



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *RS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 904

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3947

ENTRE :

**R. S.**

Appelante

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale — Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa M. Day

DATES D'AUDIENCES : Le 24 janvier 2020 (par vidéoconférence) et

le 29 avril 2020 (sur la foi du dossier)

DATE DE LA DÉCISION : Le 7 mai 2020

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté, avec modification<sup>1</sup>. L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi parce que des solutions raisonnables s'offraient à elle lorsqu'elle l'a fait. Cela signifie qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (prestations d'AE).

## APERÇU

[2] L'appelante a démissionné de son emploi chez X le 24 janvier 2019. Dans son courriel de démission, elle a dit qu'elle avait des douleurs constantes en raison de la ténosynovite de ses mains et qu'elle ne pouvait plus effectuer le travail d'assemblage qu'elle avait fait. Elle a donné 2 semaines de préavis à l'employeur, puis elle a quitté son emploi après son dernier jour de travail le 8 février 2019.

[3] Après sa démission, elle a vu son médecin et a obtenu un certificat médical à l'appui d'une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi. Elle a touché 15 semaines de prestations de maladie entre le 17 février 2019 et le 8 juin 2019.

[4] L'appelante a demandé de commencer sa période de prestations d'AE avec prise d'effet au 5 août 2019. Pour les motifs énoncés dans ma décision concernant son appel connexe dans le dossier GE-19-3945 du Tribunal, elle n'est pas admissible à des prestations d'AE du 5 août 2019 au 18 septembre 2019 parce qu'elle a seulement obtenu la preuve médicale demandée par la Commission pour attester qu'elle était de nouveau capable de travailler le 19 septembre 2019. Par conséquent, sa période de prestations pour des prestations régulières d'AE peut seulement commencer le 19 septembre 2019.

[5] La Commission a cependant également décidé que l'appelante avait volontairement quitté son emploi chez X sans justification; elle ne pouvait donc pas lui verser des prestations régulières d'AE à partir de la date d'entrée en vigueur du renouvellement (qui est désormais fixée au 19 septembre 2019, d'après la décision dans le dossier d'appel GE-19-3945).

---

<sup>1</sup> Voir les « Conclusions » ci-dessous.

[6] L'appelante a demandé à la Commission de réviser cette décision. Elle a déclaré que l'employeur n'a pas répondu à son besoin de modification des tâches après le 17 janvier 2019; elle n'avait donc aucune autre solution raisonnable que de démissionner. L'employeur a dit à la Commission que l'appelante a choisi de démissionner plutôt que de faire une demande de prestations d'invalidité de courte durée ou de fournir la preuve médicale nécessaire à l'appui d'autres mesures d'adaptation en milieu de travail. La Commission a maintenu l'exclusion concernant sa demande, et l'appelante a interjeté appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[7] Je dois décider si l'appelante a démontré qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[8] La Commission dit que l'appelante aurait pu se prévaloir d'un congé médical payé offert par son employeur par le biais de prestations d'invalidité de courte durée ou de la continuation de ses prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) — jusqu'à son évaluation par le chirurgien spécialiste le 23 juillet 2019. Au lieu de cela, elle a démissionné le 24 janvier 2019 – 6 mois avant son rendez-vous prévu pour une consultation avec le spécialiste. La Commission dit également qu'elle aurait pu commencer à chercher un autre type de travail à partir d'août 2018, lorsque son médecin lui a dit pour la première fois qu'elle ne devrait pas faire un travail impliquant des mouvements répétitifs. Au contraire, elle n'a pris aucune mesure pour trouver un autre emploi avant de se mettre volontairement en situation de chômage.

[9] L'appelante dit qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de démissionner lorsqu'elle l'a fait en raison de la douleur qu'elle éprouvait et à cause du manque de soutien de l'employeur.

[10] J'estime que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi chez X le 8 février 2019. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'AE.

## **QUESTIONS PRÉLIMINAIRES**

[11] L'appelante a deux appels connexes au Tribunal : GE-19-3945 et GE-19-3947. Ils ont été joints et instruits en même temps par vidéoconférence le 24 janvier 2020, mais des décisions

distinctes seront rendues pour chaque dossier. La présente est la décision dans le dossier GE-19-3947.

[12] À la fin de l'audience du 24 janvier 2020, le représentant de l'appelante a demandé un ajournement de ses deux appels afin de faire un suivi sur une demande d'accès à l'information en cours qui, selon lui, fournirait des renseignements pertinents à ses appels. La preuve et les observations de l'appelante étaient complètes, mais j'ai consenti à mettre les deux dossiers d'appel en suspens pendant trois mois afin de permettre au représentant de l'appelante de faire le suivi sur la demande d'accès à l'information en cours. Je l'ai informé que je reviendrais sur l'état de la demande d'accès à l'information après 3 mois et que je déciderais si un autre ajournement est justifié.

[13] Le 16 avril 2020, le représentant de l'appelante a envoyé un courriel au Tribunal incluant la [traduction] « réponse définitive » de l'appelante à ses appels (GD16).

[14] J'ai examiné ces documents le 29 avril 2020 et j'ai décidé qu'aucune autre audience n'était nécessaire dans un ou l'autre des appels de l'appelante. L'audience a été, en conséquence, conclue le 29 avril 2020.

## **QUESTION EN LITIGE**

[15] Je dois décider si l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'AE parce qu'elle a volontairement quitté son emploi chez X sans justification. Pour ce faire, je dois d'abord traiter de la question du départ volontaire de l'appelante et ensuite trancher la question de savoir si elle avait un motif valable pour partir.

## **ANALYSE**

### **A) L'appelante a-t-elle volontairement quitté son emploi?**

[16] L'appelante a donné un avis selon lequel elle démissionnait de son emploi chez X dans un courriel qu'elle a envoyé le 24 janvier 2019 (GD3-24).

[17] Son dernier jour de travail a été le 8 février 2019 (voir le relevé d'emploi à la page GD3-16).

[18] Les parties conviennent que l'appelante a démissionné (en d'autres mots qu'elle a volontairement quitté son emploi). Je ne vois aucune preuve qui le contredise.

[19] L'appelante a amorcé la rupture de sa relation d'emploi avec X en envoyant un courriel de démission à un moment où l'employeur avait encore du travail pour elle. J'estime donc qu'elle a volontairement quitté son emploi après son dernier jour de travail le 8 février 2019.

**B) L'appelante était-elle fondée à quitter volontairement son emploi?**

[20] Les parties ne s'entendent pas pour dire que l'appelante était fondée à quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[21] L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations d'AE si elle quitte volontairement son emploi sans justification.

[22] Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver qu'on est fondé à le faire dans le but de recevoir des prestations d'AE.

[23] La loi précise qu'une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de démissionner lorsqu'elle l'a fait<sup>2</sup>. Il incombe à l'appelante de prouver cela. L'appelante doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Pour trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient au moment où l'appelante a démissionné, y compris les circonstances prévues à l'article 29(c) de la Loi sur l'AE.

[24] Lors de l'appel, l'appelante a affirmé avoir quitté son emploi chez X parce que son problème de santé rendait le fait de continuer son emploi dangereux pour sa santé et sa sécurité<sup>3</sup>. Elle soutient qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de démissionner dans les circonstances.

---

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

<sup>3</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, art 29(c)(iv).

**Question en litige n° 1 : Le problème de santé de la requérante a-t-il fait en sorte qu'elle n'a pas eu d'autre solution raisonnable que de démissionner le 8 février 2019?**

[25] Pour obtenir gain de cause sur ce fondement, l'appelante doit prouver 2 choses :

a) que son problème de santé était tel que de continuer d'effectuer son travail était dangereux pour sa santé et sa sécurité;

**et**

b) qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi dans les circonstances.

[26] Il ne suffira pas de simplement démontrer qu'elle était incapable pour des raisons de santé de continuer à faire les tâches d'assemblage répétitives qui faisaient partie de son travail. Elle doit aussi prouver qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi pour de bon.

[27] Pour les raisons énoncées ci-dessous, je reconnais que le problème de santé de l'appelante avait évolué au point où il était déconseillé pour elle de continuer à faire ce travail d'assemblage répétitif. J'estime cependant qu'elle avait un certain nombre de solutions raisonnables autres que de démissionner lorsqu'elle l'a fait.

[28] L'appelante a donné un préavis de sa démission par courriel le 24 janvier 2019 (GD3-24), et son dernier jour de travail a été le 8 février 2019 (GD3-16).

[29] Je dois évaluer la situation de l'appelante telle qu'elle était le jour où elle a quitté son emploi<sup>4</sup>, à savoir le **8 février 2019**.

**Preuve au 8 février 2019 concernant le problème de santé de l'appelante**

[30] Les éléments de preuve relatifs au problème de santé de l'appelante **au 8 février 2019** sont :

---

<sup>4</sup> *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44.

- a) Reçus de physiothérapie, de massothérapie, d'orthèses, de traitements au laser et d'échographies en lien avec la ténosynovite de l'appelante entre le 25 avril 2018 et le 24 juin 2018 (GD3-32 à GD3-40).
- b) Une lettre datée du 17 mai 2018 de son médecin de famille demandant à X de fournir une modification des tâches et avec des restrictions sur certaines fonctions répétitives jusqu'au 17 juin 2018 (GD3-41).
- c) Une lettre datée du 24 mai 2018 de la CSPAAT à propos de l'inscription de la demande de l'appelante pour des prestations de la CSPAAT (GD3-42).
  - La date de blessure/maladie indiquée est le 25 avril 2018.
- d) Une lettre datée du 13 juin 2018 de son médecin de famille à la CSPAAT recommandant que l'appelante demeure absente du travail en raison de sa blessure en milieu de travail (GD3-43).
- e) Notes médicales provenant du traitement subi par l'appelante alors qu'elle voyageait à l'extérieur du Canada en juillet 2018 (GD3-44 et GD3-45).
- f) Le formulaire du 17 juillet 2018 de planification d'un retour au travail rapide et sécuritaire de la CSPAAT (GD3-46 à GD3-50).
  - La date finale indiquée de retour au travail est le 27 août 2018.
- g) Une lettre datée du 4 août 2018 de l'appelante à son gestionnaire de cas de la CSPAAT indiquant qu'elle avait vu un chirurgien plastique le 30 juillet 2018 et qu'on lui a dit qu'elle devrait être en mesure de reprendre son travail habituel – mais l'employeur a demandé un certificat de son médecin de famille pour reprendre les fonctions habituelles (GD3-51).
  - Le rendez-vous avec son médecin de famille était le 14 août 2018.

- h) Le formulaire de [traduction] « reprise des activités normales » signé par l'appelante le 16 août 2018. Il se lit comme suit :

[traduction]

X a reçu un formulaire de détermination des capacités fonctionnelles (DCF) à jour daté du 14 août 2018 qui indique que vous êtes capable de retourner au travail sans aucune restriction.

Dès maintenant, il est attendu que vous reprendrez vos fonctions habituelles, et que vous ferez la rotation en occupant les différents postes d'assemblage comme vous le faisiez avant votre blessure.

Cependant, si vous recommencez à éprouver de la douleur, veuillez le signaler immédiatement à votre superviseur pour nous permettre de revoir et d'ajuster vos tâches en conséquence.

Merci de votre collaboration à votre plan de retour au travail. (GD3-66)

- i) D'après la chronologie (GD-30), le médecin de famille de l'appelante l'a référée à un chirurgien le 16 octobre 2018 [traduction] « en raison d'une sensation de douleur ». On lui a donné un rendez-vous avec le chirurgien le 23 juillet 2019. Elle faisait toujours [traduction] « du travail normal » et l'employeur était au courant de sa douleur aux poignets.
- j) Un courriel envoyé par l'appelante à l'employeur le 9 janvier 2019 indiquant qu'elle éprouvait de la douleur au poignet droit et demandant un autre type de travail.

Ce courriel est particulièrement pertinent à cause de sa proximité dans le temps avec le courriel de démission de l'appelante le 24 janvier 2019. Il se lit comme suit :

[traduction]

Ma douleur à la main droite revient. J'ai pris une injection de stéroïde quand j'étais en Inde pour éviter une opération. Cela m'a soulagée temporairement jusqu'à il y a une semaine. Alors le médecin m'a aussi dit que l'injection de stéroïde est bonne pour 5 ou 6 mois seulement et que si la douleur revient, j'ai besoin d'aller me faire opérer.

Mon rendez-vous avec le chirurgien est en juillet 2019. J'aimerais pouvoir faire une rotation de travail, ce que je ne fais pas maintenant. Ce qui m'inquiète est que la flambée empire si je continue de faire la même tâche toute la journée qui a été la raison principale qui a fait apparaître la ténosynovite. (dû au travail répétitif).

J'ai déjà parlé à M. de ma flambée et ma douleur qui semble pire au poignet droit et un peu à gauche. Je recommence à m'en faire maintenant. Je vais voir mon médecin de famille demain pour voir s'il y a un antidouleur ou un soulagement provisoire dont je peux me prévaloir d'ici à ce que je voie le chirurgien ou si mon rendez-vous avec chirurgien peut être avancé.

Aidez-moi et s'il vous plait faites le nécessaire! (GD3-53)

k) L'employeur lui a donné une semaine de travail modifié du 10 au 17 janvier 2019 (GD3-30).

l) Dans l'offre d'attribution de travail modifié signée par l'appelante le 10 janvier 2019 (GD13), l'employeur a offert une liste de tâches modifiées et a mentionné :

[traduction]

Vous avez indiqué que vous avez rendez-vous avec votre chirurgien en juillet 2019, mais que vous alliez voir votre médecin le 10 janvier 2019 pour voir s'il peut recommander un soulagement de la douleur jusqu'à votre rencontre avec le chirurgien.

Dans le but de vous aider et pour vous permettre de rester au travail, nous sommes actuellement en mesure de vous offrir l'attribution suivante de travail modifié.

ainsi que

[traduction]

Le fait qu'un superviseur effectuerait [traduction] « la surveillance de votre progrès et vous rencontrera chaque semaine pour ajuster vos tâches ou la durée du placement ou les deux au besoin en fonction de vos capacités et des renseignements médicaux pertinents. En cas de difficultés à réaliser le travail modifié, veuillez aviser votre superviseur immédiatement. (GD13-2)

m) D'après la [traduction] « chronologie » de l'appelante (GD3-30), elle a bien vu son médecin de famille plus tard le 10 janvier 2019.

n) Le courriel de démission de l'appelante le 24 janvier 2019 (GD3-24), qui contient des déclarations qu'elle a faites à propos de son état. Ces déclarations sont très pertinentes à cause de leur proximité par rapport à la date à laquelle elle a quitté son emploi le 8 février 2019. L'appelante a fourni les renseignements suivants :

- La ténosynovite avait commencé à affecter son autre main.

- Puisque son emploi, qui exigeait [traduction] « un travail répétitif continu et en gardant une pression constante sur les poignets », elle [traduction] « souffrait constamment ».
  - Elle avait communiqué avec le chirurgien [traduction] « deux fois ce mois-ci » pour voir s'il y avait eu des annulations ou si des rendez-vous plus hâtifs étaient offerts, mais on n'a pas pu l'accommoder.
  - Elle avait laissé 2 messages sur la boîte vocale de la CSPAAT au cours des deux derniers jours [traduction] « pour savoir si je devrais démissionner », mais ils ne l'avaient pas rappelée.
  - Sa productivité [traduction] réduisait, et sa douleur affectait son travail chez X et ses tâches domestiques quotidiennes.
  - Tant qu'elle n'obtient pas [traduction] « des traitements appropriés » et qu'elle n'est pas rétablie, elle [traduction] « ne sait pas trop si » elle sera capable d'exercer les fonctions de son poste actuel chez X [traduction] avec la même efficacité et sans faire empirer encore plus mon problème de santé actuel.
  - Sa famille lui a dit que la démission était [traduction] « la meilleure décision étant donné les circonstances ».
- o) D'après la [traduction] « chronologie » de l'appelante (GD3-31), le 24 janvier 2019 elle éprouvait [traduction] « une douleur extrême » et était incapable de conduire ou de faire ses activités quotidiennes à la maison. Elle a décidé de démissionner après être rentrée du travail [traduction] « en larmes » et avoir discuté de la situation avec [traduction] « ma famille et mes enfants ».

[31] L'appelante a envoyé son courriel de démission à 23 h 21 le soir du 24 janvier 2019 (GD3-24).

[32] Dix minutes plus tard, à 23 h 31, elle a envoyé un courriel à la CSPAAT. Dans ce message, l'appelante a déclaré qu'elle ne pouvait pas continuer à travailler [traduction] « à cause de sa blessure professionnelle et de l'exigence du travail », et a demandé si la CSPAAT pouvait l'aider à avoir un rendez-vous plus tôt avec le chirurgien (GD3-54). Elle a aussi joint une copie de son courriel de démission.

[33] Elle a travaillé jusqu'à son dernier jour le 8 février 2019.

[34] Elle a demandé des prestations de maladie le 6 mars 2019 (GD3-30). Après qu'on lui a demandé un certificat médical pour appuyer sa demande, elle a pris des dispositions pour voir son médecin de famille (GD3-59).

[35] Le 14 mars 2019, elle a vu son médecin de famille et a obtenu un certificat médical indiquant qu'elle était devenue incapable de travailler à cause de son problème de santé à compter du 8 février 2019 (GD3-18). La lettre jointe de son médecin est également datée du 14 mars 2019 et se lit comme suit :

[traduction]

La patiente précitée est atteinte d'une ténosynovite de De Quervain des deux côtés ce qui l'empêche de travailler puisqu'elle a de la douleur aux deux mains.

Elle attend de voir un chirurgien (nom caviardé). Malheureusement, le temps d'attente pour ce rendez-vous a été long. Sa recommandation date du 16 octobre 2018, mais elle pourra seulement le voir le 23 juillet 2019.

Elle ne peut pas travailler AU MOINS jusqu'au 23 juillet 2019 et sera réévaluée en ce qui concerne sa capacité de travail après avoir vu le spécialiste. (GD3-19).

[36] À partir du certificat médical du 14 mars 2019 et de la lettre du médecin de famille de l'appelante, elle a reçu 15 semaines de prestations de maladie entre le 17 février 2019 et le 8 juin 2019. (Voir GE-19-3945).

[37] Pour recevoir des prestations de maladie, une partie prestataire doit fournir un certificat médical attestant deux (2) choses distinctes :

- a) que le prestataire est incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine et
- b) la durée probable de la maladie, de la blessure ou de la quarantaine<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Règlement sur l'assurance-emploi, art 40.

[38] Le certificat médical et le billet du médecin du 14 mars 2019 ont été obtenus 5 semaines après sa démission. Les deux correspondent commodément à son dernier jour de travail — qui était exactement 2 semaines après qu'elle a donné son avis de démission. L'appelante elle-même a dit à la Commission qu'elle est allée voir son médecin après avoir démissionné, et qu'il a rempli le certificat médical indiquant qu'elle ne pouvait pas travailler à compter du 8 février 2019 parce qu'elle lui a dit qu'elle avait quitté son emploi à cette date (voir Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à GD3-20). En d'autres mots, il a été antidaté pour faire en sorte que la demande de prestations de maladie de l'appelante soit établie dès que possible après qu'elle a quitté son emploi.

[39] La Commission a accepté les billets du 14 mars 2019 du médecin de famille de l'appelante comme étant suffisants pour établir une demande de prestations de maladie à compter du 8 février 2019.

[40] Ils ne prouvent cependant pas qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi le 8 février 2019.

[41] La preuve médicale du 14 mars 2019 est très loin de constituer une recommandation selon laquelle l'appelante devait **quitter son emploi** à une date donnée, une chose qu'elle a elle-même reconnue (GD3-20). Au mieux, elle a confirmé que l'appelante était incapable, pour raison de santé, de faire le travail d'assemblage répétitif qu'elle effectuait chez X à partir du 8 février 2019 jusqu'à ce qu'elle fasse l'objet d'une évaluation plus approfondie par le chirurgien le 23 juillet 2019. Cette restriction n'exigeait pas d'elle qu'elle quitte son emploi le 8 février 2019. Cela aurait pu être réglé en prenant un congé de maladie autorisé et en faisant une demande de prestations d'invalidité de courte durée aux termes du régime d'avantages sociaux collectifs de l'employeur ou en rétablissant sa demande de prestations de la CSPAAT jusqu'à sa réévaluation par le chirurgien le 23 juillet 2019.

[42] La première fois où la Commission a demandé la raison de sa cessation d'emploi, l'appelante a répondu qu'elle avait démissionné parce que, selon elle, l'employeur ne l'aidait pas à demander des prestations d'invalidité de courte durée ou de la CSPAAT et ne voulait pas s'adapter à son état de santé (GD3-20).

[43] L'employeur a cependant indiqué à la Commission (à GD3-21) que :

- Le 9 janvier 2019, l'appelante a envoyé un courriel aux Ressources humaines (RH) disant qu'elle avait un rendez-vous avec un chirurgien en juillet 2019.
- Le 10 janvier 2019, une personne représentant les RH a eu une conversation avec la CSPAAAT au nom de l'appelante et qu'on lui a dit que c'était à l'appelante de décider d'ouvrir un nouveau dossier auprès de la CSPAAAT afin d'être indemnisée pour sa blessure ou d'examiner de plus près les prestations de la CSPAAAT.
- Également le 10 janvier 2019, l'employeur a offert une semaine travail modifié à l'appelante. Ils n'avaient pas à le faire parce qu'elle n'avait fourni aucun document médical à l'appui d'un travail modifié à ce moment-là, mais ils l'ont fait [traduction] « comme geste de bonne foi ».
- Si l'appelante avait apporté un document médical, ils auraient peut-être pu lui offrir d'autre travail modifié au-delà de la date du 17 janvier 2019.
- Aucun autre certificat médical n'a été fourni par l'appelante.
- Le 24 janvier 2019, l'appelante a envoyé un courriel indiquant qu'elle démissionnait et qu'elle partirait le 8 février 2019.

[44] Lorsqu'on a demandé à l'appelante au cours du processus de révision pourquoi elle n'avait pas présenté de billet de médecin pour prolonger les tâches modifiées offertes par l'employeur entre le 10 et le 17 janvier 2019, elle a répondu que l'employeur n'était pas content de donner les tâches modifiées (GD3-59). Mais ceci semble contraire aux agissements de l'employeur. X est intervenu pour modifier immédiatement les tâches de l'appelante après avoir été avisé de la réapparition de sa douleur au poignet – et l'a fait sans les documents médicaux à l'appui habituellement requis pour une telle mesure d'adaptation.

[45] Lorsque la Commission a demandé à l'appelante pourquoi elle n'avait pas attendu la réponse de la CSPAAAT concernant la réouverture de sa demande et leur avait plutôt envoyé une copie de sa lettre de démission, elle a répondu qu'elle avait essayé de les joindre à maintes

reprises sans réponse (GD3-64). Mais l'appelante avait établi avec succès une demande auprès de la CSPAAT moins d'un an plus tôt; elle était donc passée par le processus administratif auparavant. Elle pouvait aussi faire référence à sa demande existante et était capable d'envoyer un courriel ou une lettre directement à son agent de cas de la CSPAAT comme le message qu'elle a envoyé le 4 août 2018 (voir GD3-51). Cela aurait été raisonnable et approprié compte tenu des renseignements fournis par la CSPAAT le 10 janvier 2019 qui expliquait qu'il incombait à l'appelante — et non à l'employeur — de prendre l'initiative de rouvrir une demande.

[46] À la question de savoir pourquoi elle n'avait pas fait une demande pour une invalidité de courte durée par le biais de son employeur, l'appelante a déclaré à la Commission que l'employeur avait dit qu'elle ne pouvait pas demander l'invalidité de courte durée, qu'elle serait refusée (GD3-64). Cela semble contraire à ce que l'appelante a écrit dans son courriel de démission où elle dit :

[traduction]

À un moment donné, j'ai envisagé de demander un congé autorisé prolongé, mais considérant l'intérêt général de l'entreprise comme étant au premier plan, il est préférable que je démissionne. (GD3-24)

[47] L'employeur a dit à la Commission (à GD3-63) que :

- X a un régime d'invalidité de courte durée.
- L'appelante n'a pas fait une demande de prestations d'invalidité de courte durée.
- L'appelante n'a présenté aucun document médical à l'appui des tâches modifiées lui ayant été accordées en janvier 2019.
- De plus, elle aurait eu besoin de ces documents médicaux pour présenter une demande de prestations d'invalidité de courte durée.

[48] Lorsque la Commission a maintenu l'exclusion par rapport à la demande de l'appelante du fait qu'elle a quitté son emploi sans justification, elle a déposé un avis d'appel auprès du

Tribunal (GD2). Après qu'on lui a fourni la réponse de la Commission à son appel (GD4), l'appelante a déposé une autre observation écrite à l'appui de son appel (GD6). Elle disait qu'elle avait laissé 2 messages à l'employeur le 30 janvier 2019 demandant s'il y avait d'autres options dont elle pouvait se [traduction] « prévaloir y compris l'invalidité de courte durée ou un long congé sans solde et retourner après son rendez-vous avec le chirurgien le 23 juillet » (GD6-4). Mais elle n'a pas reçu de rappel.

[49] Elle a déposé une autre observation écrite à l'appui de son appel (GD8), dans laquelle elle disait que l'employeur avait l'habitude de ne pas répondre aux appels et aux messages vocaux à temps, et que ses demandes d'invalidité de courte durée ou de congé sans solde jusqu'à ce qu'elle voie son chirurgien sont demeurées sans réponse.

[50] Je remarque que les déclarations de l'appelante dans ses documents d'appel supplémentaires à GD6 et GD8 ne concordent pas avec sa déclaration antérieure à la Commission selon laquelle l'employeur lui avait dit qu'elle ne pouvait demander l'invalidité de courte durée, qu'elle serait refusée (voir GD3-64).

[51] L'appelante et son époux, R. H., ont dit ce qui suit lors de leur témoignage à l'audience :

- L'appelante a subi une blessure en milieu de travail en raison du [traduction] « travail de boîtier » répétitif qu'elle faisait sur la chaîne de montage. L'entreprise a accepté qu'elle fût blessée à cause de tâches reliées au travail. Sa demande à la CSPAAT a été [traduction] « acceptée », et un plan de retour au travail a été établi plus tard.
- En juillet 2018, elle a reçu une injection de stéroïde au poignet droit alors qu'elle voyageait en Inde, ce qui l'a [traduction] « beaucoup » aidée.
- Le 23 juillet 2018, elle est retournée au travail et éprouvait [traduction] « très peu de douleur » après l'injection de stéroïde. Mais une grosseur est apparue; elle a donc vu un chirurgien plastique. Elle éprouvait [traduction] « très peu de douleur » à ce stade. Le chirurgien plastique lui a dit qu'un peu de douleur était [traduction] « normal », mais il lui a dit de consulter un chirurgien si la douleur augmentait.

- Elle a continué de travailler jusqu'en octobre 2018 quand [traduction] « un peu de douleur est revenue ». Son médecin de famille a dit qu'elle devrait voir le chirurgien, mais le premier rendez-vous qu'elle pouvait obtenir était 8 mois plus tard, en juillet 2019. Tout ce qu'elle pouvait faire c'était [traduction] « attendre et observer ».
- En octobre 2018, la douleur augmentait et elle a vu son médecin de famille à nouveau. Il lui a remis une prescription pour un antidouleur topique qu'elle appliquait [traduction] « régulièrement » et [traduction] « constamment ».
- Elle était [traduction] « en communication constante » avec les RH chez X à propos de sa situation. Elle avait l'habitude d'aller voir les RH et son gérant, de leur parler de sa douleur et de demander d'autres tâches. On lui donnait alors 2 à 3 heures de travail différent et ensuite elle devait retourner au [traduction] « travail de boîtier » qui causait la douleur parce qu'ils disaient n'avoir aucun autre travail. Elle trouvait que ce type de travail était très difficile parce qu'elle ne pouvait pas appuyer avec son pouce.
- Elle demandait aussi si elle pouvait [traduction] « prendre un congé sans solde ou demander l'invalidité », mais on lui a dit qu'elle [traduction] « n'était pas autorisée ». Elle a demandé [traduction] « plusieurs fois » à l'employeur et ils lui ont dit qu'elle [traduction] « n'était pas admissible ».
- En janvier 2019, elle a commencé à éprouver [traduction] « une douleur extrême ». Elle ne pouvait même pas conduire pour se rendre au travail.
- Le 10 janvier 2019, elle a parlé à l'employeur de sa [traduction] « douleur extrême » et a dit qu'elle allait voir son médecin de famille. Ils ont accepté de lui donner des tâches modifiées [traduction] « sans billet de médecin » à cause de sa [traduction] « douleur extrême ». Les tâches modifiées ont commencé le même jour, mais incluaient en fait du travail de boîtier — [traduction] « qui était la cause principale du problème ».

Remarque : L'appelante a fourni un document à l'audience intitulé [traduction] « Offre d'attribution de travail modifié », qui a été signé par l'appelante le 10 janvier 2019. Je l'ai admis comme pièce « A » à l'audience. Ce document a été codifié GD13 et a été diffusé à la Commission après l'audience. Les observations de la Commission en réponse (GD15) ont été fournies à l'appelante.

- Elle a vu son médecin de famille plus tard le 10 janvier 2019, et il a accepté de tenter d’obtenir un rendez-vous plus tôt avec le chirurgien. Il lui a également dit que si elle continuait à faire ce genre de travail, son état s’aggraverait.
- Les tâches modifiées comprenaient le [traduction] « boîtier tout-en-un » (voir GD13-2), qui était [traduction] « du travail à haute pression » et l’appelante [traduction] « ne pouvait pas le supporter ».
- Les 21 et 23 janvier 2019, elle a commencé à appeler la CSPAAT et le chirurgien parce que la douleur était [traduction] « intolérable » et qu’elle voulait un rendez-vous plus tôt avec le chirurgien (voir également GD6-2).
- L’entreprise [traduction] « ne l’aidait pas » à demander de prestations d’invalidité ou à prendre un congé sans solde [traduction] « avant qu’elle ait vu le chirurgien », ce qui n’a eu lieu qu’en juillet.
- La douleur était [traduction] « intolérable »; elle a donc démissionné pour les [traduction] « raisons de santé précises » énoncées dans le courriel (elle a fait référence au courriel à GD3-53).

[52] J’ai demandé à l’appelante ce qu’elle voulait dire quand elle a écrit dans sa lettre de démission avoir démissionné sur les conseils de sa famille. Elle a répondu ce qui suit :

[traduction]

Je n’avais aucun soutien de l’entreprise, on m’a juste donné du travail modifié pour une semaine seulement. Après 17 janvier et par la suite, on m’a donné le travail habituel et on m’a donné du travail de boîtier chaque jour. J’ai appelé la CSPAAT, et j’ai appelé les médecins pour un rendez-vous plus tôt. Mais personne ne me donnait du soutien. J’ai même proposé de prendre l’invalidité de courte durée ou un congé sans solde, et ils ont dit NON. Et le médecin m’a dit que si je continuais, ma main va se détériorer. J’ai rencontré le médecin de famille et nous en avons parlé. Comme solution de rechange — au lieu de perdre votre main, laissez simplement aller votre travail.  
et

[traduction]

Il fallait que je quitte ce travail à cause de ma santé. L'entreprise ne me soutenait pas. La CSPAAT ne me soutenait pas. Je n'ai pas pu avoir un rendez-vous avec un médecin plus tôt. Et le médecin de famille m'a informée que ma main allait se détériorer si je continuais.

### **Solutions raisonnables autres que la démission**

[53] J'accepte que l'appelante ait été incapable pour des raisons de santé de continuer à faire le travail d'assemblage répétitif requis par son emploi chez X à compter du 8 février 2019. Je n'accepte cependant pas que de quitter son emploi était sa seule solution raisonnable *à ce moment-là*.

[54] Une solution raisonnable aurait été que l'appelante demande un congé de maladie autorisé en attendant de voir le chirurgien. Elle aurait pu obtenir le certificat médical à l'appui requis de la part de son médecin de famille, ce qui n'aurait pas été un problème étant donné les documents qu'il avait toujours fournis et, en fait, la lettre qu'il lui a remise le 14 mars 2019.

[55] Avec un congé autorisé jusqu'au 23 juillet 2019, l'appelante aurait été entièrement absente du travail. Cela aurait éliminé la nécessité de continuer à demander d'autres tâches ou des mesures d'adaptation — ce qui, selon elle, ne réjouissait pas l'employeur. Cela aurait également éliminé les mouvements répétitifs qui la mettaient à rude épreuve et dont elle dit qu'ils lui causaient de la douleur, donc sa santé et sa sécurité n'auraient pas été mises en péril en risquant d'aggraver encore plus son problème. De cette façon, elle aurait suivi le conseil de son médecin de cesser les mouvements répétitifs qui causaient des maux tout en conservant son emploi alors qu'elle attendait l'évaluation du chirurgien.

[56] Le congé autorisé n'avait pas à être sans solde. Il appartenait à l'appelante de prendre un congé de maladie *payé* en réactivant sa demande à la CSPAAT ou en faisant une demande de prestations d'invalidité de courte durée par le biais du régime de l'employeur ou de faire les deux.

[57] J'estime que la démission de l'appelante était prématurée dans les circonstances qui existaient en date du **8 février 2019**.

[58] Prendre des mesures pour demander et obtenir un congé de maladie autorisé payé par le biais de la CSPAAAT ou de prestations d'invalidité de courte durée était une solution raisonnable autre que de quitter son emploi le 8 février 2019. L'appelante ne s'est pas prévalu de cette solution raisonnable et, donc, n'a pas prouvé qu'elle n'avait aucune solution raisonnable autre que de quitter son emploi. Par conséquent, l'appelante n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi chez X le 8 février 2019.

### **Épuisement des solutions raisonnables**

[59] L'appelante soutient que l'employeur n'était pas favorable à ses démarches pour prendre un congé ou toucher des prestations d'invalidité de courte durée et qu'elle a épuisé cette solution raisonnable.

[60] Je ne suis pas d'accord.

[61] J'ai de sérieuses réserves à l'égard de la crédibilité de l'appelante au sujet de la question du manque de soutien de l'employeur à un congé de maladie autorisé et à des prestations d'invalidité de courte durée.

[62] J'accorde beaucoup de poids à la déclaration de l'appelante dans son courriel de démission du 24 janvier 2019 :

[traduction]

À un moment donné, j'ai envisagé de demander un congé autorisé prolongé, mais considérant l'intérêt général de l'entreprise comme étant au premier plan, il est préférable que je démissionne. (GD3-24)

Il s'agit d'un élément de preuve direct et crédible selon lequel l'appelante a pensé à demander un congé, mais a ensuite décidé de ne pas le faire. Je préfère cette déclaration à ses affirmations ultérieures à propos de l'employeur faisant obstacle à un congé autorisé ou à des prestations d'invalidité parce que le courriel de démission a été rédigé spontanément, et avant que des décisions défavorables soient rendues concernant sa demande. En revanche, les observations écrites de l'appelante aux pages GD6 et GD8 ont été rédigées afin d'appuyer son appel et de répondre aux éléments des déclarations de la Commission à la page GD4.

[63] J'accorde également beaucoup de poids à la déclaration sans équivoque de l'employeur à la Commission selon laquelle l'appelante n'a pas demandé des prestations d'invalidité de courte durée. Cela est corroboré par la déclaration de l'appelante dans son courriel de démission. Et il n'est pas logique que l'appelante fasse référence dans sa lettre de démission au fait qu'elle avait envisagé de demander un congé puis décidé de ne pas le faire — si, dans les faits, l'employeur lui avait déjà dit qu'elle n'était pas admissible (comme elle l'a dit à la Commission et selon son témoignage à l'audience).

[64] La crédibilité de l'appelante au sujet de la question du manque de soutien présumé de l'employeur est encore affaiblie par le fait qu'elle n'a pas obtenu de certificat médical ou de billet de médecin lorsqu'elle a vu son médecin de famille le 10 janvier 2019.

[65] Au cours du processus de révision (voir GD3-64), l'appelante a signalé avoir reçu une injection de stéroïde en juillet 2018 et que cela lui a permis de retourner au travail. La douleur est revenue le 9 janvier 2019 et elle était si grave qu'elle ne pouvait pas continuer de travailler. Elle a déclaré à la Commission qu'elle a son médecin, mais que ce dernier ne lui a pas remis de billet lui conseillant de démissionner ou recommandant des tâches modifiées.

[66] Pourquoi n'a-t-elle pas demandé un tel billet? Elle se trouvait avec son médecin de famille le 10 janvier 2019, à un moment où elle éprouvait une [traduction] « douleur extrême ». Il lui a dit alors que si elle continuait de faire le même travail répétitif, son problème allait empirer. Elle pouvait savoir, d'après l'offre d'attribution de travail modifié qu'elle avait signé plus tôt ce jour-là, qu'en l'absence d'un billet de médecin à jour, l'employeur pouvait offrir seulement 1 semaine de tâches modifiées. Elle pouvait également savoir, du fait de sa demande à la CSPAAT et de demandes antérieures de mesures d'adaptation, qu'elle aurait besoin d'un billet de médecin pour prolonger l'offre d'attribution de travail modifié du 10 janvier 2017 [*sic*] et retirer les tâches reliées au [traduction] « boîtier » de la liste de tâches modifiées. C'est son médecin de famille qui lui avait fourni le certificat médical ayant permis d'établir sa demande auprès de la CSPAAT en mai 2018, et l'employeur avait spécifiquement demandé un billet de sa part à l'appui de son retour aux tâches habituelles en août 2018. Il ne me semble pas crédible que l'employeur ait soudainement exigé un certificat médical du chirurgien alors que le médecin de

famille de l'appelante était en mesure de certifier qu'elle était incapable de travailler et que sa parole avait été acceptable auparavant à la fois pour la CSPAAT et pour l'employeur.

[67] Un billet de son médecin de famille le 10 janvier 2019 – comme celui qu'elle a obtenu de sa part le 14 mars 2019 indiquant qu'elle était incapable de travailler du 8 février 2019 au 23 juillet 2019, est tout ce qu'il aurait fallu pour permettre à l'appelante de demander un congé de maladie quand sa douleur est revenue et pour réactiver sa demande à la CSPAAT ou demander des prestations d'invalidité de courte durée. Elle n'avait besoin de rien d'autre de la part du chirurgien pour faire ce genre de choses.

[68] Du fait de son expérience passée avec sa demande à la CSPAAT, et même de l'offre temporaire de tâches modifiées de l'employeur, l'appelante aurait pu savoir que les demandes liées à des mesures d'adaptation en milieu de travail, aux prestations de la CSPAAT et aux prestations d'invalidité requièrent des documents médicaux à jour pour amorcer le processus. Le défaut d'obtenir un billet médical à jour de son médecin de famille le 10 janvier 2019 permet de douter de l'intérêt de l'appelante à demander un congé autorisé ou à faire une demande de prestations de la CSPAAT ou d'invalidité de courte durée en attendant de voir le chirurgien. La conduite est plus conforme à sa déclaration dans son courriel de démission selon laquelle elle avait envisagé de demander un congé autorisé prolongé, mais avait plutôt décidé de démissionner.

[69] Les affirmations de l'appelante selon lesquelles X n'était d'aucune aide par rapport à des prestations de la CSPAAT ou d'invalidité ne sont pas corroborées par la conduite de l'employeur. Un (1) jour après que l'appelante a envoyé le courriel alertant l'employeur du retour de sa douleur, la personne représentant les RH était au téléphone avec la CSPAAT au nom de cette dernière et a demandé ce qui était nécessaire pour réactiver sa demande. Le fait que la réponse de la CSPAAT était qu'il appartenait à l'appelante — et non à l'employeur — de poursuivre le processus en cas de récurrence ne veut pas dire que l'employeur ne l'appuyait pas. Au contraire, l'employeur a été réceptif et serviable, et les prochaines étapes revenaient à l'appelante.

[70] Je souligne également l'offre immédiate de l'employeur d'une semaine de tâches modifiées à partir du 10 janvier 2019. L'employeur a réagi un (1) jour après que l'appelante l'a

avisé que sa douleur était revenue – et l’a fait sans les documents médicaux habituellement requis pour une telle mesure d’adaptation. Encore une fois, l’employeur a été réceptif et serviable, et les prochaines étapes revenaient à l’appelante.

[71] Qu’a fait l’appelante? D’après son courriel de démission, elle a envisagé de demander un congé prolongé, mais a décidé qu’il valait mieux démissionner.

[72] L’appelante a déclaré à l’audience que sa décision définitive de démissionner a été prise à la suite de discussions avec sa famille le 24 janvier 2019. Il semble donc très peu probable qu’elle ait changé d’idée une semaine plus tard et communiqué avec l’employeur le 30 janvier 2019 à propos de prestations d’invalidité de courte durée et de la possibilité de retourner au travail après le 23 juillet 2019, comme elle l’a déclaré dans le document GD6. Il est plus probable que cette communication était reliée à un différend au sujet de son chèque de paie, puisqu’elle a déclaré qu’elle avait dû joindre l’employeur le 30 janvier 2019 à propos d’un jour de congé non payé. Mais même si elle avait posé les questions comme elle le prétend, il lui incombait d’en faire plus que de laisser un simple message vocal. Elle a continué de travailler chez X jusqu’au 8 février 2019; elle a donc eu bien des occasions d’envoyer un courriel de suivi à son message de démission, disant qu’elle souhaitait procéder à une demande de prestations d’invalidité de courte durée et, vraisemblablement, retirer sa démission — puisque les prestations d’invalidité ne sont offertes qu’aux employés — et pas aux personnes qui ont démissionné.

[73] J’estime que l’appelante n’a pas épuisé la solution raisonnable de prendre un congé de maladie autorisé parce qu’elle n’a pas obtenu de certificat médical à jour de son médecin de famille quand elle l’a vu le 10 janvier 2019 pour s’en servir pour demander ce genre de congé quand sa douleur est revenue et est devenue [traduction] « extrême ». C’est le cas particulièrement parce que son médecin de famille a attesté ensuite qu’elle était incapable de travailler à partir de cette date et au moins jusqu’à la date à laquelle elle devait voir le chirurgien en juillet 2019.

[74] Elle aurait également pu obtenir un billet à jour de son médecin de famille et le présenter à la CSPAAT et au fournisseur de prestations d’invalidité de l’employeur pour amorcer le processus de demande de prestations de la CSPAAT ou d’invalidité de courte durée alors qu’elle était en congé de maladie. Aucun élément de preuve n’indique qu’elle ait communiqué avec le

fournisseur du régime d'invalidité, et la seule chose qu'elle a présentée à la CSPAAT était une copie de sa lettre de démission le 24 janvier 2019. Il n'appartient pas à l'employeur de faire les demandes pour ces prestations. Le fait que l'appelante n'ait même pas pris la peine de se procurer le tout premier document qui aurait été exigé pour demander n'importe quelle sorte de congé de maladie payé dès que sa douleur [traduction] « extrême » est revenue est la preuve de son manque d'intérêt à conserver son emploi chez X. Et le fait qu'elle a démissionné à peine deux (2) jours après avoir laissé des messages vocaux à la CSPAAT est également révélateur de son manque d'intérêt à chercher à obtenir un congé de maladie payé ou la réactivation de sa demande. Continuer de telles réclamations exige raisonnablement plus de temps et d'efforts que cela.

[75] L'appelante n'a épuisé aucune de ces solutions raisonnables et, ainsi, n'a pas prouvé qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de démissionner. Par conséquent, l'appelante n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi chez X le 8 février 2019.

[76] L'appelante soutient également que son médecin de famille [traduction] « est d'accord » pour dire qu'[traduction] « elle devait trouver un autre emploi ».

[77] Elle s'appuie sur 2 lettres écrites par son médecin de famille après sa démission :

- a) une lettre datée du 19 septembre 2019 (GD2-15), dans laquelle le médecin de famille de l'appelante confirme son diagnostic de ténosynovite et déclare ce qui suit :

[traduction]

Il s'agit d'un problème de santé chronique qu'elle a depuis plus d'un an, et il est peu probable qu'il soit entièrement résolu à l'avenir sauf si elle évite les emplois qui nécessitent l'usage répétitif du poignet. Par conséquent, elle est incapable de travailler à des postes qui requièrent un usage répétitif de la main ou des poignets pour la même tâche. (GD2-15)

- b) une lettre datée du 8 octobre 2019 (GD3-60), dans laquelle son médecin de famille a indiqué qu'il n'était pas approprié pour elle d'occuper un poste comportant du travail répétitif pouvant causer des lésions et a affirmé qu'[traduction] « il était logique d'un point de vue médical/j'étais en accord, pour des raisons de santé, avec le fait qu'elle démissionne » de son emploi chez X.

[78] Elle a également fourni deux décisions<sup>6</sup> (GD12) à titre d'autorité selon laquelle l'appelante est [traduction] « la plus apte à juger » de sa situation médicale et qu'elle n'avait pas besoin de voir son médecin pour décider qu'elle n'avait pas d'autre choix que de démissionner. On peut distinguer ces affaires de la situation de l'appelante parce que celle-ci avait la capacité d'accéder à un congé médical rémunéré et elle avait un rendez-vous à venir avec un spécialiste au cours duquel son état devait être réévalué. Elle disposait de tout ce dont elle avait besoin pour préserver son emploi au moins jusqu'au 23 juillet 2019, mais elle n'était pas intéressée à le faire. Sa décision de quitter son emploi le 8 février 2019 était précipitée dans les circonstances.

[79] J'accorde peu de poids aux lettres du médecin de famille de l'appelante censées exprimer son accord — 9 mois après — avec la décision de cette dernière de démissionner. Elles ne sont pas pertinentes à la question en litige dans le cadre de cet appel puisque je dois décider si les circonstances de l'appelante — qui prévalaient le 8 février 2019, étaient telles qu'elle n'avait aucune solution raisonnable autre que de quitter son emploi. La déclaration la plus près faite à l'époque par le même médecin est la lettre datée du 14 mars 2019, dans laquelle il indique qu'elle était incapable de travailler au moins jusqu'au 23 juillet 2019 et qu'elle serait [traduction] « réévaluée en ce qui concerne sa capacité de travail après avoir vu le spécialiste » (GD3-19). Comme mentionné ci-dessus, cela n'est pas une preuve selon laquelle son médecin de famille pensait qu'elle devait quitter son emploi en date du 8 février 2019.

[80] Vers la fin de son témoignage, l'appelante a déclaré que son médecin de famille lui disait depuis août 2018 qu'elle [traduction] « devait cesser de faire ce travail ». Si tel était le cas, comment le médecin de famille avait-il pu émettre le formulaire de détermination des capacités fonctionnelles daté du 14 août 2018 indiquant que l'appelante était capable de retourner au travail sans aucune restriction (cet élément est évoqué dans le document GD3-66 et l'appelante a livré un témoignage selon lequel cela a été fait par son médecin de famille).

[81] Il y a une différence entre être incapable d'effectuer une tâche donnée au travail et n'avoir aucune solution raisonnable autre que de quitter carrément cet emploi. La question n'est pas de savoir si l'état de santé de l'appelante l'empêchait de faire son travail chez X. La question

---

<sup>6</sup> Renvoi relatif à *Brisebois, A-510-96* et à *G.A.c. Commission de l'assurance-emploi du Canada., 2016 TSSDA#I 251*.

est de savoir si elle avait des solutions raisonnables autres que de quitter son emploi le 8 février 2019.

[82] Dans sa demande de révision, l'appelante a déclaré que la douleur était intolérable pour elle et qu'il n'existait aucune mesure raisonnable à prendre parce que l'employeur était [traduction] « visiblement mécontent de mes demandes répétées pour un autre type de travail » (GD3-29), la CSPAAT n'a fait de suivi ni avec l'employeur ni avec moi, et son rendez-vous avec le chirurgien n'était qu'en juillet 2019. Une solution raisonnable autre que de démissionner aurait été de prendre un congé de maladie autorisé et de faire une demande de prestations de la CSPAAT ou d'invalidité de courte durée aux termes du régime de l'employeur. L'appelante n'aurait pas eu besoin de continuer à demander des mesures d'adaptation parce qu'elle aurait été absente du travail. Elle aurait préservé son emploi dans l'éventualité d'une issue favorable à son rendez-vous avec le chirurgien. Le fait que les traitements qu'elle a subis en juillet 2019 n'aient pas abouti à la résolution du problème n'est pas pertinent à la situation qui régnait pour elle au 8 février 2019. En ce qui a trait à la CSPAAT, il faut plus que quelques appels pour faire bouger les choses. Et elle aurait su d'après sa demande antérieure qu'elle aurait besoin d'obtenir un certificat médical à jour de la part de son médecin de famille pour rétablir ses prestations de la CSPAAT. Elle n'a pas pris la peine d'en obtenir un.

[83] L'appelante n'a pas épuisé les solutions raisonnables qui s'offraient à elle et, ainsi, elle n'a pas démontré qu'il ne lui restait aucune solution raisonnable autre que de quitter son emploi. Par conséquent, l'appelante n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi chez X le 8 février 2019.

**Question en litige n° 2 : Les raisons personnelles de l'appelante de démissionner signifiaient-elles que son départ était sa seule solution raisonnable le 8 février 2019?**

[84] L'appelante a déclaré ne pas avoir démissionné parce qu'elle le voulait, mais parce qu'elle [traduction] « avait un vrai problème ». Si elle avait continué à travailler, elle ne sait pas [traduction] « ce qui serait arrivé ».

[85] R. H. a déclaré que l'appelante avait continué à travailler chez X [traduction] aussi longtemps qu'elle a pu parce qu'il avait perdu son emploi et qu'elle voulait subvenir aux besoins

de la famille. En janvier 2019, la douleur est devenue [traduction] « intolérable » et la démission était [traduction] « le seul choix » qui lui restait.

[86] J'ai déjà constaté que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi chez X le 8 février 2019. Elle aurait pu demander un congé de maladie autorisé et faire une demande de prestations de la CSPAAT ou d'invalidité de courte durée alors qu'elle était en congé de maladie. Elle aurait également pu utiliser son congé payé pour commencer à chercher des types de travail différents, qui n'exerçait pas de pression répétitive. Elle n'a pas démontré qu'elle a épuisé ses solutions raisonnables parce que ses démarches pour demander un congé autorisé, et pour faire une demande de prestations de la CSPAAT et d'invalidité de courte durée, étaient loin de ce qui aurait été nécessaire pour les obtenir, encore moins pour lancer le processus. Au lieu de cela, comme elle l'a indiqué dans sa lettre de démission : [traduction] « À un moment donné », elle avait [traduction] « envisagé de demander un congé autorisé prolongé », mais sa famille lui a dit que la démission était [traduction] « la meilleure décision » (GD3-24).

[87] L'appelante a pris une décision personnelle, en consultation avec sa famille, selon laquelle démissionner de chez X était son [traduction] « meilleur » choix. Comme mentionné dans son courriel de démission elle n'avait [traduction] « pas l'intention de trouver un autre travail ailleurs » avant d'avoir [traduction] « réglé » son problème de ténosynovite (GD3-24).

[88] Je reconnais que l'appelante croyait avoir de bonnes raisons de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait, et que c'était une bonne chose pour elle. Je reconnais également que la décision de quitter un emploi pour des raisons personnelles, comme de vouloir immobiliser une blessure en attendant l'évaluation d'un spécialiste, tel que décrit par l'appelante, peut être une bonne raison de quitter un emploi. La Cour d'appel fédérale a cependant clairement statué qu'une **bonne raison** de quitter un emploi n'est pas la même chose que l'exigence législative d'avoir un « **motif valable** », et qu'il est possible pour une partie prestataire d'avoir une bonne raison de quitter son emploi, mais non un « **motif valable** » au sens de l'article 29 de la Loi sur

l'AE<sup>7</sup>. Pour avoir un « **motif valable** », l'appelante doit prouver qu'elle n'avait aucune solution raisonnable autre que de quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait. Elle ne l'a pas fait.

[89] Je conclus que l'appelante a pris la décision personnelle de quitter son emploi chez X le 8 février 2019. Bien qu'elle ait clairement souhaité se concentrer sur son rétablissement, elle ne peut pas s'attendre à ce que les personnes qui contribuent à la caisse de l'assurance-emploi assument les coûts de sa décision unilatérale de quitter son emploi pour essayer d'y parvenir.

[90] Une solution raisonnable autre que de démissionner aurait été de demander un congé de maladie autorisé et de faire une demande pour réactiver sa demande auprès de la CSPAAT ou toucher des prestations d'invalidité de courte durée aux termes du régime d'avantages sociaux collectifs de l'employeur. L'appelante ne s'est pas prévaluée et n'a pas épuisé ses démarches en ce qui concerne cette solution raisonnable et, par conséquent, elle n'a pas démontré qu'il ne lui restait aucune solution raisonnable autre que celle de quitter son emploi chez X le 8 février 2019.

[91] Ainsi, je conclus que l'appelante n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi chez X le 8 février 2019.

**Question en litige n° 3 : Puisque l'appelante aurait pu demander un congé autorisé par le biais du régime de prestations d'invalidité de courte durée de son employeur, sa demande est-elle sujette à une répartition?**

[92] Personne ne conteste que des prestations d'invalidité de courte durée sont offertes aux employés de X par le biais du régime d'avantages sociaux collectifs de l'employeur.

[93] Personne ne conteste non plus que l'appelante aurait pu faire une demande pour des prestations d'invalidité de courte durée lorsqu'elle est devenue incapable de faire son travail pour des raisons de santé à compter du 8 février 2019.

[94] Elle n'en a rien fait. Elle a plutôt demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

---

<sup>7</sup> *Laughland*, 203 CAF 129; *Vairumuthu*, 2009 CAF 277.

[95] Si l'appelante était admissible au versement de prestations d'invalidité par le biais du régime de l'employeur et qu'elle n'a pas fait de demande pour ces prestations, l'argent auquel elle aurait eu droit en faisant une telle demande pouvait constituer une rémunération en vertu de l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE). Il en est ainsi parce que des prestations d'invalidité sont habituellement versées afin de compenser les salaires perdus lorsqu'une partie prestataire est incapable de travailler pour cause de maladie.

[96] Dans l'affirmative, cette rémunération doit être répartie sur les semaines au cours desquelles l'appelante était incapable de travailler pour cause de maladie<sup>8</sup>.

[97] J'ai conclu qu'une solution raisonnable autre que de démissionner aurait été pour l'appelante de chercher à obtenir un congé de maladie autorisé et de faire une demande pour des prestations d'invalidité par le biais du régime d'avantages sociaux collectifs de X. J'ai conclu qu'elle ne s'était pas prévaluée et n'avait pas épuisé ses démarches en ce qui concerne cette solution raisonnable. Il faut maintenant se demander si l'employeur était considéré comme le premier payeur et si l'appelante était tenue de faire une demande d'assurance-salaire de l'employeur avant de pouvoir toucher des prestations de maladie.

[98] La Commission doit maintenant examiner si le montant auquel l'appelante aurait eu droit aux termes du régime d'avantages sociaux collectifs de l'employeur constitue une rémunération et, dans l'affirmative, si cette rémunération devrait faire l'objet d'une répartition sur sa période de prestations de maladie de l'assurance-emploi.

## CONCLUSIONS

[99] L'appelante avait des solutions raisonnables autres que de quitter son emploi chez X le 2 février 2019 [*sic*]. Elle ne s'est pas prévaluée et n'a pas épuisé ses démarches en ce qui concerne ces solutions. Par conséquent, elle n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi.

[100] Ainsi, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'AE.

---

<sup>8</sup> *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 36(12).

[101] La date d'entrée en vigueur de l'exclusion est modifiée pour passer du 5 août 2019 au 19 septembre 2019, conformément à la décision d'inadmissibilité rendue dans le dossier d'appel connexe numéro GE-19-3945 de l'appelante.

[102] L'une des solutions raisonnables qui s'offraient à l'appelante était de faire une demande de prestations d'invalidité de courte durée aux termes du régime d'avantages sociaux collectifs de l'employeur. Elle ne s'est pas prévaluée et n'a pas épuisé ses démarches en ce qui concerne cette solution raisonnable et, au lieu de cela, elle a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi. La Commission doit maintenant envisager l'application des articles 35 et 36 du Règlement sur l'AE et décider si ces prestations devraient être réparties sur sa période de prestations.

[103] L'appel est rejeté avec modification.

**Teresa M. Day**

**Membre de la division générale — Section de l'assurance-emploi**

DATES D'AUDIENCES :	Le 24 janvier 2020 (par vidéoconférence)  et  Le 29 avril 2020 (sur la foi du dossier)
MODES D'INSTRUCTION :	Par vidéoconférence et sur la foi du dossier
COMPARUTIONS :	R. S., appelante  R. H., représentant de l'appelante