



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *S. A. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 8

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-2411

ENTRE :

S. A.

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 : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 22 décembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : 20 janvier 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

[1] L'appelante, madame S. A., était présente lors de l'audience tenue par vidéoconférence le 22 décembre 2016. Elle était représentée par monsieur Yvan Bousquet du Mouvement Action-Chômage de Saint-Hyacinthe.

[2] L'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission »), était absente lors de l'audience.

INTRODUCTION

[3] Le 28 septembre 2015, l'appelante a présenté une demande initiale de prestations ayant pris effet le 27 septembre 2015 (pièces GD3-3 à GD3-10).

[4] L'appelante a ensuite travaillé pour l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C., du 11 novembre 2015 au 13 novembre 2015 inclusivement, et elle a cessé de travailler pour cet employeur après avoir effectué un départ volontaire (pièce GD3-11).

[5] Le 14 janvier 2016, la Commission a avisé l'appelante qu'elle avait réexaminé sa demande de prestations et qu'elle n'avait toujours pas droit à des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 8 novembre 2015, car elle a volontairement arrêté de travailler chez l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C., le 13 novembre 2015, sans motif valable au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »), (pièce GD3-16).

[6] Le 7 avril 2016, l'appelante, représentée par monsieur Yvan Bousquet, a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-17 à GD3-22).

[7] Le 7 juin 2016, la Commission a avisé l'appelante qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit, en date du 14 janvier 2016, concernant son départ volontaire (pièces GD3-42 et GD3-43).

[8] Le 15 juin 2016, l'appelante, représentée par monsieur Yvan Bousquet, a présenté un Avis d'appel auprès de la Division générale de la Section de l'assurance-emploi du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal »), (pièces GD2-1 à GD2-6).

[9] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience vidéoconférence pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que l'appelante ou d'autres parties sont représentées ;
- b) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du *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

[10] Le Tribunal doit déterminer si l'appelante était justifiée de quitter volontairement son emploi, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

PREUVE

[11] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 17 novembre 2015, indique que l'appelante a travaillé à titre d'« adjoint(e) à la paie » pour l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C., du 11 novembre 2015 au 13 novembre 2015 inclusivement, et qu'elle a cessé de travailler pour cet employeur après avoir effectué un départ volontaire (code E – départ volontaire), (pièce GD3-11) ;
- b) Le 14 janvier 2016, l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. a expliqué que l'appelante a été embauchée à titre d'adjointe à la paie pour un contrat jusqu'en juin 2016. L'employeur a indiqué que l'appelante a travaillé pendant trois jours soit, du 11 au 13 novembre 2015, et qu'elle a téléphoné au travail le 16 novembre 2015 pour dire qu'elle était tombée, qu'elle s'était blessée et qu'elle n'allait pas revenir travailler (pièce GD3-15) ;

c) Le 17 mai 2016, l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. a déclaré que l'appelante occupait un poste de technicienne à la paie, et qu'il s'agissait d'un poste de remplacement à temps plein, d'une durée d'au moins neuf (9) mois puisque l'employée qui occupait le poste en question était atteinte d'un cancer et que de ce fait, elle allait s'absenter du travail pour une période indéterminée. L'employeur a indiqué que l'appelante a travaillé seulement trois (3) jours. Il a aussi expliqué avoir constaté, pendant ce court laps de temps, que l'appelante semblait éprouver beaucoup de difficultés à s'adapter aux méthodes et aux procédures de l'entreprise.

L'employeur a dit comprendre que l'appelante ait pu rencontrer des problèmes d'adaptation à cet égard, mais qu'il s'agissait d'un processus normal puisque celle-ci avait travaillé longtemps pour son employeur précédent. L'employeur a de plus déclaré que l'appelante lui a transmis un courriel le lundi matin 16 novembre 2015 pour l'informer qu'elle quittait son emploi, et qu'elle n'allait pas revenir parce qu'elle s'était blessée. L'employeur a indiqué qu'il croyait qu'il y avait peut-être autre chose derrière la décision de l'appelante de quitter son emploi, mais il ne pouvait pas dire quoi puisque l'appelante ne lui a jamais parlé de sa situation. Interrogé par la Commission pour savoir si l'appelante aurait pu prendre congé sur présentation d'un billet médical, puis reprendre son emploi après une période de convalescence, l'employeur a indiqué qu'il lui est difficile de répondre puisque l'appelante a quitté son emploi et que cette question ne s'est pas posée. L'employeur a expliqué que, normalement, il n'y a pas de problème lorsque les employés doivent bénéficier d'un congé de maladie et qu'ils sont ensuite disposés à reprendre leur poste après une période de convalescence puisqu'un remplacement est possible pendant cette période. L'employeur a précisé que d'autres employés se sont retrouvés dans des situations similaires et ont repris le travail après leur congé de maladie. L'employeur a souligné que l'appelante avait été claire dans son message dans lequel elle indiquait qu'elle démissionnait, sans évoquer la possibilité de prendre un congé temporaire. Il a indiqué que l'appelante a été remplacée par un autre employé et qu'il était prévu que celui-ci travaille au moins jusqu'en juillet 2016, et même jusqu'en septembre 2016, selon l'état de santé de l'employée atteinte d'un cancer. L'employeur a indiqué qu'il était également possible que, tout comme cela aurait pu être le cas pour l'appelante si

elle était demeurée en poste, l'employé qui l'a suivie et qui a finalement remplacé celle atteinte d'un cancer obtienne un poste permanent advenant le cas où cette dernière n'allait pas être en mesure de reprendre l'emploi, en raison de son état de santé (pièce GD3-35) ;

d) Le 4 décembre 2015, le 7 avril 2016 (Demande de révision), le 17 mai 2016 ainsi que le ou vers le 1^{er} juin 2016, l'appelante et son représentant ont transmis à la Commission une copie des documents suivants :

- i. Attestation de visite de la Clinique médicale du Faubourg (X) indiquant que l'appelante a rencontré un médecin le 16 novembre 2015 (heure du rendez-vous : 18 h 30), (pièce GD3-14 ou GD3-28) ;
- ii. Lettre de Service Canada adressée à l'appelante en date du 30 mars 2016 lui indiquant que les documents qu'elle avait demandés lui avaient été transmis (pièce GD3-21) ;
- iii. Lettre de la Commission (décision initiale) adressée à l'appelante en date du 14 janvier 2016 (pièce GD3-22) ;
- iv. Lettre en date du 10 mai 2016, dans laquelle l'appelante a expliqué que son départ volontaire chez l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. était justifié au sens de la Loi (pièces GD3-24 et GD3-25) ;
- v. Résumé d'une déclaration de l'ancien employeur de l'appelante, Métro X inc., en date du 29 octobre 2015, indiquant que l'appelante a reçu une indemnité de départ de 26 000,00 \$ et qu'une partie de ce montant soit, la somme de 9 153,48 \$, était une paie de vacances parce que celle-ci avait cessé de travailler (pièce GD3-26) ;
- vi. Extrait d'un document de l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. portant sur la formation et l'évaluation des nouveaux employés. Ce document indique que la période d'accueil et d'intégration du nouvel employé (deux jours dans le cas d'un plongeur et trois jours pour toutes les autres fonctions ou tous les autres

emplois) est suivie d'une évaluation effectuée par le supérieur immédiat, après 10 jours travaillés, et que ce suivi a pour but de déterminer les points forts et ceux à améliorer afin d'accroître la contribution à l'atteinte des objectifs de l'entreprise (pièce GD3-27) ;

- vii. Résultat d'un examen radiologique du poignet droit et de la main droite subi par l'appelante au centre Radiologie PB (X – X) le 16 novembre 2015, auprès du docteur Frédéric Desjardins, radiologiste. Le document indique qu'il n'y a pas de signe de fracture (pièce GD3-29) ;
- viii. Extrait du dossier médical de l'appelante en date du 18 novembre 2015 (pièce GD3-30) ;
- ix. Document médical du Centre de santé et de services sociaux X-X (CSSS X-X) indiquant que l'appelante a subi un examen médical (scintigraphie osseuse trois phases des avant-bras et des mains), en date du 9 mars 2016 (pièces GD3-31 et GD3-32) ;
- x. Résultat d'un examen radiologique du poignet droit subi par l'appelante au centre Radiologie PB (X – X) le 4 février 2016. Le document indique qu'il n'y a pas de changement significatif par rapport à l'examen du 16 novembre 2015 (pièce GD3-33) ;
- xi. Document de la Clinique médicale du Faubourg (X) indiquant que l'appelante a effectué une consultation médicale le 4 février 2016 (pièce GD3-34) ;
- xii. Document de la Clinique médicale du Faubourg (X), rédigé par la docteure Johannie Boudreault, en date du 27 mai 2016, indiquant que l'appelante a été rencontrée le 16 novembre 2015 dans un contexte d'entorse au poignet droit. Le document indique que la docteure a discuté avec l'appelante de son nouvel emploi, car celle-ci vivait beaucoup de stress et que l'adaptation était très difficile. La docteure a mentionné qu'elle aurait donné un arrêt de travail d'un mois, puis un rendez-vous de suivi. Elle a précisé que l'arrêt de travail en lien avec ce diagnostic est généralement de quatre mois (pièce GD3-38) ;

- xiii. Document de la Clinique médicale du Faubourg (X) en date du 27 mai 2016 indiquant que l'appelante a présenté une demande de consultation cette journée-là (pièce GD3-39).
- e) Le 22 décembre 2016 et le 4 janvier 2017, le représentant de l'appelante a transmis au Tribunal une copie des documents suivants :
- i. Résumé d'une partie des déclarations de l'appelante et des arguments du représentant de celle-ci (pièces GD5-2 à GD5-4) ;
 - ii. Lettre de l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. (confirmation d'emploi) adressée à l'appelante, en date du 2 novembre 2016, indiquant qu'elle avait occupé un poste de remplacement temporaire à titre de technicienne à la paye du 11 au 13 novembre 2015 inclusivement. Dans cette lettre, l'employeur a précisé que la période ne fut pas suffisante pour permettre à l'appelante de compléter sa probation et qu'il n'avait pas pu procéder à une évaluation de cette dernière étant donné qu'elle a démissionné le 16 novembre 2015 (pièce GD5-5) ;
 - iii. Résumé de la déclaration de l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. faite à la Commission en date du 17 mai 2016 (pièce GD5-6 ou pièce GD3-35) ;
 - iv. Document de la Clinique médicale du Faubourg (X), rédigé par la docteure Johannie Boudreault, en date du 30 juin 2016 (addendum de la note médicale rédigée par celle-ci en date du 27 mai 2016), indiquant que l'appelante a été rencontrée le 16 novembre 2015 et qu'elle avait reçu le diagnostic d'entorse au poignet droit. Le document indique que la docteure a discuté avec l'appelante d'un arrêt de travail pour aider la guérison de l'entorse au poignet droit. La note précise que la patiente (l'appelante) est droitrière et qu'il était difficile pour elle de travailler à l'ordinateur avec sa douleur au poignet. La docteure a mentionné que l'appelante avait des troubles de l'humeur et qu'un arrêt de travail d'un mois aurait été favorable à la suite des deux diagnostics, avec, en plus, un rendez-vous de suivi (pièce GD5-7) ;

- v. Document de la Clinique médicale du Faubourg (X), rédigé par la docteure Johannie Boudreault, en date du 27 mai 2016, indiquant que l'appelante a été rencontrée le 16 novembre 2015 dans un contexte d'entorse au poignet droit (pièce GD3-38 ou GD5-8) ;
- vi. Jugement de la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») dans l'affaire **Brisebois (A-510-96)** et décision CUB 64302 (pièces GD5-9 à GD5-11) ;
- vii. Lettre de l'appelante adressée à l'employeur, en date du 16 novembre 2015 (lettre de démission révisée et corrigée en date du 17 novembre 2015), pour l'aviser qu'elle remettait sa démission. Dans cette lettre, l'appelante a expliqué qu'à la suite d'une consultation médicale qu'elle a effectuée le 16 novembre 2015 (18 h 30) et après réflexion, il lui était préférable de préserver sa condition de santé (pièce GD6-2).

[12] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelante a rappelé les principaux éléments au dossier et les circonstances l'ayant amenée à quitter volontairement son emploi chez l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C., le 16 novembre 2015, dans le but de démontrer que son départ était justifié au sens de la Loi ;
- b) Elle a indiqué avoir postulé comme technicienne à la paie (« adjoint(e) à la paie ») chez l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C., et avoir eu un entretien d'embauche à cet effet, vers le mois d'août 2015 ou le mois de septembre 2015. Elle a précisé que sa candidature n'avait pas été retenue au départ, mais que l'employeur avait ensuite communiqué avec elle pour lui proposer l'emploi en question, à la suite de la démission de l'autre personne dont la candidature avait d'abord été retenue ;
- c) L'appelante a indiqué que l'employeur lui a expliqué qu'il s'agissait d'un poste de remplacement d'une durée indéterminée puisqu'elle allait remplacer une employée qui était en congé, pour des raisons médicales. Elle a expliqué que l'employeur lui a précisé que le retour prévu au travail de cette personne allait dépendre de ce que le certificat de maladie de cette dernière allait indiquer ;

- d) Elle a précisé avoir commencé à travailler pour cet employeur le 11 novembre 2015. Elle a indiqué avoir signé des documents relatifs à son embauche (ex. : politiques de l'employeur, signature de spécimen de chèque) et qu'une personne responsable de sa formation lui a été présentée. L'appelante a précisé avoir travaillé en présence de cette personne pendant les trois jours au cours desquelles elle a travaillé. Elle a expliqué que lorsqu'elle a commencé à travailler, il s'agissait d'une formation d'une durée de 10 jours, qu'elle était alors en parrainage, car elle apprenait comment faire les paies et qu'à la suite de cette période de formation, elle allait être soumise à une évaluation de l'employeur. Elle a souligné qu'il s'agissait d'un travail qu'elle n'avait jamais effectué auparavant (pièce GD3-27) ;
- e) L'appelante a indiqué avoir avisé l'employeur, le matin du 16 novembre 2015, qu'elle n'allait pas se présenter au travail cette journée-là afin de se rendre à une consultation médicale puisqu'elle avait un rendez-vous prévu le même jour, à la fin de l'après-midi, et qu'elle allait communiquer avec lui par la suite, selon ce que le médecin allait lui dire. Elle a précisé qu'après avoir rencontré le médecin le 16 novembre 2015, elle a écrit une lettre à l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. pour lui expliquer que dans le but de préserver sa santé (ex. : entorse sévère au poignet), elle démissionnait de l'emploi qu'elle occupait parce que le médecin l'avait mis en arrêt de travail (pièces GD3-14, GD3-28 et GD6-2) ;
- f) Elle a expliqué avoir présenté une lettre à la Commission, en date du 10 mai 2016, pour expliquer qu'elle avait effectué un départ volontaire afin de préserver sa santé (pièces GD3-24 et GD3-25) ;
- g) Le représentant a indiqué qu'il allait faire parvenir au Tribunal une copie de la lettre de démission de l'appelante à la suite de la tenue de l'audience (pièces GD6-1 et GD6-2).

ARGUMENTS DES PARTIES

[13] L'appelante et son représentant ont présenté les observations et les arguments suivants :

- a) L'appelante a expliqué avoir quitté volontairement l'emploi qu'elle occupait chez l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C., le 16 novembre 2015, afin de préserver sa santé. Elle a indiqué avoir jugé qu'elle n'avait pas la capacité de poursuivre son travail en raison de la blessure qu'elle s'était infligée au poignet. L'appelante a expliqué avoir paniqué après avoir subi cette blessure, que sur-le-champ, elle s'est dit que cela ne pouvait pas fonctionner, qu'elle n'allait pas pouvoir être efficace dans son travail, et qu'elle a alors donné sa démission. Elle a affirmé qu'elle se sentait très anxieuse à la suite de la perte de son emploi chez l'employeur Métro X inc., après 29 ans de service, et que cette situation l'avait affectée énormément (pièces GD3-12, GD3-13, GD3-24, GD3-25 et GD6-2) ;
- b) Elle a indiqué avoir rencontré un médecin le 16 novembre 2015 et que celui-ci lui a alors dit qu'elle devrait être en arrêt de travail. L'appelante a précisé que le médecin lui a conseillé de quitter son emploi (pièce GD3-12) ou d'avoir une « période d'inactivité » (pièce GD3-25). Elle a expliqué ne pas avoir demandé, lors de cette consultation, de certificat médical qui aurait attesté qu'elle était dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales, parce qu'elle n'avait pas droit aux assurances collectives de l'employeur, étant donné la nature temporaire du poste qu'elle occupait. L'appelante a indiqué qu'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi non plus puisqu'elle recevait une prime de séparation (indemnité de départ) de la part de son ancien employeur (Métro X inc.). Elle s'est demandée pourquoi elle aurait eu besoin d'un certificat médical indiquant qu'elle devait être en arrêt de travail. L'appelante a mentionné avoir fourni à la Commission un document indiquant qu'elle avait rencontré un médecin le 16 novembre 2015 (pièces GD3-12 à GD3-14, GD3-24 et GD3-25) ;
- c) Dans une déclaration faite à la Commission le 30 novembre 2015, l'appelante a indiqué détenir une preuve médicale attestant clairement que son médecin lui a recommandé de quitter son emploi. L'appelante a précisé que sa condition médicale

était temporaire. Elle a mentionné ne pas avoir demandé un congé autorisé à son employeur (pièce GD3-12) ;

- d) Elle a expliqué ne pas avoir présenté de preuve médicale à l'employeur pour lui signifier qu'elle n'allait pas être en mesure de travailler. L'appelante a précisé qu'elle jugeait bon de dire à l'employeur qu'elle n'était pas en mesure d'accomplir son travail et qu'elle ne voulait pas le laisser en suspens pendant quatre mois. Elle a affirmé qu'elle se sentait anxieuse et stressée. L'appelante n'avait pas encore reçu les résultats de sa radiographie du 16 novembre 2015 et elle croyait qu'elle avait une fracture au poignet. Elle a indiqué que sa décision a alors été de laisser l'emploi en question ;
- e) L'appelante a demandé comment l'employeur aurait réagi à un arrêt de travail de sa part. Elle s'est demandée si l'employeur l'aurait alors attendu « avec un briquet et un fanal ». L'appelante a affirmé qu'elle n'était pas en état de subir un tel stress. Elle a souligné qu'elle avait été très surveillée pendant la formation qu'elle a suivie ;
- f) Elle a dit que dans sa tête, elle savait fort bien, pour avoir travaillé pendant plus de 30 ans au service médical chez l'employeur Métro X inc., qu'en continuant d'utiliser son poignet blessé, elle aurait aggravé sa blessure. L'appelante a souligné avoir porté une orthèse pendant une période de quatre mois et avoir conservé des séquelles de sa blessure (ex. : besoin d'infiltration pour résorber la douleur ressentie) ;
- g) Dans une lettre adressée à la Commission en date du 10 mai 2016, l'appelante a également fait valoir que, contrairement à ce que l'employeur a déclaré, le discours tenu lors de son embauche indiquait qu'elle était en formation, et que tant que la période de probation n'allait pas être terminée et qu'une évaluation n'allait pas être complétée, elle n'était pas engagée formellement. Elle a précisé que la période de formation était rémunérée. L'appelante a expliqué qu'avant même que ne survienne sa blessure, elle était en réflexion sur la continuité de cet emploi, car la formatrice était très contrôlante et intimidante. Elle a expliqué que l'atmosphère n'était guère attirante pour une nouvelle employée. L'appelante a souligné avoir discuté de cette situation, qu'elle a qualifié d'hyper stressante, avec la médecin qu'elle a rencontrée,

et que cela avait été noté dans son dossier médical. Elle a précisé qu'elle était en formation et qu'elle n'avait pas franchi le stade officiel d'un employé régulier. L'appelante a expliqué qu'elle n'avait pas droit aux assurances groupe (assurance-salaire) offertes par l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C., et que la répartition des sommes reçues de la part de son ancien employeur, Métro X inc., ne lui permettait pas de recevoir des prestations de maladie (prestations spéciales). L'appelante a affirmé que son médecin lui a conseillé une période d'inactivité qui ne lui permettait pas de continuer son travail. Elle a expliqué que même si son médecin lui avait fait une offre en ce sens, elle n'a pas demandé de document relatif à une convalescence, car elle ne pouvait pas effectuer de demande de prestations de maladie (prestations spéciales) puisqu'elle n'était pas admissible au bénéfice de ces prestations. Elle a indiqué s'être présenté au bureau de la Commission avec quelques documents de nature médicale en main et que l'agent qu'elle a rencontré a pris uniquement un seul de ces documents. L'appelante a fait valoir qu'étant donné sa situation particulière, et qu'elle était « à l'essai », elle a pris la décision de donner priorité à sa santé et à son rétablissement. Elle a affirmé avoir été dans l'incapacité de se servir de son poignet de façon normale jusqu'aux fêtes 2015, et qu'elle a effectué un dernier suivi médical en mars 2016 à cet effet (pièces GD3-24 et GD3-25) ;

- h) Le représentant a expliqué que l'appelante a quitté volontairement son emploi le 16 novembre 2015 après s'être blessée au poignet (à la maison), le même jour. Il a précisé que l'appelante a avisé l'employeur de la situation et qu'elle lui a indiqué qu'elle ne reviendrait pas au travail, en raison de sa blessure. Le représentant a expliqué que la condition de l'appelante ne lui avait pas permis de terminer l'étape de la formation et de l'évaluation qu'elle avait entreprise chez l'employeur (pièces GD3-28 à GD3-34, GD3-36, GD3-37 et GD5-2) ;
- i) Il a fait valoir que l'ensemble des faits démontrent clairement qu'au moment où l'appelante a pris sa décision de quitter son emploi, elle était légitimée de le faire en raison de « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité », tel que prévu à l'alinéa 29c)(iv) de la Loi (pièce GD5-4) ;

- j) Le représentant a soutenu que les déclarations de l'appelante au sujet de son état de santé étaient appuyées par des documents médicaux à cet effet. Il a précisé que l'appelante a fourni plusieurs rapports médicaux attestant sa blessure. Le représentant a indiqué qu'il n'était pas médecin, mais que les rapports médicaux soumis fournissent des détails sur la santé de l'appelante, dont des problèmes d'arthrose. Il a indiqué que la simple mention dans les rapports médicaux que l'appelante a un problème d'arthrose ne démontre pas que cette dernière devait quitter l'emploi qu'elle occupait. Le représentant a précisé ne pas savoir si l'appelante était atteinte de cette maladie ou présentait cette condition médicale lorsqu'elle a travaillé chez son ancien employeur, Métro X inc. Il a fait valoir que le fait que l'appelante se soit blessée au poignet l'empêchait d'occuper son poste au département de la paie. Le représentant a précisé que l'appelante travaillait à l'ordinateur, qu'elle est droitrière et qu'elle devait parfois se servir d'un stylo (pièces GD3-36 et GD3-37) ;
- k) Il a fait valoir qu'en lisant entre les lignes le contenu du rapport médical rédigé par la docteure Johannie Boudreault, en date du 27 mai 2016 (pièce GD3-38), il est possible d'en déduire que l'appelante n'était pas en mesure de retourner au travail le 16 novembre 2015. Le représentant a indiqué que l'appelante ne savait pas, en date du 16 novembre 2015, que sa blessure allait lui valoir une inaptitude de quatre mois, mais que c'était ce que le médecin avait écrit. Selon le représentant, le billet médical rédigé en date du 27 mai 2016 (pièce GD3-38) atteste que l'appelante n'était toujours pas apte au travail à cette date. Il a expliqué qu'aucun médecin ne signerait un billet médical attestant que l'appelante devait quitter son emploi à la suite d'une entorse (pièces GD3-40 et GD3-41) ;
- l) Le représentant a soutenu que la jurisprudence applicable indique clairement que lorsque les faits peuvent expliquer la situation, un document du médecin n'est aucunement requis pour quitter un emploi. Il a fait valoir que l'appelante souffrait d'un « trouble d'adaptation » évident à la suite de la mise à pied qu'elle a subie après 30 ans de service auprès de son ancien employeur et qu'elle s'était fait une entorse au poignet, ce qui l'avait rendu inapte à continuer sa formation. Le représentant a indiqué qu'en raison de sa blessure au poignet, l'appelante a été inapte au travail

durant une longue période et qu'elle a gardé certaines séquelles de cette blessure (pièce GD5-3) ;

- m) Selon le représentant, la jurisprudence indique qu'il n'est pas nécessaire de fournir un billet médical pour justifier un départ volontaire pour des raisons de santé (*Brisebois, A- 510-96*). Il a fait valoir que dans l'affaire *Brisebois (A-510-96)*, la Cour a déclaré : « 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. En effet il nous paraît évident que la prestataire n'invoquait pas l'existence d'une maladie lorsqu'elle affirmait que travailler continuellement en position debout lui faisait mal aux pieds. Elle avait à l'époque 59 ans et elle trouvait tout simplement trop difficile du point de vue physique l'emploi dans un restaurant qu'elle avait accepté. Comme personne n'a mis en doute sa crédibilité un certificat médical n'aurait rien ajouté à son témoignage. La demande de contrôle judiciaire sera accueillie, la décision du juge arbitre sera cassée et l'affaire sera renvoyée à un juge arbitre pour nouvel examen en tenant pour acquis que l'appel de la prestataire doit être accueilli. » (pièces GD3-40, GD3-41 et GD5-9) ;
- n) Le représentant a soutenu que lorsqu'une personne satisfait à une exigence prévue quant aux circonstances justifiant un départ volontaire, en vertu de la Loi, celle-ci n'a pas à fournir autre chose pour le justifier. Le représentant a fait valoir que le paragraphe 29c) de la Loi n'exige pas qu'une personne démontre avoir utilisé toutes les solutions raisonnables dans la mesure où elle démontre qu'elle devait quitter son emploi (pièces GD3-40 et GD3-41) ;
- o) Le représentant a fait valoir qu'une personne n'a pas à fournir un billet médical pour démissionner lorsqu'elle sait ce qu'elle a, surtout lorsque c'est le médecin qui le suggère, ce qui avait été le cas pour l'appelante. Il a expliqué que l'appelante avait décidé de ne pas demeurer en poste que c'était trop stressant pour elle. Elle ne voulait pas demeurer en poste et ce n'était pas une question de congé. Le représentant a souligné qu'à partir du moment où il démissionne, un employé n'a pas besoin de

produire un document médical pour démissionner, car il n'a alors plus affaire à l'employeur, ni de raisons à lui fournir, sauf si l'employé en question veut recevoir des prestations d'assurance-emploi ou des prestations de maladie. Selon lui, l'appelante était pleinement dans son droit de ne pas fournir une preuve médicale, car elle savait qu'elle n'était pas en mesure de poursuivre son travail, en raison de son état de santé ;

- p) Dans le but de démontrer que l'appelante n'avait pas à fournir une preuve médicale afin de justifier son départ volontaire, le représentant a également fait valoir le contenu de la décision CUB 64302 dans laquelle le juge-arbitre a déclaré : « [...] Contrairement à l'affaire *Canada (ministre du Revenu national - M.R.N.) c. Dietrich*, [1994] A.C.F. no 1921, la crédibilité de la prestataire n'était pas en question et un certificat médical n'était donc pas nécessaire pour prouver sa condition fragile due au stress [...] "Toutefois, cela ne signifie pas qu'il doit y avoir dans tous les cas un certificat médical pour que l'on conclue à un motif valable. L'existence ou l'absence d'un certificat médical est une question de preuve. S'il en existe un, les preuves appuyant la position du prestataire pourraient être plus solides qu'elles ne le seraient autrement. Mais même s'il n'y a pas de certificat médical, il est encore loisible à un conseil de conclure qu'une personne avait un motif valable, fondé sur son état de santé, pour quitter son emploi. (CUB 14805, daté le 19 février 1988 par la juge-arbitre Reed)" [...] Une employée doit-elle attendre d'être malade avant de quitter un emploi ou laisser le stress, la fatigue et la surcharge de travail la mener au bout du rouleau et la forcer à démissionner? [...] À mon avis, il s'agit d'un cas flagrant d'une personne qui avait, non seulement un motif valable de quitter son emploi mais également une justification au sens de la Loi de quitter son emploi. Il faut considérer toutes les circonstances et particulièrement l'augmentation de la charge de travail et l'ajout d'un autre avocat, ce qui constitue, à mon avis, une modification importante aux tâches de la prestataire. Je n'ai d'autre choix que de conclure que l'employeur a unilatéralement et fondamentalement changé les conditions de travail de la prestataire et d'une manière significative changé son affectation. » (pièces GD5-10 et GD5-11) ;

- q) Il a aussi fait valoir que dans la décision CUB 49198, le juge-arbitre a déclaré : « [...] Le conseil conclut qu'elle [la prestataire] n'était pas dans un état physique pour reprendre le travail, mais il lui attribue l'obligation d'en venir à une entente avec l'employeur. Cependant, on la décrit dans un état de « bouleversement et de tourment » tel qu'elle ne peut fonctionner. Le conseil a adopté une position réductrice de l'application de l'article de la *Loi* précité en attribuant une telle obligation à une personne dans son état. Bien que la preuve médicale soit probante, le conseil a tout de même ajouté des obligations à l'article 29 de la *Loi*. » ;
- r) Le représentant a allégué que le problème d'adaptation dont souffrait l'appelante et dont elle a fait mention (pièce GD3-25) est aussi corroboré par l'employeur, celui-ci s'étant rendu compte que cela n'allait pas bien pour l'emploi de cette dernière (pièce GD3-35), de même que par des documents du médecin qu'elle a rencontré. Le représentant a précisé que deux documents différents ont été rédigés par la docteure Johanne Boudreault, un en date du 27 mai 2016 (pièce GD3-38 ou GD5-8), et l'autre en date du 30 juin 2016 (pièce GD5-7), et que ces documents précisent, selon lui, une convalescence de quatre mois (pièces GD3-38, GD5-2, GD5-7 et GD5-8) ;
- s) Il a soutenu qu'un document signé par l'employeur confirme en tous points la version de faits de l'appelante. Le représentant a affirmé qu'en fonction de la déclaration faite par l'employeur à la Commission, il était évident que celui-ci avait clairement perçu le trouble d'adaptation de l'appelante au cours des trois jours pendant lesquels celle-ci a travaillé (pièces GD5-2, GD5-3 et GD5-5) ;
- t) Le représentant a expliqué que l'appelante avait toutes les raisons de croire qu'elle n'aurait pas l'emploi en question, au terme de sa période de formation et qu'elle ne le voulait pas, étant donné le stress qu'elle vivait ;
- u) Il a demandé si, selon la prépondérance des probabilités, il était possible qu'un employeur attende au-delà de quatre mois, le retour au travail d'une employée en formation depuis seulement trois jours, et ayant été incapable de terminer sa formation. Il a souligné que l'employeur doutait de la capacité de l'appelante à s'adapter

puisque'elle venait de perdre un emploi qu'elle occupait depuis 30 ans, chez son ancien employeur (pièce GD5-3) ;

- v) Le représentant a indiqué que l'employeur a pris soin d'inclure au contrat de travail de l'appelante, une clause stipulant qu'une évaluation devait être effectuée après la formation de 10 jours, pour l'obtention formelle du poste. Selon lui, aucun employeur n'embauche, ou ne garde à son emploi, une employée en probation, et incapable de terminer sa formation et de se soumettre à son évaluation, alors qu'elle doit s'absenter pour une période d'au moins quatre mois, tel que l'indique le billet du médecin (pièce GD5-3) ;
- w) Il a demandé si l'employeur aurait gardé l'appelante à son emploi si celle-ci avait dû s'absenter pour une période de quatre mois, étant donné que son emploi, un poste de remplacement, allait durer environ six mois. Le représentant a soutenu que dans la réalité, lorsqu'un employé est malade pendant deux ou trois jours, l'employeur s'en débarrasse. Il a souligné que l'appelante n'était employée que depuis trois jours et que l'employeur ne l'aurait pas gardée à son emploi si celle-ci avait demandé un congé de maladie pour une durée indéterminée (pièces GD3-40 et GD3-41) ;
- x) Le représentant a expliqué qu'avant d'effectuer son départ volontaire, l'appelante n'a pas demandé de congé de maladie à son employeur et lui remis sa démission, car elle recevait alors une rémunération (indemnité) de la part de son ancien employeur (Métro X inc.), et qu'elle n'avait alors pas droit aux prestations d'assurance-emploi (prestations régulières ou spéciales). Il a indiqué que l'appelante n'était pas admissible non plus, à l'assurance groupe (assurances privées) de l'employeur (Les Résidences Soleil S. E. N. C.), (pièces GD3-24, GD3-36, GD3-37, GD3-40, GD3-41, GD5-2 et GD5-3) ;
- y) Il a fait valoir que l'appelante n'avait pas besoin d'un billet médical puisque'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi et qu'elle n'avait pas de réclamations à faire à cet égard. Le représentant a expliqué que le médecin rencontré par l'appelante lui avait offert de rédiger un billet en vue d'un congé de maladie, mais qu'elle avait refusé cette offre parce qu'elle n'était admissible à rien, de toute façon. Il a soutenu

que le fait que l'appelante n'ait pas cru bon accepter le document offert par son médecin, avant de démissionner, n'a rien à voir avec la légitimité de son départ (pièces GD3-36 et GD3-37 et GD5-3) ;

- z) Le représentant a expliqué que même s'il y a eu des papiers d'embauche, l'appelante a débuté une formation chez l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. le 11 novembre 2015 à titre de technicienne à la paie, dans le but d'obtenir un nouvel emploi. Il a souligné que le poste convoité était un poste de remplacement d'une employée en convalescence et cela, de façon temporaire. Il a spécifié qu'il ne s'agissait pas d'un poste permanent, comme un agent de la Commission l'avait mentionné. Selon lui, la Commission a basé sa décision sur des éléments erronés (pièces GD3-24 et GD5-2) ;
- aa) Il a soutenu que l'appelante n'était pas vraiment une employée, et que son statut n'était pas clair étant donné qu'il était prévu qu'elle soit à l'essai pendant les dix (10) premiers jours d'embauche. Il a mentionné que l'appelante a été payée dès son premier jour de travail (pièces GD3-36, GD3-37, GD3-40 et GD3-41) ;
- bb) Le représentant a affirmé que la déclaration écrite de l'appelante, en date du 10 mai 2016, démontre que pour obtenir le poste en question, elle devait suivre une formation de 10 jours. Il a souligné qu'il avait été mentionné à l'appelante qu'elle allait être formellement engagée seulement après l'évaluation qui allait suivre cette formation, tel que l'indique la politique de l'employeur (pièces GD3-27 et GD5-2) ;
- cc) Il a mentionné que la lettre de confirmation d'emploi émise par l'employeur indique à l'appelante qu'elle a occupé un poste de remplacement temporaire à titre de technicienne à la paie, du 11 au 13 novembre 2015 inclusivement, mais que cette période ne fut pas suffisante pour permettre de compléter sa probation ni pour procéder à son évaluation étant donné qu'elle a démissionné le 16 novembre 2015. Il a allégué que le contenu de cette lettre signifie qu'il n'y pas eu d'embauche puisque la formation suivie par l'appelante n'a été ni complétée ni réussie (pièce GD5-5) ;

- dd) Le représentant a affirmé que, contrairement à ce qui a été indiqué par la Commission en ce sens, il n'a pas présenté le fait que l'appelante n'avait pas à se chercher un autre emploi puisqu'elle était toujours payée par son ancien employeur et que cette situation représentait un motif pour justifier son départ volontaire (pièces GD3-24 et GD3-25) ;
- ee) Il a soutenu qu'il n'y a pas eu de réelle révision administrative de la part de la Commission, dans le cas présent. Le représentant a affirmé que lorsqu'il a discuté avec une agente de la Commission, en aucun moment, l'agente en question n'avait voulu entendre les arguments qu'il voulait présenter dont ceux se rapportant à l'application de l'alinéa 29c)(iv) de la Loi et selon lequel des « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité » représentent une circonstance justifiant un prestataire à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé. Il a affirmé ne pas avoir été capable d'expliquer ce qu'il voulait expliquer à la Commission. Le représentant a soutenu que la décision rendue à l'endroit de l'appelante repose sur un questionnement tendancieux et sur une interprétation « tirée par les cheveux » de la version réelle de l'employeur, et que cette situation avait pour effet de modifier la réalité et la mise en contexte de l'ensemble des faits. Il a expliqué que l'agente de la Commission responsable du dossier de l'appelante a fait reposer sa décision sur le fait que l'appelante aurait dû prendre immédiatement le document proposé par le médecin, alors que la jurisprudence enseigne le contraire, de même que sur le fait que le témoignage de l'employeur indique que la personne qui a finalement obtenu le poste, était toujours à son emploi. Le représentant a soutenu que cette situation n'avait aucun rapport avec le présent dossier, car la jurisprudence enseigne que les faits doivent être évalués au moment où l'appelante a pris sa décision. Il a affirmé que plusieurs mots n'ont pas été retranscrits fidèlement. Le représentant a donné l'exemple du terme « permanent » qui a été utilisé pour qualifier le poste que l'appelante convoitait, ce qui n'était en rien le cas. Il a affirmé que lorsqu'il a communiqué avec l'agente de la Commission, celle-ci a « annoncé ses couleurs » en suggérant qu'elle avait parlé à l'employeur et qu'elle n'avait pas l'intention de changer sa décision. Le représentant a indiqué que lors de cette première discussion, alors que le processus de révision du dossier de l'appelante n'était pas entamé, que déjà un long texte de la part de l'agente s'en est suivi, au sujet de supposés témoignages qu'il avait faits. Il a souligné qu'à titre

de représentant, il effectue des représentations et présente des argumentations, et que jamais, il ne témoigne ou ne fait de déclarations sur des éléments dont il n'a pas été témoin lors d'une révision administrative. Le représentant a indiqué que lors de ses discussions avec l'agente de la Commission, jamais celle-ci ne lui a laissé la chance d'expliquer les faits, tels que présentés à ce jour (pièce GD5-4) ;

ff) Le représentant a affirmé que la Commission a rendu une décision (décision initiale) sans avoir préalablement communiqué avec l'appelante ;

gg) Il a émis l'avis que l'appelante a été jugée durement par la Commission étant donné la décision rendue à son endroit. Le représentant a précisé que l'appelante ne recevait pas de prestations au moment de son départ volontaire et qu'elle n'était pas tenue de se chercher du travail en raison de l'indemnité de départ qu'elle recevait déjà. Il a fait valoir que l'appelante n'aurait pas dû être jugée ainsi puisqu'elle n'était pas admissible au bénéfice des prestations et que la Commission aurait dû se montrer plus souple à son endroit, dans les circonstances (pièces GD3-36 et GD3-37) ;

hh) Le représentant a fait valoir que la décision rendue à l'endroit de l'appelante était non fondée, en fait et en droit. Il a fait valoir que cette décision ne respectait pas l'essence de la loi sociale qu'est la *Loi sur l'assurance-emploi* ni la jurisprudence en vigueur (pièce GD2-3 et GD3-19).

[14] L'intimée, la Commission a présenté les observations et arguments suivants :

- a) Elle a expliqué que le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion indéfinie lorsque le prestataire quitte volontairement son emploi sans justification. La Commission a précisé que le critère juridique consiste à savoir si quitter son emploi constituait pour le prestataire la seule solution raisonnable dans son cas (pièce GD4-3) ;
- b) La Commission a déterminé que l'appelante n'était pas justifiée de quitter son emploi parce qu'elle n'a pas réussi à épuiser toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi. Elle a évalué que compte tenu de l'ensemble de la preuve, une solution raisonnable aurait été de demander un congé à son employeur. La Commission a

expliqué qu'au lieu de cela, l'appelante a simplement avisé l'employeur qu'elle ne retournerait plus travailler. La Commission a déterminé qu'en conséquence, l'appelante n'a pas réussi à prouver qu'elle était justifiée de quitter son emploi au sens de la Loi (pièce GD4-3) ;

- c) Elle a expliqué que l'appelante a affirmé qu'elle n'avait pas droit à l'assurance-emploi, en raison des sommes versées par son employeur précédent, et que ce fait la libérait de son obligation d'être disponible et à la recherche d'un emploi. La Commission a précisé que malgré cette situation, elle devait rendre une décision sur tous les litiges au dossier. Elle a expliqué que dans le cas présent, l'appelante avait obtenu un emploi, et au lieu de demander un congé à l'employeur afin de s'assurer de conserver cet emploi, elle a donné sa démission (pièce GD3-35). La Commission a soutenu que cette situation n'est pas celle d'une personne raisonnable et soucieuse de conserver son emploi (pièce GD4-4) ;
- d) La Commission a indiqué que l'appelante a fourni un document relatif à la procédure de formation (pièce GD3-27). Elle a fait valoir que ce document confirme que le nouvel employé reçoit une évaluation d'un supérieur après dix (10) jours travaillés, et que ce suivi permet de déterminer les points forts ainsi que ceux à améliorer. Selon la Commission, ce document ne conteste donc pas le fait qu'un employé est un employé, même à l'intérieur des dix (10) jours d'intégration. Elle a fait valoir que l'appelante était employée de l'entreprise Les Résidences Soleil S. E. N. C., même si elle n'avait travaillé que trois (3) jours à cet endroit. La Commission a souligné que l'appelante avait été engagée pour un contrat jusqu'en juin 2016 (pièce GD3-15), (pièce GD4-4) ;
- e) Elle a conclu que l'appelante n'avait pas de motif valable de quitter volontairement son emploi. Selon la Commission, l'appelante aurait dû demander un congé médical à son employeur et ainsi s'assurer de conserver cet emploi, ce qu'elle n'a pas fait (pièce GD4- 4).

ANALYSE

[15] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe de la présente décision.

[16] Dans la cause *Rena-Astronomo* (A-141-97), qui a confirmé le principe établi dans l'affaire *Tanguay* (A-1458-84) à l'effet qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi, de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable de quitter son emploi à ce moment-là, la Cour a fait le rappel suivant : « 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. ».

[17] Ce principe a été confirmé dans d'autres décisions de la Cour (*Peace*, 2004 CAF 56, *Landry*, A-1210-92).

[18] De plus, le mot « justification », tel qu'il est utilisé aux paragraphes 29c) et 30(1) de la Loi, a été interprété par la Cour dans la cause *Tanguay c. C.A.-C.* (A-1458-84 (2 octobre 1985); 68 N.R. 154) de la manière suivante :

En effet, le mot, dans le contexte où il est employé, n'est pas synonyme de « raison » ou « motif ». L'employé qui a gagné le gros lot ou hérité d'une fortune peut avoir une excellente raison de quitter son emploi; il n'est pourtant pas justifié de le faire au sens du paragraphe 41(1). Ce paragraphe est une disposition importante d'une loi qui établit un système d'assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque. Pour être plus précis, je dirais que l'employé qui a volontairement quitté son emploi et n'en a pas trouvé un autre s'est placé délibérément dans une situation lui permettant de forcer des tiers à lui payer tes (sic) [des] prestations d'assurance-chômage. Il n'est justifié d'avoir agi ainsi que s'il existait, au moment où il a quitté, des circonstances qui l'excusent d'avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage.

[19] La Cour a aussi confirmé qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là (*White*, 2011 CAF 190).

[20] Dans la décision *Dietrich (A-640-93)*, la Cour a déclaré :

[...] en déterminant si des raisons médicales constituaient une « justification » relativement au départ, le juge-arbitre a appliqué un critère subjectif plutôt qu'objectif et a tiré une conclusion favorable à l'intimée en l'absence de toute preuve objective. Ce sont là des erreurs justifiant l'intervention de la Cour. La demande de contrôle judiciaire devrait être accueillie, la décision du juge-arbitre annulée, et la décision du conseil arbitral rétablie.

[21] Un prestataire est justifié de quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, dont celles énumérées au paragraphe 29c) de la Loi, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[22] Dans le cas présent, le Tribunal considère que la décision prise par l'appelante de quitter l'emploi qu'elle occupait chez l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. ne peut être considérée, compte tenu de toutes les circonstances, comme la seule solution raisonnable dans cette situation (*White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92, Dietrich, A-640-93*).

[23] Le Tribunal considère que l'appelante n'a pas démontré qu'elle n'avait d'autre choix que de quitter son emploi le 16 novembre 2015.

[24] L'appelante n'a pas discuté de sa situation avec l'employeur, à la suite de la blessure qu'elle a subie, et elle n'a pas présenté d'éléments de preuve pouvant démontrer qu'elle était dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales, ou permettant d'établir qu'il y avait des « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité », tel que prévu à l'alinéa 29c)(iv) de la Loi.

Statut d'emploi de l'appelante

[25] Le Tribunal précise que malgré les explications données par l'appelante et son représentant selon lesquelles elle était en formation, ou à l'essai, pour une période de 10 jours, le Tribunal considère que l'appelante a été à l'emploi de l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. du 11 novembre 2015 au 13 novembre 2015.

[26] Le Tribunal ne retient pas l'argument du représentant de l'appelante voulant que celle-ci n'était pas vraiment une employée et que son statut n'était pas clair à cet égard (pièces GD3-36, GD3-37, GD3-40 et GD3-41).

[27] L'employeur a émis un relevé d'emploi indiquant que l'appelante a travaillé du 11 novembre 2015 au 13 novembre 2015 inclusivement (pièce GD3-11). L'appelante a été rémunérée pour le travail effectué.

[28] L'employeur a rédigé une lettre confirmant que l'appelante a occupé un poste de remplacement temporaire à titre de technicienne à la paye, du 11 novembre 2015 au 13 novembre 2015 inclusivement, et qu'elle a démissionné le 16 novembre 2015 (pièce GD5-5).

[29] Dans cette lettre, l'employeur a précisé que la période d'emploi de l'appelante n'avait pas été suffisante pour permettre à cette dernière de compléter sa période de probation et qu'il n'avait pas été en mesure de procéder à son évaluation étant donné qu'elle avait démissionné (pièce GD5-5). Ce document ne signifie pas qu'il n'y a pas eu d'embauche comme l'a allégué le représentant de l'appelante.

Raisons du départ volontaire

[30] L'appelante a fait valoir que des problèmes de santé l'ont amenée à quitter volontairement l'emploi qu'elle occupait chez l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C., le 16 novembre 2015.

[31] Le représentant a soutenu que le départ volontaire de l'appelante s'explique aussi par l'existence de « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité », tel que prévu à l'alinéa 29c)(iv) de la Loi (pièce GD5-4).

Démarche auprès de l'employeur

[32] Dans le cas présent, une solution raisonnable au départ volontaire de l'appelante aurait été que celle-ci discute de sa situation avec l'employeur, à la suite de la blessure qu'elle avait subie au poignet, au lieu de l'aviser, le 16 novembre 2015, après trois jours de travail, qu'elle n'allait pas se présenter au travail et l'informer ensuite, qu'elle ne retournerait pas travailler afin de préserver sa santé (pièce GD6-2).

[33] Le Tribunal considère qu'une telle démarche auprès de l'employeur aurait pu permettre de trouver une solution au problème de l'appelante, en raison de sa blessure. L'appelante a plutôt choisi de quitter volontairement son emploi et de placer ainsi l'employeur devant un fait accompli.

[34] L'appelante n'a pas demandé un congé autorisé à son employeur (pièce GD3-12). Comme celle-ci l'a fait pour annoncer sa démission à l'employeur, l'appelante aurait pu lui envoyer une lettre pour lui demander une période de congé, en précisant les motifs de cette demande.

[35] Le Tribunal est également d'avis que si l'appelante considérait qu'il y avait des « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité », tel que prévu à l'alinéa 29c)(iv) de la Loi, elle aurait pu faire valoir cet aspect auprès de l'employeur.

[36] Sur cette question spécifique, l'appelante aurait également pu engager un recours auprès d'une instance comme la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) afin de démontrer que ses conditions de travail pouvaient représenter un danger pour sa santé ou sa sécurité.

[37] Le Tribunal ne retient pas l'argument de l'appelante voulant qu'elle ait préféré dire à l'employeur qu'elle n'était pas en mesure d'accomplir son travail et qu'elle ne voulait pas le laisser en suspens pendant une période de plusieurs mois.

[38] L'appelante a demandé comment l'employeur aurait réagi si elle lui avait annoncé qu'elle allait être en arrêt de travail et si, au moment d'une telle annonce, l'employeur l'aurait alors attendue « avec une brique et un fanal ».

[39] L'appelante ne pouvait pas présumer comment l'employeur aurait géré la situation à laquelle il aurait alors eu à faire face si celle-ci lui avait demandé un congé ou si elle lui avait annoncé qu'elle allait devoir s'absenter pour des raisons de santé.

[40] Le Tribunal ne retient pas non plus l'argument du représentant selon lequel l'employeur n'aurait pas gardé l'appelante à son emploi si celle-ci avait demandé une période

de congé pour des raisons médicales puisqu'une telle démarche n'a pas été faite auprès de l'employeur.

[41] Rien n'indique que l'employeur aurait refusé de trouver des solutions qui auraient fait en sorte de permettre à l'appelante de poursuivre son travail, par la mise en place d'accommodements pour lui donner la possibilité de poursuivre son travail ou encore, en autorisant un congé à cette dernière.

[42] Sur cet aspect, le Tribunal souligne que l'employeur a indiqué qu'une telle question ne s'était pas posée puisque l'appelante avait choisi de quitter son emploi. L'employeur a précisé que d'autres employés se sont déjà prévalus de périodes de congé de maladie et avaient repris le travail par la suite. Il a souligné que l'appelante ne lui a jamais parlé de sa situation (pièce GD3- 35).

[43] Le Tribunal ne peut souscrire à l'analyse du représentant voulant que l'employeur avait clairement perçu le trouble d'adaptation de l'appelante pendant sa période de travail et qu'il doutait de la capacité de celle-ci à s'adapter à son environnement de travail (pièces GD5-2 et GD5-3).

[44] L'employeur a bien indiqué qu'il avait constaté que pendant sa courte période d'emploi (trois jours), l'appelante avait semblé avoir beaucoup de difficultés à s'adapter aux méthodes et aux procédures de l'entreprise, mais qu'il comprenait que celle-ci ait pu rencontrer des problèmes de cette nature et qu'il s'agissait d'un processus normal (pièce GD3-35).

[45] L'employeur a également expliqué que la période d'emploi de l'appelante ne fut pas suffisante pour permettre à cette dernière de compléter sa période de probation et qu'il n'avait pas pu procéder à son évaluation, étant donné qu'elle avait démissionné le 16 novembre 2015 (pièce GD5-5).

[46] L'employeur a aussi précisé que si l'appelante était demeurée en poste, elle aurait pu obtenir un poste permanent, dans l'éventualité où la personne qu'elle remplaçait n'aurait pas été en mesure de reprendre son travail en raison de son état de santé (pièce GD3-35).

[47] Rien ne permet de conclure que l'employeur aurait mis fin à l'emploi de l'appelante à la suite de sa période d'évaluation ou à un autre moment. Si telle avait été l'intention de l'employeur à cet égard, il aurait alors eu à assumer la responsabilité de sa décision.

[48] Aucun élément de preuve pertinent ne vient non plus démontrer que le départ volontaire de l'appelante était justifié par le fait que celle-ci a travaillé dans un milieu présentant des « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité », tel que prévu à l'alinéa 29c)(iv) de la Loi.

Preuve médicale

[49] Une autre solution raisonnable au départ volontaire de l'appelante aurait été que celle-ci obtienne un certificat médical lui recommandant une période d'arrêt de travail, avant de quitter volontairement son emploi.

[50] L'appelante aurait pu fournir une preuve médicale à l'employeur indiquant la nature de sa blessure, la période d'incapacité à travailler pour des raisons médicales, et les limitations fonctionnelles qu'elle pouvait avoir.

[51] Dans une déclaration faite à la Commission en date du 30 novembre 2015, l'appelante a indiqué détenir une preuve médicale attestant clairement que son médecin lui a recommandé de quitter son emploi (pièce GD3-12). L'appelante a également expliqué que son médecin lui avait conseillé de prendre une période d'inactivité, ce qui ne lui permettait pas de continuer son travail (pièce GD3-24).

[52] Malgré les problèmes de santé éprouvés par l'appelante, à la suite de la blessure qu'elle a subie à un poignet et les symptômes qu'elle a décrits (ex. : douleur ressentie au poignet, anxiété, trouble d'adaptation avec humeur anxieuse ou trouble de l'humeur, arthrose), la preuve médicale qu'elle a soumise, bien qu'abondante, ne démontre pas qu'elle était dans l'incapacité de travailler pour des raisons de santé, avant de quitter volontairement son emploi.

[53] Parmi les documents médicaux présentés, le certificat médical de la docteure Johannie Boudreault, produit en date du 27 mai 2016, indique que l'appelante a été rencontrée le 16 novembre 2015 dans un contexte d'entorse au poignet droit. Dans ce

document, la docteure Boudreault a indiqué avoir discuté avec l'appelante de son nouvel emploi, car celle-ci vivait beaucoup de stress et que l'adaptation était très difficile. La docteure Boudreault a mentionné que l'appelante avait des éléments d'un trouble d'adaptation avec humeur anxieuse. Elle a indiqué avoir prescrit une médication à l'appelante et qu'elle lui aurait donné un arrêt de travail d'un mois avec un rendez-vous de suivi. La docteure Boudreault a précisé que l'arrêt de travail en lien avec ce diagnostic est généralement de quatre mois (pièce GD3-38 ou GD5-8).

[54] Un document similaire, également produit par la docteure Boudreault, en date du 30 juin 2016 (addendum de la note médicale rédigée en date du 27 mai 2016) précise qu'une discussion a eu lieu avec l'appelante au sujet d'un arrêt de travail pour aider la guérison de l'entorse au poignet droit. Ce document précise que l'appelante est droitrière et qu'il était difficile pour elle de travailler à l'ordinateur avec sa douleur au poignet. La docteure a mentionné que l'appelante avait des troubles de l'humeur et qu'un arrêt de travail d'un mois aurait été favorable pour les deux diagnostics, avec un rendez-vous de suivi par la suite (pièce GD5-7).

[55] La preuve médicale soumise par l'appelante ne vient pas supporter, d'une manière objective, son incapacité à travailler, pour des raisons de santé, avant que celle-ci effectue son départ volontaire (*Dietrich, A-640-93*).

[56] Aucun des documents médicaux que l'appelante a fournis ne vient attester qu'elle était dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales lorsqu'elle a quitté volontairement son emploi, le 16 novembre 2015.

[57] Le Tribunal ne retient pas l'argumentation du représentant de l'appelante voulant qu'une preuve médicale ne soit pas requise pour justifier le départ volontaire de cette dernière (*Brisebois, A-510-96*, décision CUB 64302).

[58] Dans l'affaire *Brisebois (A-510-96)*, il est d'abord question d'un prestataire qui n'invoque pas l'existence d'une maladie. Dans cette décision (*Brisebois, A-510-96*), la Cour a écrit : « [...] la prestataire n'invoquait pas l'existence d'une maladie lorsqu'elle affirmait que

travailler continuellement en position debout lui faisait mal aux pieds. [...] Comme personne n'a mis en doute sa crédibilité un certificat médical n'aurait rien ajouté à son témoignage. ».

[59] La situation est différente dans le cas présent. L'appelante et son représentant ont invoqué plusieurs problèmes de nature médicale (ex. : blessure et douleur ressentie au poignet, anxiété, trouble d'adaptation avec humeur anxieuse, trouble de l'humeur, arthrose).

[60] L'appelante a ensuite déterminé par elle-même, à la suite de la consultation médicale qu'elle a effectuée le 16 novembre 2015, qu'elle démissionnait parce qu'elle jugeait préférable de préserver son état de santé (pièce GD6-2).

[61] L'existence de « conditions de travail dangereuses » pour la santé ou la sécurité de l'appelante est également alléguée en vertu de l'alinéa 29c)(iv) de la Loi.

[62] Dans ce contexte, le Tribunal considère qu'une preuve objective est nécessaire afin de pouvoir déterminer si les raisons médicales invoquées par l'appelante représentent une justification à son départ volontaire (*Dietrich, A-640-93*).

[63] Le Tribunal estime également que le contenu de la décision CUB 49128 n'est pas pertinent au présent dossier. Dans cette décision (CUB 49198), où l'appel de la prestataire avait été accueilli, le juge-arbitre a conclu que cette dernière avait présenté une preuve probante démontrant qu'elle n'était pas dans un état physique pour reprendre le travail, mais que le conseil arbitral ayant entendu cette affaire avait en outre évalué que celle-ci avait l'obligation d'en venir à une entente avec l'employeur, alors que l'article 29 de la Loi n'impose aucunement une telle exigence.

[64] Dans le cas qui nous occupe, le Tribunal considère que l'appelante n'a présenté aucune preuve probante démontrant qu'elle était dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales.

[65] Le Tribunal ne retient pas l'argument selon lequel l'appelante n'avait pas besoin, ou n'avait pas cru bon, demander un certificat médical parce qu'elle n'était pas admissible au bénéfice des prestations, puisqu'elle recevait des sommes d'argent de son ancien employeur

ou encore, parce qu'elle ne pouvait bénéficier des avantages prévus à l'assurance groupe de l'employeur. Ces motifs ne peuvent servir de justification à son départ volontaire.

[66] En somme, au lieu d'établir son propre diagnostic voulant qu'elle n'était plus capable d'accomplir son travail, pour des raisons de santé, l'appelante aurait pu s'assurer d'obtenir une preuve médicale indiquant qu'elle n'était plus en mesure de le faire, avant d'effectuer son départ volontaire.

[67] L'appelante n'a pas non plus démontré qu'en continuant de travailler pour l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C., elle aurait pu aggraver sa blessure au poignet ou que sa santé pouvait être compromise.

Traitement du dossier par la Commission

[68] Le représentant a fait valoir que lors de l'étape de la demande de révision, ses propos n'avaient pas été fidèlement rapportés par la Commission et qu'il n'avait pas été en mesure d'expliquer les faits ni de faire valoir tous les arguments voulus. Le représentant a soutenu que la décision en révision rendue à l'endroit de l'appelante s'appuyait sur un questionnement tendancieux de la part de la Commission, une situation ayant eu pour effet, selon lui, de modifier la réalité et la mise en contexte de l'ensemble des faits. Il a également affirmé que la décision initiale de la Commission avait été rendue sans que celle-ci ne communique avec l'appelante.

[69] Il n'est pas nécessaire que le Tribunal se prononce sur cet aspect. Le représentant a pleinement eu la possibilité de faire valoir le cas de l'appelante devant le Tribunal en fonction d'une procédure juste, équitable et impartiale.

[70] S'appuyant sur la jurisprudence ci-haut mentionnée, le Tribunal estime que l'appelante n'a pas démontré qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi chez l'employeur Les Résidences Soleil S. E. N. C. (**White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92, Dietrich, A-640- 93**).

[71] Avant d'effectuer son départ volontaire, l'appelante aurait pu discuter de sa situation avec l'employeur afin de trouver une solution aux problèmes auxquels elle était confrontée ou encore, lui demander une période de congé. L'appelante aurait pu fournir une preuve médicale pertinente dans le but de démontrer qu'elle n'était plus en mesure d'effectuer son travail pour des raisons de santé.

[72] Le Tribunal considère que, compte tenu de toutes les circonstances, l'appelante n'était pas justifiée de quitter volontairement son emploi, aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

[73] L'appel n'est pas fondé sur la question en litige.

CONCLUSION

[74] L'appel est rejeté.

Normand Morin
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

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.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations - qu'elle soit initiale ou non - n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.

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 sa période 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.