



[TRADUCTION]

Citation : *DD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 480

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

Décision

Partie appelante : D. D.
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 (438042) datée du 21 octobre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell
Mode d'audience : Téléconférence
Date d'audience : Le 15 mars 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelante (prestataire)
Date de la décision : Le 5 avril 2022
Numéro de dossier : GE-22-44 et GE-22-46

Décision

[1] J'accueille les appels GE-22-44 et GE-22-46.

[2] La prestataire a démontré qu'elle était fondée à quitter ses emplois (c'est-à-dire qu'elle avait une raison acceptable selon la loi pour le faire) quand elle l'a fait. Elle n'est donc pas exclue du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pour cette raison.

[3] Le trop-payé de prestations qui a découlé des exclusions rétroactives est supprimé. Cependant, il reste deux questions en suspens, qui pourraient entraîner un trop-payé de prestations. Par conséquent, cette décision doit être lue en même temps que la décision rendue dans le cadre de l'appel GE-22-45.

Aperçu

[4] Pendant la pandémie mondiale de COVID-19, la demande de prestations d'assurance-emploi d'urgence de la prestataire a été accueillie et une période de prestations commençant le 15 mars 2020 a été établie à son égard. Elle est retournée travailler pour X le 18 juin 2020. Elle a quitté cet emploi le 30 août 2020.

[5] La prestataire a continué de recevoir les prestations d'assurance-emploi d'urgence jusqu'à leur expiration. La Commission a automatiquement généré une nouvelle demande de prestations régulières d'assurance-emploi. Il a été établi que la période de prestations régulières d'assurance-emploi commençait le 27 septembre 2020.

[6] Alors qu'elle recevait des prestations régulières d'assurance-emploi, la prestataire a travaillé pour X du 25 septembre 2020 jusqu'à ce qu'elle quitte cet emploi le 4 novembre 2020. Elle a également travaillé pour X à partir du 2 novembre 2020, jusqu'à ce qu'elle quitte cet emploi le 28 novembre 2020.

[7] La Commission a examiné les raisons pour lesquelles la prestataire a quitté ses emplois. Elle a conclu que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations

régulières d'assurance-emploi à compter du 27 septembre 2020. La raison en est qu'elle aurait volontairement quitté ses emplois chez X et X (c'est-à-dire qu'elle aurait choisi de quitter ses emplois) sans justification prévue par la loi.

[8] La Commission a imposé à la prestataire des exclusions rétroactives qui ont entraîné un trop-payé de prestations d'assurance-emploi de 28 077 \$.

[9] La prestataire n'est pas d'accord et fait appel devant le Tribunal de la sécurité sociale. Elle dit avoir quitté ces deux emplois pour des raisons médicales liées à son alcoolisme, à sa santé mentale et à son anxiété.

Questions que je dois examiner en premier

Appels joints

[10] La prestataire a soumis trois appels (GE-22-44, GE-22-45 et GE-22-46). Les trois appels ont trait à sa période de prestations régulières d'assurance-emploi qui a pris effet le 27 septembre 2020.

[11] En tant que membre affectée aux trois appels, j'ai décidé de joindre les appels GE-22-44 et GE-22-46 afin que la prestataire puisse présenter le bien-fondé de ces deux appels au cours de la même audience. Par conséquent, je ne rendrai qu'une seule décision concernant les appels GE-22-44 et GE-22-46. Je rendrai une décision distincte pour l'appel GE-22-45. Voici ce que j'ai pris en compte pour décider de joindre les deux appels.

[12] La loi prévoit que le Tribunal peut traiter deux ou plusieurs appels ensemble (conjointement) si une question de droit ou de fait commune se pose dans les appels et si cela ne cause pas d'injustice¹.

[13] Dans la présente affaire, j'ai conclu qu'il existe un ensemble de faits communs relatifs aux raisons pour lesquelles la prestataire a quitté ses emplois chez X (appel GE-22-44) et X (appel GE-22-46).

¹ Voir l'article 13 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

[14] De plus, j'ai conclu qu'il n'y aurait aucune injustice à entendre ces appels ensemble. Le fait de trancher ces appels ensemble permettra de les traiter plus rapidement, tout en respectant les principes d'équité et de justice naturelle².

Preuves pertinentes présentées lors des deux audiences

[15] La prestataire a assisté à deux audiences devant moi le 15 mars 2022. J'ai organisé la première audience pour entendre les raisons pour lesquelles elle a quitté ses emplois chez X et X (appels GE-22-44 et GE-22-46). J'ai organisé la deuxième audience le 15 mars 2022 pour entendre les preuves relatives à la disponibilité de la prestataire dans le cadre de l'appel GE-22-45.

[16] Pendant la deuxième audience, la prestataire a présenté des preuves qui, selon elle, étaient applicables à l'audience précédente³. Plus précisément, elle a dit qu'elle avait quitté son emploi chez X parce qu'elle avait commencé à travailler à temps plein pour X. J'ai accepté de considérer ce témoignage comme une preuve pour les appels joints GE-22-44 et GE-22-46.

Documents déposés en retard

[17] Dans l'intérêt de la justice, j'ai accepté tous les documents et toutes les observations reçus au dossier après les audiences du 15 mars 2022. Voici ce que j'ai pris en compte pour décider si j'acceptais les documents déposés en retard.

[18] Le Tribunal dispose d'une directive de pratique décrivant la procédure à suivre pour l'envoi de documents justificatifs⁴. Celle-ci énonce que la ou le membre du Tribunal peut accorder à une partie la permission de soumettre des documents tardifs après le début de l'audience.

[19] La prestataire était présente à l'audience du 15 mars 2022. Elle a parlé de trois emplois qu'elle avait quittés et de son différend au sujet du trop-payé de prestations de 28 077 \$. La prestataire dit que la Commission lui a dit qu'elle autorisait les raisons pour

² Voir l'article 3(1)(a) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

³ Voir l'enregistrement audio de l'appel GE-22-45 à 52 min 57 s

⁴ Consulter le site Web : <https://www.sst-tss.gc.ca/fr/votre-appel/division-generale-1er-niveau-dappel-assurance-emploi-ae>.

lesquelles elle avait quitté le troisième emploi chez X. La prestataire a également demandé la permission de soumettre des documents en retard à l'appui de ses appels.

[20] Le 17 mars 2022, j'ai demandé à la Commission de fournir des observations supplémentaires concernant sa décision sur la cessation d'emploi de la prestataire chez X. J'ai également demandé à la Commission de soumettre une feuille de calcul détaillant les prestations versées et la façon dont le montant du trop-payé a été déterminé⁵.

[21] Le 23 mars 2022, j'ai reçu des documents tardifs de la part de la prestataire. Le 23 mars 2022, j'ai reçu des documents tardifs de la part de la prestataire. Parmi ces documents figure une lettre de la conseillère en troubles concomitants de la prestataire. Le Tribunal a fourni une copie à la Commission le 24 mars 2022⁶.

[22] Le 24 mars 2022, la Commission a fait des observations supplémentaires en réponse à ma demande de renseignements supplémentaires⁷. Le Tribunal en a joint une copie dans le courriel qu'elle a envoyé à la prestataire le 4 avril 2022.

[23] Dans ses observations supplémentaires du 24 mars 2022, la Commission fournit les renseignements demandés et la feuille de calcul portant sur le trop-payé. La Commission confirme avoir établi que la prestataire avait été fondée à quitter son emploi chez X. Par conséquent, la raison de la cessation de son emploi chez X n'est pas mise en cause dans le présent appel.

[24] J'estime qu'aucun préjudice ne serait causé à l'une ou l'autre des parties si tous les documents soumis en retard étaient acceptés. J'estime également qu'il serait dans l'intérêt de la justice d'accepter les documents tardifs. En effet, tous les documents tardifs sont pertinents pour les questions faisant l'objet de l'appel.

⁵ Voir le document GDJ04 du dossier d'appel.

⁶ Voir le document GDJ05.

⁷ Voir le document GDJ06.

Questions en litige

[25] La prestataire a-t-elle volontairement quitté ses emplois chez X et X?

[26] Si oui, était-elle fondée à quitter chaque emploi?

[27] La prestataire a-t-elle un trop-payé de prestations d'assurance-emploi?

Analyse

Départ volontaire

[28] J'accepte que la prestataire ait volontairement quitté ses emplois chez X et X.

[29] La prestataire convient qu'elle a donné un préavis d'une ou deux semaines avant de quitter son emploi chez X. Son dernier jour de travail a été le 17 novembre 2020. La prestataire convient également qu'elle a mis fin à son emploi chez X lorsqu'elle a démissionné. Son dernier jour de travail était le 30 août 2020.

[30] Je ne vois aucune preuve contredisant le fait que la prestataire a volontairement quitté ses emplois chez X. Je vais maintenant décider si la prestataire était fondée à quitter volontairement chacun de ses emplois lorsqu'elle l'a fait.

Justification

[31] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que la prestataire était fondée à quitter volontairement ses emplois au moment où elle l'a fait.

[32] 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.

[33] La loi explique ce que veut dire « être fondé/fondée à ». Elle prévoit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable,

⁸ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique cela.

compte tenu de toutes les circonstances au moment où la partie prestataire a quitté son emploi⁹.

[34] 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 ses emplois était la seule solution raisonnable¹⁰.

[35] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand la prestataire a quitté ses emplois. La loi énonce des circonstances que je dois prendre en considération¹¹.

[36] 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-là¹².

– **Les circonstances de la démission de la prestataire**

[37] La prestataire affirme qu'elle a quitté ses emplois chez X et X pour les mêmes raisons. Plus précisément, elle dit avoir quitté ses deux emplois parce que l'environnement de travail avait une incidence négative sur sa santé mentale, son anxiété, sa dépression et sa guérison de l'alcoolisme¹³.

[38] La prestataire a expliqué en détail qu'elle est atteinte d'alcoolisme, d'anxiété et de problèmes de santé mentale. Elle dit qu'après avoir été hospitalisée pour une désintoxication, les médecins de l'hôpital l'ont orientée vers un traitement continu au service de santé mentale et de toxicomanie South. Elle affirme que l'hôpital a informé son médecin de famille de l'évolution de son traitement.

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 4.

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

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

¹³ L'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que dans les cas où les conditions de travail constituent un danger pour la santé ou la sécurité, une partie prestataire serait fondée à quitter son emploi si elle n'avait pas d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi.

[39] La prestataire dit qu'en août 2020, elle a connu une augmentation de son anxiété, de sa détresse, de sa colère et une interruption de ses habitudes de sommeil. Elle s'est inscrite à un programme de traitement STAR. Son conseiller confirme que le fait de travailler autour de l'alcool et de devoir porter un masque pendant la pandémie de COVID-19 augmentait son anxiété et son risque de rechute¹⁴.

[40] La prestataire dit qu'elle a discuté de sa situation avec ses deux conseillers. Les deux conseillers ont convenu qu'elle devait quitter son emploi chez X et poursuivre son traitement dans le cadre du programme STAR.

[41] La prestataire dit qu'elle a continué à chercher un emploi convenable pendant son traitement parce qu'elle avait besoin d'argent pour payer ses factures. Elle a commencé à travailler chez X le 25 septembre 2020. Elle a également pris un deuxième emploi chez X lorsqu'elle a commencé à y travailler le 2 novembre 2020.

[42] La prestataire dit avoir quitté son emploi chez X le 4 novembre 2020, après qu'un client l'ait harcelée sexuellement. Comme cela a été indiqué ci-dessus, la Commission a établi que la prestataire avait été fondée à quitter son emploi chez X.

[43] La prestataire dit constamment qu'elle a quitté son emploi chez X le 17 novembre 2020, pour les mêmes raisons qu'elle a quitté son emploi chez X. Plus précisément, elle a démissionné parce que le fait de travailler autour de l'alcool et de devoir porter un masque pendant la pandémie de COVID-19 augmentait son anxiété et lui faisait courir le risque d'une rechute.

[44] Lors de la deuxième audience du 15 mars 2022, la prestataire dit avoir quitté X après avoir donné une ou deux semaines de préavis. Après clarification, la prestataire dit qu'elle a quitté X et a commencé à travailler à temps plein pour X en novembre 2020¹⁵.

¹⁴ Voir la page GD2-11.

¹⁵ L'article 29(c)(vi) de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise qu'une partie prestataire est fondée à quitter son emploi dans les cas où elle a l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat, si son départ est sa seule solution raisonnable.

[45] La prestataire a fourni un témoignage direct selon lequel elle a reçu son premier chèque de paye de X le 4 décembre 2020. Elle affirme que depuis novembre 2020, elle travaille en tant que coordinatrice des achats pour X. Elle est payée 55 000 \$ par année. Elle continue de travailler à temps plein pour X¹⁶.

[46] La prestataire a présenté deux billets de son médecin. Le premier billet, daté du 25 septembre 2021, confirme que la prestataire était atteinte d'alcoolisme, d'anxiété et de dépression de septembre à novembre 2020¹⁷. Le deuxième billet, daté du 9 mars 2022, indique que le médecin estime que si l'environnement de travail a provoqué une rechute chez elle, le point de vue du conseiller sur le fait de quitter son emploi était acceptable¹⁸.

[47] La prestataire a soumis deux lettres du service de santé mentale et de toxicomanie South. La première lettre appuie ses déclarations selon lesquelles elle travaillait avec une conseillère en troubles concomitants et un conseiller professionnel au service de santé mentale et de toxicomanie South de novembre 2019 à avril 2021¹⁹.

[48] La conseillère en troubles concomitants a écrit une deuxième lettre. Dans cette lettre, la conseillère en troubles concomitants déclare qu'elle est classée comme [traduction] « professionnelle paramédicale sous l'Association des sciences de la santé²⁰ ».

[49] J'estime que la prestataire a démontré qu'elle a quitté les deux emplois (X et X) parce que les conditions de travail constituaient un danger pour sa santé. Plus précisément, ces deux emplois ont eu des répercussions négatives sur sa santé mentale et physique et l'ont exposée à un risque de rechute²¹.

[50] En outre, j'estime que la prestataire a démontré qu'elle a quitté son emploi chez X parce qu'elle avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi chez X. Elle a cessé de

¹⁶ À 54 min 38 s de l'enregistrement audio de l'audience GE-22-45.

¹⁷ Voir la page GD2-13.

¹⁸ Voir la page GDJ03-2.

¹⁹ Voir les pages GD2-11 et GD2-12.

²⁰ Voir la page GDJ05-2.

²¹ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

travailler chez X le 17 novembre 2020, après avoir donné un préavis d'une ou deux semaines. Elle a commencé à travailler à temps plein chez X en novembre 2020.

[51] Je dois maintenant décider si la prestataire n'avait aucun autre choix raisonnable que de démissionner de ses deux emplois au moment où elle l'a fait.

– **Solutions raisonnables**

[52] J'estime que la prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter ses emplois chez X et X. Voici ce dont j'ai tenu compte.

[53] Les parties prestataires n'ont pas besoin d'établir que leurs conditions de travail étaient si intolérables qu'elles n'avaient pas d'autre choix que de démissionner immédiatement²². La question est plutôt de savoir si, compte tenu de toutes les circonstances, sa seule solution raisonnable était de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[54] La Commission affirme que la prestataire aurait eu comme solution raisonnable de consulter son médecin avant de quitter son emploi ou de trouver un autre emploi. Elle affirme qu'il n'y avait pas d'urgence pour elle à quitter X, car elle admet avoir donné un préavis de deux semaines parce qu'elle voulait continuer à travailler, mais dit ensuite avoir démissionné parce que c'était trop difficile.

[55] La Commission fait valoir qu'un travailleur social agréé n'est pas un professionnel de la santé accepté par la Commission pour attester de l'incapacité médicale d'une patiente ou d'un patient²³. La Commission affirme que seuls les professionnels de la santé désignés sont considérés comme capables d'établir la preuve d'un départ volontaire d'un emploi.

[56] Même si les conseillères et les conseillers de la prestataire ne sont pas des professionnels de la santé désignés, j'ai accordé une pleine valeur probante aux deux

²² Voir les décisions *Chaoui c Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 66 au paragraphe 7 et *SW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAE CanLII 97203 au paragraphe 47 à 57.

²³ Voir l'article 40 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

lettres qu'ils ont écrites. J'ai également accordé une pleine valeur probante aux deux billets écrits et signés par le médecin de la prestataire pour les raisons qui suivent.

[57] J'accepte que, selon la prépondérance des probabilités, la prestataire n'était plus capable de travailler chez X en raison de son état de santé. Les problèmes de santé liés à la santé mentale, à l'anxiété et à l'alcoolisme ne se présentent pas toujours d'une manière qui donne à la partie prestataire la possibilité de demander conseil à un médecin de famille avant de démissionner.

[58] J'estime qu'il est plausible que la prestataire travaille plus étroitement avec les conseillères et conseillers qui lui ont fourni des soins spécialisés par l'entremise du service de santé mentale et de toxicomanie South de Vancouver Coastal Health, plutôt qu'avec son médecin de famille. Le médecin de l'hôpital l'a orientée vers ces conseillères et conseillers afin de poursuivre le traitement de son alcoolisme, de son anxiété et de ses problèmes de santé mentale. De plus, son médecin de famille a déclaré qu'il était du même avis que les conseillères et conseillers, à savoir, qu'il était acceptable pour la prestataire de quitter son emploi²⁴.

[59] La preuve, telle que présentée ci-dessus, soutient le fait que la prestataire a cherché une aide médicale pour ses problèmes de santé continus. Elle travaillait avec une équipe de professionnels, dont son médecin de famille, les médecins de l'hôpital et les conseillers de l'établissement de santé mentale et de toxicomanie de Vancouver Coastal Health.

[60] La prestataire a continué à travailler avec ses conseillers après avoir quitté X, mais elle avait toujours besoin d'argent pour payer ses factures. Je la crois quand elle dit qu'elle pensait être capable de travailler chez X parce qu'elle a été engagée comme gérante du restaurant. Elle dit avoir continué à chercher un emploi plus approprié et avoir quitté X une fois qu'elle a obtenu un emploi de bureau chez X.

²⁴ Voir le document GDJ03.

[61] Après avoir examiné l'ensemble des circonstances, je conclus que la prestataire n'avait pas d'autre choix raisonnable que de quitter ses emplois chez X et X. au moment où elle l'a fait. La prestataire était donc fondée à quitter les deux emplois.

Trop-payé de prestations

[62] Comme il a été mentionné ci-dessus, la prestataire a démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi. Elle n'est donc plus sujette à des exclusions rétroactives pour cette raison. Ainsi, le trop-payé découlant des exclusions rétroactives est annulé. Toutefois, il reste deux questions en suspens qui pourraient entraîner un trop-payé de prestations d'assurance-emploi.

[63] La première question en suspens consiste à savoir si la prestataire a démontré qu'elle répond aux exigences en matière de disponibilité pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. J'ai tranché cette question dans une décision distincte, soit dans le cadre de l'appel GE-22-45.

[64] La deuxième question en suspens concerne la rémunération non déclarée. Lors des audiences du 15 mars 2022, la prestataire a confirmé qu'elle n'avait pas déclaré son travail et sa rémunération dans ses rapports à la quinzaine du 27 septembre 2020 au 4 septembre 2021. Elle dit que pendant sa période de prestations, elle a travaillé chez X, X et X. La prestataire dit qu'elle se rappelle avoir parlé avec la Commission au sujet de sa rémunération, mais qu'elle n'a pas demandé de révision à ce sujet²⁵.

[65] Je n'ai pas la compétence nécessaire pour trancher les questions relatives à la rémunération non déclarée de la prestataire. Ma compétence découle de la décision de révision que la Commission a prise au titre de l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je reconnais que la Commission a parlé avec la prestataire de la question de la rémunération non déclarée. Cependant, rien ne prouve que la Commission ait pris une décision ou qu'elle ait révisé sa décision pour cette question. Par conséquent, je ne tire aucune conclusion sur la question de la rémunération non déclarée.

²⁵ Voir l'avant-dernier paragraphe à la page GD3-34.

Conclusion

[66] L'appel est accueilli.

[67] La prestataire a démontré qu'elle était fondée à quitter volontairement ses emplois chez X et X.

Linda Bell

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