



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *J. I. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 33

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-3370

ENTRE :

J. I.

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 : Bernadette Syverin

DATE DE L'AUDIENCE : 22 février 2017

DATE DE LA DÉCISION : 15 mars 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelante, J. I., a participé à l'audience. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la « Commission ») n'était pas présente.

INTRODUCTION

[1] L'appelante a fait une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 17 août 2015, en déclarant avoir quitté volontairement son emploi. Cette demande était accompagnée d'un relevé d'emploi indiquant un arrêt de travail pour cause de maladie et des certificats médicaux justifiant cette maladie ont également été fournis. La Commission a donc établi une période de prestations spéciales pour cause de maladie et quatorze semaines de prestations spéciales furent versées à l'appelante pendant la période du 23 août 2015 au 28 novembre 2015.

[2] Par la suite, l'appelante a fait une demande à la Commission afin de convertir ses prestations spéciales en régulières. L'appelante ayant déclaré qu'elle ne retournait pas travailler chez son employeur en raison d'un manque de travail, la Commission a approuvé la demande de conversion et l'appelante a bénéficié de vingt-deux semaines de prestations régulières du 29 novembre 2015 au 30 avril 2016.

[3] Le 14 juin 2016, la Commission a exclu l'appelante du bénéfice des prestations pour une période indéterminée commençant le 11 octobre 2015, parce que la Commission a déterminé que l'appelante avait quitté volontairement son emploi le 14 octobre 2015, pendant sa période de prestations spéciales sans motif valable. La Commission a également conclu que l'appelante avait fait une fausse déclaration, en toute connaissance de cause. Aucune pénalité en référence à cette fausse déclaration n'a été imposée, cependant, un avertissement a été émis, car la décision a précisé que *«Toutefois, si nous découvrons d'autres omissions ou déclarations inappropriées, nous pourrions vous imposer des pénalités plus sévères ou entreprendre des poursuites contre vous »*.

[4] L'imposition de l'exclusion en raison du départ volontaire non déclaré a généré un trop-payé d'une somme de 10 208,00 \$ soit le total des prestations versées au cours de la période du 29 novembre 2015 au 30 avril 2016. Un avis de notification de dette a été émis le 18 juin 2016.

[5] Le 22 juin 2016, l'appelante a demandé la révision de la décision rendue le 14 juin 2016. Le 8 août 2016, la Commission a avisé l'appelante qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit, en date du 14 juin 2016, concernant la question du départ volontaire.

[6] Le 2 septembre 2016, l'appelante a porté en appel, la décision en révision rendue à son endroit par la Commission le 8 août 2016.

[7] Le 16 septembre 2016, le Tribunal a informé l'employeur que s'il voulait être ajouté comme « personne mise en cause » dans le présent dossier, il devait déposer une demande à cet effet auprès du Tribunal, au plus tard le 3 octobre 2016. L'employeur n'a pas donné suite à cette demande et le Tribunal a décidé de ne pas l'ajouter à titre de « personne mise en cause ».

[8] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience Téléconférence pour les raisons spécifiées dans l'avis d'audience.

QUESTIONS EN LITIGE

[9] Le Tribunal doit déterminer si l'appel de la décision de la Commission relativement à l'exclusion de l'appelante, du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était justifiée de quitter son emploi, est fondé en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

[10] L'appelante a-t-elle sciemment fourni des renseignements faux ou trompeurs justifiant l'imposition d'une pénalité non pécuniaire (avertissement) conformément à l'article 38 et 41.1 de la Loi?

PREUVE

Prestations spéciales (maladie)

[11] L'appelante a fait une demande de prestations régulières le 17 août 2015. Elle a déclaré avoir quitté son emploi parce qu'elle comptait déménager de X, Alberta, ville où est situé son emploi, pour aller vivre à X, Alberta. L'appelante a également mentionné que ce déménagement est nécessaire, car elle s'est retrouvée seule à X Alberta, tout son entourage ayant déménagé, et elle ne peut vivre seule. Elle se sentira plus en sécurité en déménageant à X Alberta pour vivre avec sa tante. (GD3-3 à GD3-13)

[12] Un relevé d'emploi délivré le 18 août 2015 indique que l'appelante a travaillé pour un employeur situé à X Alberta du 24 mars 2014 au 30 juillet 2015 et qu'elle a été en arrêt de travail pour cause de maladie et la date de son retour au travail est inconnue. (GD3-14)

[13] Les documents suivants ont été produits à titre de preuve médicale au dossier :

- 4 août 2015 : premier certificat médical délivré par un médecin de la clinique médicale X, autorise un arrêt de travail jusqu'au 18 août 2015 (GD3-15); (traduction de l'anglais)
- 18 août 2015 : lettre envoyée par Alberta Health Services au médecin traitant. Cette lettre confirme que l'appelante a été acceptée comme patiente et décrit les symptômes ressentis par l'appelante. Il est de plus mentionné que l'appelante a des difficultés financières, n'ayant pas été payée par son employeur depuis son arrêt de travail et ne sachant pas si sa demande d'assurance-emploi sera acceptée. L'appelante n'a personne pour la soutenir à X Alberta, alors elle envisage un déménagement à X pour vivre avec sa tante. Finalement, l'appelante a été dirigée vers un autre organisme d'aide et elle a un rendez-vous prévu pour le 24 août 2015(GD3-18) (traduction de l'anglais);
- 19 août 2015 : deuxième certificat médical émis par le médecin traitant de la clinique médicale X accorde un arrêt de travail d'une durée indéterminée à partir du 19 août 2015(GD3-16) et une lettre signée par le même médecin datée du 20 août 2015 fournit des détails quant au diagnostic du médecin et les symptômes ressentis par l'appelante. (GD3-17) (traduit de l'anglais)

- 16 novembre 2015 : troisième certificat médical délivré par la clinique médicale HYS située à X, Alberta, indiquant que l'appelante se porte mieux et qu'elle devrait pouvoir travailler au mois de décembre 2015 (GD3-22);
- 26 novembre 2015 : quatrième certificat médical délivré par la clinique médicale HYS située à X, Alberta, indiquant que l'appelante se porte mieux et qu'elle est apte à travailler à partir du 1er décembre 2015 (GD3-22);

[14] Le 9 septembre 2015, lors d'une conversation avec la Commission, l'appelante a déclaré qu'elle était en arrêt de travail parce qu'elle est malade, mais qu'elle ne savait pas quoi déclarer lorsqu'elle a fait sa demande d'assurance-emploi. Elle a envoyé ses certificats médicaux à l'employeur, et les liens d'emploi entre elle et l'employeur n'ont pas été rompus. Cependant, elle n'est pas certaine d'être en mesure de retourner travailler pour le même employeur, car elle a déménagé à X, Alberta, ville située à cinq heures de X, Alberta. Cependant, elle n'a pas encore avisé l'employeur qu'elle avait quitté X, Alberta. La Commission a avisé l'appelante de lui faire part de tout arrêt de travail incluant un éventuel départ volontaire. (GD3- 19)

[15] L'appelante a bénéficié de quatorze semaines de prestations de maladie, et ce du 23 août 2015 au 28 novembre 2015.

Départ volontaire

[16] Au mois de décembre 2015, à la demande de l'appelante, ses prestations de maladie ont été converties en prestations régulières. Toutefois, le 14 juin 2016, la Commission a avisé l'appelante qu'elle ne peut lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 11 octobre 2015 parce que l'appelante a volontairement quitté son emploi le 14 octobre 2015 sans motif valable. La Commission a également conclu que l'appelante avait fait une fausse déclaration. L'exclusion du bénéfice des prestations a généré un trop-payé d'une somme de 10 208 \$, prestations versées en trop durant la période du 29 novembre 2015 au 30 avril 2016.

[17] Les faits qui ont donné lieu à cette décision sont les suivants :

- 1er octobre 2015 : correspondance envoyée par l'employeur à l'appelante lui demandant de donner suite à la lettre datée du 14 septembre 2015 qui lui accordait jusqu'au 25

septembre 2015 pour mettre à jour son dossier médical. L'appelante est de plus avisée qu'elle a jusqu'au 8 octobre 2015 pour fournir les renseignements. Si elle ne donne pas suite à cette lettre ou néglige de se présenter au travail, ce geste sera considéré comme un abandon d'emploi et l'employeur mettra fin au lien d'emploi (GD3-29);

- 14 octobre 2015 : Lettre de l'employeur adressée à l'appelante avisant cette dernière que son emploi a pris fin (GD3-30). L'employeur a également envoyé une copie de cette lettre à Service Canada qui l'a reçu le 17 novembre 2015 (GD3-21);
- 23 mars 2016 : relevé d'emploi indiquant que l'appelante a quitté volontairement son emploi le 14 octobre 2015. (GD3-23) ;
- 25 mai 2016 : Lettre de l'appelante où cette dernière explique que son certificat médical délivré le 19 août 2015 qui a été remis à l'employeur était pour une période indéterminée. L'employeur a exigé d'autres certificats médicaux et que l'appelante n'a pu obtenir ceux-ci dans les délais prescrits n'ayant pas de médecin de famille à X Alberta. (GD3-24 et25); ces mêmes faits sont réitérés lors d'une conversation avec la Commission le 9 juin 2015 (GD3-31 et32);
- 9 juin 2015 : L'employeur a expliqué à la Commission les mesures prises avant de mettre fin à l'emploi de l'appelante telles que : les lettres envoyées à l'appelante GD3-29 et GD3-30 et une conversation téléphonique avec l'appelante ou la nécessité d'un nouveau certificat médical a été expliquée. L'employeur a déclaré que le déménagement de l'appelante sert de preuve qu'elle ne désirait pas retourner au travail. L'employeur a de plus confirmé que l'appelante n'est pas retournée travailler depuis le mois de juillet 2015. La Commission a donc demandé à l'employeur d'amender le relevé d'emploi afin d'y indiquer que l'appelante avait quitté son emploi depuis le mois de juillet 2015. (GD3-33);
- 10 juin 2016, nouveau relevé d'emploi indiquant que l'appelante a quitté volontairement son emploi le 30 juillet 2015. (GD3-37)

[18] L'appelante a demandé la révision de la décision rendue le 14 juin 2016. Le 8 août 2016, la Commission a maintenu la décision uniquement sur la question du départ volontaire. (GD3-50)

Déclarations fausses ou trompeuses

[19] Dans la décision rendue le 14 juin 2016, la Commission a conclu que l'appelante avait sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses. Dans cette même décision, la Commission a avisé l'appelante qu'elle n'imposait pas de pénalité monétaire pour les fausses déclarations. Cependant, des pénalités pourraient être imposées si d'autres fausses déclarations sont découvertes. (GD3-38-GD3-39)

[20] Dans sa demande de révision de la décision rendue le 14 juin 2016, l'appelante a déclaré qu'elle n'a pas fait une fausse déclaration. Cependant, la question de la fausse déclaration n'a pas été révisée par la Commission. (GD3-43)

[21] Dans son avis d'appel, l'appelante a affirmé qu'elle n'a pas fait de fausses déclarations. (GD2-10-GD2-11)

[22] Le 23 février 2017, à la demande du Tribunal, la Commission a produit en preuve la demande de conversion de prestations maladie en prestations régulières où l'appelante a déclaré qu'elle ne retournait pas travailler chez l'employeur à cause d'un manque de travail. (GD7-2)

ARGUMENTS DES PARTIES

[23] L'appelante a fait valoir qu'elle n'a pas quitté volontairement son emploi et que la rupture du lien d'emploi a été provoquée par l'employeur. Elle a donc été congédiée et la lettre datée du 14 octobre 2015 l'avisant de la fin de son emploi en fait la preuve.

[24] À l'audience, l'appelante a fait valoir :

- 1) qu'elle a déménagé à X en Alberta le 24 août 2015 et ce n'est qu'un mois après son déménagement que l'employeur a communiqué avec elle au téléphone; au mois de septembre 2015 exigeant un nouveau certificat médical. Durant cette conversation, l'appelante a rappelé à l'employeur que son dernier certificat médical indiquait un arrêt de travail pour une période indéterminée, qu'elle venait de déménager à X Alberta et qu'elle n'avait pas encore trouvé un médecin de famille, et de lui donner un peu de temps. Lors de cette conversation, l'employeur n'a pas indiqué dans quel délai il fallait fournir le certificat médical. Ce fut le ou vers le 10 octobre 2015 que l'appelante a reçu la lettre de l'employeur datée du 1er octobre 2015 lui demandant de fournir un certificat médical d'ici le 8 octobre 2015, à défaut de quoi elle perdrait son emploi. Elle a téléphoné à l'employeur pour fournir plus d'explications, mais elle n'a eu aucun retour d'appels.
- 2) L'appelante a également déclaré qu'elle avait oublié de divulguer à la Commission le fait qu'elle avait téléphoné à la clinique de son ancien médecin de famille situé à X Alberta afin de demander un nouveau certificat médical. La clinique lui aurait conseillé de se trouver un médecin à X, car pour émettre un certificat médical une consultation médicale physique doit avoir eu lieu avec le médecin traitant. N'ayant pas d'automobile pour conduire cinq heures et n'ayant pas la forme pour prendre l'autobus pendant huit heures pour retourner à X, Alberta, l'appelante s'est résignée de trouver un médecin traitant à X, Alberta. L'appelante a précisé que ce fait n'a pas été divulgué antérieurement à la Commission, car l'appelante ne l'a pas jugé comme étant un fait important.

- 3) Ne parlant pas très bien la langue anglaise, l'appelante a décidé qu'elle serait mieux servit par un médecin francophone. Elle a été à l'hôpital francophone St-Thomas à X et on lui a dit que la première disponibilité pour voir un médecin était pour le 13 décembre 2015. Ce délai étant trop loin, l'appelante a continué ses démarches et cela lui a pris du temps pour trouver le médecin francophone, de Hys Medical Clinic qui a émis les certificats médicaux datés les 16 et 26 novembre 2015.
- 4) De plus, l'appelante a déclaré avoir fait le choix de ne pas se présenter à l'urgence d'un hôpital à X, Alberta, ayant jugé que son état de santé requérait un médecin qui prendrait le temps qu'il fallait pour bien évaluer son état psychologique. Cependant, l'appelante a plus tard témoigné qu'elle s'était présentée à l'urgence et qu'elle a attendu quatre heures avant qu'on lui dise que ce serait mieux qu'elle se trouve un médecin de famille.
- 5) L'appelante a également témoigné sous serment que suite à son déménagement à X Alberta ayant eu lieu le 24 août 2015, elle n'a pas cherché un médecin de famille à X parce qu'elle avait continué ses traitements et suivis médicaux avec Alberta Health Services, situé à X, Alberta par téléphone. Ainsi, malgré son déménagement elle était encore une patiente d'Alberta Health Services, cependant elle ne leur a pas demandé un nouveau certificat médical, ayant jugé qu'il n'était pas de leur ressort d'émettre des certificats médicaux, cet organisme émet uniquement des rapports médicaux au médecin traitant. Tel qu'en fait foi la lettre datée du 18 août 2015 émise par Alberta Health Services qui a été utilisée par son médecin traitant pour délivrer le certificat médical daté du 19 août 2015.
- 6) Finalement, sur la question relative aux fausses déclarations ayant été faites, l'appelante a témoigné qu'elle ne se rappelle pas d'avoir fait une fausse déclaration, n'ayant jamais reçu d'explications de la part de la Commission sur ce sujet. Si la fausse déclaration est à l'égard du fait qu'elle a déclaré ne pas avoir quitté volontairement son emploi, elle dit maintenir cette position. De plus, lorsqu'elle a rempli le questionnaire pour sa demande de conversion de prestations maladie en régulières, aucune question ne lui a été posée sur la raison pour laquelle son emploi avait pris fin.

[25] D'après la Commission, en négligeant de répondre aux requêtes de l'employeur dans les délais prescrits, l'appelante a provoqué la fin de son emploi. Ce geste équivaut à un départ volontaire.

[26] La Commission a de plus soutenu que le déménagement de l'appelante à X, Alberta constitue la preuve qu'elle ne comptait pas retourner travailler à X, Alberta. De plus, le fait que l'appelante a déclaré un départ volontaire dans sa demande de prestations présentée le 17 août 2015 fait preuve de son départ volontaire.

[27] Selon la Commission l'appelante n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi. Des solutions raisonnables dans les circonstances auraient été : de parler de la situation à son médecin afin de voir s'il était nécessaire de quitter son emploi; de se trouver un emploi à X Alberta avant de déménager; et finalement faire les démarches nécessaires pour fournir les renseignements requis par l'employeur. En conséquence, l'appelante ne s'est pas déchargée de son fardeau de preuve qui est de prouver qu'elle était justifiée de quitter son emploi au sens de la Loi.

ANALYSE

[28] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

[29] L'objectif de la Loi est l'indemnisation des personnes dont l'emploi s'est involontairement terminé et qui se retrouvent sans travail (*Gagnon* [1988] RCS 29). Ainsi, les prestataires qui perdent leur emploi volontairement ne sont pas admissibles aux prestations à moins de prouver qu'ils étaient justifiés de le faire, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

Départ volontaire

[30] La Commission soutient que l'appelante a quitté volontairement son emploi le 14 octobre 2015 alors que l'appelante professe qu'elle a été congédiée.

[31] Ces positions divergentes résultent de la cause de la rupture du lien d'emploi ayant été inscrite sur le relevé d'emploi qui est « départ volontaire » et la succession d'évènements qui a mené à cette inscription. Il incombe tout d'abord à la Commission de prouver que le départ était

volontaire et, par la suite, il appartient à l'appelante de démontrer que son départ volontaire était justifié. (*Green* 2012 FCA 313; *White* 2011 FCA 190; *Patel* 2010 FCA 95).

[32] Dans le cas à l'étude, le Tribunal détermine que la Commission s'est déchargée de son fardeau de preuve de prouver que l'appelante a quitté volontairement son emploi le 14 octobre 2015.

[33] Le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit les dispositions suivantes concernant une « exclusion » du bénéfice des prestations : [...] (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*».

[34] Sans que la Loi le dise expressément le Tribunal considère qu'on doit retrouver dans l'abandon volontaire d'emploi une manifestation claire de la volonté de quitter son emploi. La preuve ne permet pas de conclure que l'appelante a exprimé expressément sa volonté de quitter son emploi le 14 octobre 2015. Cependant, la preuve circonstanciée révèle que l'appelante a, par sa conduite, quitté volontairement son emploi.

[35] La Commission soutient que l'appelante a déclaré un départ volontaire dans sa demande de prestations présentée le 17 août 2015 et que ceci constitue la preuve que l'appelante a quitté volontairement son emploi. Le Tribunal ne peut partager cet avis, car ce fut suite à cette demande initiale de prestations, qu'une période de prestations spéciales a été établie. De plus, la décision rendue le 14 juin 2016, qui a été maintenue en révision indique clairement que le départ volontaire a eu lieu le 14 octobre 2015, soit environ, deux mois après la demande initiale de prestations et pendant que l'appelante recevait des prestations spéciales. (GD3-38)

[36] La Commission soumet également que le déménagement de l'appelante à X Alberta constitue la preuve que cette dernière ne comptait pas retourner travailler à X, Alberta. Le Tribunal signale que cette conclusion est erronée, car selon le premier relevé d'emploi délivré le 18 août 2015, l'appelante était en arrêt de travail pour cause de maladie à partir du 30 juillet 2015, et sa date de retour au travail était inconnue. De plus, le certificat médical daté du 19 août 2015 a été accepté par son employeur pour autoriser la prolongation de son congé en maladie.

Ainsi, il n'y a pas eu rupture du lien d'emploi lorsque l'appelante a dû quitter son emploi pour cause de maladie.

[37] Toutefois, malgré la continuité du lien d'emploi, l'appelante n'a pas avisé l'employeur de sa nouvelle adresse à X, Alberta. Ainsi, l'appelante n'a pas reçu la première lettre de l'employeur datée du 14 septembre 2015 dans laquelle l'employeur lui a demandé de fournir un certificat médical d'ici le 25 septembre 2015. L'appelante a témoigné que ce fut un mois après son déménagement, soit en septembre 2015, qu'elle a reçu un appel de son employeur lui demandant de fournir un certificat médical, cependant lors de cet appel téléphonique l'employeur ne lui avait pas indiqué un délai pour fournir les renseignements demandés.

[38] Ainsi, le Tribunal détermine que les circonstances ayant donné lieu au départ volontaire doivent être analysées à partir du moment où l'appelante a manqué à son obligation de fournir un nouveau certificat médical à son employeur, et non pas à partir de la date du dépôt de la demande initiale de prestations. Cette analyse ne peut non plus avoir lieu à partir du moment que l'appelante a pris la décision de déménager à X, Alberta, parce que d'après le Tribunal le déménagement de l'appelante n'est pas l'évènement qui a provoqué le départ volontaire, tel qu'il sera démontré plus loin dans la décision.

[39] La preuve documentaire et testimoniale démontre que l'employeur a communiqué avec l'appelante au mois de septembre 2015 pour lui demander de fournir un nouveau certificat médical afin de continuer de justifier une absence qui avait préalablement été approuvée. Cette demande fut réitérée dans une lettre datée du 1er octobre 2015, où l'employeur a avisé l'appelante que cette dernière avait jusqu'au 8 octobre 2015 pour fournir un nouveau certificat médical ou se présenter au travail, sinon l'employeur considèrera qu'elle a abandonné son emploi. Ni l'une ou l'autre de ces options ne s'étant pas produites le 8 octobre 2015, l'employeur a considéré que l'appelante a abandonné son emploi. Ainsi, le 14 octobre 2015 il y a eu rupture du lien d'emploi.

[40] En l'espèce, le Tribunal conclut qu'en négligeant de fournir le certificat médical à son employeur, et en ne se présentant pas au travail le 8 octobre 2015 comme demandé par l'employeur, l'appelante a par sa conduite quitté volontairement son emploi. Il s'agit donc d'un départ volontaire qu'il convient maintenant d'analyser pour déterminer, si à la lumière de toutes

les circonstances révélées par la preuve, que l'appelante était justifiée de quitter son emploi au sens de la Loi.

[41] Le critère visant à déterminer si le prestataire est fondé à quitter son emploi aux termes de l'article 29 de la Loi consiste à se demander si, eu égard à toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, le prestataire n'avait pas d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi (*White* 2011 FCA 190; *Macleod* 2010 FCA 301; *Imran* 2008 FCA 17; *Astronomo* A- 141-97).

[42] De plus, dans l'arrêt *Landry* (A-1210-92), la Cour d'appel fédérale a précisé qu'il ne suffit pas qu'un prestataire prouve qu'il a agi raisonnablement en quittant son emploi, car un motif raisonnable peut constituer une bonne raison, mais n'équivaut pas forcément à une justification. Il doit être établi que, compte tenu de toutes les circonstances du cas, le départ volontaire constituait pour le prestataire la seule solution raisonnable.

[43] La Commission souligne que le fait de quitter un emploi afin de déménager dans une autre région pour des raisons personnelles ne figure pas dans la liste des raisons énumérées à l'article 29 c) de la Loi. Le Tribunal tient à signaler que l'alinéa 29c) de la Loi n'est ni limitatif ni exhaustif, mais les sous- alinéas (i) à (xiv) énumèrent des circonstances dont il faut tenir compte. (*Campeau* 2006 FCA 376, *Lessard* 2002 FCA 469). Cependant, un prestataire ne doit pas nécessairement répondre à un de ces critères pour qu'il y ait « justification ».

[44] Le Tribunal convient avec la Commission que le déménagement de l'appelante fut un choix personnel. D'ailleurs lors de l'audience l'appelante a reconnu ce fait.

[45] De plus, il est de jurisprudence constante que le fait de laisser un emploi pour des raisons d'ordre purement personnel tel que le désir de se rapprocher de sa famille ne constitue pas une justification au sens du paragraphe 29(c) de la Loi. « *Au point de vue humain, il est facile de comprendre qu'une personne doit parfois changer de milieu pour des raisons personnelles: il est tout à fait normal de sympathiser avec elle. Par contre, un tel motif ne constitue pas une justification au sens de la Loi et de la jurisprudence, dans le sens qu'un tel motif n'est pas relié à l'emploi abandonné, mais à d'autres raisons purement personnelles* » (*Tanguay*, A-1458-84).

[46] Malgré ce qui précède, le Tribunal estime qu'en déterminant que l'appelante n'était pas justifiée à quitter son emploi, la Commission s'est principalement basée sur le déménagement de l'appelante, alors que le déménagement ne constitue pas l'évènement qui a provoqué le départ volontaire. En effet, selon la déclaration de l'employeur obtenue le 10 juin 2016, l'appelante a avisé son employeur qu'elle était à X Alberta et ne pouvait se déplacer à X Alberta pour obtenir un nouveau certificat médical. L'employeur a alors expliqué à l'appelante qu'elle pouvait obtenir un certificat médical de n'importe quel endroit. Ainsi malgré le déménagement, l'employeur aurait accepté un certificat médical provenant d'un médecin exerçant à X, Alberta.

[47] La Commission soutient que l'appelante n'était pas justifiée de quitter son emploi le 14 octobre 2015 parce qu'elle n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi. Selon la Commission une solution raisonnable aurait été de s'assurer d'avoir un nouvel emploi à X, Alberta, avant de déménager. Encore là, le Tribunal ne peut retenir cet argument, car la demande de prestations initiale n'a pas été faite sur la base du déménagement et la rupture définitive du lien d'emploi n'a pas été provoquée par le déménagement de l'appelante.

[48] Dans le cas à l'étude, la perte d'emploi a été provoquée par la négligence de l'appelante de fournir un nouveau certificat médical à son employeur pour prolonger son absence au travail. Ainsi, le Tribunal doit analyser les circonstances qui ont empêché l'appelante de remplir cette obligation afin de déterminer si compte tenu de toutes les circonstances, l'appelante s'est prévaluée de toutes les solutions qui s'offraient à elle afin d'empêcher la rupture du lien d'emploi.

[49] Selon la jurisprudence, la Loi impose au prestataire : « *l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque* » (*Tanguay A-1458-84*). En regard des circonstances particulières portées à son attention dans ce dossier, le Tribunal considère que contrairement aux prétentions de la Commission, l'appelante a épuisé toutes les solutions raisonnables afin de ne pas « *provoquer délibérément* » la perte de son emploi.

[50] En effet, l'appelante a témoigné que son certificat médical daté du 19 août 2015 indiquait un arrêt de travail pour une durée indéterminée. Son employeur ayant accepté ce certificat médical pour prolonger son absence au travail, l'appelante avait la croyance

raisonnable qu'elle n'avait pas besoin d'en fournir un autre. Cependant, le Tribunal estime qu'après sa conversation avec l'employeur au mois de septembre 2015 où ce dernier a exigé un nouveau certificat médical, l'appelante a compris l'urgence et a agi comme toute personne raisonnable soucieuse de garder son emploi l'aurait fait en faisant tout ce qu'elle pouvait pour fournir le certificat médical demandé.

[51] En effet, l'appelante a communiqué avec la clinique médicale de son ancien médecin située à X Alberta. Cependant, cette clinique ne pouvait répondre à la demande de l'appelante, car il fallait qu'elle se présente à X, Alberta pour une consultation médicale avant qu'un certificat médical soit émis. Étant malade, l'appelante ne pouvait se présenter à X Alberta et elle a plutôt continué ses démarches pour trouver un médecin de famille à X, Alberta. Ainsi, elle a été à l'urgence d'un hôpital à X, Alberta, où après consultation, elle a été conseillée de se trouver un médecin de famille, car l'urgence ne pouvait émettre un certificat médical.

[52] L'appelante a de plus tenté de se trouver un médecin à l'hôpital francophone St-Thomas à X, Alberta, où la première disponibilité pour une consultation était pour le 13 décembre 2015. Ce délai étant trop long, l'appelante a continué ses démarches afin de se trouver un médecin le plus rapidement possible. Pendant qu'elle faisait ses démarches, l'appelante a reçu la lettre de l'employeur datée du 1er octobre 2015 lui demandant de fournir un certificat médical d'ici le 8 octobre 2015 sinon l'employeur mettra fin au lien d'emploi les unissant. L'appelante a témoigné avoir tenté de communiquer par téléphone avec l'employeur à quelques reprises pour expliquer qu'elle ne parviendrait pas à obtenir un certificat médical d'ici le 8 octobre 2015 n'ayant pas encore trouvé un médecin à X, Alberta, mais l'employeur n'a pas donné suite à ses messages.

[53] De plus, même après avoir reçu la lettre de son employeur datée du 14 octobre 2015 mettant une fin définitive au lien d'emploi, l'appelante a continué ses démarches et est parvenue à obtenir les certificats médicaux datés les 16 et 26 novembre 2015.

[54] Compte tenu de tout ce qui précède, le Tribunal détermine que la prétention de la Commission voulant que l'appelante n'ait pas effectué les démarches afin de fournir les informations demandées par l'employeur est une conclusion erronée. L'appelante n'a évidemment pas pu obtenir un certificat médical dans les délais impartis. Cependant, le

Tribunal estime qu'à partir du moment que l'employeur a exigé un nouveau certificat médical, l'appelante a été diligente et a utilisé toutes les ressources à sa disposition afin de donner suite à la requête de l'employeur. Ainsi, compte tenu de toutes les circonstances l'appelante n'avait pas d'autres solutions raisonnables que de quitter volontairement son emploi.

[55] Le Tribunal conclut que l'appelante a quitté volontairement son emploi le 14 octobre 2015. Cependant, compte tenu de toutes les circonstances, ce départ volontaire était la seule solution raisonnable et est justifié aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

Déclarations fausses ou trompeuses

[56] Comme mentionné précédemment, ce dossier ne porte pas seulement sur la question du départ volontaire. Dans la décision rendue le 14 juin 2016, la Commission a aussi avisé l'appelante qu'un avertissement a été émis pour avoir fait de fausses déclarations. Toutefois, la décision en révision rendue le 8 août 2016 a uniquement évalué la question du départ volontaire, et ce malgré le fait que dans sa demande de révision, l'appelante demandait la révision intégrale de la décision rendue le 14 juin 2016.

[57] Conformément à l'article 113 de la Loi, le Tribunal a la compétence d'entendre un appel portant sur une décision rendue en révision. Ainsi, l'appelante a été exclue du bénéfice des prestations pour une question de départ volontaire, le Tribunal doit se pencher et rendre une décision sur cette question. Aucune décision de révision n'a été rendue sur l'avertissement contenu dans la décision initiale. Toutefois, dans son avis d'appel, l'appelante maintient qu'elle n'a pas fait de fausses déclarations.

[58] Le paragraphe 3(2) du Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale (Règlement) prévoit que le Tribunal « *résout par analogie avec le présent règlement toute question de nature procédurale qui, n'y étant pas réglée, est soulevée dans le cadre de l'instance.* » Conformément au Règlement, le Tribunal a la compétence pour statuer sur la question de l'avertissement, cette question n'ayant pas été réglée par la Commission malgré le fait que la révision avait été demandée.

[59] La jurisprudence a établi que l'imposition d'avertissement ou de pénalité par la Commission constitue un pouvoir discrétionnaire de cette dernière. Les décisions

discrétionnaires de la Commission ne peuvent être modifiées à moins qu'il puisse être démontré que la Commission a « *exercé son pouvoir discrétionnaire de manière non conforme à la norme judiciaire ou qu'elle a agi de façon abusive ou arbitraire (elle a agi de mauvaise foi ou dans un but ou pour un motif irrégulier, a pris en compte des facteurs non pertinents, n'a pas pris en compte un facteur pertinent ou a agi de façon discriminatoire) sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance* » (Uppal, 2008 CAF 388).

[60] Le Tribunal doit donc déterminer si la Commission a utilisé son pouvoir discrétionnaire de manière judiciaire.

[61] L'imposition de l'exclusion en raison du départ volontaire non déclaré a généré un trop-payé d'une somme de 10 208,00 \$. La Commission a conclu que l'appelante avait sciemment fait une déclaration fautive ou trompeuse. Après avoir tenu compte de toutes les circonstances, la Commission n'a émis qu'un avertissement à l'appelante suite à la fautive déclaration, et ce dans la décision rendue le 14 juin 2016.

[62] Dans l'affaire *Canada (procureur général) c. Mootoo*, (2003) CAF 206, la Cour a confirmé le principe selon lequel le prestataire devait avoir la connaissance subjective que la déclaration était inexacte pour que la Cour puisse conclure à une fautive déclaration sur la prépondérance des probabilités et lui imposer une pénalité.

[63] Il incombe à la Commission de démontrer l'existence de fautives déclarations faites sciemment dans le dossier d'un prestataire. (*Gates*, A-600-94)

[64] Dans l'arrêt *Mootoo*, la Cour a indiqué « ... à partir du moment où la preuve démontre qu'un prestataire a donné une réponse inexacte à une question très simple..., il y a renversement du fardeau de la preuve et c'est alors au prestataire qu'il appartient d'expliquer l'existence de ses réponses inexactes ». *Canada (procureur général) c. Mootoo*, (2003) CAF 206

[65] Le Tribunal détermine que la Commission ne s'est pas déchargée de son fardeau qui lui incombait de prouver que les fausses déclarations ont été faites sciemment.

[66] La Cour a établi que pour s'acquitter du fardeau, la Commission doit produire la preuve des questions effectivement posées, ainsi que la preuve des réponses données (*Caverly*, A-211-01).

[67] À l'audience, l'appelante a reconnu avoir rempli un questionnaire lors de sa demande de conversion de ses prestations spéciales en régulières. L'appelante a de plus déclaré que lorsqu'elle a rempli le questionnaire ce dernier ne contenait aucune question relative à sa perte d'emploi. Or, le 24 février 2017, après l'audience, la Commission a produit en preuve ledit questionnaire rempli par l'appelante le 1er décembre 2015 dans lequel l'appelante a déclaré qu'elle avait cessé de travailler à cause d'un manque de travail.

[68] Compte tenu de l'information présentée dans le questionnaire de conversion de prestations de l'appelante et du fait que les questions posées dans ce questionnaire étaient relativement simples, le Tribunal estime qu'en des circonstances normales, l'appelante aurait dû savoir qu'elle présentait de fausses déclarations à la Commission en omettant de déclarer qu'elle a cessé de travailler à cause d'un départ volontaire.

[69] Toutefois, le Tribunal détermine que l'appelante n'avait pas subjectivement conscience de ce qu'elle faisait lorsqu'elle a rempli le questionnaire. Le Tribunal est d'avis que, d'après le témoignage et les observations de l'appelante au dossier, celle-ci ne comprenait pas qu'elle devait déclarer le fait qu'elle a cessé de travailler à cause d'un départ volontaire ayant toujours estimé que la rupture du lien d'emploi avait été provoquée par l'employeur en vertu de la lettre de terminaison d'emploi qu'elle a reçue de son employeur. Ainsi le Tribunal détermine que l'appelante a fourni une explication raisonnable et crédible pour expliquer sa fausse déclaration et que la fausse déclaration n'a pas été faite sciemment.

[70] Compte tenu des conclusions susmentionnées, le Tribunal estime que l'appel relatif à l'imposition d'un avertissement doit être accueilli. Ce faisant, le Tribunal n'a pas à déterminer si la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a imposé un avertissement.

CONCLUSION

[71] S'appuyant sur la Loi, la jurisprudence ci-haut mentionnée et la preuve au dossier, le Tribunal conclut que l'appelante n'a pas été congédiée et qu'elle a par sa conduite quitté volontairement son emploi. Cependant, l'appelante s'est déchargée de son fardeau de preuve qui était de démontrer qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi, ainsi l'appelante était justifiée de quitter volontairement son emploi, aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

[72] Le Tribunal conclut également que l'appelante a fait une fausse déclaration, mais cette déclaration n'a pas été faite sciemment.

[73] L'appel est accueilli sur la question du départ volontaire.

[74] L'appel est accueilli sur la question de l'imposition d'un avertissement.

Maître Bernadette Syverin
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'évènement 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'évènement.

(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.

Règlement sur l'assurance-emploi