



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. T. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 126

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-1602

ENTRE :

J. T.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division Générale - Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 15 septembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 12 octobre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

M^{me} J. T., l'appelante (prestataire), a comparu à l'audience en compagnie de son témoin, M^{me} C. W.

INTRODUCTION

[1] L'appelante a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi prenant effet le 3 janvier 2016. Le 27 janvier 2016, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a refusé à l'appelante le bénéfice des prestations parce qu'il a été établi que celle-ci avait quitté volontairement son emploi sans justification. Le 1^{er} février 2016, l'appelante a présenté une demande de révision. Le 18 mars 2016, la Commission a maintenu sa décision initiale et l'appelante a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le Tribunal).

[2] L'audience a été tenue par comparution en personne pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la ou des questions en litige;
- b) l'information au dossier, y compris le besoin de renseignements supplémentaires;
- c) cette façon de procéder est conforme à l'exigence énoncée dans le *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[3] Le Tribunal doit décider si une exclusion devrait être imposée en application des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*) parce que l'appelante a quitté volontairement son emploi sans justification.

PREUVE

[4] Dans sa demande de prestations, l'appelante a déclaré avoir quitté son emploi pour en occuper un autre. Elle a indiqué qu'elle n'avait pas obtenu un nouvel emploi lorsqu'elle a quitté celui qu'elle occupait, mais qu'elle connaissait au moins un employeur qui embauchait du personnel. Elle a mentionné qu'elle n'avait pas parlé à un employeur avant de quitter son emploi. Elle a expliqué qu'elle déménageait au Manitoba pour se rapprocher de sa famille, et qu'elle avait l'occasion de démarrer sa propre entreprise (GD3-5 à GD3-6).

[5] Selon un relevé d'emploi, l'appelante a travaillé pour le Sunset Innisfail Country Manor du 1^{er} août au 31 décembre 2015, date à laquelle elle a démissionné (GD3-14).

[6] Le 15 janvier 2016, la Commission a communiqué avec l'appelante, qui a déclaré avoir quitté son emploi pour déménager au Manitoba afin de se rapprocher de sa famille. L'appelante a expliqué qu'elle était tombée malade récemment et s'était alors rendu compte qu'elle avait besoin du soutien de sa famille. Elle a affirmé que son médecin lui avait prescrit un congé pour cause de stress à l'été 2015 et qu'elle avait reçu un diagnostic de maladie cardiaque auparavant, en 2013. Elle a dit que son état de santé était la principale raison pour laquelle elle cherchait à se rapprocher de sa famille. Elle a déclaré avoir pris des dispositions pour trouver un endroit où loger avant son déménagement. Elle a indiqué n'avoir aucun problème de santé nécessitant du soutien selon les indications d'un médecin. L'appelante a mentionné s'être d'abord renseignée sur les environs de Selkirk et avoir demandé à des gens de faire certaines vérifications, après quoi il a été confirmé que des emplois occasionnels et sur appel étaient disponibles dans les maisons de soins infirmiers, à l'hôpital et dans les unités de psychiatrie de la localité. Elle a expliqué qu'elle n'avait pas postulé d'emploi avant de déménager et qu'elle n'avait pas posé sa candidature pour quelque emploi que ce soit au 15 janvier 2016. Elle a précisé qu'elle espérait décrocher un emploi au nouvel hôpital lors de son ouverture en 2017 et avait l'intention de poser sa candidature à l'ancien hôpital également. Elle a déclaré avoir reçu une lettre de transférabilité et une lettre de recommandation du SIM montrant les heures qu'elle avait travaillées et contenant une mention élogieuse pour son travail en Alberta. Elle a mentionné qu'il n'y avait aucune possibilité de mutation. L'appelante a indiqué qu'elle songeait à créer

une entreprise autonome de soins à domicile, mais qu'elle n'a pas encore entrepris de démarches à cet égard (GD3-16).

[7] Le 27 janvier 2016, la Commission a avisé l'appelante qu'elle n'avait pas droit à des prestations parce qu'il a été établi qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification (GD3-17).

[8] Le 3 février 2016, l'appelante a présenté une demande de révision, indiquant qu'elle n'avait d'autre choix que de quitter son emploi pour se rapprocher de sa famille en raison de ses problèmes de santé mentale et physique. Elle a déclaré que son médecin en Alberta lui avait conseillé de réduire son niveau de stress et qu'elle avait été en congé pour cause de stress en juin et en juillet 2015. Elle a mentionné qu'elle n'avait pas de famille en Alberta, qu'elle était en voie de surmonter son alcoolisme et qu'elle se remettait d'une dépression et du syndrome du « nid vide ». Elle a affirmé avoir subi du harcèlement en milieu de travail d'octobre à décembre 2015 de la part de deux infirmières qu'elle avait dénoncées pour les mauvais traitements et la négligence dont elles avaient fait preuve à l'endroit de bénéficiaires. Elle a déclaré qu'au lieu de faire appel à son syndicat pour l'aider à garder son emploi, elle avait dû démissionner. La situation lui causait trop de stress. Sa sobriété était compromise et sa dépression prenait de l'ampleur (GD3-19 à GD3-21).

[9] Le 11 mars 2016, la Commission a communiqué avec l'employeuse, qui a déclaré que l'appelante avait quitté son emploi parce qu'elle déménageait dans une autre province. L'employeuse a indiqué que l'appelante avait dénoncé les deux infirmières et que l'incident avait été réglé bien avant que l'appelante décide de donner sa démission. L'employeuse a affirmé que l'appelante ne lui avait jamais fait part de préoccupations relatives au harcèlement après avoir dénoncé les infirmières. Elle a indiqué que l'appelante lui avait remis une lettre de démission. L'employeuse a fourni une copie de la lettre de démission datée du 16 novembre 2015, dans laquelle l'appelante expliquait qu'elle déménageait et que son dernier jour de travail serait le 31 décembre 2015 (GD3-23 à GD3-25).

[10] Le 14 mars 2016, la Commission a communiqué avec l'appelante, qui a répété ses motifs de démission. L'appelante a indiqué avoir trouvé un emploi à temps partiel le 24 février 2016. L'appelante a précisé (au sujet du harcèlement) que la gestionnaire lui avait dit

qu'elle lui viendrait en aide si elle continuait de travailler pour son entreprise, mais qu'elle avait décidé de déménager. Elle a déclaré que les infirmières qu'elle avait dénoncées la harcelaient et exerçaient des représailles à son endroit, que cette situation était connue de tous, et que, bien entendu, la direction affirmait que la situation avait été réglée. Elle a expliqué qu'elle avait besoin de changement dans tous les aspects de sa vie et qu'elle n'avait pas fait appel au syndicat parce qu'elle déménageait et qu'elle ne travaillerait plus à cet endroit. La Commission a avisé l'appelante qu'elle avait fait le choix personnel de quitter son emploi et que sa demande ne pouvait être accueillie en l'absence d'une preuve médicale indiquant que son médecin lui avait recommandé de démissionner (GD3-26 et GD3-27).

[11] Un billet médical du D^r Benshaban daté du 17 mars 2016 a été soumis; il y est indiqué que c'était la première fois qu'il voyait l'appelante, et qu'il était d'avis qu'elle devait quitter son emploi (GD3-31).

[12] Le 18 mars 2016, la Commission a communiqué avec l'appelante au sujet du billet médical et l'a informée que ce document ne permettait pas, à lui seul, d'admettre les raisons invoquées pour expliquer son départ. La Commission a indiqué que le billet semble avoir été rédigé d'après les détails que l'appelante avait fournis au médecin, puisque ce dernier ne l'avait jamais rencontrée avant cette consultation et qu'il n'était donc pas en mesure de confirmer qu'elle devait quitter son emploi étant donné qu'il n'était même pas au courant de ses antécédents. L'appelante a déclaré qu'elle n'arrivait pas à joindre son médecin à Red Deer car celui-ci ne prenait pas les appels personnels ni les courriels. Elle a signalé qu'elle tente de faire transférer son dossier à un médecin au Manitoba, mais qu'elle n'a pas encore de médecin et qu'il lui est donc impossible de faire transférer son dossier (GD3-32).

[13] Le 18 mars 2016, la Commission a avisé l'appelante et l'employeuse que la décision initiale concernant le départ volontaire serait maintenue, et a informé l'appelante de son droit d'interjeter appel au Tribunal (GD3-33 à GD3-36).

[14] Le 20 avril 2016, l'appelante a déposé un avis d'appel indiquant qu'elle croyait avoir été victime de discrimination en raison de renseignements erronés de la part d'une ancienne employeuse, et qu'elle souffrait de problèmes de santé mentale et avait dû déménager au Manitoba, où elle pouvait recevoir le soutien familial nécessaire à son bien-être, commencer

une nouvelle vie et occuper un nouvel emploi. L'appelante a joint à l'avis un billet médical du D^r Benshaban, où ce dernier indiquait qu'à son avis, il était nécessaire que l'appelante quitte son emploi en Alberta car son état de santé physique et mentale se détériorait. Il disait qu'elle avait déménagé au Manitoba pour se rapprocher de sa famille, qui lui apportait du soutien et l'aidait à rester sobre. Un deuxième billet médical daté du 19 avril 2016 avait été produit par le D^r Benshaban, qui confirmait qu'il était nécessaire pour l'appelante de déménager au Manitoba (GD2-1 à GD2-11).

[15] Le 5 mai 2016, l'appelante a soumis des renseignements supplémentaires à l'appui de son appel. Elle a déclaré qu'au cours de l'enquête de la Commission auprès de son ancienne employeuse, cette dernière n'a pas fait preuve de franchise au sujet du harcèlement qu'elle avait subi. Elle a indiqué que la direction était au fait de la situation et qu'elle en avait parlé à son syndicat. Elle a fait valoir qu'elle craignait de faire l'objet de représailles si elle déposait un grief, et qu'elle a décidé de ne pas aller de l'avant car cette épreuve l'accablait et nuisait à son bien-être physique et mental. Elle a précisé que son médecin à Red Deer, en Alberta, lui avait conseillé de réduire le stress sous toutes ses formes dans sa vie, pour son bien-être. Elle a dit qu'elle était une alcoolique en voie de guérison et que sa sobriété était précaire, qu'elle se souciait de maîtriser sa dépendance, et qu'elle était également très déprimée en raison du harcèlement dont elle était victime au travail (GD6-1 à GD6-3).

PREUVE PRÉSENTÉE À L'AUDIENCE

[16] L'appelante a déclaré que le processus était long et qu'elle n'avait pas l'impression d'être traitée de façon équitable. Elle a fait valoir que son employeuse n'avait pas révélé certains renseignements et n'avait pas dit toute la vérité.

[17] L'appelante a invoqué différentes raisons pour lesquelles elle avait quitté son emploi, notamment les difficultés qu'elle éprouvait avec ses collègues. Elle avait demandé à rencontrer sa gestionnaire pour discuter de la situation, mais cette dernière avait refusé sa demande, après quoi le climat s'était envenimé et elle avait décidé qu'elle ne pouvait plus travailler à cet endroit pour son propre bien-être et qu'elle pouvait déménager afin de réduire le stress qu'elle subissait dans son milieu de travail et dans sa vie personnelle, alors que sa santé mentale se détériorait. En résumé, étant une alcoolique en voie de guérison, l'appelante avait de la difficulté à gérer sa

vie personnelle et professionnelle, et son ancien médecin lui avait conseillé à maintes occasions de réduire le stress dans sa vie, notamment en demeurant sobre. Elle devait renoncer à fréquenter ses amis et quitter son appartement pour rester sobre. Elle a indiqué que l'incapacité de repartir à zéro aurait probablement causé sa perte. Elle aurait plongé dans une rechute. Son déménagement était sa principale motivation. Elle n'était plus en mesure de fonctionner au travail, la direction ne lui offrait aucun soutien et elle ressentait de la solitude et un vide dans sa vie personnelle. Grâce aux Alcooliques anonymes (AA), elle a appris qu'il faut parfois tout laisser derrière soi pour rester sobre, et c'est ce qu'elle a fait.

[18] L'appelante a déclaré que sa première erreur avait été de ne pas tout déclarer dans sa demande de prestations. Elle aurait dû donner plus de détails sur les problèmes qu'elle éprouvait au travail et dans sa vie personnelle. Elle n'arrivait pas à trouver un médecin à Selkirk et son médecin en Alberta accepterait de transmettre son dossier à un médecin de famille seulement; elle fait toujours des démarches à cet égard et n'a pas encore réussi à obtenir son dossier. Cette situation pose problème car elle n'est pas en mesure de valider les raisons de santé invoquées.

[19] Le témoin qui accompagne l'appelante aujourd'hui lui apporte un appui constant et stable et connaît très bien sa situation depuis mai 2015; grâce au soutien de sa famille, l'appelante savait qu'elle pourrait rester sobre et continuer d'exercer son métier d'aide-soignante. Il s'agit d'un travail très stressant qui est parfois à l'origine de sa dépression, laquelle peut aussi accompagner son alcoolisme, étant donné que la plupart des personnes qui boivent sont déprimées. En discutant longuement avec son témoin, sa famille et son médecin, elle a réalisé qu'elle devait impérativement tout recommencer. Lorsqu'elle a déménagé au Manitoba, en janvier 2016, elle savait qu'elle parviendrait à trouver un emploi. Elle a expliqué qu'il lui avait fallu attendre jusqu'en février 2016, mais qu'elle avait fini par trouver un emploi permanent à temps partiel. Elle a mentionné que le rejet de sa demande de prestations d'assurance-emploi lui avait causé des difficultés financières ajoutant à son stress. Elle a précisé qu'elle avait réussi à obtenir un emploi à temps plein pour une période déterminée en mai 2015.

[20] L'appelante a affirmé être tombée dans une profonde dépression et avoir fait une rechute. Elle a été mise en congé pour cause de stress en juin jusqu'en août 2015. Elle a déclaré

qu'elle craignait de faire une autre rechute en raison du grand stress qu'elle éprouvait. Son stress découlait essentiellement de ses difficultés financières. Elle a expliqué qu'elle venait tout juste de déménager à une distance de 1 000 milles et avait dépensé toutes ses économies, après quoi tout s'est écroulé. Elle est allée vivre avec sa famille. Elle a indiqué qu'elle occupe maintenant un emploi à temps plein et qu'elle a été promue au poste de ludothérapeute. Elle arrive à maintenir sa sobriété et rembourse l'argent qu'elle avait emprunté à sa famille. Elle a 3 000 \$ de dettes et estime que toute cette situation aurait pu être évitée. Elle dit avoir l'impression d'être victime de discrimination en raison de sa maladie mentale, soit l'alcoolisme.

[21] L'appelante a déclaré que ses difficultés font simplement partie de sa maladie et qu'avec ces refus répétés, elle estime qu'elle n'a pas eu droit à un traitement équitable. Elle a mentionné qu'elle aurait dû expliquer ses problèmes de santé dans sa demande initiale à l'agent au lieu de contourner la question, mais qu'elle a tout de même dit à l'agent qu'elle avait des difficultés au travail et qu'elle avait besoin du soutien de sa famille. Elle avait beaucoup de difficulté à composer avec le vide que son fils avait laissé en quittant le domicile familial en avril 2015. Elle a ajouté qu'elle avait des problèmes de sommeil et de santé mentale et qu'elle savait qu'elle avait besoin de l'aide de sa famille pour rester sobre.

[22] La personne qui agissait comme témoin a déclaré que l'appelante avait dit toute la vérité et qu'elle devait retourner au Manitoba pour se rapprocher de sa famille. Elle a évoqué une situation où l'appelante vivait en Alberta et a dû être hospitalisée, mais personne n'allait lui rendre visite à l'hôpital car elle n'avait pas de famille à cet endroit. Elle a affirmé que l'appelante lui avait également parlé de ce qu'elle avait dit au sujet de l'intimidation dont elle avait été victime.

[23] Au sujet de sa recherche d'emploi avant sa démission, l'appelante a déclaré qu'elle avait fait des recherches sur Internet et qu'elle savait qu'il y avait des établissements de soins de santé dans la région et qu'un nouvel hôpital allait être construit en 2017. Elle a expliqué qu'elle pourrait à tout le moins créer sa propre entreprise privée de soins à domicile, comme elle l'avait déjà fait par le passé. L'appelante a mentionné qu'il lui serait possible d'obtenir un emploi car il y avait toujours des possibilités d'emploi affichées sur Internet pour des établissements comme Betel Home Foundation, Tudor House ou l'hôpital psychiatrique. Elle a reçu une offre d'emploi

à temps partiel à Red River Place le 20 février. Elle a indiqué qu'elle avait passé une entrevue le 17 février 2016 et que sa séance d'orientation avait eu lieu le 25 février 2016.

[24] L'appelante a déclaré être arrivée au Manitoba le 14 janvier 2016 et avoir commencé à chercher du travail vers le 22 ou le 23 janvier. Elle était parvenue à trouver ses papiers dans ses boîtes, à mettre à jour son curriculum vitae et à obtenir un nouveau numéro de téléphone local. Au bout de deux ou trois semaines, elle avait décroché un emploi.

[25] Au sujet de la déclaration de l'employeuse selon laquelle la situation de harcèlement avait été réglée, l'appelante a déclaré que ce n'était pas le cas, qu'elle était déjà passée par là auparavant et qu'elle savait qu'une plainte déposée sans l'appui de la direction ne va jamais très loin. L'appelante a indiqué avoir parlé à la déléguée syndicale, l'infirmière en chef, qui était au courant de la situation et qui avait fait son possible pour désamorcer le conflit lorsque l'auteure présumée du harcèlement s'en prenait à elle. L'appelante a dit s'être adressée à la déléguée syndicale à deux reprises pour lui demander si le syndicat pouvait lui venir en aide et quelle était la voie à suivre. La déléguée syndicale lui a expliqué qu'il fallait d'abord déposer un grief et en informer les auteures présumées du harcèlement, après quoi une audience aurait lieu, et que si elle devait donner sa démission parce que la situation devenait trop stressante, comme le harcèlement n'est pas acceptable dans le milieu de travail, elle pourrait avoir droit à une indemnité pour la perte de salaire qui en découlerait si la situation en venait à ce point. Elle a indiqué avoir dit à la déléguée syndicale qu'elle ne recevait aucun soutien de la part de la gestionnaire et n'arrivait même pas à convaincre cette dernière de s'asseoir et d'en discuter puisqu'elle préférait faire comme si de rien n'était et ignorer la situation. L'appelante a mentionné que la déléguée syndicale lui avait conseillé d'entreprendre le processus de grief; on verrait pour la suite. Elle a dit avoir expliqué à la déléguée syndicale qu'elle craignait d'avoir un problème étant donné que trois personnes étaient impliquées dans l'incident et que l'infirmière en chef qui assumait le quart de nuit était du côté de ces trois personnes, de sorte qu'elle n'avait pas l'appui de qui que ce soit. L'infirmière en chef protégeait les auteures présumées du harcèlement. Elle devait composer à la fois avec le stress de rester sobre et de travailler la nuit avec une équipe réduite dont les membres s'en prenaient à elle lorsqu'elle leur reprochait leurs agissements et refusait d'y prendre part. La gestionnaire ne travaillant pas de nuit, elle ne voyait donc pas ce qui se passait et ne lui accordait pas son soutien; l'appelante a

alors décidé que sa santé mentale était plus importante que son travail et qu'elle pouvait certainement trouver un autre emploi. L'appelante n'a pas entamé le processus de grief, qu'elle croyait perdu d'avance, et a plutôt abandonné ses démarches, car même si elle avait gain de cause, elle continuerait de travailler avec la même équipe dont certains des agissements étaient criminels à ses yeux.

[26] En ce qui a trait à la documentation médicale (GD2-10 et GD2-11) et à la déclaration de la Commission selon laquelle le billet médical n'était pas suffisant, l'appelante a expliqué qu'elle avait consulté le médecin et lui avait demandé s'il pouvait l'aider à faire transférer son dossier médical, que possédait son médecin en Alberta. Le médecin a répondu qu'il n'était pas en mesure de demander le dossier car il n'était pas son médecin de famille et qu'il n'acceptait pas de nouveaux patients. L'appelante a mentionné qu'elle était incapable de trouver un médecin de famille et que la seule autre solution qui s'offrait à elle était de retourner en Alberta et de récupérer elle-même son dossier, ce qui était impossible parce qu'elle n'en avait pas les moyens. Elle a déclaré que son médecin en Alberta lui avait dit que ses documents ne pouvaient être transférés qu'à elle-même en personne ou à un médecin de famille. Elle a précisé que neuf mois plus tard, elle n'avait toujours pas trouvé de médecin de famille. Elle a indiqué que le D^r Benshaban avait accepté de la recevoir en consultation jusqu'au moment où elle trouverait un médecin de famille. Le médecin était tout à fait disposé à lui venir en aide après avoir entendu son récit, il ne mettait pas sa crédibilité en doute et il croyait entièrement les raisons pour lesquelles elle avait dû quitter son emploi. Il l'a appuyée dans sa sobriété; en avril 2016, il lui a prescrit des antidépresseurs et des somnifères, ce qui a eu des répercussions très néfastes sur elle.

[27] L'appelante a déclaré qu'elle aurait peut-être pu endurer cette situation si elle avait reçu du soutien dans un milieu de travail sain et dans sa vie personnelle, mais que ce n'était pas le cas. Elle a mentionné que, comme elle avait dû couper les liens avec tous ses amis pour rester sobre, elle n'avait pas non plus d'appui de leur part. L'intimidation au travail l'a poussée à bout et l'a complètement exténuée.

[28] L'appelante a souligné qu'elle était reconnaissante d'avoir l'occasion d'expliquer sa situation et qu'elle en était à ce stade parce qu'elle n'avait pas dit tout expliqué dès le départ.

Elle a dit qu'il était humiliant pour une alcoolique en voie de guérison de se dévoiler à des étrangers, mais que maintenant elle l'avait fait.

[29] L'appelante a affirmé que la déclaration de l'employeuse (GD3-23) selon laquelle celle-ci avait réglé la situation était fausse; le problème ne s'est réglé qu'au moment où elle a donné sa démission. Elle a indiqué qu'elle croyait devoir démissionner parce que le problème n'allait jamais se régler. L'appelante a affirmé que sa gestionnaire avait refusé de la rencontrer jusqu'au moment où elle lui a remis sa démission. L'appelante a expliqué que la personne ayant fait la déclaration (GD3-23) faisait partie des Ressources humaines et avait assisté à la rencontre suivant la remise de sa démission. Elle a ajouté que la rencontre avait eu lieu trop tard, car elle avait déjà décidé qu'elle ne pouvait plus travailler dans ce milieu.

OBSERVATIONS

[30] L'appelante a soumis les observations suivantes :

- a) Elle n'avait d'autre choix que de quitter son emploi pour sa santé mentale et son bien-être;
- b) Les conditions de travail étaient intolérables et l'ont poussée à bout, l'ont rendue déprimée et lui ont fait craindre une rechute;
- c) Elle a tenté de remédier à la situation en s'adressant à sa gestionnaire, mais celle-ci ne lui a pas accordé de rencontre et elle avait l'impression que sans l'appui de la direction, le processus de grief ne mènerait à rien. Elle a indiqué que ce n'est qu'après qu'elle se soit tournée vers son syndicat et qu'elle ait donné sa démission que la gestionnaire a accepté de la rencontrer, mais il était alors trop tard;
- d) Elle souffre d'alcoolisme, une maladie mentale, dont elle est en voie de guérison;
- e) Elle n'a pas réussi à obtenir de preuve médicale ni son dossier médical auprès de son médecin en Alberta, mais elle a fourni une preuve médicale de son médecin au Manitoba, qui la croit et confirme qu'elle devait quitter son emploi, et qui a fourni deux documents médicaux.

[31] L'intimée a fait valoir ce qui suit :

- a) L'appelante n'a pas épuisé toutes les solutions de rechange raisonnables qui s'offraient à elle avant de quitter son emploi;
- b) Une autre solution raisonnable aurait été de demander un congé pour visiter la nouvelle région afin de chercher un emploi et de continuer de travailler jusqu'à ce qu'elle trouve un nouvel emploi dans la région où elle voulait s'établir et, si elle était victime de harcèlement de la part de ses collègues, d'accepter l'aide de la direction dans le processus ou de faire appel au syndicat pour déposer un grief. Or, comme elle déménageait, elle n'était pas disposée à faire des démarches pour remédier à la situation;
- c) L'appelante indique avoir quitté son emploi en raison du stress suivant les conseils de son médecin, mais le billet médical fourni récemment a malheureusement été rédigé par un médecin après les faits et il semble qu'il ait été produit principalement à partir de ce que l'appelante avait dit au médecin, puisqu'il s'agissait de sa première consultation à la clinique. De surcroît, le billet médical que l'appelante a fourni servait grandement ses propres intérêts, ce qui permet de conclure qu'il découle de la décision défavorable ayant été rendue;
- d) L'appelante a confirmé qu'elle ne souffre pas actuellement de problèmes de santé qui l'obligeraient à se rapprocher de sa famille pour que celle-ci puisse lui venir en aide, mais elle affirme avoir déménagé au Manitoba juste au cas où d'autres problèmes de santé feraient surface;
- e) L'appelante s'est mise volontairement en situation de chômage et n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi ou que sa situation d'emploi était intolérable au point où elle n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi;
- f) La décision de l'appelante de déménager au Manitoba parce qu'il était temps de changer est un choix purement personnel et, par conséquent, elle n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi.

ANALYSE

[32] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à l'annexe de la présente décision.

[33] Le Tribunal doit décider si l'appelante devrait être exclue du bénéfice des prestations en application des articles 29 et 30 de la *Loi* parce qu'elle a volontairement quitté son emploi sans justification. Selon le paragraphe 30(1) de la *Loi*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement son emploi sans justification. L'alinéa 29c) de la *Loi* porte que le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées au sous-alinéa 29c)(iv) – conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité –, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[34] En l'espèce, nul ne conteste que l'appelante a quitté volontairement son emploi en raison de conditions de travail qui lui causaient du stress et de l'anxiété et qui lui faisaient craindre une rechute, ce qui avait une incidence sur sa santé et son bien-être. Ainsi, il incombe à l'appelante de prouver qu'elle n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[35] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel il incombe à un prestataire qui quitte volontairement son emploi de prouver que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas (*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190 (CanLII)).

[36] Dans l'arrêt *Rena-Astronomo* (A-141-97), qui a confirmé le principe établi dans l'affaire *Tanguay* (A-1458-84) selon lequel il incombe au prestataire ayant quitté volontairement son emploi de prouver qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où il l'a fait, le juge MacDonald de la Cour d'appel fédérale (la Cour) a déclaré ce qui suit : « Compte tenu de toutes les circonstances, le critère à appliquer se rapporte à la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constitue la seule solution raisonnable. »

[37] L'intimée fait valoir qu'une autre solution raisonnable pour l'appelante aurait été de demander un congé pour visiter la nouvelle région afin de chercher un emploi et de continuer de travailler jusqu'à ce qu'elle trouve un nouvel emploi dans la région où elle voulait s'établir et, si elle était victime de harcèlement de la part de ses collègues, d'accepter l'aide de la direction dans le processus ou de faire appel au syndicat pour déposer un grief. Or, comme elle déménageait, elle n'était pas disposée à faire des démarches pour remédier à la situation.

[38] L'appelante soutient qu'elle a tenté de remédier à la situation en s'adressant à sa gestionnaire, mais celle-ci ne lui a pas accordé de rencontre et elle avait l'impression que sans l'appui de la direction, le processus de grief ne mènerait à rien. Elle indique que ce n'est qu'après qu'elle se soit tournée vers son syndicat et qu'elle ait donné sa démission que la gestionnaire a accepté de la rencontrer, mais il était alors trop tard.

[39] À la lumière de la preuve de l'appelante au dossier et des témoignages, le Tribunal conclut que le problème de harcèlement était bien réel et n'avait pas été réglé. L'appelante a indiqué dans son témoignage que la déclaration dans la pièce GD3-23 était fautive étant donné que le problème ne s'est réglé qu'au moment où elle a démissionné et a décidé de ne pas aller de l'avant avec le processus de grief. L'appelante a précisé que la personne qui avait fait cette déclaration était la gestionnaire des Ressources humaines et que ce n'était pas avec cette personne qu'elle voulait discuter.

[40] Le Tribunal conclut que la déclaration faite par l'employeuse (GD3-23) manquait de clarté puisque cette dernière a confirmé à la Commission que l'appelante lui avait signalé les problèmes concernant les infirmières, mais ne lui avait jamais fait part de préoccupations relatives au harcèlement après les avoir dénoncées. Le Tribunal constate que la déclaration a été faite par une tierce partie, et non par la personne avec qui l'appelante voulait avoir une discussion au sujet du harcèlement.

[41] Le Tribunal estime que le témoignage de l'appelante concernant le harcèlement est crédible et cohérent et que celle-ci n'a pas eu la possibilité de régler le problème autrement qu'en passant directement à l'étape du grief, ce qu'elle se sentait capable de faire sur le plan physique et mental. Le Tribunal préfère le témoignage de l'appelante à une déclaration par oui-

dire de la gestionnaire des Ressources humaines, qui ne travaillait pas au même endroit et n'aurait pu être témoin du harcèlement.

[42] L'intimée soutient que l'appelante affirme avoir quitté son emploi en raison du stress suivant les conseils de son médecin, mais que le billet médical fourni récemment a malheureusement été rédigé par un médecin après les faits et qu'il semble avoir été produit principalement à partir de ce que l'appelante avait dit au médecin, puisqu'il s'agissait de sa première consultation à la clinique. De surcroît, le billet médical que l'appelante a fourni servait grandement ses propres intérêts, ce qui permet de conclure qu'il découle de la décision défavorable ayant été rendue.

[43] L'appelante fait valoir qu'elle n'avait d'autre choix que de quitter son emploi pour sa santé mentale et son bien-être. Les conditions de travail étaient intolérables et l'ont poussée à bout, l'ont rendue déprimée et lui ont fait craindre une rechute. Elle souffre d'alcoolisme, une maladie mentale, dont elle est en voie de guérison. Elle n'a pas réussi à obtenir de preuve médicale ni son dossier médical auprès de son médecin en Alberta, mais son médecin au Manitoba la croit et confirme qu'elle devait quitter son emploi, et il a fourni deux documents médicaux.

[44] Le Tribunal estime que dans les cas où l'effet néfaste sur la santé est invoqué comme justification, le prestataire doit a) fournir une preuve médicale, b) tenter de résoudre le problème avec l'employeur, et c) tenter de trouver un autre emploi avant de quitter le sien.

[45] Le Tribunal observe que, selon la jurisprudence, la preuve médicale qu'un prestataire doit fournir pour prouver qu'il était fondé à quitter son emploi dépend des « faits et circonstances de [l']affaire » (CUB 14805). Par exemple, dans la décision CUB 14805, la prestataire était fondée à quitter son emploi sans obtenir au préalable un certificat médical puisqu'elle savait déjà que le mauvais caractère de son patron aggravait son ulcère et qu'elle prenait déjà des médicaments pour traiter son ulcère.

[46] Le Tribunal constate en l'espèce, et d'après le témoignage de l'appelante, que cette dernière était consciente de souffrir de l'alcoolisme, une maladie mentale, dont elle est en voie de guérison, et qu'elle savait que le fait de travailler dans des conditions intolérables pouvait

causer une rechute. L'appelante a aussi déclaré dans son témoignage que pour qu'elle reste sobre, son médecin en Alberta lui avait conseillé à plusieurs occasions d'éliminer son stress et, après des mois à subir de l'intimidation au travail, elle se sentait plonger encore plus profondément dans la dépression et savait que sa seule solution était de quitter son emploi.

[47] Le Tribunal constate que la Commission n'était pas convaincue de la preuve médicale, mais que l'appelante n'a pas été en mesure d'obtenir ses renseignements médicaux en Alberta car elle n'avait pas de médecin de famille à qui ces renseignements pourraient être transmis au Manitoba, et puisqu'il était impossible pour elle de retourner en Alberta pour les récupérer en personne, la seule autre solution raisonnable qui s'offrait à elle était de consulter un médecin au Manitoba, ce qu'elle a fait.

[48] Le Tribunal constate que l'appelante a effectivement fourni une preuve médicale; or, si la Commission n'est pas convaincue, « [i]l a été établi dans la jurisprudence qu'il n'est pas nécessaire de fournir un certificat médical pour prouver qu'un prestataire a quitté son emploi pour des raisons de santé (CUB 14805, 18965 et 65097, ainsi que l'arrêt *Brisebois* (A-510-96)) ».

[49] Par ailleurs, dans la décision CUB 65097, le juge Marin s'est exprimé dans ces termes :

Je suis d'avis que le conseil a fait de la question une analyse incomplète dont je dois faire abstraction. Le conseil doit comprendre que les questions de santé ne sont pas nécessairement bien documentées, particulièrement dans les affaires où le prestataire n'est pas représenté. En fait, l'absence de certificat médical ne devrait pas en soi signifier la non-existence de raisons médicales, lesquelles constituent une justification pour quitter son emploi.

*La Cour d'appel fédérale était du même avis dans l'affaire *Brisebois* (A-510-96). C'est un avis que je suis manifestement tout à fait disposé à appliquer.*

[50] Dans l'affaire *Brisebois* (*supra*), le juge Hugessen a déclaré ce qui suit :

Nous sommes tous d'avis que tant le juge-arbitre que le conseil arbitral ont erré en jugeant que la prestataire aurait dû produire un certificat médical pour appuyer sa

prétention qu'elle n'avait pas d'autre alternative que de quitter son emploi. [...] Comme personne n'a mis en doute sa crédibilité, un certificat médical n'aurait rien ajouté à son témoignage.

[51] Le Tribunal constate que l'appelante était en mesure de fournir à la Commission des documents médicaux qui de toute évidence appuient l'avis du médecin que l'appelante avait consulté au Manitoba, selon lequel il était nécessaire qu'elle quitte son emploi parce que celui-ci nuisait à sa santé physique et mentale et qu'elle pourrait ainsi rester sobre. Le Tribunal note que le médecin a confirmé son premier avis dans une seconde lettre datée d'un mois plus tard.

[52] Le Tribunal est convaincu que la preuve médicale fournie atteste que l'appelante était fondée à quitter son emploi car celui-ci lui causait beaucoup de stress et d'anxiété et augmentait ses risques de rechute.

[53] Le Tribunal doit appliquer le critère consistant à établir si la prestataire avait une autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. La *Loi* impose à la prestataire l'obligation de ne pas créer délibérément de risque de se retrouver au chômage. Une prestataire qui a volontairement quitté son emploi et n'en a pas trouvé d'autre est justifiée d'agir ainsi dans la mesure où, au moment où elle a démissionné, il y avait des circonstances qui l'excusaient de prendre le risque de faire porter à autrui le fardeau de son chômage. Il incombe à la prestataire d'épuiser toutes les autres solutions raisonnables qui s'offrent à elle avant de se placer en situation de chômage.

[54] D'après la preuve au dossier et le témoignage de l'appelante, le Tribunal constate que cette dernière a bel et bien tenté de rencontrer sa gestionnaire pour lui parler de la situation, mais que ses efforts ont été vains, et qu'elle savait que sans l'appui de la direction, le processus de grief ne servirait à rien et que sa santé mentale était trop fragile.

[55] Le Tribunal observe que l'appelante a présenté un témoignage pour appuyer le fait qu'elle avait fait des démarches en vue de trouver un emploi avant de donner sa démission en recherchant des établissements de santé dans la région et en faisant des recherches sur Internet. Le Tribunal constate, d'après le témoignage de l'appelante, que celle-ci croyait qu'elle serait en

mesure de trouver un emploi dans la région. Le Tribunal estime que le fait que l'appelante ait pu obtenir un emploi à temps partiel dans un court laps de temps montre qu'elle a fait des efforts sérieux pour trouver un emploi avant et après son déménagement.

[56] Le Tribunal se fonde sur l'arrêt *Landry* (A-1210-92), dans laquelle la Cour a conclu qu'il ne suffit pas pour une prestataire de prouver qu'elle a agi de façon raisonnable en quittant son emploi. La prestataire doit plutôt démontrer que, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

[57] Aux termes du paragraphe 30(1) de la *Loi*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification.

[58] Le Tribunal conclut que l'appelante a prouvé qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter volontairement son emploi; par conséquent, il n'y a pas lieu de l'exclure du bénéfice des prestations pour une période indéterminée.

CONCLUSION

[59] Il est fait droit à l'appel.

Teresa Jaenen
Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

29 Pour l'application des articles 30 à 33 :

a) *emploi* s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de prestations;

b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

(vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

30 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

- a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;
- b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.