



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *HA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 173

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-2419

ENTRE :

**H. A.**

Prestataire

et

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

Commission

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Audrey Mitchell

DATE DE L'AUDIENCE : Le 29 janvier 2021

DATE DE LA DÉCISION : Le 4 février 2021

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La prestataire a volontairement pris un congé à partir du 28 août 2020 sans justification.

## APERÇU

[2] La prestataire a pris un congé de son emploi. Elle l'a fait pour prendre soin de sa mère malade. Malheureusement, sa mère est décédée. La prestataire n'est pas retournée à son emploi immédiatement. Elle a plus tard présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi (AE). La Commission a rejeté sa demande de prestations d'AE. Elle l'a rejetée parce qu'elle avait établi que la prestataire avait quitté son emploi sans justification. La prestataire a soutenu que la Commission a erronément conclu qu'elle n'avait pas l'intention de retourner au travail.

## QUESTIONS EN LITIGE

[3] La prestataire a-t-elle volontairement quitté son emploi ou pris un congé?

[4] Si oui, la prestataire était-elle fondée à quitter son emploi ou à prendre un congé volontairement?

## ANALYSE

[5] Une personne ne peut pas toucher de prestations d'AE si elle quitte son emploi ou prend un congé volontairement sans justification<sup>1</sup>. La Commission doit prouver que la prestataire a volontairement quitté son emploi ou pris un congé. Ensuite, la prestataire doit prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi ou à prendre un congé volontairement. Elle doit prouver qu'elle n'avait aucun autre choix raisonnable<sup>2</sup>.

**Question en litige 1 : La prestataire a-t-elle volontairement quitté son emploi ou pris un congé?**

---

<sup>1</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, art 30(1).

<sup>2</sup> *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313; *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

[6] Je conclus que la prestataire n'a pas volontairement quitté son emploi. Toutefois, je conclus qu'elle a volontairement pris un congé de son emploi.

[7] La prestataire a pris un congé de son emploi en octobre 2019 pour prendre soin de sa mère malade. Elle a témoigné qu'elle était la seule membre de la famille de sa mère qui était en vie. Elle a dit qu'elle devait prendre soin de sa mère à temps plein. La prestataire a déclaré qu'elle avait discuté avec son superviseur pour lui demander un congé d'une durée indéfinie. L'employeur a approuvé son congé. Il a confirmé à la Commission que la prestataire était une excellente employée et qu'il lui avait gardé son poste dans l'entreprise.

[8] J'estime que le témoignage de la prestataire était clair, direct et généralement cohérent avec ses déclarations précédentes. Pour cette raison, je n'ai aucune raison de douter du fait qu'elle poursuivait son congé approuvé après le décès de sa mère.

[9] J'estime que les déclarations de l'employeur à la Commission appuient ceci. L'employeur a dit qu'elle était une employée de qualité. Il affirme qu'il avait conservé son poste, sans la remplacer. Le relevé d'emploi qu'il a produit indique que la prestataire était en congé pour [traduction] « soins de compassion/aide familiale », et qu'elle ne reviendrait pas au travail. Toutefois, la prestataire a témoigné que l'employeur l'avait rappelée pour qu'elle revienne travailler. La prestataire est retournée au travail et travaille maintenant à raison de quatre jours par semaine.

[10] Malgré le fait qu'elle n'est pas retournée au travail après le décès de sa mère, je n'estime pas que la prestataire a volontairement quitté son emploi. Compte tenu de la cohérence de ses déclarations et de celles de son employeur concernant le congé, et puisqu'elle a réintégré son poste, je conclus que la prestataire a volontairement pris une période de congé de son emploi.

**Question en litige 2 : La prestataire était-elle fondée à prendre volontairement un congé de son emploi?**

[11] Je conclus que la prestataire était fondée à prendre volontairement un congé de son emploi jusqu'au 27 août 2020. Toutefois, je n'estime pas qu'elle a prouvé qu'elle était fondée à poursuivre son congé après cette date.

[12] Une personne est fondée à prendre un congé de son emploi si elle n'a aucun autre choix raisonnable que de le faire<sup>3</sup>. Cela comprend l'obligation de prendre soin d'un membre de sa famille immédiate<sup>4</sup>. Cela dit, une personne n'est pas admissible aux prestations si elle prend un congé sans justification si l'employeur autorise le congé et que la personne et l'employeur s'entendent sur une date de retour au travail<sup>5</sup>.

[13] Comme je l'ai indiqué précédemment, la prestataire a pris un congé pour prendre soin de sa mère malade. Elle l'a fait puisqu'elle était la seule membre de la famille de sa mère. La Commission soutient qu'elle a versé à la prestataire des prestations pour proches aidant du 3 novembre 2019 au 20 février 2020. La mère de la prestataire est décédée le 27 août 2020. À partir de cet élément de preuve, j'estime que la prestataire était fondée à prendre congé jusqu'au 27 août parce qu'elle devait prendre soin de sa mère.

[14] La prestataire a témoigné qu'elle est maintenant de retour au travail à raison de quatre jours par semaine. Elle affirme que son employeur l'a appelée pour qu'elle revienne au travail après avoir discuté avec la Commission en novembre 2020. Elle a indiqué qu'elle croit que l'appel avait eu lieu un jeudi, et elle et son employeur se sont entendus que sa date de retour au travail serait le samedi de cette semaine-là. Encore une fois, je n'ai aucune raison de douter du témoignage de la prestataire. Ainsi, je conclus que l'employeur de la prestataire a autorisé son congé. Je conclus également qu'après le début du congé de la prestataire, elle et son employeur se sont entendus sur une date de retour au travail.

[15] La prestataire a dit à la Commission qu'elle n'avait pas communiqué avec son employeur au sujet d'un retour au travail après le décès de sa mère. Elle a confirmé ceci lors de l'audience, déclarant qu'elle avait parlé à d'anciens collègues. Elle a ajouté que son employeur l'avait rappelée au travail parce que la Commission avait appelé l'employeur.

[16] La prestataire a initialement dit à la Commission qu'elle n'était pas retournée au travail après le décès de sa mère parce qu'elle cherchait un autre emploi. Lors de l'audience, elle a clarifié que son travail à l'entreprise était très précaire. Elle a affirmé que l'entreprise risquait de

---

<sup>3</sup>Loi sur l'AE, art 29(c).

<sup>4</sup>Loi sur l'AE, art 29(c)(v).

<sup>5</sup>Loi sur l'AE, art 32(1).

devoir cesser ses activités depuis 2015, et qu'elle cherchait donc un autre emploi depuis bien avant son congé.

[17] En réponse à une question de la Commission, la prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas l'intention de retourner à son travail, mais qu'elle cherchait un autre emploi. J'ai demandé à la prestataire de me parler de cela lors de l'audience. Elle a répondu qu'elle n'était pas certaine de vouloir retourner à son emploi. Elle a reconnu qu'elle était toujours en recherche d'emploi. Elle a ajouté qu'elle savait qu'elle allait demander des prestations d'AE pendant qu'elle s'occupait des affaires de sa mère.

[18] La prestataire a déclaré que lorsqu'elle se cherchait du travail, elle allait à la bibliothèque et envoyait des demandes d'emploi par courriel. Je comprends le souhait de la prestataire de trouver un autre emploi compte tenu du fait que son emploi n'était pas stable. Toutefois, je pense que la prestataire aurait pu poursuivre sa recherche d'emploi même si elle travaillait à temps plein. J'estime que plutôt de poursuivre son congé, une solution raisonnable aurait été de retourner au travail et de continuer ses démarches de recherche d'emploi.

[19] Après le refus de la Commission de verser à la prestataire des prestations, elle a ajouté que la raison pour laquelle elle n'était pas retournée au travail était qu'elle s'occupait de la succession de sa mère. Elle a déclaré qu'à titre de procuratrice, elle continue d'exécuter le testament de sa mère et de s'occuper de sa succession.

[20] J'ai demandé à la prestataire s'il aurait été possible qu'elle s'occupe de la succession de sa mère tout en travaillant. La prestataire a répondu oui, mais qu'elle serait obligée de prendre des journées de congé pour régler ces dossiers. Elle a affirmé qu'elle travaillait quatre jours par semaine, alors qu'autrefois, elle travaillait 40 heures par semaine.

[21] Selon le témoignage de la prestataire, je ne pense pas que la nécessité de s'occuper de la succession l'empêchait de retourner au travail. Toujours selon son témoignage, je conclus que la prestataire aurait pu retourner au travail, demander des journées de congé à son employeur si nécessaire, comme elle le fait maintenant.

[22] J'éprouve de la sympathie pour la prestataire compte tenu du décès de sa mère. Toutefois, je conclus qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était fondée à poursuivre son congé à partir du

28 août 2020. Pour cette raison, elle est inadmissible aux prestations d'AE à partir du 28 août 2020, après le décès de sa mère.

## CONCLUSION

[23] L'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 29 janvier 2021
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	H. A., prestataire