



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *R. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 165

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-4413

ENTRE :

R. M.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimé

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

DÉCISION RENDUE PAR : Katherine Wallocha

DATE DE L'AUDIENCE : Le 27 janvier 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 29 janvier 2020

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il avait une justification, car il avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Il n'est donc pas admissible à des prestations d'assurance-emploi (AE).

APERÇU

[2] Le prestataire a quitté son emploi et fait une demande de prestations d'AE. Dans sa demande, il a déclaré que ses raisons pour avoir quitté son emploi n'étaient pas liées au travail. En fait, il devait se rendre aux États-Unis sur-le-champ pour voir son père malade. Le prestataire était dépressif et avait l'esprit confus.

[3] La Commission a examiné les raisons évoquées par le prestataire pour avoir quitté son emploi et elle a décidé qu'il était parti volontairement sans justification, alors elle n'était pas en mesure de lui payer des prestations.

[4] La Commission affirme que le prestataire aurait pu demander congé à son employeur pour s'occuper de ses problèmes personnels.

[5] Le prestataire n'était pas d'accord et a déclaré qu'il avait des motifs valables de quitter son travail, soit sa santé et son bien-être en général. Il devait quitter son emploi à temps plein de nuit parce que cela lui donnait trop de problèmes de sommeil et d'anxiété, ce qui l'a mené à une dépression et à un état confus. Il n'arrivait pas à faire face à la fois à ce que son travail et sa vie personnelle lui demandaient. À ce moment précis, quitter son travail était la seule solution raisonnable.

AJOURNEMENT DEMANDÉ À L'AUDIENCE

[6] Le prestataire s'est présenté à l'audience. Toutefois, on a découvert presque immédiatement que le prestataire n'avait pas reçu un dossier d'appel complet. J'ai donc recommandé d'ajourner l'audience pour m'assurer que le prestataire a reçu un dossier complet. Je souhaitais également donner au prestataire le temps de lire et comprendre l'information au

dossier. L'audience a été reportée de quelques jours. Lors de la deuxième audience, le prestataire a confirmé qu'il a bel et bien reçu, lu et compris le dossier d'appel.

CE QUE JE DOIS DÉCIDER

[7] Je dois décider si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté son emploi sans justification.

MOTIFS DE MA DÉCISION

[8] Je dois d'abord déterminer si le prestataire a volontairement quitté son emploi. Puis, je dois décider s'il était fondé à le faire.

[9] J'admets que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Celui-ci est d'accord avec le fait qu'il a démissionné le 9 août 2019. Je n'ai pas de preuve pouvant contredire ce fait.

Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi

[10] La loi prévoit qu'on n'a pas droit à des prestations si l'on quitte son emploi volontairement sans avoir de justification¹. Le fait d'avoir une bonne raison de quitter son emploi ne suffit pas à prouver qu'on a une justification.

[11] La loi prévoit que pour être fondé à quitter son emploi, il faut, compte tenu de toutes les circonstances, ne pas avoir de solution raisonnable autre que celle de le faire à ce moment-là². Il incombe au prestataire de le prouver³. Le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il n'avait aucune solution raisonnable autre que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Pour trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances entourant le moment où le prestataire a quitté son emploi.

[12] Le prestataire affirme qu'il est parti parce qu'il n'avait pas les idées claires en raison de ses problèmes conjugaux combinés à la nouvelle de la maladie infectieuse de son père. Dans la

¹ Cela est énoncé à l'article 30 la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

² Cela est énoncé à l'article 29(c) de la *Loi sur l'AE*.

³ Cela est expliqué dans la décision de la Cour d'appel fédérale (CAF) *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

demande de révision de la décision envoyée à la Commission, il a affirmé qu'il devait quitter son emploi à temps plein de nuit parce que cela lui causait beaucoup de problèmes de sommeil et d'anxiété, ce qui l'a mené à une dépression et à un état confus.

[13] Le prestataire a déclaré à la Commission ce qui suit :

- sa dernière journée de travail a été le 6 août 2019. Il est parti aux États-Unis le 9 août 2019 et il est revenu le 11 septembre 2019;
- il n'a pas discuté de la situation avec son employeur. Il a tout simplement démissionné;
- son père a été hospitalisé le 9 août 2019 pendant environ trois semaines. Sa sœur était la principale fournisseuse de soins;
- il n'a pas parlé à son médecin avant de quitter son emploi;
- il n'a pas demandé à son employeur un quart de travail autre que celui de nuit;
- il n'a pas demandé de vacances ou de congés à son employeur;
- il n'a pas tenté de se trouver un autre travail avant de démissionner.

[14] Le prestataire m'a dit qu'il travaillait pour son employeur depuis 2011. Il a affirmé qu'après la première année à son emploi, il avait demandé de changer pour un quart de travail de nuit parce que sa femme et lui ont un enfant qui demande des soins particuliers. Son épouse travaille soit de 7 h à 15 h, soit de 15 h à 23 h. Le travail de nuit était donc la meilleure option pour sa situation familiale.

[15] Le prestataire m'a dit que sa dernière journée de travail a eu lieu le 6 août 2019. Il a pris un congé de maladie du 7 août au 8 août 2019. Le 9 août 2019, il a quitté le pays pour visiter son père. À l'aéroport, alors qu'il attendait, il a envoyé un message texte à son superviseur pour lui dire qu'il démissionnait. Le superviseur a répondu pour confirmer qu'il quittait son emploi. Le prestataire a répondu [traduction] « oui » par message texte pour confirmer.

[16] Le prestataire m'a affirmé que s'il n'avait pas demandé un changement de quart de travail, c'est parce que son horaire ne lui posait pas de problème. Il a expliqué qu'il a perdu sa mère en 2018. Lorsque son père est tombé malade, il lui a parlé et cela l'a bouleversé. De plus, c'était pendant les vacances scolaires d'été, alors que les enfants étaient à la maison, ce qui lui a enlevé du temps de sommeil le jour. Il a discuté de sa visite à son père avec son épouse, et cela a

provoqué une dispute, car sa femme avait besoin de lui à la maison pour l'aider avec les enfants. Il était dans un état confus, il a eu une réelle dispute avec son épouse, et il s'est dit qu'il partirait sur-le-champ. Il m'a dit qu'au moment de quitter le pays, il n'était pas certain qu'il allait revenir un jour.

[17] Dans sa demande de révision, le prestataire a déclaré qu'il est revenu au Canada reposé, avec l'esprit clair et qu'il a contacté son employeur, mais qu'il n'embauchait pas à ce moment-là. Il m'a dit qu'il avait une bonne relation avec son superviseur et qu'il regrettait vraiment son geste. Il a affirmé que ce qu'il avait fait n'était pas raisonnable, mais qu'il avait l'esprit confus la journée où il est parti. Il n'avait en tête que l'idée d'aller voir sa famille aux États-Unis.

[18] La Commission affirme que le prestataire n'avait pas de justification parce qu'il avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter quand il l'a fait. En particulier, elle déclare que le prestataire aurait pu rester au travail et demander à son employeur un congé pour raisons médicales.

[19] Je suis d'accord avec la Commission. J'admets que le prestataire était aux prises avec de nombreux problèmes personnels. Toutefois, selon la Cour d'appel fédérale, la décision de quitter son emploi pour des raisons strictement personnelles telles que le désir d'aller voir sa famille peut être bonne en soi, mais cela n'en fait pas pour autant une justification.⁴

[20] Le prestataire travaillait de nuit, mais il ne voyait pas ça comme un problème. Il était incapable de dormir le jour parce qu'il s'inquiétait pour son père, et ses enfants avaient fini l'école et étaient à la maison pour l'été. De plus, le prestataire se disputait avec sa femme. Cela lui a donné du stress et de l'anxiété et l'a mené possiblement à une dépression. Ces raisons de vouloir quitter son emploi sont toutes de nature personnelle.

[21] J'en conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi, car des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi s'offraient à lui au moment où il l'a fait. Le relevé d'emploi du prestataire démontre qu'il a reçu une indemnité de

⁴ Cela est expliqué dans la décision de la CAF *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129.

congé à son départ. Cela démontre qu'il avait la solution raisonnable de demander des vacances au lieu de quitter son emploi.

[22] Le prestataire a déclaré qu'il avait une bonne relation avec son employeur, mais qu'il ne lui a pas parlé de sa situation. Ainsi, le prestataire avait la solution raisonnable de parler à son employeur et de lui demander un congé pour aller visiter son père.

[23] Le prestataire se sentait anxieux, dépressif et confus. Il affirme dans son avis d'appel qu'il ne savait pas comment faire face à son travail et à sa vie personnelle et qu'il s'est senti dépassé. Je comprends la situation du prestataire et je sympathise avec lui, mais celui-ci avait la solution raisonnable de parler à son médecin et de demander un congé de maladie.

[24] Le système d'AE a été instauré pour aider les travailleurs qui se retrouvent sans emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté. Il n'est pas destiné à fournir des prestations à ceux qui causent leur propre chômage alors que d'autres solutions s'offraient à eux. Les raisons du prestataire pour quitter son emploi n'étaient pas indépendantes de sa volonté.

[25] Ce dernier a soutenu qu'il a un besoin pressant de soutenir financièrement sa famille, car il est au chômage depuis le mois d'août. Malheureusement, je n'ai pas le pouvoir de réécrire les lois ou de les interpréter différemment de leur sens ordinaire⁵. Le besoin financier ne fait pas partie des facteurs que je peux considérer.

[26] En prenant en compte la situation à l'époque où le prestataire a quitté volontairement son travail, j'estime qu'il avait la solution raisonnable de parler à son médecin et à son employeur et de demander des vacances ou un congé médical.

[27] Puisque d'autres solutions s'offraient au prestataire, il n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi.

CONCLUSION

[28] J'en conclus que le prestataire est inadmissible aux prestations. L'appel est donc rejeté.

K. Wallocha

⁵ Cela est expliqué dans la décision de la CAF *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 27 janvier 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	R. M., appellant