



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *S. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 494

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-449

ENTRE :

S. M.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 17 mai 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelant, S. M. (prestataire), a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi. Il a déclaré que le départ de son emploi était attribuable à des problèmes de santé suite au décès de son père. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a déterminé que la décision prise par le prestataire de quitter volontairement son emploi n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Le prestataire a demandé la révision de cette décision mais la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale.

[3] La division générale a déterminé que le prestataire a quitté volontairement son emploi et qu'il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable. Pour la division générale, rien ne lui permettait de conclure que le prestataire éprouvait des problèmes de santé l'obligeant à quitter son emploi. Elle conclut que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, notamment, obtenir un congé de maladie.

[4] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal. Le prestataire fait valoir que la division générale a erré en ne tenant pas compte de toutes les circonstances entourant son départ. Il soutient que la division générale a erré en ne tenant pas compte, malgré la preuve devant elle, de l'application des alinéas 29(c) (x) et (xiii) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance et si elle a erré en concluant que le prestataire avait quitté son emploi sans justification au sens de la Loi sur l'AE.

[6] Le Tribunal rejette l'appel du prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] Est-ce que la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

[8] Est-ce que la division générale a erré en ne tenant pas compte, malgré la preuve devant elle, de l'application des alinéas 29(c) (x) et (xiii) de la Loi sur l'AE?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[9] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).¹

[10] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

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

Questions en litige:

Est-ce que la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

¹ *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

Est-ce que la division générale a erré en ne tenant pas compte, malgré la preuve devant elle, de l'application des alinéas 29(c) (x) et (xiii) de la Loi sur l'AE?

[12] L'appel du prestataire est sans fondement.

[13] Le prestataire fait valoir en appel qu'il n'a pas volontairement quitté son emploi. Il soutient que la division générale a rendu une décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Le prestataire soutient que, contrairement aux conclusions de la division générale, il a été congédié par son employeur. Il soutient également que la division générale n'a pas tenu compte de la preuve à l'effet qu'il a été incité à quitter son emploi et qu'il existait une relation conflictuelle avec son superviseur.

[14] La question en instance devant la division générale était de déterminer si le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[15] Il apparaît manifeste pour le Tribunal que le prestataire est celui qui a mis fin à son emploi. L'employeur lui a demandé de lui fournir un rendement optimum en effectuant des semaines complètes. Le prestataire a plutôt choisi de quitter son emploi.

[16] La division générale a accordé plus de poids aux déclarations initiales du prestataire et de l'employeur.

[17] L'employeur a initialement déclaré que le prestataire est revenu au travail le 8 août 2016 et qu'il a manqué des journées durant la première semaine de son retour. L'employeur lui a alors signifié qu'il manquait trop souvent et qu'il devait lui offrir un rendement optimum. Le prestataire a finalement appelé pour donner sa démission en indiquant qu'il n'était pas capable de faire son 40 heures par semaine.²

[18] Le prestataire a confirmé que suite au décès de son père, il lui arrivait parfois d'arriver quelques minutes en retard et de manquer des journées. Il a déclaré avoir passé ses vacances de la construction chez lui enfermé et qu'il ne voulait voir personne. Il avait

² GD3-18, GD3-26.

besoin de vivre son deuil. Le prestataire a déclaré que ses vacances de la construction n'étaient pas suffisantes pour qu'il passe au travers. Le contremaître l'a rencontré à son retour et lui a dit que ça ne marchait plus, qu'il devait travailler sa semaine complète. Le prestataire est allé chercher ses affaires et ne s'est plus présenté au travail.³

[19] La division générale a jugé que si le prestataire avait des problèmes de santé, il aurait pu consulter un médecin pour obtenir un congé de maladie plutôt que de quitter son emploi. Elle a conclu de la preuve que le prestataire n'avait pas démontré que son départ constituait la seule solution raisonnable.

[20] Le Tribunal est d'avis que la division générale n'a commis aucune erreur lorsqu'elle a conclu des éléments portés à sa connaissance que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[21] De plus, la preuve ne soutient pas la prétention du prestataire à l'effet qu'il a été incité par son employeur à quitter son emploi ou qu'il existait une relation conflictuelle avec son employeur justifiant son départ volontaire.

CONCLUSION

[22] Le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	9 mai 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS:	L. L., représentante de l'appelant S. M., appelant Manon Richardson, représentante

³ GD3-34.

	de l'intimée
--	--------------