



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *M. W. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 893

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3455

ENTRE :

**M. W.**

Appelant

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 Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : 19 décembre 2018

DATE DE LA DÉCISION : 4 janvier 2019

## **DÉCISION**

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal conclut que l'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi le 25 septembre 2017. Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé sa disponibilité du 26 septembre 2017 au 18 décembre 2017.

## **APERÇU**

[2] Le 5 novembre 2017, l'appelant a établi une demande renouvelée de prestations d'assurance-emploi. L'appelant a été employé jusqu'au 25 septembre 2017, date à laquelle il a quitté volontairement son emploi en déclarant qu'il cessait de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (l'intimée) a communiqué avec l'appelant pour clarifier le type de prestations qu'il demandait et il a informé l'intimée qu'il peut encore travailler et qu'il a des renseignements de son médecin, mais qu'on ne lui a pas conseillé de quitter son emploi. L'intimée a exclu l'appelant du bénéfice des prestations régulières parce qu'il a été déterminé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. L'intimée a également imposé une inadmissibilité, car il n'a pas prouvé sa disponibilité du 26 septembre 2017 au 18 décembre 2017, parce qu'il était prêt à accepter seulement du travail à God Lake Narrows. L'appelant a interjeté appel des décisions devant le *Tribunal de la sécurité sociale* (le « Tribunal »).

## **QUESTIONS PRÉLIMINAIRES**

[3] L'appelant a confirmé qu'il avait reçu son dossier par courriel et qu'il l'avait lu, mais qu'il ne l'avait jamais imprimé. Il a accepté de procéder à l'audience sans la copie papier.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[4] L'appelant a-t-il quitté son emploi volontairement? Dans l'affirmative :

[5] L'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi :

- a) À cause de problèmes de santé?
- b) Parce qu'il devait prendre soin de sa famille?

[6] L'appelant devrait-il être inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'a pas prouvé sa disponibilité à travailler et a-t-il démontré sa disponibilité à travailler en prouvant :

- a) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) la manifestation de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail?

## **ANALYSE**

### **Départ volontaire**

[7] L'alinéa 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* énonce qu'un employé est fondé à quitter volontairement son emploi si son départ constitue la seule solution raisonnable, compte tenu d'une liste de circonstances énumérées. Le critère à appliquer, compte tenu de toutes les circonstances, vise à déterminer si l'appelant disposait d'une solution raisonnable autre que de quitter son poste lorsqu'il l'a fait.

[8] Le paragraphe 30(1) de la Loi prescrit que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il quitte volontairement un emploi sans justification.

### **Première question en litige : L'appelant a-t-il quitté son emploi volontairement?**

[9] La question à se poser est celle de savoir si l'appelant avait le choix de rester ou de partir (*Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56).

[10] C'est à l'intimée qu'il incombe de prouver que l'appelant a quitté son emploi volontairement (*Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56).

[11] Oui, le Tribunal conclut que l'appelant a quitté volontairement son emploi. L'appelant a admis qu'il a quitté son emploi après avoir découvert qu'il avait la tuberculose latente (TL) et qu'il ne voulait pas effrayer ses collègues. Le Tribunal conclut que l'intimée s'est acquittée du fardeau de la preuve parce que l'appelant admet avoir quitté volontairement son emploi.

**Deuxième question en litige : L'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi?**

[12] Non, le Tribunal conclut que l'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi parce qu'il a fait un choix personnel de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait et qu'il disposait de solutions de rechange raisonnables. Bien qu'un choix personnel puisse constituer un motif valable, il ne s'agit pas d'une justification, et l'appelant, en quittant son emploi, impose à d'autres personnes le fardeau de son chômage (*Canada (Procureur général c. White*, 2011 CAF 190; *Tanguay A-1458-84*).

[13] Il incombe au prestataire qui a quitté volontairement son emploi de prouver qu'il était fondé à le faire parce qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là. En considérant toutes les circonstances, le critère à appliquer dans cette cause consiste à déterminer si le prestataire avait une autre solution que de quitter son emploi (*Rena-Astronomo (A-141-97)*).

**a) Problèmes de santé**

[14] Lorsque l'effet préjudiciable sur la santé d'une personne est invoqué comme justification, un prestataire doit : a) fournir des preuves médicales; b) tenter de régler le problème avec l'employeur; et c) tenter de trouver un autre emploi avant de quitter son emploi.

[15] L'appelant a témoigné que, pendant qu'il travaillait, il a découvert qu'il avait la tuberculose latente. Il a déclaré qu'il avait appelé l'infirmière au poste de soins infirmiers de sa collectivité et lui avait demandé de quoi il s'agissait. Il a déclaré qu'elle lui avait dit qu'il n'était pas contagieux, mais elle lui a demandé de se rendre au poste de soins infirmiers avant de retourner à la maison après son quart de travail pour se faire tester. Il a déclaré qu'il ne savait pas quoi faire et qu'il ne voulait pas effrayer ses collègues. Il a témoigné qu'il n'a jamais parlé à son employeur ou qu'il n'est jamais retourné au X. Il a témoigné qu'il avait décidé de rester dans sa collectivité et de chercher du travail là-bas.

[16] L'appelant a témoigné qu'en novembre, il a eu une conférence en télésanté avec un médecin de Winnipeg et qu'il lui a dit qu'il n'était pas contagieux et qu'il lui prescrirait des

pilules à prendre. Il a déclaré qu'il devait se rendre au poste de soins infirmiers pour prendre ses médicaments, mais après quelques semaines, il les a convaincus de le laisser les prendre chez lui. Il a déclaré qu'il n'était pas autorisé à prendre les médicaments à l'extérieur de la collectivité.

[17] L'appelant a déclaré qu'il a bel et bien appelé son employeur après sa conférence télé-santé de novembre et lui a parlé de son état de santé, et l'employeur a émis un relevé d'emploi modifié indiquant qu'il avait quitté son emploi pour des raisons médicales.

[18] L'appelant a témoigné qu'il n'avait pas commencé à prendre ses médicaments parce qu'ils ne sont arrivés dans la collectivité qu'à la fin de décembre. Il a déclaré qu'il ne sait pas pourquoi la note du médecin (GD3-31) indiquait que sa tuberculose ne le rendait pas malade et qu'il n'avait pas besoin de rester dans la collectivité pour prendre ses médicaments. Il a déclaré qu'on lui avait dit qu'il devait rester dans la collectivité pour prendre ses médicaments.

[19] L'appelant a témoigné qu'il a également quitté son emploi parce qu'il ne voulait pas s'éloigner de ses petits-enfants et de son fils. Il a expliqué que sa belle-fille avait été assassinée 3 ans auparavant et qu'elle avait laissé des enfants de 5 ans et de 3 ans. Il a déclaré qu'il avait bel et bien essayé de retourner à son emploi en juillet 2018, mais qu'il ne pouvait tout simplement pas être loin de sa famille et à son retour, il avait promis à ses petits-enfants que leur grand-papa ne s'en irait plus jamais. Il a déclaré que son employeur connaissait sa situation personnelle. Il a indiqué que sa santé et sa famille étaient les deux faits les plus importants et qu'il ferait ce qu'il avait à faire.

[20] Le Tribunal conclut que l'appelant a été en mesure de continuer à travailler, ce qui est étayé par la preuve médicale (GD3-19), dans laquelle le D<sup>r</sup> Oliver a indiqué dans une lettre datée du 7 novembre 2017 que l'appelant pouvait continuer à travailler.

[21] Le Tribunal conclut que la preuve médicale supplémentaire au dossier du D<sup>r</sup> Oliver (GD3-31 et GD3-32) confirme que l'appelant a reçu un diagnostic de tuberculose latente, mais elle indique également que l'appelant n'était pas malade ou contagieux et qu'il n'avait pas à rester dans la collectivité pour prendre ses médicaments. La preuve appuie également le fait que les médicaments de l'appelant n'étaient arrivés dans la collectivité qu'à la fin de décembre, de sorte que même s'il devait rester dans la collectivité pour prendre ses

médicaments, il aurait pu rester au travail jusqu'à cette date. L'appelant a en outre témoigné que ses médicaments n'étaient arrivés qu'à la fin de décembre.

[22] Le Tribunal conclut que la preuve médicale ne permet pas de conclure que l'appelant n'était pas en mesure de conserver son emploi ou qu'on lui a conseillé de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait, ou qu'il y avait un besoin immédiat de le faire.

[23] Le Tribunal a pris en considération la preuve médicale fournie par Michael Lang, infirmier responsable; toutefois, la lettre datée du 24 octobre 2018 remonte à plus d'un an à compter de la date à laquelle l'appelant a quitté son emploi. De plus, l'appelant l'a présentée après avoir soumis une demande subséquente de prestations d'assurance-emploi en 2018. Le Tribunal conclut que la lettre ne fournit aucune date et plus particulièrement que l'appelant devait quitter son emploi le 25 septembre 2017.

[24] Le Tribunal conclut du témoignage de l'appelant qu'il a été avisé qu'il avait la tuberculose latente pendant qu'il était au travail et qu'il n'était pas contagieux, de sorte qu'il n'aurait pas constitué de menace pour ses collègues. L'appelant a également témoigné qu'il n'a jamais tenté de parler à son employeur de son état de santé ou qu'il quittait son emploi.

[25] Le Tribunal conclut, d'après la preuve au dossier présentée par l'employeur, que l'appelant n'a pas discuté de ses problèmes de santé ou n'a pas informé l'employeur qu'il quittait son emploi.

[26] Le Tribunal a tenu compte du témoignage de l'appelant selon lequel, après avoir appris qu'il avait la tuberculose latente, il était confus et ne savait pas quoi faire et il ne voulait pas effrayer ses collègues ou être traité différemment, de sorte qu'il a décidé de ne pas retourner chez son employeur après sa pause.

[27] Le Tribunal reconnaît les préoccupations de l'appelant, mais conclut que ce dernier a pris la décision personnelle de partir sans envisager toutes les solutions raisonnables. Le Tribunal conclut que l'appelant aurait pu informer son employeur de son état de santé et discuter des problèmes potentiels à rester au X. Une solution raisonnable aurait été de demander un congé ou de tenter de trouver un autre emploi convenable avant de partir.

**b) Nécessité de prendre soin de sa famille**

[28] Le Tribunal a tenu compte du témoignage de l'appelant selon lequel il a également quitté son emploi parce qu'il voulait s'occuper de ses petits-enfants et de son fils.

[29] Un prestataire sera fondé à quitter son emploi s'il y a « nécessité de prendre soin d'un enfant ». Un parent peut quitter son emploi pour s'occuper d'un enfant s'il ne peut prendre aucune autre mesure raisonnable qui lui permettrait de travailler et de s'occuper de l'enfant. Malgré le fait que la nécessité de prendre soin de son enfant peut fournir une justification, le prestataire doit tout de même démontrer qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[30] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas fourni de preuve pour soutenir que les enfants avaient un besoin immédiat de ses soins. Le Tribunal conclut du témoignage de l'appelant qu'il voulait être plus près de sa famille, ce qui a été un facteur déterminant dans son départ de son emploi.

[31] Le Tribunal a pris en considération la lettre de Mike Edwards, thérapeute de l'appelant, toutefois; la lettre est datée du 14 novembre 2018 et fournit une preuve à l'appui de cette situation alors que l'appelant a quitté son emploi le 25 septembre 2017. Le Tribunal constate, d'après le témoignage oral de l'appelant, qu'il est retourné au travail le 17 juillet 2018 jusqu'au 2 août 2018, puis de nouveau, a quitté volontairement son emploi, promettant à ses petits-enfants qu'il ne les quitterait plus jamais.

[32] Le Tribunal conclut, selon la prépondérance des probabilités, que la lettre de Mike Edwards confirme le besoin de l'appelant de partir le 2 août 2018 et non le 25 septembre 2017.

[33] Le Tribunal compatit à la situation tragique, mais aucune preuve n'étaye l'urgence de quitter l'emploi le 25 septembre 2017, et le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé qu'il avait épuisé toutes les solutions raisonnables à sa disposition. Le Tribunal conclut qu'une solution raisonnable aurait été de conserver son emploi jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'obtenir un emploi plus près de chez lui.

[34] Le Tribunal doit appliquer le critère qui consiste à déterminer si l'appelant avait une solution raisonnable autre que de quitter son emploi au moment où il l'a fait. La Loi impose au prestataire le devoir de ne pas se placer délibérément en position de risquer le chômage. Un prestataire qui a volontairement quitté son emploi sans en trouver un autre n'est fondé à agir de la sorte que si, au moment de son départ, il existait des circonstances qui le forçaient à prendre ainsi le risque de faire supporter par un tiers le fardeau de son chômage. Un prestataire a la responsabilité d'épuiser toutes les solutions de rechange raisonnables avant de se mettre dans une situation de chômage.

### **Disponibilité**

[35] Pour être admissible à des prestations régulières d'assurance-emploi, le prestataire doit démontrer qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi). L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement) énonce les critères servant à établir si les démarches que fait le prestataire pour obtenir un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables, et l'article 9.002 du Règlement énonce les critères servant à définir ce qui constitue un emploi convenable.

[36] Tout prestataire qui ne satisfait pas à une exigence prévue par l'article 50 de la Loi n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant qu'il n'a pas satisfait à cette exigence conformément au paragraphe 50(1) de la Loi.

[37] Il incombe au prestataire de prouver sa disponibilité. Le prestataire doit non seulement alléguer sa disponibilité, il doit la prouver avec tous les documents nécessaires (*Canada (PG) c. Renaud*, 2007 CAF 328, *Canada (PG) c. Floyd*, A-168-93).

### **Troisième question en litige : L'appelant devrait-il être exclu du bénéfice des prestations parce qu'il n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler et a-t-il démontré sa disponibilité pour travailler?**

[38] Le Tribunal a tenu compte des trois facteurs suivants pour décider si un prestataire est disponible pour travailler (*Faucher c. Canada (Procureur général)*, A-56-96) :

**a) L'appelant a-t-il démontré son désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert?**

[39] Non, le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas démontré qu'il souhaitait retourner au travail parce que l'appelant a témoigné qu'il n'était disponible que pour des emplois dans sa collectivité et qu'il ne quitterait plus ses petits-enfants ou son fils. L'appelant a témoigné qu'il était très difficile pour lui et sa famille de vivre dans une collectivité accessible par avion et de devoir faire des allers-retours. Il a déclaré qu'il n'a pas le luxe de monter dans un autobus municipal pour chercher du travail et qu'il était prêt à faire le sacrifice de rester dans sa collectivité. Le Tribunal conclut que l'attitude et la conduite de l'appelant n'appuient pas sa volonté sincère de retourner sur le marché du travail.

[40] Le Tribunal a tenu compte du témoignage de l'appelant selon lequel il était toujours disponible pour travailler dans sa collectivité. Le Tribunal constate, d'après le témoignage de l'appelant, que lorsqu'il a quitté son emploi chez X et a pris la décision de retourner dans sa collectivité, il savait qu'il n'y avait pas d'emplois disponibles pour les X. Par conséquent, selon la prépondérance des probabilités, le désir de l'appelant de retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui a été offert n'était pas probable, car lorsqu'il a quitté son emploi, il n'y avait pas d'autres emplois disponibles pour lui, à moins qu'il ne soit disposé à voyager à l'extérieur de sa collectivité, ce qui n'est pas contesté.

[41] Le désir de retourner sur le marché du travail doit être sincère et il doit se manifester par l'attitude et le comportement du prestataire (*Canada (Procureur général) c. Whiffen*, A-1472-92).

**b) la manifestation de ce désir par des efforts pour trouver cet emploi convenable;**

[42] Non, le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas démontré qu'il a fait des efforts sérieux pour trouver un emploi.

[43] L'appelant a témoigné que lorsqu'il a quitté son emploi chez X le 25 septembre 2015, il était à la recherche d'un emploi dans sa collectivité, mais que tous les emplois dans le domaine de X étaient occupés.

[44] L'appelant a témoigné qu'il était toujours disponible pour travailler dans sa collectivité, qu'il a trouvé du travail comme X et que les routes d'hiver sont sur le point d'ouvrir en janvier 2019; il demandera alors du travail pour construire la nouvelle école. Il a témoigné qu'il s'emploie également au démarrage de sa propre entreprise.

[45] Le Tribunal conclut du témoignage de l'appelant qu'il a cherché un emploi d'X, mais que ces emplois étaient tous occupés. Il n'a fourni aucune autre preuve qu'il a cherché d'autres types de travail au cours de la période du 26 septembre 2017 au 18 décembre 2017. Le Tribunal conclut du témoignage de l'appelant qu'il s'est limité à sa recherche dans sa collectivité et qu'il ne voulait pas quitter la collectivité et laisser ses petits-enfants et son fils. Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas démontré qu'il fait des efforts sérieux pour trouver un emploi.

[46] La disponibilité est une question de fait qui repose sur le désir du prestataire de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert. Ce désir se manifeste par des efforts continus et raisonnables pour trouver un emploi convenable le plus rapidement possible (*Bois A- 31-00; Cornelissen- O'Neil A-652-93; Bertrand A-631-81*).

[47] Le Tribunal a tenu compte du témoignage de l'appelant selon lequel il a récemment trouvé un emploi de X et qu'il attendait de présenter une demande d'emploi lorsque les routes d'hiver s'ouvriraient. De plus, le Tribunal a pris en compte qu'il est en train de lancer sa propre entreprise. Toutefois, la question de la disponibilité porte sur la période du 26 septembre 2017 au 18 décembre 2017, et les efforts déployés par l'appelant pour trouver un emploi sont récents et postérieurs à la période en question et ne peuvent appuyer les efforts déployés par l'appelant du 24 septembre 2017 au 18 décembre 2017.

**c) L'appelant a-t-il fixé des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail?**

[48] Oui, le Tribunal conclut que l'appelant a établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail parce que l'appelant a témoigné qu'il est seulement disposé à travailler dans sa collectivité et qu'il n'est pas disposé à quitter ses petits-enfants et son fils. L'appelant a témoigné qu'il avait promis à ses petits-enfants

qu'il ne les laisserait plus et qu'il ferait tous les sacrifices qu'il aurait à faire. Il a témoigné que sa santé et sa famille étaient les deux facteurs les plus importants.

[49] L'appelant a témoigné qu'il n'était pas en mesure de quitter sa collectivité parce qu'il devait prendre des médicaments qui devaient être administrés par le poste de l'infirmière. Toutefois, il a réussi à les convaincre de prendre ses médicaments à la maison, mais ces médicaments ne pouvaient être sortis de la collectivité.

[50] L'appelant a demandé au membre si les lettres de Mike, l'infirmier en chef, et de Mike Edwards, son thérapeute, étaient prises en considération.

[51] Le Tribunal a pris en considération la preuve médicale de l'appelant, mais la note médicale (GD3-31) ne peut soutenir qu'au cours de la période en question, l'appelant a dû retourner ou rester dans sa collectivité du 26 septembre 2017 au 18 décembre 2017 pour recevoir un traitement. Le Tribunal conclut que la note médicale (GD3-32) confirme que le médicament de l'appelant n'est arrivé dans la collectivité qu'en décembre 2017 et que la note médicale (GD3-40) indique que l'appelant a commencé son traitement en janvier 2018.

[52] Le Tribunal accorde plus de poids aux documents médicaux qui ont été émis à l'appui de l'état de santé de l'appelant pour les périodes du 26 septembre 2017 au 18 décembre 2017 qu'à ceux qui ont été présentés plus d'un an plus tard.

[53] Le Tribunal a pris en considération la preuve médicale de Michael Lang, infirmier responsable (GD3-68), mais conclut qu'elle est datée du 24 octobre 2018, et bien qu'elle indique que l'appelant doit se rendre au poste de soins infirmiers pour recevoir ses médicaments, elle ne fournit pas de preuve à l'appui que cette preuve médicale visait la période du 26 septembre 2017 au 18 décembre 2017. Le Tribunal conclut que cette lettre contredit également le témoignage de l'appelant selon lequel il a convaincu l'infirmier de prendre ses médicaments à la maison.

[54] Le Tribunal a pris en considération la lettre de Mike Edwards, thérapeute de l'appelant, et bien qu'elle appuie le besoin de l'appelant de rester avec sa famille, la lettre est datée du 14 novembre 2018 et est postérieure au retour de l'appelant chez son employeur en juillet 2018. Cette lettre n'appuie pas les dates pour la question de la disponibilité faisant l'objet de l'appel.

[55] Le Tribunal note que l'appelant a témoigné qu'après avoir quitté son emploi le 25 septembre 2017, il est retourné chez son employeur en juillet 2018, puis il a présenté une nouvelle demande de prestations; c'est après ce congé qu'il a soumis les lettres de Michael Lang et de Mike Edwards.

[56] Le Tribunal a tenu compte de l'argument de l'appelant selon lequel il vit dans une collectivité éloignée et n'a pas le luxe de monter dans un autobus municipal pour chercher du travail. Toutefois, cela ne change rien au fait que l'appelant a pris la décision personnelle de quitter son emploi pour déménager dans une région isolée où, de son propre aveu, il n'y avait pas ou peu de possibilités d'emploi.

[57] Le Tribunal compatit à la situation de l'appelant, mais il n'a pas le pouvoir de modifier les exigences de la Loi et doit respecter la législation, quelles que soient les circonstances personnelles de l'appelant (*Canada (AG) c. Levesque*, 2001 CAF 304).

## CONCLUSION

[58] L'appel sur toutes les questions en litige est rejeté.

Teresa Jaenen

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	19 décembre 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	M. W., appellant