



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. S. G.*, 2017 TSSDAAE 284

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-25

ENTRE :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Appelante

et

S. G.

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 20 juin 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 juillet 2017

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Le 23 décembre 2016, la division générale du Tribunal a déterminé que la défenderesse était fondée à avoir quitté son emploi, aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[3] L'appelante a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 11 janvier 2017. La permission d'en appeler a été accordée le 16 janvier 2017.

MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a tenu une audience par téléphone pour les raisons suivantes :

- La complexité de la ou des questions en litige ;
- Le fait que l'on ne prévoit pas que la crédibilité des parties figure au nombre des questions principales ;
- Les renseignements au dossier, y compris le besoin de renseignements supplémentaires ;
- 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.

[5] Lors de l'audience, l'appelante était présente et représentée par Elena Kitova. L'intimée y prit part et était assistée par Jean-Claude Basque.

DROIT APPLICABLE

[6] Aux termes du paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence ;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier ;
- c) c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

QUESTION EN LITIGE

[7] Le Tribunal doit déterminer si la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que l'intimée était fondée à quitter son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

OBSERVATIONS

[8] L'appelant soumet les arguments suivants au soutien de son appel :

- La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit en appliquant le critère juridique de justification. La Cour d'appel fédérale a établi qu'il n'est pas suffisant que le demandeur s'appuie sur une des situations énumérées à l'alinéa 29c) de la Loi, mais, qu'à la lumière de toutes les circonstances, une personne doit démontrer qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi lors qu'elle le fit.
- La division générale a ignoré la preuve dont elle disposait ainsi que la jurisprudence sur la question de départ volontaire pour des raisons de santé. La division générale a ignoré les exigences établies dans la jurisprudence afin de prouver que la justifiée pour avoir quitté son emploi était des raisons médicales : la prestataire doit fournir une preuve médicale ainsi que des éléments de preuve qu'elle a essayé de conclure une entente avec son employeur pour trouver des mesures d'adaptation à ses problèmes de santé et qu'elle a essayé de trouver un autre emploi.

- En l'espèce, malgré les multiples demandes de l'employeur et de l'appelant, l'intimée n'a présenté aucun élément de preuve médicale en appui à sa décision de quitter son emploi ou elle n'a pas démontré que son état de santé résultait de son environnement de travail.
- Le formulaire de détermination des capacités fonctionnelles signé par son docteur ne spécifie pas de restrictions liées au travail et ne fournit aucune recommandation. De plus, l'intimée n'a pas démontré qu'elle était disposée à collaborer avec son employeur. Elle a refusé de répondre aux demandes de l'employeur de fournir les documents pertinents pour traiter sa demande d'accommodation. L'employeur continua de lui demander de retourner au travail ou de soumettre une demande de congé pour justifier son absence même après que l'intimée ait donné sa lettre de démission.
- On lui demandait continuellement de fournir un formulaire de consentement pour que son employeur puisse contacter son médecin et qu'il obtienne l'information nécessaire pour lui fournir une mesure d'adaptation souhaitable. L'intimée refusa de satisfaire à ces demandes et choisit plutôt de démissionner. Finalement, l'intimée n'a pas tenté de trouver un emploi avant de démissionner.
- L'appelant soutient que la division générale n'a pas tenu compte de cette preuve, rendant ainsi sa décision déraisonnable.
- La division générale se fonda sur les décisions CUB 74903 et CUB 11075 pour appuyer sa décision. Il est de l'opinion de l'appelant que dans la décision CUB 74903, les conditions de travail dangereuses étaient connues par l'employeur, mais malgré ce fait et les recommandations du comité sur la sécurité, l'employeur n'avait pas investi financièrement pour améliorer le système de ventilation. Dans CUB 11075, de nombreux éléments de preuve médicale indiquent que le prestataire ne pouvait plus travailler dans son bureau à cause des réactions allergiques graves qu'il avait depuis un certain temps.

- La conclusion de la division générale n'est pas appuyée par des éléments de preuve à savoir que les conditions de l'environnement de travail avaient un effet indésirable sur la santé de l'intimée. La preuve médicale soumise par l'intimée ne mentionne pas que sa maladie était le résultat de la qualité de l'air dans son environnement de travail, qu'elle devait démissionner ou qu'elle devait travailler de la maison. Les résultats du dernier test au dossier montrent que les résultats du compte des micro-organismes en suspension dans l'air dans l'aire de travail de l'intimée étaient acceptables selon les normes gouvernementales.
- Des alternatives raisonnables s'offraient à l'intimée : elle aurait pu fournir les documents nécessaires pour faire que ses besoins d'accommodations soient pris en compte, elle aurait pu déposer un grief avec son syndicat, elle aurait pu prendre un congé sans solde ou chercher un emploi différent.
- Selon la jurisprudence et la preuve dont elle disposait, la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que l'intimée quitta son emploi en y étant fondée au sens de la Loi. Si la division générale avait appliqué le bon critère juridique relatif à la justification prévue à l'alinéa 29c) de la Loi à la preuve, elle aurait conclu que l'intimée ne s'était pas acquittée du fardeau qui lui incombait de prouver que la seule solution raisonnable était de quitter son emploi.

[9] L'intimée invoque les arguments suivants pour plaider sa cause :

- Elle a été forcée de démissionner pour des problèmes de santé sérieux, car son employeur avait refusé toute autre solution qui lui aurait permis de travailler dans des conditions sécuritaires.
- Une démission forcée à cause de problèmes de santé sérieux ne peut être considérée comme un départ volontaire.
- La division générale n'a pas commis une erreur de fait ou de droit dans sa décision. La division générale a tenu compte de ses problèmes de santé et des risques associés aux contaminants en suspension dans l'air à son lieu de travail.

NORME DE CONTRÔLE

[10] L'appelante soutient que la division d'appel ne doit aucune déférence à l'égard des conclusions de la division générale en ce qui a trait aux questions de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier. Toutefois, pour les questions mixtes de fait et de droit, la division d'appel doit faire preuve de déférence à la division générale. Elle ne peut intervenir que si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance - *Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50.

[11] L'intimé n'a fait aucune observation quant à la norme de contrôle applicable.

[12] Le Tribunal constate que la Cour d'appel fédérale, dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242, mentionne au paragraphe 19 de sa décision que lorsque la division d'appel « agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la [d]ivision générale du Tribunal de la sécurité sociale, la [d]ivision d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure. »

[13] La Cour d'appel fédérale a également indiqué que :

[N]on seulement la Division d'appel a-t-elle autant d'expertise que la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale et n'est-elle donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures provinciales ou, pour les « offices fédéraux », à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale.

[14] La Cour conclut que « [l]orsqu'elle entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social, la division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi. »

[15] Le mandat de la division d'appel du Tribunal, tel qu'il est décrit dans l'arrêt *Jean*, a par la suite été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[16] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

ANALYSE

[17] L'appelante en appelle de la décision de la division générale datée du 23 décembre 2016. La question en litige devant la division générale était de savoir si l'intimé avait quitté volontairement son emploi sans justification conformément aux articles 29 et 30 de la Loi.

[18] D'après les renseignements au dossier, l'appelante avait conclu que l'intimé ne pouvait pas bénéficier de prestations parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Le 23 décembre 2016, la division générale a accueilli l'appel de l'intimé au motif qu'elle n'avait d'autre alternative raisonnable que de démissionner et quitter son environnement de travail de manière à préserver sa santé.

[19] En appel, l'appelante fait valoir que la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit en appliquant le critère juridique de justification. Elle soutient aussi que la division générale a ignoré les exigences établies dans la jurisprudence prouvant la justification pour avoir quitté son emploi pour des raisons médicales : la prestataire doit fournir une preuve médicale ainsi que des éléments de preuve qu'elle a essayé de conclure une entente avec son employeur pour trouver des accommodements à ses problèmes de santé et qu'a essayé de trouver un autre emploi.

[20] L'intimée affirme que la division générale n'a pas commis une erreur de fait ou de droit dans sa décision. Elle soutient que la division générale a tenu compte de ses problèmes de santé et des risques associés aux contaminants en suspension dans l'air à son lieu de travail. La division a aussi reconnu qu'elle avait été forcée de démissionner pour des problèmes de santé sérieux, car son employeur avait refusé toute autre solution qui lui aurait permis de travailler dans des conditions sécuritaires.

[21] Pour déterminer si une personne était fondée à quitter volontairement un emploi, cela dépend si elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de démissionner, incluant les

multiples circonstances spécifiques énumérées à l'article 29 de la Loi sur l'AE. Le fardeau de la preuve pour établir la justification repose sur l'intimée.

[22] La Cour d'appel fédérale a également établi que, lorsqu'une prestataire invoque des raisons de santé pour quitter son emploi, elle doit fournir des éléments de preuve médicale objectifs qui, non seulement, étayent les problèmes de santé, mais démontrent aussi qu'elle a été forcée de quitter son emploi pour ces raisons, elle doit démontrer qu'elle a tenté de s'entendre avec l'employeur pour que des mesures accommodant son état de santé soient prises et qu'elle prouve qu'elle a tenté de trouver un autre emploi avant de quitter celui qu'elle occupait – *Sa Majesté la Reine c. Dietrich*, CAF, A-640-93.

[23] La jurisprudence subséquente des juges-arbitres était principalement d'avis que l'absence de certificat médical ne devrait pas en soit signifier la non-existence de raisons médicales, comme justification pour quitter un emploi. Ces juges-arbitres jugent que le type de preuve médicale nécessaire pour justifier une démission dépend des faits et des circonstances de chaque cas. Par conséquent, la prestataire pourrait être fondée à démissionner si les circonstances liées à son emploi avaient suffisamment nui à son état de santé pour justifier qu'elle mette fin volontairement à son emploi.

[24] La division générale a conclu que l'intimée avait fourni une preuve suffisante pour démontrer que ses conditions de travail avaient des effets néfastes sur sa santé et qu'elle avait demandé des mesures d'adaptation qui lui avaient été refusées à l'exception de l'enlever de son poste original et de l'assigner à un autre département où les problèmes ont persisté jusqu'à ce qu'elle n'ait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[25] La division générale a aussi conclu qu'il ressortait de l'ensemble du dossier que l'état de santé de l'intimée, un diagnostic de mucormycose, la rendait plus vulnérable aux contaminants en suspension dans l'air, et que même si les tests démontraient des conditions généralement acceptables, certains secteurs étaient préoccupants à différents moments. De plus, comme le lieu de travail était dans un bâtiment qui était propice aux problèmes de contamination de l'air dû à des fuites et à son âge, l'intimée était justifiée de demander la possibilité de travailler ailleurs jusqu'à ce que le département déménage dans un autre bâtiment, ce qu'il fit, et lorsque cette mesure d'adaptation ne se prit pas, l'intimée

n'avait d'autre choix raisonnable que de démissionner et quitter ces lieux de travail pour préserver sa santé.

[26] Le Tribunal estime que la preuve médicale étaye les conclusions de la division générale à savoir que les conditions de travail de l'intimée étaient suffisamment dangereuses pour sa santé pour constituer une justification à avoir quitté volontairement son emploi. La majeure partie de la preuve démontre aussi que les circonstances de l'emploi occupé par l'intimée créaient une situation suffisamment grave pour sa santé pour justifier de quitter volontairement son emploi.

[27] L'intimée, qui était en santé, est devenue malade trois mois après avoir commencé à travailler à Finances Canada (employé à partir d'août 2010). Au début de 2011, elle commença à être gravement malade avec un certain nombre de symptômes inhabituels. À ce moment-là, elle était en congé de maladie durant trois jours pour la première fois dans sa vie. Pendant 2011 et 2012, elle a été malade de manière répétitive avec des infections similaires. À la fin de 2012, elle demanda à voir un spécialiste, car sa santé avait décliné et les docteurs des cliniques sans rendez-vous ne faisaient que lui donner des antibiotiques pour 10 jours tous les mois, traitement qu'elle avait commencé à mettre en doute. En février 2013, elle eut une intervention chirurgicale durant laquelle un polype au sinus a été enlevé. Une biopsie de ce polype a révélé que l'intimée avait une mucormycose, une maladie qu'il est difficile de détecter avant son stade final. Elle demanda (demande AIPRP) alors d'avoir une copie des rapports d'analyses de l'air faites dans son lieu de travail pour les années où elle y avait travaillé, car il y avait un certain nombre d'employés qui semblaient affectés par la qualité de l'air (étternements, allergies, sinusites, etc.).

[28] Historiquement, le lieu de travail de l'intimée avait subi plusieurs infiltrations d'eau de problèmes associés à l'entretien de la tuyauterie, à de la condensation d'eau sur les fenêtres, qu'au design d'origine et à la construction de l'enveloppe du bâtiment (GD2-24). Les rapports montrent que le fungus à l'origine de sa maladie avait été trouvé à différents endroits dans le bâtiment. Toutefois, son employeur ne lui avait jamais donné accès aux résultats des tests faits près de son espace de travail. En mars 2013, elle demanda à son employeur si elle pouvait travailler de la maison. Son employeur refusa sa demande. Elle retourna au travail en portant un masque pour se protéger contre les contaminants en

suspension dans l'air. Cependant, en mars 2014 et malgré le port du masque, elle contracta une autre infection et devint gravement malade. Elle demanda encore une fois si elle pourrait travailler de la maison. À ce moment, sa demande n'a pas été refusée, mais on lui demanda de fournir un formulaire de demande officielle de travail de la maison rempli par son médecin.

[29] Son gestionnaire lui envoya le formulaire. Elle vit Dr Tuli, un spécialiste des maladies infectieuses (pas un médecin de famille), et après avoir revu ses antécédents médicaux et les rapports sur la qualité de l'air dans son lieu de travail, Dr Tuli remplit le formulaire fourni par l'employeur. Dr Tuli indiqua que les problèmes de santé de l'intimée la rendaient plus vulnérable aux contaminants dans l'air ambiant (GD2-140). Elle donna le formulaire à son gestionnaire.

[30] Une fois de plus, son employeur refusa de permettre à l'intimée de travailler de la maison ou de changer temporairement de bâtiment. L'employeur soutint sa position à savoir que les problèmes de santé de l'intimée n'étaient pas causés par son lieu de travail. L'intimée fit valoir de manière répétée qu'elle ne reviendrait pas dans son lieu de travail actuel à cause des risques pour sa santé. C'est alors qu'elle démissionna, car son employeur ignorait ses problèmes de santé.

[31] À la lumière des faits énoncés précédemment, le Tribunal se questionne à savoir ce que l'intimée aurait accompli de plus en consultant son employeur avant qu'elle ne démissionne. Sa santé avait présenté des problèmes durant plusieurs années après son embauche à cet endroit. Une biopsie du polype avait révélé qu'elle était atteinte de mucormycose, une infection mettant sa vie en danger (GD-2-143). Contrairement à la position de son employeur, les rapports obtenus par l'intimée par une demande AIPRP montrent la présence dans le bâtiment de contaminants (mucor, rhizopus) qui causent cette pathologie (mucor, rhizopus) (GD-80, GD2-97, GD2-107, GD2-123, GD2-130, GD2-131, GD2-132). De plus, on lui refusa accès aux résultats de tests faits près de son poste de travail.

[32] Dans la partie traitant des limites de travail du formulaire détermination des capacités fonctionnelles, Dr Tuli indiqua que son état de santé la rendait plus vulnérable

aux infections par contaminants en suspension. Son employeur était aux faits de ses antécédents de problèmes de santé depuis 2011, à savoir qu'elle était vulnérable aux infections par contaminants en suspension, et que les résultats des tests effectués dans le bâtiment montraient la présence de pathogènes pouvant provoquer sa pathologie. Toutefois, il ne démontra aucune volonté à laisser l'intimée travailler de la maison ou ne suggéra aucun lieu de travail temporaire en attendant le déménagement dans un autre immeuble. Au contraire, l'employeur insista pour qu'elle revienne au travail et qu'elle passe [traduction] une « évaluation de l'aptitude au travail » exceptionnelle. L'employeur n'a jamais répondu lorsqu'elle demanda quelle sorte de test permettrait d'évaluer le lien entre sa [traduction] « capacité à travailler » et les contaminants en suspension dans l'air (GD2-153). Plutôt, l'employeur considéra que l'intimée était en congé non autorisé. La demande de l'intimée, d'obtenir un congé sans solde jusqu'au déménagement dans le nouvel immeuble qui devait avoir lieu dans les trois mois prochains, n'a pas été considérée sérieusement par l'employeur. Par ces actions, l'employeur démontra clairement qu'il ne voulait pas accommoder l'intimée et qu'il ne voulait pas reconnaître le lien entre l'état de santé de l'intimée et les rapports des tests du bâtiment.

[33] À cause des difficultés avec son employeur, l'intimée a aussi témoigné à la division générale qu'elle avait essayé de manière répétée de demander un transfert à un autre service et qu'elle avait essayé, sans succès, de trouver un autre emploi ailleurs que dans son lieu de travail avant de démissionner.

[34] Le Tribunal conclut que l'intimée a fourni la preuve à la division générale qui corrobore non seulement ses problèmes de santé, mais aussi le fait qu'elle avait été obligée de quitter son travail à cause de ceux-ci. L'intimée a démontré qu'elle avait tenté d'obtenir une entente avec son employeur pour accommoder ses problèmes de santé et qu'elle a prouvé qu'elle avait tenté de trouver un autre emploi avant de démissionner. De plus, les circonstances relatives à son emploi créaient clairement des conditions pouvant nuire à son état de santé assez grave pour justifier sa démission volontaire.

[35] À la lumière de ce qui précède, le Tribunal estime qu'il n'existe aucun motif d'intervenir.

CONCLUSION

[36] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel