



[TRADUCTION]

Citation : *JX c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1645

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

Décision

Partie appelante :

J. X.

Partie intimée :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :

Décision de révision de la Commission de
l'assurance-emploi du Canada (654547) datée du
15 mars 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Paula Turtle

Mode d'audience :

Téléconférence

Date de l'audience :

Le 23 juillet 2024

Personne présente à l'audience :

Appelante

Date de la décision :

Le 30 juillet 2024

Numéro de dossier :

GE-24-1964

Décision

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

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

Aperçu

[3] L'appelante a reçu des prestations d'assurance-emploi du 13 décembre 2020 au 24 décembre 2021. En septembre 2021, elle a été ouvrière à une ferme pendant une très courte période. Elle a ensuite quitté cet emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada affirme que l'appelante ne lui a pas dit qu'elle avait démissionné. Ses prestations ont donc continué après sa démission¹.

[4] En 2022, la Commission a examiné les raisons de sa démission. Elle a établi que l'appelante avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait choisi de le quitter) sans justification. Par conséquent, elle a décidé que l'appelante n'était pas admissible aux prestations après la date de sa démission. La Commission a ainsi fait un nouvel examen de sa décision initiale.

[5] L'appelante affirme qu'il était injuste que la Commission décide qu'elle n'était pas admissible aux prestations après les lui avoir versées. Et elle est sûre d'avoir dit à la Commission qu'elle avait quitté son emploi. Étant donné les arguments de l'appelante, je vais d'abord décider si la Commission avait le droit de réexaminer sa décision sur le versement des prestations.

¹ Voir la page GD3-71 du dossier d'appel où l'on énumère en détail toutes les prestations versées.

[6] Ensuite, si j'établis que la Commission avait le droit de faire un nouvel examen, je vais voir si l'appelante a prouvé que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

[7] L'appelante affirme que l'employeur lui avait dit que l'emploi était à temps plein. Mais ce n'était pas le cas. Et le travail était fatigant et lui causait des courbatures. Elle a donc démissionné.

[8] La Commission affirme qu'au lieu de démissionner quand elle l'a fait, l'appelante aurait pu continuer de travailler à la ferme jusqu'à ce qu'elle obtienne un autre emploi. Elle aurait aussi pu demander à son employeur un congé de maladie ou du travail moins dur.

[9] L'appelante me demande de conclure qu'elle était fondée à quitter son emploi au moment de sa démission. Elle me demande aussi de conclure qu'elle était admissible aux prestations.

Question que je dois examiner en premier

L'appelante a envoyé des documents après l'audience

[10] À l'audience, l'appelante m'a parlé de certains courriels. Je lui ai dit qu'elle pouvait les envoyer après l'audience. Je les ai acceptés et j'en ai tenu compte dans ma décision.

Questions en litige

[11] La Commission avait-elle le pouvoir de réexaminer les prestations de l'appelante? Si oui, a-t-elle exercé ce pouvoir de façon judiciaire?

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

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

Analyse

La Commission avait-elle le pouvoir de réexaminer les prestations de l'appelante?

[14] L'appelante a quitté son emploi le 20 septembre 2021. Le 11 avril 2022, la Commission a commencé à enquêter sur son admissibilité aux prestations. La Commission a décidé le 3 janvier 2024 que l'appelante avait quitté son emploi sans justification.

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi* donne à la Commission le pouvoir de réexaminer une demande dans les 36 mois qui suivent le versement des prestations. La Commission a encore plus de temps pour ce faire (72 mois) si la partie prestataire a donné de faux renseignements. Dans la présente affaire, la Commission a réexaminé la demande de prestations de l'appelante dans un délai de 36 mois.

[16] La Commission a élaboré une politique qui prévoit qu'elle procède à un nouvel examen dans l'une des situations suivantes :

- il y a un moins-payé de prestations (des sommes qui pourraient être payables n'ont pas été versées);
- des prestations ont été versées contrairement à la structure de la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- des prestations ont été versées à la suite d'une fausse déclaration;
- la personne aurait dû savoir qu'elle recevait des prestations auxquelles elle n'avait pas droit.

[17] La Commission affirme que l'appelante a fait une fausse déclaration. L'appelante recevait des prestations, alors elle devait produire des déclarations pour la Commission.

Dans sa déclaration pour la semaine où elle a quitté son emploi, elle n'a pas mentionné à la Commission qu'elle avait démissionné².

[18] À partir de cette déclaration, la Commission a décidé de réexaminer l'admissibilité de l'appelante pour fausse déclaration. Il s'agissait bel et bien d'une des quatre situations qui lui permettaient de faire un nouvel examen.

La Commission a-t-elle agi de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé que l'appelante n'était pas admissible aux prestations?

[19] La Commission est responsable de prouver qu'elle a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire. On dit que sa décision de réexaminer l'admissibilité d'une personne est rendue de façon judiciaire si elle prend en compte tout facteur pertinent, ignore tout facteur non pertinent et n'agit pas de mauvaise foi ou de façon discriminatoire.

[20] En avril 2022, des membres du personnel de Service Canada ont téléphoné et écrit à l'appelante pour en savoir plus sur sa situation. Elle avait démissionné plusieurs mois avant.

[21] La Commission s'appuie sur la déclaration électronique de l'appelante. Celle-ci a répondu « non » à la question lui demandant si elle avait arrêté de travailler pour un employeur pendant la période visée. C'est faux puisqu'elle avait démissionné. Elle avait réellement arrêté de travailler à la ferme pendant la période visée par la déclaration.

[22] L'appelante affirme avoir déclaré sa rémunération à la Commission. Et elle soutient qu'elle a dit à la Commission qu'elle avait démissionné.

[23] La déclaration montre que l'appelante a informé la Commission de sa rémunération. Cependant, on ne voit pas qu'elle a déclaré sa démission. En fait, elle a déclaré le contraire. À l'audience, je l'ai interrogée à ce sujet. Elle a expliqué qu'elle sait qu'elle a dit à la Commission qu'elle avait démissionné parce que ses prestations se

² Voir la page GD3-22 du dossier d'appel où l'on voit sa déclaration électronique intégrale, y compris les questions et ses réponses.

sont arrêtées. C'est inexact. Un état des prestations versées se trouve au dossier. Il montre que l'appelante a continué de recevoir des prestations³. Rien dans le dossier ne montre qu'elle a dit à la Commission qu'elle avait quitté son emploi à la ferme.

[24] L'appelante m'a dit qu'elle avait peut-être mal compris la question dans la déclaration, et c'est pourquoi elle avait répondu « non ». Elle a dit à la Commission que c'était une erreur⁴.

[25] La Commission s'est penchée sur le fait que l'appelante n'a pas mentionné dans sa déclaration qu'elle avait quitté son emploi. Et la Commission lui a donné l'occasion de fournir plus de renseignements sur ce qu'elle a déclaré au sujet de la période où elle a démissionné. La Commission n'a donc pas fondé sa décision uniquement sur ce que l'appelante a mentionné dans sa déclaration. Elle a aussi tenu compte des explications de l'appelante, y compris de l'information selon laquelle elle avait dit à la Commission qu'elle avait démissionné. Je conclus que la Commission a pris en compte les facteurs pertinents et a ignoré ceux qui ne l'étaient pas lorsqu'elle a décidé que l'appelante avait quitté son emploi.

[26] Je conclus aussi qu'il n'y a aucune raison de croire (et l'appelante n'a pas laissé entendre) que la Commission a agi de mauvaise foi ou de façon discriminatoire lorsqu'elle a décidé qu'une démission avait eu lieu.

[27] Je conclus donc que la Commission a agi de façon judiciaire lorsqu'elle a réexaminé sa décision initiale de verser des prestations à l'appelante et qu'elle a établi que celle-ci avait quitté son emploi et n'était donc pas admissible aux prestations par la suite.

³ Voir la page GD3-71 du dossier d'appel. L'état détaillé des prestations montre que ses prestations ont diminué parce qu'elle a déclaré une rémunération pour une semaine. Mais ses prestations n'ont pas cessé.

⁴ Voir la page GD3-44 du dossier d'appel.

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

[28] L'appelante a quitté volontairement son emploi. Elle reconnaît qu'elle a démissionné le 20 septembre 2021. Je n'ai aucune preuve du contraire.

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

[29] 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.

[30] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁵. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[31] La loi explique ce que veut dire « être fondé à ». Elle prévoit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances⁶.

[32] L'appelante est responsable de prouver que son départ était fondé. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable⁷.

[33] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand l'appelante a démissionné. La loi énonce des circonstances que je dois prendre en considération⁸.

⁵ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ 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*.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 4.

⁸ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[34] 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-là⁹.

Les circonstances présentes quand l'appelante a quitté son emploi

[35] Je vais vérifier si deux des circonstances prévues par la loi s'appliquent. En effet, l'appelante affirme premièrement que ses heures de travail étaient moins nombreuses que ce qui lui avait été promis. Il faut alors se demander s'il y a eu modification importante de ses conditions de rémunération. Deuxièmement, elle affirme que le travail était dur et lui causait des courbatures. Il faut alors se demander si les conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé.

[36] L'appelante m'a dit que l'employeur l'avait informée que l'emploi était à temps plein lorsqu'il l'a embauchée. L'employeur a dit à la Commission que ce n'était pas exact : sa lettre d'embauche indique que ses heures de travail n'étaient pas fixes, qu'elles pouvaient varier en fonction des besoins à la ferme et qu'elles ne dépasseraient pas 40 heures par semaine¹⁰.

[37] L'appelante a démissionné par courriel le 20 septembre 2021. Elle a écrit qu'elle avait besoin d'un travail à temps plein. Elle n'était donc pas en mesure de poursuivre son emploi. L'employeur a répondu à ce courriel. Il a écrit qu'il espérait avoir du travail à temps plein pour elle dans un avenir rapproché et qu'il lui ferait savoir à ce moment-là.

[38] Deux jours après la démission, l'employeur a rencontré l'appelante. Il affirme lui avoir offert un emploi à temps plein, ainsi qu'un logement à tarif réduit¹¹.

[39] L'appelante affirme que ce n'est pas vrai. Elle admet qu'il y a eu une rencontre avec l'employeur et que celui-ci voulait qu'elle reste. L'employeur lui a parlé de lui

⁹ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir la page GD3-57 du dossier d'appel.

¹¹ Les renseignements fournis par l'employeur au sujet du fait qu'il a offert plus d'heures à l'appelante sont détaillés et semblent appuyés par des courriels. Quand l'employeur a informé Service Canada de sa décision d'offrir à l'appelante un emploi à temps plein, il a invoqué des courriels précis. Dans l'un d'eux, une personne de la direction demandait à une autre s'il était possible d'offrir un emploi à temps plein à l'appelante. Je n'ai pas ces courriels. J'ai seulement la description qu'en fait l'employeur.

fournir un logement. Il lui a aussi dit qu'il lui offrirait d'autres possibilités. Cependant, il ne lui a pas offert d'emploi à temps plein. J'ai demandé à l'appelante si elle pouvait expliquer pourquoi l'employeur aurait dit à Service Canada qu'il lui avait offert un emploi à temps plein si ce n'était pas vrai. Elle ne savait pas pourquoi il aurait dit cela.

[40] Une personne de la direction présente à la rencontre a envoyé un courriel à d'autres personnes de la direction peu de temps après la rencontre¹². Le courriel indique que l'appelante a rejeté l'offre d'emploi à temps plein parce que le travail à la ferme la fatiguait beaucoup et elle voulait faire carrière en yoga.

[41] L'appelante affirme que le travail était dur. Mais elle ne dit pas qu'elle était incapable de faire le travail pour des raisons médicales.

[42] L'appelante a dit à Service Canada qu'elle avait démissionné parce qu'elle était fatiguée et avait mal partout. Elle a convenu qu'elle voulait enseigner le yoga. Cependant, elle a dit à l'audience que je devrais ignorer la question du yoga et que ce n'était pas un facteur qui a contribué à sa démission.

[43] Dans les documents qu'elle a envoyés après l'audience, il y a un courriel daté du 21 septembre 2021. Il indique qu'elle a besoin d'un travail à temps plein, mais qu'elle ne quitte pas son emploi seulement pour cette raison. L'appelante affirme dans ce courriel qu'elle quitte son emploi aussi parce qu'elle veut enseigner le yoga. J'estime donc que le yoga a été un facteur qui a contribué à sa décision de démissionner.

[44] L'appelante m'a dit qu'elle pense avoir cherché un autre emploi pendant qu'elle travaillait encore à la ferme.

[45] L'appelante et l'employeur ne sont pas d'accord sur certaines questions importantes. Mais globalement, je juge que la preuve de l'employeur est plus fiable. Je suis de cet avis en partie parce que je peux déduire des réponses enregistrées par le personnel de Service Canada que l'employeur consultait des documents et des

¹² Le courriel a été lu à une personne de Service Canada et figure à la page GD3-58 du dossier d'appel.

courriels lorsqu'il a répondu aux questions de Service Canada sur l'emploi de l'appelante¹³.

[46] Voici quelques raisons pour lesquelles la preuve de l'appelante n'était pas aussi fiable que celle de l'employeur :

- L'appelante a dit qu'elle ne se souvenait pas de tout clairement.
- Certains renseignements fournis par l'appelante étaient contradictoires. Elle m'a dit à l'audience que le yoga n'était pas un facteur qui a contribué à sa démission. Mais son courriel du 21 septembre 2021 indique que oui.
- Parfois, la preuve de l'appelante n'était pas logique. Par exemple, elle admet qu'il y a eu une rencontre avec l'employeur après sa démission. Celui-ci voulait qu'elle reste. Cependant, elle dit qu'il ne lui a pas offert de travailler à temps plein lors de cette rencontre. Je préfère la preuve de l'employeur selon laquelle il a effectivement offert à l'appelante un emploi à temps plein pour deux raisons :
 - Il a mentionné à Service Canada des courriels où des membres de la direction discutaient d'offrir un emploi à temps plein à l'appelante.
 - La rencontre a eu lieu juste après que l'appelante a dit à l'employeur qu'elle voulait travailler à temps plein. Il est donc logique qu'il lui ait offert un emploi à temps plein pour l'inciter à rester.

[47] J'estime que les circonstances suivantes étaient présentes quand l'appelante a quitté son emploi :

- L'employeur n'a pas offert de travail à temps plein à l'appelante lors de son embauche. Sa lettre d'embauche précise qu'elle travaillerait de façon occasionnelle et à temps partiel jusqu'à 40 heures par semaine.

¹³ Par exemple, les personnes qui représentaient l'employeur ont parlé de la lettre d'embauche de l'appelante et de courriels après sa démission.

- Le travail était très dur. L'appelante était toute courbaturée et ne voulait pas continuer à faire ce travail. Mais ses douleurs ne la rendaient pas inquiète de sa santé.
- Lorsqu'elle a démissionné, elle a informé son employeur qu'elle avait besoin d'un emploi à temps plein.

[48] Juste après la démission de l'appelante, l'employeur lui a offert un emploi à temps plein. L'appelante l'a refusé. Même si cette offre a été faite après la démission de l'appelante, j'en tiens compte lorsque je décide des circonstances entourant son départ. En effet, le refus de l'offre de travail à temps plein m'aide à comprendre pourquoi l'appelante a démissionné.

[49] Elle a dit à l'employeur qu'elle démissionnait parce qu'elle voulait plus d'heures. Cependant, elle a dit à la Commission qu'elle trouvait le travail très dur et fatigant¹⁴. Et elle a dit à l'employeur à ce moment-là qu'elle voulait enseigner le yoga¹⁵. Si l'appelante a démissionné parce qu'elle voulait plus d'heures, elle aurait accepté de continuer à travailler pour l'employeur quand il lui a offert un emploi à temps plein seulement deux jours plus tard.

[50] Je conclus qu'aucune des circonstances énumérées à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'applique à l'appelante. Lors de son embauche, l'emploi offert n'était pas à temps plein. Ainsi, même si elle ne travaillait pas à temps plein, sa rémunération n'a pas été modifiée. Et elle a convenu que le travail ne lui causait pas de problèmes de santé.

L'appelante avait d'autres solutions raisonnables

[51] Je dois maintenant examiner si le départ de l'appelante était la seule solution raisonnable à ce moment-là.

¹⁴ Voir la page GD3-34 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir la page GD7-2 du dossier d'appel.

[52] L'appelante affirme qu'elle n'avait pas d'autres solutions raisonnables parce qu'elle voulait travailler à temps plein, ce que l'emploi à la ferme ne lui offrait pas. De plus, le travail était fatigant et lui causait des courbatures.

[53] La Commission n'est pas d'accord et affirme que l'appelante aurait pu continuer de travailler à la ferme jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi.

[54] L'appelante pense avoir cherché un autre emploi avant de démissionner.

[55] Je considère que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables et qu'elle n'avait pas à démissionner quand elle l'a fait.

[56] L'appelante s'est fait offrir un emploi à temps plein tout de suite après sa démission. Elle aurait donc pu annuler sa démission et travailler à temps plein à la ferme. Cet emploi à temps plein lui a été offert dans les deux jours suivant sa démission. Par conséquent, annuler sa décision de démission et accepter l'offre de travail à temps plein aurait été une solution raisonnable qui lui aurait évité de quitter son emploi.

[57] Une autre solution raisonnable pour éviter de quitter son emploi aurait été de continuer à travailler pour l'employeur jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi. L'appelante affirme qu'elle a peut-être cherché un autre emploi avant de démissionner. Cependant, si elle a bel et bien cherché un autre emploi, il ne suffit pas de dire qu'elle l'a fait. Elle aurait pu continuer de travailler à la ferme jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi.

[58] L'appelante aurait pu demander à l'employeur s'il avait du travail moins dur pour elle.

[59] Compte tenu des circonstances qui existaient quand l'appelante a démissionné, elle avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi à ce moment-là, pour les raisons que j'ai mentionnées.

[60] Par conséquent, l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi.

Conclusion

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

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

Paula Turtle

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