augmentation de salaire, ce que l'employeur refusait. Elle est allée voir B. C. à ce sujet le 10 juin 2022, et un conflit est survenu. Elle était en colère et elle estimait que la meilleure chose à faire était de quitter son emploi. Pour cette raison, elle croit qu'elle était fondée à quitter son emploi.

Solutions raisonnables

[52] Je dois maintenant décider si l'appelante a prouvé qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi quand elle l'a fait était la seule solution raisonnable dans son cas.

[53] L'appelante a déclaré avoir quitté son emploi parce qu'elle faisait la majeure partie du travail et qu'elle aurait dû être mieux payée, et parce qu'un conflit avec B. C. est survenu le 10 juin 2022. Elle affirme que quitter son emploi quand elle l'a fait était la seule solution raisonnable dans son cas.

[54] La Commission n'est pas d'accord. Elle affirme que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi quand elle l'a fait. La Commission dit que, avant de quitter spontanément son emploi, l'appelante aurait pu consulter une ou un médecin au sujet de ses préoccupations liées à sa santé mentale. Elle ajoute qu'elle aurait pu chercher et obtenir un autre emploi avant de démissionner³⁴.

[55] Je conclus que l'appelante avait une autre solution raisonnable que de quitter son emploi quand elle l'a fait. Je suis d'avis qu'au lieu de quitter son emploi, elle aurait pu le conserver et en chercher un autre, ce qui aurait été une solution raisonnable.

[56] L'appelante a déclaré qu'elle aurait conservé son emploi si elle avait pu travailler avec une autre personne que N. C. Elle a dit qu'elle a demandé à l'employeur de travailler avec quelqu'un d'autre, mais l'employeur n'a trouvé personne d'autre.

³⁴ Voir la page GD4-5.

Travailler avec quelqu'un d'autre que N. C. n'était donc pas une option. Je reconnais que l'appelante a demandé à l'employeur de travailler avec une autre personne que N. C., mais qu'il n'y avait personne d'autre avec qui elle pouvait travailler au cours des quelques mois qui ont précédé sa démission. Je n'ai aucune raison de douter de ce qu'elle a dit à ce sujet. Je conclus donc qu'elle a épuisé cette option.

[57] L'appelante a déclaré qu'elle avait demandé une augmentation de salaire à l'employeur à quelques reprises, mais que l'employeur avait refusé sa demande. J'accepte son témoignage à cet égard. En effet, elle a témoigné devant moi et a présenté directement ses éléments de preuve sous déclaration solennelle. Elle a été franche et constante au sujet du fait qu'elle a demandé une augmentation de salaire à quelques reprises, mais que ses demandes ont été rejetées. J'estime donc qu'elle a épuisé l'option de parler d'une augmentation à l'employeur.

[58] L'appelante a déclaré qu'elle n'avait pas prévu de quitter son emploi le jour où elle l'a fait. C'est pour cette raison qu'elle n'a pas cherché un autre emploi avant de quitter celui qu'elle occupait pour l'employeur. Elle est allée voir B. C. à son autre entreprise et elle lui a parlé à l'extérieur. Elle a dit qu'elle était tellement en colère ce jour-là qu'elle a tout simplement démissionné. Elle a expliqué qu'elle croyait que démissionner était la meilleure chose à faire.

[59] Je ne suis pas d'accord. L'appelante a déclaré qu'elle était mécontente et stressée de travailler avec N. C. depuis plusieurs mois avant qu'elle démissionne. Elle avait demandé une augmentation de salaire à quelques reprises, mais ses demandes ont été rejetées. Malgré cela, elle n'a pas cherché un autre emploi.

[60] Il existe de nombreuses affaires dans lesquelles la Cour a imposé aux prestataires d'assurance-emploi l'obligation de chercher un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de démissionner³⁵. Je ne peux pas ignorer cette obligation ni le fait que l'appelante s'est volontairement placée en situation de chômage, sans d'abord faire de réelles démarches pour se trouver un autre emploi. Je juge qu'au

³⁵ Il faut tenir compte de l'analyse dans la décision *White*, ci-dessus.

lieu de démissionner quand elle l'a fait, elle aurait pu garder son emploi et en chercher un autre, ce qui aurait été une solution raisonnable.

[61] Compte tenu des circonstances qui existaient quand l'appelante a quitté son emploi, je conclus qu'elle n'a pas prouvé selon la prépondérance des probabilités que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

Conclusion

[62] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi au moment où elle l'a fait, car elle avait une autre solution raisonnable que de quitter son emploi. Elle est donc exclue du bénéfice des prestations.

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

Susan Stapleton

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