



[TRADUCTION]

Citation : *SM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1842

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

Décision

Partie appelante : S. M.
Représentante ou représentant : T. G.
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 (555958) datée du 30 novembre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Edward Houlihan
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 11 avril 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante
Date de la décision : Le 21 août 2023
Numéro de dossier : GE-22-3826

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 (c'est-à-dire qu'elle avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi quand elle l'a fait. L'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à elle. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelante a quitté son emploi le 3 août 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelante. Elle a décidé qu'elle avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait choisi de quitter son emploi) sans justification. Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable qui s'offrait à elle.

[5] L'appelante affirme qu'elle venait de commencer un nouvel emploi et qu'elle avait des problèmes avec une collègue. Elle dit avoir été intimidée et harcelée.

[6] La Commission affirme que l'appelante aurait pu tenter de régler les problèmes qu'elle avait avec sa collègue. Elle aurait pu dire à son employeur qu'elle avait des problèmes avec une collègue pour voir s'il y avait d'autres solutions.

[7] L'appelante n'est pas d'accord et affirme qu'elle estimait que le milieu de travail était toxique. Elle dit n'avoir eu d'autre choix que de quitter son emploi.

Question en litige

[8] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification?

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

Analyse

Les parties conviennent que l'appelante a quitté volontairement son emploi.

[10] J'admets que l'appelante a quitté volontairement son emploi et elle convient qu'elle a quitté son emploi le 3 août 2022. Je ne vois aucune preuve qui contredise cela.

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

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

[12] 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.

[13] 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 qui s'offrait à elle. La loi dit qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances².

[14] C'est à l'appelante de prouver qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi³. 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 qui s'offrait à elle. Pour décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ.

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

² 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*.

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

[15] L'appelante affirme avoir quitté son emploi parce qu'elle a été intimidée et harcelée par une collègue de travail.

[16] L'appelante a déménagé pour commencer un nouvel emploi dans une usine de transformation du poisson. Lorsqu'elle a commencé à travailler, elle a été jumelée à une autre employée qui avait comme tâche de lui montrer quoi faire. Elle dit que cette collègue était agressive avec elle et impolie. Elle l'a fait se sentir stupide.

[17] L'appelante a dit que la collègue la rabaissait et roulait toujours les yeux comme si elle ne pouvait pas croire à quel point l'appelante travaillait mal.

[18] Une amie de l'appelante qui travaillait à l'usine affirme avoir vu la collègue intimider et harceler l'appelante⁴.

[19] L'appelante affirme qu'elle estimait que le milieu de travail était toxique.

[20] Elle a fait un quart de travail de quatre heures et a démissionné. Elle affirme que son départ était la seule solution raisonnable qui s'offrait à elle à ce moment-là.

[21] La Commission affirme que l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à elle. Plus précisément, elle dit que l'appelante aurait pu tenter de résoudre le problème qu'elle avait avec sa collègue. De plus, elle aurait pu parler à son employeur pour voir s'il pouvait régler le problème avec sa collègue.

[22] Je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi. Son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[23] L'appelante ne pouvait pas donner un exemple de la façon dont sa collègue l'avait intimidée, car il était surtout question du langage corporel et du ton de la voix de la collègue⁵.

⁴ Voir la page GD6-2 du dossier d'appel.

⁵ Voir la page GD3-28 du dossier d'appel.

[24] L'appelante affirme avoir été victime d'intimidation dans le passé et avoir perdu confiance en elle⁶.

[25] L'amie de l'appelante qui est venue travailler avec elle a dit qu'un superviseur avait crié après l'appelante en plein visage parce qu'elle ne faisait pas son travail correctement⁷. Cependant, l'appelante ne se souvenait pas de cet incident. Cependant, elle dit qu'elle sentait seulement que sa collègue était très condescendante envers elle.

[26] L'employeur affirme que la collègue en question est une bonne employée avec de l'expérience. Elle a été jumelée avec l'appelante parce qu'elle pouvait l'aider à apprendre le métier⁸.

[27] L'appelante affirme que la collègue a tenté de s'excuser auprès d'elle après le travail⁹. Cependant, l'appelante affirme que son amie n'a pas voulu laisser la collègue lui parler.

[28] L'appelante affirme avoir envoyé un texto ou avoir laissé un message vocal au superviseur pour l'aviser qu'elle démissionnait. Elle n'a pas parlé à son superviseur ni à la directrice de l'usine avant de démissionner. Elle voulait juste partir et se sentir en sécurité.

[29] L'employeur affirme qu'il n'était pas au courant qu'il y avait un problème à l'usine entre l'appelante et sa collègue. Il dit prendre ces situations au sérieux et prendre des mesures pour corriger le problème. Il dit aussi que s'il avait su ce qui se passait, il aurait pu essayer de régler le problème.

[30] L'employeur soutient qu'il aurait donné des quarts de travail différents à l'appelante et à la collègue, ou qu'il les aurait placées à différents postes de travail dans l'usine¹⁰.

⁶ Voir la page GD3-35 du dossier d'appel.

⁷ Voir la page GD6-2 du dossier d'appel.

⁸ Voir la page GD3-30 du dossier d'appel.

⁹ Voir la page GD-3-37 du dossier d'appel.

¹⁰ Voir la page GD3-38 du dossier d'appel.

[31] J'admets que l'appelante peut avoir des problèmes de confiance en elle en raison de ce qu'elle a vécu. Cependant, la collègue a tenté de s'excuser à l'appelante de l'avoir contrariée, mais l'appelante n'a pas accepté ses excuses¹¹.

[32] L'appelante aurait pu accepter les excuses de sa collègue et continuer à travailler pour voir s'il était possible de mieux travailler ensemble à l'avenir.

[33] L'appelante aurait pu informer son employeur du problème avec sa collègue et voir s'il pouvait le régler. L'employeur affirme qu'il avait des solutions possibles au problème qu'il était prêt à essayer.

[34] Compte tenu de toutes les circonstances, l'appelante n'avait pas épuisé toutes les solutions raisonnables qui s'offraient à elle avant de quitter son emploi.

Conclusion

[35] Je conclus que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations.

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

Edward Houlihan

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

¹¹ Voir la page GD3-40 du dossier d'appel.