



Citation : *KL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 910

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

Décision

Partie appelante : K. L.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (559318) datée du 2 février 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 3 mai 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 4 mai 2023

Numéros de dossiers : GE-23-612 et GE-23-613

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était incapable de travailler en raison d'une maladie à compter du 6 mars 2022.

[3] Je conclus également que l'appelante 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.

[4] Par conséquent, elle ne peut pas recevoir des prestations pendant cette période.

APERÇU

[5] L'appelante a cessé d'occuper son emploi à la X et elle a présenté une demande de prestations le 7 octobre 2021. Le 10 août 2022, elle a mis à jour son dossier de prestations et elle a déclaré qu'elle était dans l'incapacité de travailler du 9 janvier 2022 au 25 juin 2022.

[6] Le 2 février 2023, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a conclu que l'appelante n'avait pas prouvé son incapacité à travailler à compter du 6 mars 2022. L'appelante a présenté des certificats médicaux, mais la période d'incapacité se terminait le 5 mars 2022. La Commission a également conclu que l'appelante avait quitté volontairement son emploi le 6 juillet 2021. Puisque la Commission avait déjà versé des prestations à l'appelante, cette situation a engendré un trop-payé de prestations que l'appelante doit rembourser.

[7] L'appelante soutient qu'elle a été honnête et qu'elle a transmis tous les documents demandés par l'enquêteur de la Commission.

[8] Je dois déterminer si l'appelante est admissible à recevoir des prestations de maladie à compter du 6 mars 2022 et si elle était fondée de quitter volontairement son emploi le 6 juillet 2022.

QUESTION QUE JE DOIS EXAMINER EN PREMIER

[9] Afin d'assurer un déroulement efficace de l'audience, les deux dossiers de l'appelante ont été joints, GE-23-612 et GE-23-613, puisque les appels portent sur une question commune et que le fait de joindre les dossiers ne crée pas d'injustice aux parties.

QUESTIONS EN LITIGE

Disponibilité

[10] L'appelante était-elle dans l'incapacité de travailler à compter du 6 mars 2022 ?

[11] Si oui, n'eût été sa maladie, aurait-elle été disponible pour travailler ?

Départ volontaire

[12] L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi ?

[13] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?

[14] Pour répondre à cette dernière question, je devrai déterminer si l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

ANALYSE

DISPONIBILITÉ

L'appelante était-elle dans l'incapacité de travailler à compter du 6 mars 2022 ?

[15] Un prestataire n'est pas admissible à recevoir des prestations tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et qu'il aurait été sans cela disponible pour travailler.¹

¹ Alinéa 18(1)b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

[16] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* précise que les renseignements et la preuve que le prestataire doit fournir à la Commission pour établir son incapacité de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine consistent en un certificat établi par un médecin ou autre professionnel de la santé qui atteste cette incapacité et qui indique la durée probable de la maladie, de la blessure ou de la quarantaine.²

[17] Les maladies, blessures et mises en quarantaine sont celles qui rendent le prestataire incapable d'exercer les fonctions de son emploi régulier ou habituel ou d'un autre emploi convenable.³

[18] Je suis d'avis que l'appelante n'a pas prouvé son incapacité à travailler à compter du 6 mars 2022 pour les raisons suivantes.

[19] L'appelante a présenté trois certificats médicaux démontrant qu'elle était incapable de travailler du 12 décembre 2021 au 5 mars 2022.

[20] Elle a également présenté un billet médical démontrant qu'elle a consulté un médecin le 7 juillet 2022.

[21] La Commission soutient que l'appelante n'était pas dans l'incapacité de travailler à compter du 6 mars 2022. Étant donné des versions contradictoires de l'appelante fournies à un employé de la Commission concernant sa période d'incapacité, la Commission a demandé qu'elle transmette un billet médical démontrant son incapacité à travailler à compter du 6 mars 2022 et l'appelante n'a pas pu le faire. La Commission fait valoir que les prestations de maladie sont versées uniquement lorsque la maladie rend le prestataire incapable de travailler et elle affirme que l'appelante n'a pas démontré cette incapacité.

² Paragraphe 40(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement) et alinéa 18(1)b) de la Loi.

³ Paragraphe 40(4) du Règlement.

[22] Le 10 août 2022, l'appelante a déclaré qu'elle était dans l'incapacité de travailler du 9 janvier 2022 au 25 juin 2022.

[23] L'appelante fait valoir qu'elle a été honnête et qu'elle a transmis tous les documents demandés par la Commission.

[24] Lors de l'audience, l'appelante a déclaré qu'elle était capable de travailler à compter du 6 mars 2022 et qu'elle a fait des démarches pour se trouver un emploi à compter de ce moment.

[25] Les certificats médicaux démontrent que l'appelante était dans l'incapacité de travailler jusqu'au 5 mars 2022. La Commission a donc correctement imposé une inadmissibilité uniquement à compter du 6 mars 2022.

[26] Même si elle avait d'abord déclaré le 10 août 2022 qu'elle était dans l'incapacité de travailler entre le 9 janvier 2022 et le 25 juin 2022, l'appelante a déclaré lors de l'audience qu'elle était capable de travailler à compter du 6 mars 2022. Les faits démontrent que l'appelante était dans l'incapacité à travailler jusqu'au 5 mars 2022. Comme elle l'a démontré, elle a consulté un médecin le 7 juillet 2022, mais il n'a pas prescrit un arrêt de travail pour maladie.

[27] Comme la Commission le fait valoir, l'appelante a reçu des prestations après le 6 mars 2022 alors qu'elle n'a pas démontré son incapacité à travailler à compter de ce moment. Cette situation a engendré un trop-payé de prestations.

[28] Je comprends la déception de l'appelante puisqu'elle doit rembourser le trop-payé versé pour cette période. Cependant, puisqu'elle était capable de travailler à compter du 6 mars 2022, elle n'est pas admissible à recevoir des prestations de maladie à compter de ce moment.

[29] L'appelante n'a pas fait la démonstration qu'elle était dans l'incapacité de travailler à compter du 6 mars 2022.

DÉPART VOLONTAIRE

Analyse

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante a quitté volontairement son emploi

[30] Pour déterminer si l'appelante a quitté volontairement son emploi, je dois répondre à la question suivante : Est-ce que l'appelante avait le choix de rester ou de quitter son emploi ?⁴

[31] Un échange de courriels entre la responsable des ressources humaines et l'appelante démontre que l'appelante est une employée à temps partiel et qu'elle est assujettie à une « disponibilité minimale obligatoire » selon la convention collective. Le 5 juillet 2022, un poste au laboratoire lui a été offert à compter de la semaine du 10 juillet 2022.

[32] L'appelante a d'abord fait valoir qu'elle avait répondu trop tard à la responsable concernant le poste offert.

[33] Dans son avis d'appel, elle soutient que l'employeur ne lui a pas offert un poste et qu'elle n'a pas démissionné.⁵

[34] Lors de l'audience, après avoir indiqué que l'employeur ne lui avait pas offert un poste, elle a admis que la responsable des ressources humaines lui avait écrit pour lui offrir un poste. Elle a alors indiqué que l'employeur ne lui a pas laissé le temps de répondre. Par la suite, l'appelante a admis qu'elle savait que la responsable attendait sa réponse avant le mercredi midi.

[35] L'échange de courriels démontre que l'appelante a reçu une proposition d'occuper un poste à compter du 10 juillet 2022 et qu'elle a posé certaines questions à la responsable des ressources humaines, mais qu'elle n'a pas donné de réponse à savoir si elle acceptait l'offre ou non. Étant donné que l'appelante n'avait pas répondu à l'offre,

⁴ *Peace* 2004 CAF 56.

⁵ Pièce GD2-11.

la responsable lui a écrit pour savoir si elle acceptait ou si elle la considérait comme étant « démissionnaire ».

[36] L'appelante a alors répondu à la responsable des ressources humaines qu'elle n'avait jamais refusé de mandat.

[37] La responsable lui a alors transmis un paragraphe de la convention collective et elle lui a dit qu'en tant qu'employée à temps partiel, elle devait obligatoirement être disponible pour travailler les mois de juillet et août.

[38] L'appelante n'a pas donné suite à l'échange par courriel. Les faits démontrent qu'elle a rencontré son médecin le 7 juillet 2022. Cependant, celui-ci ne lui a pas remis de prescription attestant une incapacité à travailler.

[39] L'appelante a indiqué simultanément à la Commission qu'elle était malade, que l'employeur ne lui avait pas offert un poste et qu'elle vivait du harcèlement au travail.

[40] Lors de l'audience, l'appelante a indiqué qu'elle n'avait pas l'intention de quitter son emploi et qu'elle a tout simplement « manqué » l'appel de la responsable des ressources humaines.

[41] L'appelante savait qu'elle serait considérée comme étant « démissionnaire » selon les termes de l'employeur si elle ne répondait pas au courriel. Étant donné le message que lui avait transmis la responsable des ressources humaines, elle pouvait présumer que l'employeur considérerait qu'elle avait quitté volontairement son emploi si elle n'effectuait pas sa prestation de travail. C'est en ce sens qu'elle a quitté volontairement son emploi. Les faits démontrent que l'appelante n'a pas accepté d'effectuer sa prestation de travail et elle est plutôt allée rencontrer son médecin.

[42] Dans ce cas, l'appelante avait le choix de rester ou de quitter. Un poste lui était offert, mais elle ne l'a pas accepté.

[43] Lors de l'audience, l'appelante a finalement déclaré qu'elle avait contacté la responsable des ressources humaines, mais par téléphone. Cependant, cette affirmation

survient alors qu'elle a fourni des déclarations contradictoires, même à l'audience, jusqu'à ce moment. L'appelante n'a pas indiqué si elle acceptait d'effectuer sa prestation de travail à compter du 10 juillet 2022. Elle a indiqué que la réponse à cette question n'était pas pertinente. Étant donné les différentes déclarations de l'appelante qui ne sont pas constantes, je ne retiens pas cette affirmation de l'appelante qui est contradictoire avec ses explications antérieures. Par exemple, l'appelante a déclaré que l'employeur ne lui a pas offert un poste et ensuite qu'il lui a offert un poste, mais qu'il ne lui a pas laissé le temps de le recontacter. Elle a indiqué qu'elle n'a pas pu contacter la responsable le 6 juillet 2022 et plus tard lors de l'audience, elle affirme qu'elle l'a rappelé le 6 juillet 2022.

[44] Selon la preuve présente au dossier, après certains échanges, l'appelante n'a pas indiqué à l'employeur qu'elle acceptait cette affectation. L'appelante a plutôt tenté de démontrer à la Commission qu'elle n'était pas capable de travailler pendant cette période et elle a effectivement rencontré un médecin le 7 juillet 2022.

[45] Même si l'appelante ne croit pas avoir quitté son emploi, en refusant d'effectuer sa prestation de travail, elle a quitté volontairement son emploi. Selon l'entente présentée par l'employeur, un employé à temps partiel doit être disponible pour travailler les mois de juillet et août. L'appelante a transmis une copie de la convention collective et cette entente concernant la disponibilité minimale obligatoire se retrouve à l'article 8:30.⁶

[46] L'appelante avait le choix de rester ou de quitter, mais les faits démontrent qu'elle n'a pas accepté de travailler les heures offertes par l'employeur à compter du 10 juillet 2022. L'appelante avait la possibilité de répondre au courriel avant le 6 juillet 2022 et les faits démontrent qu'elle a participé à cet échange et qu'elle a bien été informé que l'employeur avait besoin de ses services à compter du 10 juillet 2022. En ne répondant pas et en n'effectuant pas sa prestation de travail, elle a quitté volontairement son emploi.

⁶ Pièce GD2-53.

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

[47] 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.

[48] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification.⁷ Il ne suffit pas d'avoir un motif valable (c'est-à-dire une bonne raison) de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[49] Le droit explique ce que veut dire « être fondé à ». Il dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.⁸

[50] L'appelante est responsable de prouver que son départ était fondé.⁹ 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. Pour prendre une décision, je vais examiner toutes les circonstances présentes quand l'appelante a quitté son emploi, soit les circonstances entourant l'événement du 6 juillet 2022.

[51] Dans son avis d'appel, l'appelante affirme qu'elle a tenté de retourner au travail, mais que l'employeur ne lui a pas offert un poste.¹⁰ L'appelante précise qu'elle n'a pas repris son emploi pour la saison estivale parce qu'elle vivait du harcèlement au travail.

[52] Afin d'établir la présence de harcèlement en milieu de travail, le Tribunal doit disposer d'une preuve suffisamment circonstanciée et des faits déterminant si le harcèlement a eu lieu doivent être établis. La question de savoir si le prestataire a été

⁷ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir la décision intitulée *Procureur général du Canada c White*, 2011 CAF 190 au para 3 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

¹⁰ Pièce GD2-11

effectivement harcelé ou non est importante pour décider si, dans les circonstances, son départ constituait la seule solution raisonnable.¹¹

[53] L'appelante a témoigné lors de l'audience qu'elle n'avait pas quitté volontairement son emploi en raison du harcèlement. Elle soutient fermement ne pas avoir indiqué dans son avis d'appel qu'elle avait vécu du harcèlement.

[54] La Commission affirme que l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi parce son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle soutient que l'employeur n'a reçu aucune plainte de harcèlement formulée par l'appelante et que l'appelante aurait pu lui en parler ou déposer une plainte si c'était le cas.

[55] Je suis d'accord avec la Commission lorsqu'elle mentionne que plusieurs contradictions sont présentes dans les déclarations de l'appelante, j'ai noté la même chose lors de l'audience. L'appelante se contredit dans ses explications. Par exemple, elle soutient que l'employeur ne lui a pas offert un mandat ou un poste. Elle mentionne après qu'il est vrai que la responsable des ressources humaines lui a écrit pour lui proposer un poste, mais qu'elle lui aurait dit qu'elle était « démissionnaire ». L'appelante s'attarde surtout sur le fait qu'elle a été lésée et elle croit que la décision rendue par la Commission est une vengeance de l'enquêteur. Elle explique qu'elle a pourtant bien collaboré à l'enquête et qu'elle a transmis tous les documents demandés.

[56] Elle fait d'ailleurs valoir qu'il est évident qu'elle n'a pas mal agi puisqu'après avoir déposé une plainte aux normes du travail, l'employeur lui a offert de la réintégrer. Elle soutient que l'employeur ne peut la « démissionner ».

[57] Je suis d'avis que l'appelante n'était pas fondée de quitter son emploi. Sans indiquer ses intentions d'accepter ou non le poste, elle fait valoir qu'elle travaillait depuis trois ans sans prendre de vacances et le dossier démontre qu'elle a rencontré un médecin le 7 juillet 2022, mais celui-ci n'a pas prescrit un arrêt de travail.

¹¹ Bell, A-450-95.

[58] L'appelante a aussi indiqué ne pas avoir travaillé pendant la saison estivale en raison du harcèlement qu'elle vivait, déclaration qu'elle a fermement réfutée lors de l'audience.

[59] L'appelante avait également déclaré le 10 août 2022 qu'elle était dans l'incapacité de travailler du 9 janvier 2022 au 25 juin 2022 alors qu'elle a déclaré lors de l'audience qu'elle était capable de travailler depuis le 6 mars 2022. Même si cette affirmation n'est pas pertinente pour déterminer si l'appelante était justifiée de quitter son emploi, elle l'est pour évaluer sa crédibilité. L'appelante a expliqué lors de l'audience qu'il y a eu une confusion dans son dossier concernant l'admissibilité aux prestations de maladie ou aux prestations régulières et par ses différentes versions contradictoires, l'appelante semble vouloir s'assurer de pouvoir recevoir des prestations.

[60] Comme je l'ai expliqué lors de l'audience, je rends cette décision de façon impartiale et en appliquant la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour ce faire, je dois évaluer les circonstances entourant la possibilité de travailler qu'elle avait à compter du 10 juillet 2022 et que la responsable des ressources humaines lui a proposée.

[61] L'appelante avait d'autres solutions qui se présentaient à elle au moment où elle a quitté son emploi.

[62] Si elle avait besoin de vacances, elle aurait pu en discuter avec l'employeur. Si elle vivait du harcèlement, elle aurait pu en discuter avec l'employeur ou son représentant syndical. L'appelante a démontré lors de l'audience qu'elle comprenait bien qu'elle travaillait dans un milieu syndiqué. Elle est consciente des droits qu'elle a en tant que travailleuse.

[63] Puisque l'appelante a réfuté ses propres allégations de harcèlement lors de l'audience, je conclus qu'elle ne peut se prévaloir de l'exception prévue à l'alinéa 29c)i) de la Loi (harcèlement de nature sexuelle ou autre) pour justifier son départ volontaire.

[64] Je conclus également que l'appelante avait d'autres solutions que de quitter son emploi. Mon rôle ne consiste pas à déterminer si l'employeur a bien agi dans cette

situation. Cependant, l'appelante savait qu'elle devait répondre à l'employeur avant « mercredi midi » concernant le poste offert au laboratoire et si elle avait des empêchements, elle pouvait en discuter avec l'employeur, elle pouvait demander un congé ou encore déposer une plainte si elle vivait du harcèlement.

[65] Je ne suis pas convaincue des arguments fournis par l'appelante. Celle-ci admet des faits qu'elle réfute par la suite et vice-versa. D'autres solutions se présentaient à elle le 6 juillet 2022 comme le fait de discuter avec l'employeur et je conclus que l'appelante n'a pas épuisé les solutions qui se présentaient à elle en ne répondant pas à la responsable des ressources humaines et en n'effectuant pas sa prestation de travail à compter du 10 juillet 2022.

[66] Cependant, je comprends que cette situation est difficile pour l'appelante puisqu'elle a engendré un trop-payé de prestations qu'elle doit rembourser. Comme je l'ai expliqué lors de l'audience, même si la Commission a conclu que l'appelante avait omis de fournir des informations à 13 reprises, elle n'a pas imposé une pénalité. Même si je reconnais que l'appelante a collaboré et qu'elle a transmis les documents demandés, sa situation ne lui permet pas de recevoir des prestations d'assurance-emploi. Lorsqu'un travailleur ne se rend pas disponible pour effectuer sa prestation de travail et qu'il quitte son emploi volontairement, il est exclu du bénéfice des prestations. L'appelante devait démontrer qu'avant de quitter volontairement son emploi, elle avait épuisé toutes les solutions qui se présentaient à elle. Les faits démontrent que ce n'est pas le cas.

[67] Ceci étant dit, je comprends que l'employeur lui a offert de la réintégrer dans son emploi. Cependant, cette situation favorable à l'appelante n'indique pas qu'elle était justifiée de quitter son emploi le 6 juillet 2022. C'est à cette date que je dois déterminer si l'appelante était justifiée de quitter volontairement son emploi, au sens de la Loi.

[68] Étant donné les circonstances, je conclus que l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi.

CONCLUSION

[69] Je conclus que l'appelante n'est pas admissible à recevoir des prestations à compter du 6 mars 2022 parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était incapable de travailler à compter de ce moment.

[70] Je conclus que l'appelante a quitté volontairement son emploi et qu'elle n'était pas fondée de le quitter au moment où elle l'a fait.

[71] L'appel est rejeté.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi