



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *C. G. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 764

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-851

ENTRE :

C. G.

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 : Bonnie Ozirny

DATE DE L'AUDIENCE : Le 24 juin 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 juillet 2020

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas montré qu'il avait une justification parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment de sa démission. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

APERÇU

[2] Le prestataire a pris des vacances de presque deux mois alors qu'elle travaillait pour X, et a voyagé pour rendre visite à sa famille en Ouganda et au Soudan du Sud. Il n'est pas revenu au travail comme il était censé le faire à la fin de mai 2019, et n'a pas communiqué avec son employeur avant la fin de septembre 2019. Il affirme qu'il y a une guerre civile au Soudan et qu'en raison de préoccupations pour la sécurité et des mauvaises conditions routières, il n'a pas pu sortir du village au Soudan du Sud pendant une période de temps. Il s'agit d'un village éloigné où il n'y a pas de moyens de communication. Il s'est rendu dans une grande ville au Soudan du Sud en août 2019 pour consulter un médecin au sujet d'une maladie chronique, puis à l'ambassade du Canada pour tenter de ramener sa famille au Canada. Il n'a pas communiqué avec son employeur pour lui dire qu'il ne pouvait pas rentrer au travail comme prévu, jusqu'à ce qu'il rentre au Canada. Il affirme que son employeur a mis fin à son emploi parce qu'il avait abandonné son emploi. Il affirme qu'il n'a pas démissionné.

[3] La Commission a examiné les raisons du prestataire pour avoir quitté son emploi et a établi qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification. Elle était donc dans l'impossibilité de lui verser des prestations.

[4] Je dois trancher la question de savoir si le prestataire a volontairement quitté son emploi. Si j'établis que le prestataire a volontairement quitté son emploi, je dois ensuite établir s'il a prouvé qu'il n'avait pas d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi.

[5] La Commission affirme que le prestataire aurait pu prendre ses vacances à un endroit où il n'y avait pas en vigueur le niveau le plus élevé d'alerte aux voyageurs afin qu'il puisse revenir travailler comme prévu. Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il a pris des vacances parce qu'il voulait voir sa famille.

[6] Le prestataire a présenté une demande de révision. Après révision, la Commission n'a pas modifié sa décision initiale.

QUESTION EN LITIGE

[7] Je dois trancher la question de savoir si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté son emploi sans justification. À cette fin, je dois d'abord établir si le prestataire a volontairement quitté son emploi. Je dois ensuite déterminer si le prestataire était fondé à quitter son emploi.

ANALYSE

Le prestataire conteste le fait qu'il a volontairement quitté son emploi

[8] La Commission conclut que le prestataire a volontairement quitté son emploi lorsqu'il n'est pas rentré au travail comme prévu en mai 2019, après ses vacances. Il n'a pas communiqué avec son employeur avant plusieurs mois plus tard, lorsqu'il est rentré au Canada.

[9] Le relevé d'emploi produit le 2 octobre 2019 montre que le dernier jour pour lequel le prestataire a été payé est le 8 avril 2019 et la raison fournie est « Démission »¹.

[10] Le prestataire admet qu'il n'a pas tenté de communiquer avec son employeur pendant qu'il était en Ouganda ou au Soudan du Sud pour l'informer qu'il ne pourrait pas revenir au travail comme prévu. Il affirme qu'il n'a communiqué avec son employeur qu'après son retour au Canada. Il m'a dit qu'il n'avait pas reçu de lettre de congédiement de son employeur.

[11] Le prestataire affirme qu'il sait que lorsqu'une personne ne rentre pas travailler au moment prévu, l'employeur lui demandera de justifier ce retard et qu'il congédiera l'employé plutôt que d'affirmer que l'employé a démissionné. Je constate que la question de droit en jeu est l'exclusion prévue à l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui indique qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle perd son emploi en raison de sa propre inconduite ou si elle a volontairement quitté son emploi sans justification². Je rejette

¹ GD3-17.

² *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303 (CanLII). La Cour d'appel fédérale a soutenu que la question de droit en jeu dans cette affaire était l'exclusion au titre de la Loi, et le fait que la conclusion selon laquelle

l'observation du prestataire parce qu'il a fondé sa propre opinion sur ce qu'il pensait qu'un employeur devrait faire lorsqu'un employé ne se présente pas au travail comme prévu et qu'il ne revient pas au travail pendant une longue période de temps.

[12] La preuve qui m'a été présentée ne montre pas que l'employeur a mis fin à l'emploi du prestataire.

[13] En me fondant sur l'aveu du prestataire à la Commission et à moi-même, selon lequel il n'est pas rentré au travail comme prévu et selon lequel il n'a communiqué avec son employeur que plusieurs mois plus tard à son retour au Canada, je conclus que c'est le prestataire qui a rompu la relation d'emploi. Ainsi, je conclus que le prestataire a volontairement quitté son emploi.

Les parties contestent que le prestataire était fondé à quitter son emploi

Circonstances au moment de la démission du prestataire

[14] Les parties contestent que le prestataire était fondé à quitter son emploi au moment de sa démission.

[15] La loi indique qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte son emploi volontairement sans justification³. Avoir une bonne raison de quitter son emploi n'équivaut pas à une justification.

[16] La loi indique qu'une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment de sa démission⁴. Il incombe au prestataire de prouver ceci⁵. Le prestataire doit montrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment de sa démission. Pour trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient au moment de la démission du prestataire.

la partie prestataire était exclue du bénéfice des prestations pouvait être fondée sur un ou l'autre des motifs d'exclusions prévus, dans la mesure où la conclusion s'appuie sur la preuve.

³ Ceci est établi à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

⁴ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au para 3; Loi sur l'AE, art 29(c).

⁵ *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au para 3.

[17] La Commission affirme que le prestataire lui a dit ce qui suit : il était en vacances au Soudan et est devenu malade; il y avait une guerre civile au Soudan; il a consulté un médecin et s'est rendu à l'ambassade du Canada, mais n'a pas tenté de faire parvenir une lettre à son employeur à l'ambassade; sa famille se trouvait dans un village éloigné où il n'y avait aucun moyen de communication; il a communiqué avec son employeur à son retour au Canada et l'employeur lui a alors dit qu'il avait démissionné et qu'il avait embauché quelqu'un d'autre pour le remplacer.

[18] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire était parti en vacances du 9 avril au 21 mai 2019. Il n'est pas revenu au travail et n'a pas communiqué avec l'employeur. L'employeur a dit qu'il avait tenté de joindre le prestataire, mais que son téléphone était hors service. Il a envoyé plusieurs lettres au prestataire, mais elles lui ont été retournées avec la mention « mauvaise adresse ». L'employeur a déclaré à la Commission qu'il avait envoyé une lettre au prestataire pour l'informer que s'il ne revenait pas au travail, il considérerait qu'il a abandonné son poste⁶. La Commission n'a pas fourni cette lettre. Le prestataire n'a communiqué avec l'employeur qu'à la fin de septembre 2019. Il s'est alors présenté et a dit qu'il pouvait revenir travailler. Il n'a pas fourni de raison expliquant son absence du travail depuis la fin de ses vacances⁷.

[19] Le prestataire ne reconnaît pas qu'il a volontairement quitté son emploi et affirme que son employeur l'a plutôt congédié. Le prestataire m'a dit ce qui suit :

- L'employeur lui a accordé un congé sans solde de deux mois pour qu'il puisse visiter sa famille en Ouganda et au Soudan du Sud. Il voulait revenir au travail en mai 2019, mais ne se rappelle pas de la date exacte à laquelle il était censé revenir.
- Il n'avait pas vu sa mère, qui était au Soudan du Sud, depuis son arrivée au Canada en 1997.
- Il a donné un avis au propriétaire de son logement pour l'informer qu'il allait libérer le logement à la même date qu'il est parti en vacances.

⁶ GD3-20.

⁷ GD3-30.

- Il a voyagé du Canada jusqu'en Ouganda pour visiter sa famille et est resté là-bas pour environ un mois et demi, de juin à juillet.
- Il a ensuite pris l'autobus de l'Ouganda jusqu'à Juba, au Soudan du Sud.
- Une guerre civile sévit au Soudan du Sud depuis des années. Il est difficile de se rendre au village où sa mère et les membres de sa famille résident, à X, à partir de Juba. Son cousin, qui est un militaire, a réussi à lui faire prendre un avion militaire pour se rendre de Juba au village.
- Le village est situé dans une région éloignée où il n'y a pas de services de téléphonie ni d'internet. Il y a eu de la pluie pendant son séjour, en conséquence de laquelle les conditions routières étaient difficiles. Il ne pouvait pas utiliser le transport routier pour se rendre à une ville située près de l'Ouganda. Il est resté au village pendant près d'un mois.
- Il a demandé aux militaires de le ramener à Juba en août. Il est devenu malade à Juba et s'est rendu dans un hôpital pour une maladie chronique à un muscle qu'il avait depuis trois ans suite à une blessure. Le médecin lui a recommandé de retourner au Canada pour obtenir un traitement. Il a fourni un document d'aiguillage de l'hôpital daté du 19 août 2019 adressé à un hôpital situé dans la région où réside le prestataire au Canada afin qu'il puisse obtenir des traitements pour les douleurs au membre supérieur dont il se plaignait⁸.
- Il s'est rendu à l'ambassade canadienne à Juba en août 2019, mais il ne peut se souvenir de la date exacte. Il affirme que c'était peut-être environ une semaine après avoir consulté le médecin. Il tentait de ramener sa famille au Canada, sans succès, et voulait obtenir le formulaire nécessaire pour y arriver. La personne de l'ambassade lui a dit qu'il avait voyagé au Soudan du Sud en 2010, en 2011 et en 2015, et qu'on lui avait dit de retourner au Canada parce qu'il ne devait pas être au pays pendant la guerre civile. L'ambassade a constaté qu'il avait son billet d'avion de retour au Canada et on lui a dit de rentrer au Canada.
- Lorsqu'il s'est rendu à Juba, il était malade.
- Il a pris un vol de Juba jusqu'en Ouganda, en septembre, et y est resté avec sa famille parce qu'il était malade, puis a entrepris ses démarches pour rentrer au Canada.

⁸ GD3-22.

- Il a pris un vol de l'Ouganda vers le Canada le 30 octobre 2019, date pour laquelle il a avait initialement prévu son vol de retour au Canada.
- Lorsqu'il est rentré au Canada, il est allé rester chez un collègue à London, en Ontario, où il avait d'abord résidé quand il a déménagé au Canada. Il avait des douleurs intenses à l'estomac. Il a obtenu des médicaments pour cela.
- Il est ensuite revenu dans la ville où il travaillait et résidait et est retourné vivre à la même adresse où il résidait avant de partir en vacances. Il a alors trouvé le relevé d'emploi dans la boîte postale.
- Il a téléphoné à l'employeur, qui lui a demandé de se rendre au bureau. Au bureau, l'employeur l'a informé qu'il avait été congédié. Il a expliqué à l'employeur pourquoi il n'était pas revenu travailler comme prévu. Il a demandé de réintégrer son poste, mais l'employeur lui a dit qu'il avait pourvu le poste.

[20] J'ai demandé au prestataire si le médecin à Juba lui avait dit qu'il ne pouvait pas prendre l'avion pour rentrer chez lui. Il m'a répondu que le médecin ne lui avait pas dit qu'il ne pouvait pas prendre l'avion et qu'il lui avait recommandé de rentrer au Canada pour obtenir un traitement. Le médecin savait que le prestataire pouvait prendre un vol en Ouganda parce qu'il avait un billet d'avion de l'Ouganda au Canada.

[21] Le prestataire m'a dit qu'il ne pouvait pas rentrer plus tôt en raison d'une pierre au rein. Toutefois, il m'a dit qu'il recevait un traitement médicamenteux pour une petite pierre au rein avant de partir en vacances et que lorsqu'il en est revenu, la pierre au rein s'était empirée. L'aiguillage de l'hôpital à Juba ne mentionne rien au sujet de la pierre au rein. Je conclus que la preuve du prestataire ne montre pas qu'il était malade en raison d'une pierre au rein qui l'empêchait de rentrer plus tôt au Canada.

[22] J'ai demandé au prestataire s'il avait demandé à quelqu'un de surveiller son courrier pendant qu'il était parti. Il m'a répondu que non. Toutefois, lorsque je lui ai demandé à quelle adresse il faisait référence lorsqu'il a dit qu'il avait trouvé son relevé d'emploi dans la boîte postale, il m'a répondu qu'il s'agissait de l'adresse où il résidait avant de partir en vacances. Il m'a dit qu'on gardait ses lettres pour lui pendant son voyage et qu'il était retourné vivre à la même adresse.

[23] Je lui ai demandé la date à laquelle il a reçu le relevé d'emploi. Il m'a dit que c'était la journée où il s'est rendu chez l'employeur, quelque temps au mois d'octobre. Lorsque j'ai insisté pour qu'il me fournisse une date approximative, soit au début, au milieu ou à la fin d'octobre 2019, il m'a répondu qu'il ne s'en souvenait pas. Je conclus que le témoignage du prestataire à cet égard n'est pas crédible, puisque s'il n'est revenu au Canada que le 30 octobre 2019, qu'il est ensuite allé à London, et qu'il n'a pas reçu le relevé d'emploi avant d'être retourné vivre à la même adresse qu'il occupait précédemment, il n'a pas pu trouver le relevé d'emploi dans sa boîte postale au mois d'octobre. Je conclus que son témoignage n'est pas plausible.

[24] J'ai demandé au prestataire de me fournir la date à laquelle il prévoyait rentrer au Canada lorsqu'il a planifié ses vacances. Il m'a dit qu'il avait l'intention de revenir à la fin de mai 2019. Il m'a affirmé que parfois, lorsqu'il retourne en Afrique, il doit réserver un vol pour une date un mois plus tard que la date à laquelle il veut revenir au Canada au cas où il y aurait un problème. Si aucun problème ne se présente, il peut demander à la compagnie aérienne de modifier son billet de retour pour une date antérieure à laquelle il souhaite rentrer. Il m'a dit qu'il avait réservé son billet d'avion de retour au Canada pour le 30 octobre 2019. Il a dit qu'il était revenu le 30 octobre parce que c'était la date à laquelle il était censé rentrer. Je lui ai donné l'occasion de fournir son billet d'avion original au Tribunal après l'audience.

[25] Le prestataire a fourni un itinéraire de voyage par autobus de London, Ontario jusqu'à l'aéroport de Toronto le 11 avril 2019⁹. Il a aussi fourni la réservation de vol qu'il a fait le 27 décembre 2018. Elle ne montre que la partie de son voyage de Toronto à Istanbul (départ le 11 avril 2019), et la partie d'Istanbul (23 octobre 2019) à Toronto (arrivée le 23 octobre 2019)¹⁰. Cela montre qu'il avait réservé son vol de retour au Canada pour une date cinq mois plus tard que la date à laquelle il était censé retourner au travail après ses vacances, et pas un mois plus tard, comme cela serait nécessaire pour un voyage en Afrique selon ses dires, ce qui aurait été à la fin de juin 2019.

⁹ GD5-2.

¹⁰ GD5-3 et GD5-4.

[26] Le document de réservation de vol fourni par le prestataire est incohérent avec son témoignage, selon lequel il est rentré au Canada le 30 octobre 2019, date pour laquelle il avait initialement réservé son vol de retour.

[27] Le témoignage du prestataire, abordé aux paragraphes 21 à 26, et les déclarations incohérentes abordées au paragraphe 19 en ce qui a trait à la dernière fois où il a vu sa mère soulèvent de grands doutes quant à sa crédibilité. Je conclus que le prestataire n'est pas crédible en raison de ses déclarations incohérentes et de son incapacité à se rappeler de dates clés. Ainsi, j'accepte la preuve que la Commission a obtenue de l'employeur, et je lui accorde davantage de poids qu'au témoignage du prestataire et à ses déclarations à la Commission. Selon la preuve, je conclus que le prestataire a communiqué avec son employeur pour la première fois à la fin de septembre 2019, lorsqu'il s'est rendu au bureau de l'employeur pour l'informer qu'il pouvait revenir au travail. Je conclus que la preuve de l'employeur est cohérente avec le relevé d'emploi produit le 2 octobre 2019, que le prestataire admet avoir reçu, et qui n'a pas été renvoyé à l'employeur avec la mention [traduction] « mauvaise adresse » comme les autres lettres envoyées au prestataire pendant qu'il était en vacances.

[28] Je conclus que la circonstance qui existait au moment où le prestataire a quitté son emploi est qu'il n'est pas revenu au travail après ses vacances approuvées, comme prévu, parce qu'il n'est pas rentré au Canada avant la fin de septembre 2019.

Solutions raisonnables

[29] Le prestataire affirme qu'il a quitté son emploi parce qu'il n'était pas capable de rentrer au Canada à la fin de mai 2019, comme il en avait l'intention, et qu'aucune autre solution raisonnable ne s'offrait à lui, comme communiquer avec son employeur ou rentrer au Canada plus tôt.

[30] La Commission soutient que le prestataire a pris la décision personnelle de voyager dans un pays en guerre civile, contre les recommandations, et sachant qu'il devrait obtenir de l'aide pour se rendre jusqu'au village où sa famille résidait, au Soudan du Sud. La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables

s'offraient à lui au moment de sa démission. Plus précisément, elle affirme qu'une solution raisonnable aurait été que le prestataire prenne ses vacances à un endroit qui lui aurait permis de retourner au travail comme prévu.

[31] Le témoignage du prestataire au sujet de son voyage du Canada vers l'Ouganda, puis de l'Ouganda jusqu'à Juba, au Soudan du Sud, ne dit rien sur son emplacement du 11 avril jusqu'à la fin de mai 2019, et n'explique pas pourquoi il ne pouvait pas rentrer au Canada à la fin du mois de mai ou communiquer avec son employeur. Le témoignage du prestataire montre qu'il était en Ouganda en juin et pour une partie de juillet 2019. C'était alors qu'il n'avait aucun accès à des moyens de communication par internet ou par téléphone.

[32] Le témoignage du prestataire montre qu'il était à Juba, où des moyens de communication étaient accessibles, en juillet 2019, avant qu'il ne se rende à son village, puis à nouveau en août 2019. Je lui ai demandé pourquoi il n'a pas tenté de communiquer avec son employeur lorsqu'il était à Juba, à partir de l'hôpital où il s'est rendu ou à partir de l'ambassade du Canada. Il m'a dit qu'il n'y avait pas pensé et qu'il savait qu'il pourrait expliquer la situation à son employeur lorsqu'il rentrerait au Canada.

[33] J'ai demandé au prestataire pourquoi il n'a pas communiqué avec son employeur lorsqu'il a quitté Juba pour retourner en Ouganda en septembre 2019. Il m'a dit qu'il n'avait pas de téléphone et qu'il n'avait pas le numéro de téléphone de l'employeur avec lui. Il m'a dit que s'il avait eu accès à un téléphone, il aurait pu appeler ses collègues.

[34] Je conclus que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Plus précisément :

- Il aurait pu communiquer avec son employeur avant juin 2019, ou au début du mois de juin, lorsqu'il est arrivé en Ouganda, où il est resté jusqu'à la mi-juillet 2019.
- Il aurait pu communiquer avec son employeur en juillet lorsqu'il s'est rendu à Juba et qu'il attendait de pouvoir se rendre à son village, ou lorsqu'il est revenu à Juba, en août, et qu'il s'est rendu dans un hôpital et à l'ambassade canadienne.
- Il aurait pu communiquer avec son employeur lorsqu'il est retourné en Ouganda en septembre 2019.

- Il aurait pu rentrer au Canada à la fin du mois de mai, ou lorsqu'il était en Ouganda, en juin, plutôt que de se rendre au Soudan du Sud où sévissait une guerre civile.
- Il aurait pu rentrer au Canada à la mi-juillet, alors qu'il était capable de quitter son village pour Juba, ou à n'importe quel moment par la suite.

[35] La preuve montre que le prestataire a fait le choix personnel de ne pas revenir de vacances et de ne pas retourner au travail comme prévu, et de rester plutôt en vacances pendant plusieurs autres mois non approuvés par son employeur.

[36] Compte tenu des circonstances qui existaient au moment où le prestataire a volontairement quitté son emploi (ou au moment où il n'est pas rentré travailler comme prévu), le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, pour les raisons fournies plus haut.

[37] Le prestataire n'a pas montré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi.

CONCLUSION

[38] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas montré qu'il n'avait pas d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Cela signifie que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'AE.

Bonnie Ozirny

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 24 juin 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	C. G., appellant