

[TRADUCTION]

Citation : *J. F. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2014 TSSDGAE 120

Appel n°: GE-13-1754

ENTRE :

**J. F.M.**

Appelant  
Prestataire

et

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

Intimée

et

**Catholic Community Serv**

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Assurance-emploi**

---

MEMBRE DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ  
SOCIALE :

Alyssa Yufe

DATE DE L'AUDIENCE :

Le 7 octobre 2014

MODE D'AUDIENCE :

Téléconférence

DÉCISION :

Appel accueilli

## **COMPARUTIONS**

L'appelant et l'employeur ont participé à l'audience par téléphone. Aucune autre personne n'était présente.

## **DÉCISION**

[1] Le membre de la section de l'assurance-emploi de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale conclut que la Commission n'a pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

## **INTRODUCTION**

[2] L'appelant a présenté une demande initiale de prestations le 12 août 2013 (GD3-19). Une période de prestations commençant le 11 août 2013 (GD4-1) a été établie à son profit.

[3] Le 12 septembre 2013, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la « Commission ») a déterminé qu'elle ne pouvait verser de prestations d'assurance-emploi à l'appelant, car il n'avait pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi (GD3-26).

[4] L'appelant a présenté une demande de réexamen. Le 8 octobre 2013, la Commission a réexaminé sa décision initiale, et a décidé de la maintenir (GD3-33).

[5] L'appelant a interjeté appel devant le Tribunal le 28 octobre 2013, puis a transmis une copie de la lettre de réexamen le 7 mars 2014 (GD-2).

[6] Le 19 juin 2014, par le biais d'une décision interlocutoire, le Tribunal a accordé à l'appelant une prolongation et a fait droit à l'appel (GD-7).

[7] Le 5 août 2014, le Tribunal a mis en cause l'employeur, après avoir déterminé que celui-ci était directement intéressé par la décision en appel, aux termes de l'article 10 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, DORS/2013-60 (le « *Règlement sur le TSS* ») (GD-8).

## **MODE D'AUDIENCE**

[8] L'audience a eu lieu par téléphone, pour les motifs indiqués dans l'avis d'audience daté du 29 août 2014.

## **QUESTION EN LITIGE**

[9] Il s'agit de déterminer si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi, aux termes de l'alinéa 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23 (la « *Loi* »).

## **DROIT APPLICABLE**

[10] Selon le paragraphe 30(1) de la *Loi*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations pour une durée indéterminée s'il a quitté volontairement son emploi sans justification. Le paragraphe est libellé ainsi :

**30(1)** Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

*a)* que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

*b)* qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

[11] Selon l'alinéa 29c) de la *Loi*, le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées aux sous-alinéas (i) à (xiv) de l'alinéa 29c), son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Ces circonstances sont les suivantes :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre;

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence;

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité;

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent;

- (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat;
- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération;
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci;
- (ix) modification importante des fonctions;
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur;
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit;
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs;
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi;
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

[12] Les paragraphes 30(2) et (3) énoncent ce qui suit en ce qui a trait à l'effet d'une exclusion :

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

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

[13] Selon la jurisprudence, la Commission doit d'abord prouver, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Une fois que le départ volontaire a été prouvé, il incombe au prestataire de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi et que, compte tenu de toutes les circonstances, le départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas (*White*, 2011 CAF 190; *Patel*, 2010 CAF 95; *Rena Astronomo*, A-141-97; *Tanguay*, A-1458-84; *Bell*, A-450-95; *Landry*, A-1210-92).

## **PREUVE**

[14] Le 12 août 2013, l'appelant a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi ( les « prestations »), en indiquant ce qui suit : Il a travaillé chez « CCS » (l'« employeur ») du 4 avril 1999 au 9 août 2013, comme aide-comptable. Il

gagnait 14,01 \$ l'heure. Il a cessé de travailler après avoir démissionné en raison de son état de santé ou d'autres raisons médicales (demande de prestations, GD3-2 à GD3-2). Sur le relevé d'emploi daté du 2 octobre 2013 ( le « RE »), la raison indiquée était le code « E » (GD3-22).

[15] Le 5 août 2013, l'appelant a écrit à l'employeur, à « F. J. », le directeur général et au président-directeur général, « V. R. ». Il a indiqué ce qui suit : Le 25 juillet 2013, il a transmis une lettre signifiant qu'il allait quitter son emploi le 9 août 2013. Il n'a reçu aucun accusé de réception pour cette lettre. Le 1<sup>er</sup> août 2013, soit une semaine plus tard, il a informé son employeur qu'il souhaitait ravoir sa lettre de démission, car il l'avait écrit parce qu'il souffrait de dépression. L'employeur a indiqué qu'il allait lui répondre à ce sujet. Le 2 août 2013, l'employeur lui a signifié, de vive voix, qu'il ne lui permettrait pas de revenir sur sa démission et que son emploi prendrait fin le 9 août 2013. L'appelant voulait que la lettre constitue un avis officiel servant à indiquer qu'il revenait sur sa démission et qu'il continuerait de travailler pour l'employeur. Il a fait preuve de loyauté et de professionnalisme pendant plus de 14 ans, et il avait l'intention de continuer à travailler pour l'employeur comme aide-comptable. Il souffrait d'épuisement professionnel et de dépression au moment où il a remis sa démission, et il reçoit maintenant des soins médicaux pour ces troubles. L'appelant a demandé à l'employeur de signifier par écrit qu'il avait détruit la lettre de démission et qu'il était entendu qu'il continuerait de travailler pour lui (lettre de l'appelant pour annuler sa démission, 5 août 2013, GD2-12).

[16] Selon le questionnaire sur l'état de santé, l'appelant souffrait de dépression. Il a demandé à l'employeur de ne pas tenir compte de sa lettre de démission. Toutefois, l'employeur lui a répondu, de vive voix, que son emploi prendrait fin le 9 août 2013. Son état de santé l'a empêché de travailler le 3 juillet 2013. Il passait presque toute la journée à travailler dans un bureau en compagnie de deux à dix autres personnes. Ses tâches professionnelles nuisaient à son état de santé. Or, aucun changement n'a été apporté par son employeur pour atténuer ou éliminer les risques pour la santé attribuables à son emploi. Par ailleurs, son employeur ne pouvait le muter à un poste plus convenable. Ses ennuis de santé étaient temporaires. Il a demandé un congé temporaire avant de démissionner, mais ce congé n'a pas été autorisé. Il convenait de s'adresser au président-directeur général, « V. R. ». Il a

cherché un autre emploi avant de démissionner (GD3-10 à 12) (questionnaire sur la démission et l'état de santé, demande de prestations, GD3-10 à 12).

[17] L'appelant a déclaré à la Commission qu'il avait consulté son médecin et qu'il s'était fait prescrire une médication pour sa dépression et ses problèmes de sommeil. Il a indiqué à son employeur qu'il avait l'intention de continuer à travailler pour lui. Il estimait que le départ constituait la seule solution dans son cas lorsqu'il a remis sa lettre de démission le 25 juillet 2013. Il y avait trop de travail, et il était impossible pour lui d'accomplir toutes ses tâches. Il devait régler son problème, et non l'aggraver. Il consultera son médecin et demandera un certificat médical pour justifier son départ volontaire. Il s'est fait dire de présenter son certificat médical dans un bureau de la Commission (remarques de la Commission, 5 septembre 2013, GD3-23 et avis d'appel, 28 octobre 2013, GD2).

### **Notes et dossiers médicaux**

[18] Une note médicale, soit un rapport de consultation psychologique de l'Hôpital général juif (« l'HGJ ») daté du 1<sup>er</sup> août 2013, indique ce qui suit : Travail stressant, a besoin de soutien psychologique, merci – signé par le D<sup>r</sup> « Dashkovsky » (GD2-28).

[19] Le D<sup>r</sup> B. de l'HGJ a écrit ce qui suit : Le 1<sup>er</sup> août 2013, l'appelant s'est présenté à la clinique sans rendez-vous de l'HGJ. Il a reçu un diagnostic d'insomnie, attribuable au stress professionnel, et a reçu une prescription de *trazadone* pour améliorer la qualité de son sommeil. Il a aussi été dirigé vers un psychologue. Un autre médecin a diagnostiqué chez lui un trouble d'adaptation accompagné d'anxiété. L'appelant a aussi indiqué que le stress professionnel l'avait amené à quitter son emploi. L'appelant n'a fait état d'aucun autre symptôme pouvant l'empêcher de travailler ailleurs (GD2-9). (Prescription remise lors du congé de l'HGJ, note médicale, D<sup>r</sup> B., 16 septembre 2013, GD3-29).

[20] Le 9 août 2013, la D<sup>re</sup> « AL » a indiqué ce qui suit : Elle a vu l'appelant avec le D<sup>r</sup> Lam, médecin résident, pour un problème de stress professionnel. L'appelant ne souffre d'aucun trouble psychologique ou trouble ou pathologie psychiatrique qui pourrait l'empêcher de travailler. Il a seulement mentionné que son travail était très stressant, ce qui l'avait forcé à démissionner. Il avait déjà quitté son travail et souffrait de légers symptômes résiduels d'un

trouble d'adaptation avec anxiété, ce qui ne l'empêchait pas de travailler ou de chercher un emploi (Verdun, clinique de médecine familiale, note médicale, 6 septembre 2013, GD2-7, GD3-24).

[21] La note médicale à la pièce GD2-10 indique ce qui suit : L'appelant a perdu son emploi. Il est susceptible de souffrir d'une dépression majeure. Il doit être suivi par un médecin généraliste (rapport de consultation de l'HGJ, note médicale qui semble être signée par le D<sup>r</sup> Dashkovsky, 16 octobre 2013, GD2-10).

[22] Le médicament *trazadone* figure sur le reçu de la prescription remplie par le D<sup>r</sup> Dashkovsky, le 24 octobre 2013 (GD2-6).

### **Témoignage durant l'audience**

[23] L'appelant et l'employeur ont témoigné sous affirmation solennelle.

[24] L'appelant a expliqué qu'il souffrait d'un stress énorme au travail, et lorsqu'il a pris la décision de démissionner. Il a fait référence à sa lettre du 5 août 2013, à la pièce GD2-12, et a expliqué qu'il avait tenté de revenir sur sa démission quelques jours plus tard, mais que, malgré ses 14 années d'ancienneté, l'employeur lui avait répondu qu'il avait arrêté sa décision.

[25] En réponse aux questions du Tribunal, l'appelant a expliqué que son niveau de stress professionnel s'était accru, car en juin, juillet et août, l'employeur organisait des camps d'été et des programmes de camping dans les Laurentides, ce qui faisait augmenter fortement la charge de travail. L'appelant a ajouté qu'il ignorait ce qui était arrivé et pourquoi il avait trouvé l'été 2013 aussi éprouvant, par rapport aux années antérieures, mais que c'était le cas.

[26] L'appelant a expliqué que le reste de l'année 2013, ainsi que 2014, avaient aussi été très éprouvants. Même s'il se sentait un peu mieux et était en mesure de travailler, il ne trouvait pas d'emploi et sa famille et lui vivaient de graves problèmes financiers. Il comptait fortement sur les prestations d'assurance-emploi pour l'aider durant cette période difficile.

[27] L'appelant a confirmé qu'il n'avait pas discuté de la situation ou de son niveau de stress avec son employeur avant de présenter sa lettre de démission. L'appelant a aussi confirmé qu'il n'avait ni cherché un autre emploi, ni demandé des vacances ou des congés anticipés.

[28] L'appelant a expliqué qu'il s'était d'abord présenté à la clinique sans rendez-vous de l'HGJ, le 1<sup>er</sup> août 2013, puis s'était rendu à la clinique de Verdun, le 9 août 2013. Il a essayé la médication avant de demander davantage de soutien psychologique.

[29] L'employeur a confirmé la preuve de l'appelant selon laquelle il n'a pas discuté de son stress ou de sa décision de démissionner avant de soumettre sa lettre de démission.

L'employeur a aussi indiqué que, lorsque l'appelant l'avait approché et lui avait dit vouloir revenir sur sa démission, il avait déjà décidé d'accepter la démission et d'abolir le poste pour des raisons économiques. L'employeur a déclaré que, dans les jours suivant la démission de l'appelant, la décision avait été prise de refuser que l'appelant revienne sur sa décision, étant donné que les activités étaient rationalisées et que le financement avait été réduit.

L'employeur a déclaré que dans [traduction] « sa planification stratégique, il avait décidé de supprimer le poste de l'appelant au sein de l'organisation ».

[30] L'appelant a aussi expliqué qu'il ne travaillait plus qu'à temps partiel, et qu'il continuait d'éprouver des difficultés avec son emploi et sa situation financière.

## **OBSERVATIONS**

[31] L'appelant a fait valoir qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi pour les motifs suivants :

- a) il était fondé à quitter son emploi pour des raisons de santé (demande de réexamen, GD3-30);
- b) il s'est retrouvé dans une situation très stressante, si bien que le départ constituait la seule solution dans son cas (demande de réexamen, GD3-30);
- c) le 1<sup>er</sup> août 2013, il a consulté un médecin sur la nécessité de quitter son emploi (demande de réexamen, GD3-30);

- d) en ce qui a trait à la note médicale figurant à la pièce GD3-29, le médecin a confirmé que son problème d'insomnie était causé par le stress au travail et qu'il s'agissait de facteurs clés, ce qui l'avait amené à quitter son emploi. En quittant son emploi, il a mis fin à une situation qui lui occasionnait énormément de stress (demande de réexamen, GD3-30);
- e) il croit fermement qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi, car il a versé des cotisations au Régime d'assurance-emploi durant 14 ans (GD2).

[32] Le répondant a déclaré ce qui suit :

- a) selon le paragraphe 30(2) de la *Loi*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations pour une durée indéterminée s'il quitte volontairement un emploi sans justification. Le critère à appliquer consiste à déterminer si, compte tenu de toutes les circonstances, le départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. Il revenait à l'appelant de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable (*White*, 2011 CAF 190) (GD4-3 à 4-4);
- b) l'appelant a fourni plusieurs certificats médicaux, qui confirmaient qu'il souffrait de dépression et d'autres troubles connexes, notamment de stress, d'insomnie, d'un trouble d'adaptation et d'anxiété. Aucun des certificats médicaux n'indique toutefois qu'il devait quitter son emploi pour de bon (GD4-3);
- c) le 9 août 2013, l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi, car il avait omis d'épuiser toutes les autres solutions raisonnables avant de quitter son emploi. Une solution raisonnable aurait été de demander un congé de maladie, un congé ou des vacances, et de discuter de la situation avec l'employeur avant de démissionner (GD4-4).

## **ANALYSE**

[33] Il est établi depuis longtemps que la règle générale voulant qu'une personne qui met volontairement un terme à sa relation d'emploi n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi (sauf dans les circonstances exceptionnelles prévues dans la législation)

repose sur le fait que la *Loi* représente essentiellement un régime d'« assurance » contre le chômage involontaire et qu'une règle fondamentale de tout régime d'assurance est que « l'assuré ne crée ou n'accroisse pas délibérément le risque » (lords Donaldson et Denning dans *Crewe* (1982) 2 All E.R. 745) (*Tanguay*, A-1458-84).

[34] Cette règle générale se reflète aussi dans les remarques incidentes du juge Pratte, dans l'affaire *Tanguay*, où il a déclaré que, pour prouver qu'il était « fondé » à quitter son emploi, le prestataire doit convaincre le tribunal qu'il n'avait d'autre solution raisonnable « que de recevoir des prestations d'assurance-emploi » (*Tanguay* A-1458-84, Pratte J.). Pour satisfaire au critère de la justification, il est obligatoire de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable au moment du départ, tel qu'il est énoncé à l'alinéa 29c) de la *Loi*.

[35] Il est clair en droit que le régime d'assurance-emploi ne vise pas à subventionner les employés qui quittent volontairement leur emploi pour des motifs personnels et qui créent un risque pour des raisons ne constituant pas une justification (*Lanteigne*, 2009 CAF 195).

### **L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi?**

[36] Le Tribunal tient pour avéré que la Commission n'a pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

[37] Le Tribunal est conscient que, selon un courant de jurisprudence, selon lequel le prestataire est réputé avoir volontairement mis fin à sa relation d'emploi s'il remet une lettre de démission et que celle-ci est acceptée par l'employeur. Il a été établi que cette décision est définitive, même si le prestataire se rétracte ou regrette sa démission (CUB 25359A, *Reader*, 1992; CUB 22680, 1994; CUB 26595, 1994; CUB 27424, 1995; CUB 29407, 1995; CUB 39743, 1997; CUB 50894, *Fraser*, 1999).

[38] Même si les décisions CUB peuvent avoir une certaine influence, le Tribunal n'y est pas lié. Pour l'essentiel, le Tribunal souscrit au courant de jurisprudence en question. En fait, le Tribunal estime qu'il ressort du fardeau de la preuve, lorsqu'on l'examine plus attentivement, une présomption permettant au juge des faits de présumer que la démission a été remise volontairement. Même s'il existe de nombreux motifs justifiant que l'employeur, la Commission et le Tribunal présument que, normalement, une personne qui remet sa

démission agit volontairement, cette présomption du geste volontaire doit pouvoir être réfutée dans des circonstances exceptionnelles, comme en l'espèce.

[39] À cet égard, le courant de jurisprudence susmentionné ne peut s'appliquer au cas de l'appelant, étant donné que le caractère volontaire de la démission des prestataires n'a pas été remis en question dans la jurisprudence et que le Tribunal estime que l'appelant a réussi à réfuter suffisamment toute présomption d'un geste volontaire.

[40] En l'espèce, les propres éléments de preuve de l'appelant – observations, lettre de démission et témoignage (*Brisebois*, A-510-96, CUB 72676, 2009; CUB 65097, 2005; CUB 59867, 2004; CUB 47822, 1999; CUB 44203, 1999) – et les éléments de preuve médicaux montrent que, lorsque l'appelant a remis sa démission, il réagissait de façon involontaire à son propre traumatisme, qui a été causé ou exacerbé par le stress au travail. Le fait que le milieu de travail était stressant au moment de la démission de l'appelant a été confirmé par l'employeur dans son témoignage. Par ailleurs, le fait que l'appelant endurait un traumatisme a été corroboré par la preuve médicale qu'il a déposée. Le Tribunal estime que tous ces éléments de preuve permettent de douter fortement de la capacité de l'appelant de contrôler ou de comprendre la nature ou les conséquences de ses propres actions, lorsqu'il a remis sa lettre de démission.

[41] Le fait que l'appelant était désespéré lorsqu'il a remis sa lettre de démission ressort clairement de ses propres déclarations (GD2, GD2-12 et GD3), ainsi que des notes et dossiers médicaux, qui confirment qu'il souffrait alors d'un trouble d'adaptation, d'insomnie, d'anxiété et de stress professionnel. Le fait que ce geste ne correspondait pas du tout à sa personnalité et n'était pas mûrement réfléchi ressort également de sa tentative, le 5 août 2013, pour revenir sur sa démission, remise impulsivement malgré ses 14 années au service du même employeur (GD2-12).

[42] Le Tribunal estime que, même si une personne ne souffrant pas d'anxiété, d'insomnie, de dépression, d'un trouble d'adaptation et d'un trouble de l'humeur peut être mis devant les conséquences de décisions prises de façon impulsive ou insouciantes, car elle peut être réputée avoir causé sa propre situation de chômage, il n'en va pas de même pour l'appelant, car il n'a pas agi de façon volontaire ou insouciantes. Il ressort clairement que la maladie

mentale dont souffrait l'appelant nuisait à sa capacité de réfléchir de façon rationnelle et de prendre des décisions allant dans ses intérêts, c'est-à-dire comme une personne raisonnable l'aurait fait dans les circonstances.

[43] Le Tribunal remarque aussi que, contrairement à ce qui ressort des décisions ayant fait jurisprudence, que le Tribunal a examinées, l'employeur n'a pas déclaré qu'il avait refusé d'accepter que l'appelant revienne sur sa décision parce qu'il avait été choqué de la démission ou estimait que l'appelant agissait de façon passive-agressive ou se servait de sa démission comme d'un ultimatum ou d'un outil de négociation. L'employeur n'a même pas mentionné qu'il estimait que la relation d'emploi ne pouvait être rétablie après la démission de l'appelant. L'employeur a plutôt déclaré qu'il avait refusé d'accepter que l'appelant revienne sur sa démission, car il avait pris une décision (selon toute vraisemblance, après la remise de la démission) et avait choisi d'éliminer le poste de l'appelant pour des motifs financiers et administratifs.

[44] À cet égard, le Tribunal ne peut pas considérer que l'appelant a commis une inconduite lorsqu'il a remis sa démission (*Easson*, A-1598-92; *Brisette*, A-1342-92, *Lemire*, 2010 CAF 314), ni estimer qu'il fait preuve de mauvaise foi. Par ailleurs, comme le Tribunal l'a mentionné ci-dessus, le geste de l'appelant n'était pas suffisamment volontaire, délibéré, conscient ou insouciant pour qu'il relève de l'inconduite (*Easson*, A-1598-92; *Brisette*, A-1342-92, *Lemire*, 2010 CAF 314).

[45] Selon le Tribunal, l'appelant a seulement réalisé qu'il n'avait pas l'intention de démissionner ou qu'il n'avait pas démissionné volontairement après qu'il a consulté un médecin. Le Tribunal estime que l'appelant ne devrait pas être châtié pour ne pas avoir consulté un médecin plus tôt étant donné que, si ce n'est de sa démission, il ne serait peut-être pas rendu compte de l'ampleur ou de l'incidence de sa dépression et de son trouble de l'humeur. Ce qui compte, c'est que l'appelant a tenté de rectifier la situation dès qu'il s'est rendu compte de la nature et de l'incidence de ses gestes (*Brisebois*, A-510-96; CUB 72676, 2009).

[46] Ainsi, même s'il ne fait aucun doute que le geste de l'appelant a créé le risque ou y a conduit, le Tribunal ne peut conclure que l'appelant a posé ce geste volontairement ou s'est

comporté comme bon lui semblait dans les circonstances, au point de causer le risque. Autrement dit, même si l'appelant a incité l'employeur à prendre une décision à brûle-pourpoint, la provocation n'était pas suffisamment volontaire. La conduite de l'appelant ne fait même pas partie des facteurs pris en considération par l'employeur, lorsque celui-ci a refusé que l'appelant revienne sur sa démission. Il s'agit d'une situation exceptionnelle. Dans les circonstances, la Commission a prouvé que l'appelant avait quitté son emploi. Cependant, elle n'a pas prouvé que l'appelant a posé ce geste volontairement, selon la prépondérance des probabilités.

[47] Comme il n'a pas été prouvé que l'appelant avait quitté volontairement son emploi, le Tribunal n'est pas tenu d'examiner si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi (*Patel*, 2010 CAF 95; *Bell*, A-450-95; *Landry*, A-1210-92).

[48] Incidemment, le Tribunal fait remarquer que s'il avait déterminé que l'appelant avait quitté volontairement son emploi, il aurait été prêt à conclure que l'appelant était fondé à le faire, selon l'alinéa 29c)(iv) de la *Loi* (*White*, 2011 CAF 190), même s'il peut sembler, à première vue, que l'appelant n'a pas épuisé toutes les autres solutions raisonnables. Le Tribunal aurait aussi été prêt à conclure que le départ constituait la seule solution raisonnable dans le cas du prestataire, étant donné que celui-ci était incapable de composer avec sa situation ou de communiquer efficacement avec l'employeur (*Brisebois*, A-510-96, CUB 72676, 2009). Pour l'appelant, la situation était manifestement intolérable (CUB 20926, 1992; CUB 16437; CUB 17738).

## **CONCLUSION**

[49] Pour les motifs susmentionnés, l'appel est accueilli

*Alyssa Yufe*

Membre, Division générale

DATE : 17 octobre 2014