



Citation : *GQ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1878

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : G. Q.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (570027) datée du 13 mars 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 15 août 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 21 août 2023

Numéro de dossier : GE-23-839

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Je conclus que l'appelante n'a pas quitté volontairement son emploi au X.

APERÇU

[3] L'appelante a cessé d'occuper son emploi le 30 septembre 2021. Ce jour-là, elle a présenté un billet médical à son employeur indiquant un arrêt de travail du 30 septembre 2021 au 31 octobre 2021.

[4] Le 13 mars 2023, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a avisé l'appelante qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a volontairement quitté son emploi et que ce n'était pas la seule solution raisonnable dans ce cas.

[5] L'appelante n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle fait valoir qu'elle n'a pas quitté son emploi et que c'est plutôt l'employeur l'a congédiée. Elle explique que lorsqu'elle lui a remis un billet médical indiquant un arrêt de travail, il lui a demandé de lui remettre une lettre de démission.

[6] Je dois déterminer si l'appelante a volontairement quitté son emploi. Dans l'affirmative, je devrai déterminer si elle était fondée de le faire au moment où elle l'a fait.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire de l'appelante. Je dois ensuite déterminer si elle était fondée à quitter son emploi.

ANALYSE

L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi?

[9] Pour déterminer si l'appelante a quitté volontairement son emploi, je dois répondre à la question suivante : Est-ce que l'appelante avait le choix de rester ou de quitter son emploi ?¹

[10] L'appelante a expliqué qu'elle travaillait dans une résidence pour personnes âgées. En septembre 2021, elle a accepté de prendre soin d'une résidente aveugle qui avait besoin de soins à temps plein. L'appelante a accepté de lui fournir des soins chez-elle à compter du 22 octobre 2021.

[11] Cependant, elle explique qu'elle s'est blessée et que le 30 septembre 2021, elle a présenté un billet médical à l'employeur l'informant qu'elle était dans l'incapacité à travailler jusqu'au 31 octobre 2021.

[12] Le 21 octobre 2021, l'appelante a déclaré à un employé de la Commission qu'elle avait quitté volontairement son emploi pour des raisons médicales. Elle indique alors que sa condition de santé n'est pas temporaire.

[13] Le 25 mai 2022, l'appelante a déclaré à la Commission qu'elle n'avait d'autres choix que de quitter son emploi parce qu'elle avait décidé de prendre soin d'une personne malade chez-elle et qu'elle n'était plus disponible pour travailler.

[14] Au moment de la révision, l'appelante fait plutôt valoir que l'employeur a indiqué la mention départ volontaire pour être en conformité avec le code d'éthique de la résidence parce qu'en réalité, elle n'a pas quitté son emploi. C'est l'employeur qui l'aurait congédié.

[15] Le 3 mars 2023, l'appelante a expliqué à un employé de la Commission qu'elle avait été congédiée. Elle affirme que l'employeur n'était pas content qu'elle prenne une

¹ *Peace* 2004 CAF 56.

résidente du X en charge chez-elle et, lorsqu'elle lui a remis un billet médical indiquant un arrêt de travail, il lui a remis un relevé d'emploi avec la mention « départ volontaire ».

[16] L'appelante explique qu'elle s'est rendue à la résidence pour obtenir des détails, mais la responsable lui aurait dit de ne plus revenir.

[17] Elle a expliqué lors de l'audience qu'elle ne mentait pas et qu'elle voulait être entendue en personne pour mieux s'expliquer. L'appelante explique que l'employeur n'était pas d'accord qu'elle prenne une résidente du X chez-elle et il lui a dit que ce comportement allait à l'encontre du code d'éthique. Elle admet qu'elle a signé une lettre de démission, mais seulement parce que l'employeur l'aurait contrainte. L'employeur aurait crié en lui demandant de rédiger une lettre de démission et l'appelante explique qu'elle s'est sentie bousculée.

[18] L'appelante fait valoir qu'elle aimait son emploi et qu'elle est retournée quelques mois plus tard pour reprendre son poste, mais l'employeur lui a dit qu'il n'avait pas de travail pour elle.

[19] Le 10 mars 2023, l'employeur a déclaré à la Commission que l'appelante lui avait remis une lettre de démission indiquant qu'elle quittait son emploi pour s'occuper d'une personne malade.² Questionné par un employé de la Commission, l'employeur aurait dit qu'il voulait bien aider l'appelante, mais qu'il ne pouvait pas être malhonnête non plus. Il explique qu'il n'y a aucun certificat médical au dossier et que l'appelante a quitté son emploi parce qu'elle prenait soin de personnes malades chez-elle.

[20] La Commission affirme que l'appelante a quitté volontairement son emploi et que la lettre de démission qu'elle a remise à son employeur démontre qu'elle a pris cette initiative pour prendre soin d'une personne malade chez-elle.

² Pièce GD3-27.

[21] De plus, la Commission fait valoir que le certificat médical qu'elle a présenté n'indique pas une incapacité à travailler, mais plutôt qu'elle est en arrêt de travail pour des raisons médicales.

[22] Également, la Commission soutient que l'appelante se contredit dans ses dires, que son argument indiquant que l'employeur l'a obligé à signer une lettre de démission est peu crédible et qu'elle n'a pas démontré, comme elle le soutient, que la responsable aurait commis une erreur en remplissant son relevé d'emploi.

[23] Bien que je sois d'accord en partie avec la Commission lorsqu'elle affirme que l'appelante semble se contredire dans ses explications, j'estime que les déclarations de l'appelante doivent être remises en contexte et qu'elle n'a pas volontairement quitté son emploi pour les raisons suivantes.

[24] Un billet médical, daté du 30 septembre 2021, indique un arrêt de travail pour des raisons médicales du 30 septembre 2021 au 31 octobre 2021. Malgré les prétentions de la Commission à ce sujet, le billet médical démontre que le médecin de l'appelante a prescrit un arrêt de travail pour cette période. Ainsi, au 30 septembre 2021, en raison de sa condition de santé, l'appelante était dans l'incapacité de travailler.

[25] L'appelante a expliqué lors de l'audience qu'elle avait des problèmes de santé et qu'elle ne pouvait pas utiliser correctement son bras droit, une conséquence des traitements qu'elle a reçus pour traiter un cancer.

[26] Il est vrai que l'appelante a indiqué à la Commission qu'elle avait quitté son emploi. Étant donné le fait que l'employeur lui avait demandé de signer une lettre de démission et qu'il lui a remis un relevé d'emploi mentionnant un départ volontaire, elle a interprété qu'elle devait fournir ces informations. Elle a d'abord indiqué à la Commission qu'elle avait quitté son emploi en raison de sa condition de santé et que cette condition était permanente. Il est vrai que nous pourrions interpréter que les différentes versions fournies par l'appelante démontrent qu'elle tente d'harmoniser les faits pour recevoir des prestations.

[27] Cependant, je comprends les raisons pour lesquelles l'appelante a indiqué que sa situation de santé était permanente. L'appelante a expliqué lors de l'audience que le manque de mobilité de son bras n'était pas temporaire puisqu'un nerf avait été atteint.

[28] De plus, je suis d'avis qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante n'ait pas quitté volontairement son emploi et que son employeur lui a demandé de signer une lettre de démission. L'appelante a fourni des explications plausibles lors de l'audience et je retiens de ses explications que l'employeur était en désaccord avec le fait qu'elle avait décidé de prendre une de ces résidentes du X chez-elle. Au surplus, la lettre de démission rédigée par l'appelante le 30 septembre 2021 indique qu'elle ne comprend pas ce qu'elle a fait de mal et elle remercie l'employeur de l'avoir engagée.

[29] Les faits démontrent également que l'appelante est retournée chez l'employeur quelques mois plus tard pour reprendre son emploi, mais celui-ci admet qu'il ne l'a pas repris étant donné certaines inquiétudes qu'il avait à son sujet.

[30] Même si la Commission a raison de dire que le fait que l'employeur n'a pas accepté de réembaucher l'appelante quelques mois plus tard n'a pas d'incidence sur la cessation d'emploi au 30 septembre 2021, j'estime que ces faits sont très révélateurs de la démarche de l'appelante.

[31] Même si les déclarations de l'appelante semblent effectivement contradictoires, je suis d'avis qu'elle tente d'expliquer sa situation de son mieux. Si l'appelante ne comprend pas pourquoi l'employeur émet des réserves éthiques quant à son comportement, mon rôle n'est pas de déterminer si l'employeur a bien agi. Cependant, il apparaît plus probable qu'improbable qu'étant donné cette situation qui pouvait le mettre dans l'embarras, il souhaitait que l'appelante quitte son emploi si elle décidait de prendre une des résidentes du X chez-elle.

[32] Étant donné les circonstances exposées, je suis d'avis que l'appelante n'avait pas le choix de conserver son emploi au 30 septembre 2021.

[33] Au 30 septembre 2021, l'appelante a remis un certificat médical à l'employeur lui indiquant qu'elle ne pouvait pas travailler pendant le prochain mois. Bien sûr, le fait que l'appelante n'était pas disponible pour travailler étant donné qu'elle s'occupait d'une personne malade pourrait limiter ses chances de retrouver un emploi. Cependant, Commission n'a pas rendu de décision portant sur la disponibilité de l'appelante et je m'en tiendrai à déterminer si elle a véritablement quitté son emploi.

[34] Ainsi, je suis convaincue que l'appelante souhaitait conserver son emploi et j'estime qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle n'a pas quitté volontairement son emploi.

[35] Je conclus que l'appelante n'a pas quitté volontairement son emploi. Les faits démontrent plutôt qu'au 30 septembre 2021, l'appelante n'avait pas le choix de rester à l'emploi.

[36] Puisque l'appelante n'a pas quitté volontairement son emploi le 30 septembre 2021, elle n'a pas à démontrer qu'elle était fondée à le quitter.

CONCLUSION

[37] L'appel est accueilli.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi