



[TRADUCTION]

Citation : *ZU c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1645

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division générale, section de l'assurance-emploi**

## Décision

**Partie appelante :** Z. U.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (559673) datée du 15 décembre 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Audrey Mitchell

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date d'audience :** Le 18 juillet 2023

**Personne présente à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 31 juillet 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-910

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à prendre congé (c'est-à-dire qu'elle n'avait pas une raison acceptable selon la loi) quand elle l'a fait. La prestataire n'était pas fondée à prendre congé parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] L'appelante n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle était à l'étranger.

[4] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Par conséquent, elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[5] La mère de l'appelante est décédée. Cette dernière a demandé un congé à son employeur, puis a quitté le Canada pour assister aux funérailles. L'appelante a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

[6] L'appelante avait l'intention de rester à l'étranger pendant un mois. Cependant, sa carte de résidente permanente était expirée. Il lui a fallu de nombreux mois pour obtenir un document de voyage afin de revenir au Canada.

[7] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons pour lesquelles l'appelante a pris un congé. Elle a décidé que l'appelante avait volontairement pris congé de son emploi sans justification et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

[8] Je dois décider si l'appelante a volontairement pris un congé et, dans l'affirmative, si elle a prouvé que prendre congé de son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[9] La Commission affirme que l'appelante aurait pu retourner au travail avant d'avoir épuisé ses congés payés. Elle affirme que même si les circonstances étaient malheureuses, elle a pris un congé pour des raisons personnelles et qu'il était de sa responsabilité de s'assurer que ses documents étaient en règle avant de quitter le Canada.

[10] L'appelante n'est pas d'accord et affirme qu'elle n'avait pas l'intention de rester à l'étranger et de s'absenter du travail pendant plus d'un mois.

[11] La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 20 juillet 2022 parce qu'elle se trouvait à l'étranger.

[12] Je dois décider si l'appelante était admissible à des prestations pendant qu'elle était à l'étranger. Habituellement, une partie prestataire n'est pas admissible aux prestations pendant son séjour à l'étranger. Pour être admissible, elle doit prouver qu'elle satisfait à l'une des exemptions prévues par la loi.

[13] La Commission affirme que l'appelante n'était pas admissible aux prestations pendant qu'elle était à l'étranger. L'appelante n'est pas en désaccord, mais elle affirme avoir subi un préjudice émotionnel et financier pendant qu'elle était à l'étranger.

[14] La Commission a également décidé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 20 juillet 2022, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Une partie prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'une partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[15] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[16] La Commission affirme que l'appelante n'était pas disponible parce qu'elle était à l'étranger après la période de sept jours permise pour assister aux funérailles d'un proche parent.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **L'appelante n'a pas envoyé la décision de révision de la Commission**

[17] La prestataire devait envoyer au Tribunal une copie de la décision de la Commission avec son avis d'appel<sup>1</sup>. Elle ne l'a pas fait. J'ai une copie du dossier de la Commission qui contient la décision, donc je n'ai pas besoin de la copie de la prestataire<sup>2</sup>.

## **Questions en litige**

[18] L'appelante est-elle inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle a volontairement pris un congé sans justification?

[19] L'appelante était-elle admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle était à l'étranger?

[20] L'appelante était-elle disponible pour travailler?

## **Analyse**

### **Congé pris volontairement**

[21] Pour décider si l'appelante est admissible à des prestations d'assurance-emploi, je dois avant tout aborder la question de son congé pris volontairement. Je dois ensuite décider si le départ de l'appelante était fondé.

[22] La Commission doit prouver que l'appelante a volontairement pris congé de son emploi. Ensuite, l'appelante doit démontrer qu'elle était fondée à prendre congé

---

<sup>1</sup> Voir l'article 24(1)b) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>2</sup> Voir l'article 3(1)b) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

volontairement. Elle doit démontrer que prendre congé était la seule solution raisonnable dans son cas<sup>3</sup>.

– **Les parties conviennent que l'appelante a volontairement pris un congé**

[23] Je reconnais que l'appelante a volontairement pris une période de congé. L'appelante convient qu'elle l'a fait à compter du 29 juillet 2022. Je ne vois aucune preuve qui le contredit.

– **Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante était fondée à prendre congé**

[24] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelante était fondée à prendre volontairement congé de son emploi quand elle l'a fait.

[25] La loi prévoit qu'une personne est inadmissible au bénéfice des prestations si elle prend volontairement une période de congé sans justification<sup>4</sup>. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[26] La loi explique ce que veut dire « être fondée à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si un congé est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances<sup>5</sup>.

[27] La prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé<sup>6</sup>. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que sa seule option raisonnable était de prendre un congé. Pour décider si le départ de l'appelante était fondé, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient quand elle a pris congé.

[28] L'appelante affirme avoir pris congé de son emploi parce que sa mère est décédée. Elle a dû quitter le Canada pour aller aux funérailles.

---

<sup>3</sup> Voir la décision *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313 et *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

<sup>4</sup> L'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* l'explique.

<sup>5</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29(c) de la *Loi*.

<sup>6</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

[29] La Commission affirme que l'appelante n'était pas fondée à prendre congé parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle affirme plus précisément que la prestataire aurait pu épuiser ses congés payés avant de prendre un congé non payé. Elle affirme également qu'elle était responsable de s'assurer que ses documents étaient en règle avant de quitter le Canada.

[30] Je conclus que l'appelante avait un motif valable de prendre congé quand elle l'a fait. Cependant, je juge qu'elle avait d'autres solutions raisonnables que de prendre congé pour les raisons suivantes.

[31] La mère de l'appelante est décédée le 12 juillet 2022. Le même jour, l'appelante a demandé à son employeur un congé non médical de 40 jours. Elle a quitté le Canada le 17 juillet 2022 pour assister aux funérailles de sa mère.

[32] La Commission a parlé à l'employeur de l'appelante. L'employeur a déclaré que l'appelante a pris des heures accumulées, un congé légal et des vacances du 12 au 27 juillet 2022. L'employeur a dit qu'elle a ensuite pris un congé général non payé pour raisons personnelles.

[33] L'employeur a produit un relevé d'emploi. Ce relevé démontre que le dernier jour où l'appelante a été payée était le 28 juillet 2022 et qu'il a été produit en raison d'un congé. Ainsi, malgré ce que l'employeur a déclaré à la Commission, je considère que l'appelante a pris un congé à partir du 29 juillet 2022 puisqu'elle a été payée pour la dernière fois le 28 juillet 2022.

[34] L'appelante a déclaré qu'elle n'avait pas l'intention de s'absenter plus d'un mois environ. Elle a dit avoir quitté le Canada le 17 juillet 2022. Elle a ajouté que ce n'était peut-être pas la bonne décision, mais que ne pas partir ne l'aurait peut-être pas été non plus.

[35] L'appelante a déclaré qu'elle s'était absentée du travail du 3 décembre 2021 au 29 mars 2022 pour passer du temps avec sa mère qui avait un cancer de stade 4. Elle a dit qu'elle savait que sa carte de résidente permanente était expirée avant de quitter le Canada. Cependant, elle a été avisée qu'elle pourrait revenir au Canada avec un titre

de voyage pour résidente permanente. Comme elle attendait celui-ci, son retour au Canada a été retardé jusqu'au 22 janvier 2023.

[36] J'estime que l'appelante vivait une situation très difficile compte tenu de la perte de sa mère. Je suis donc d'accord avec elle pour dire qu'elle a pris la bonne décision de prendre un congé afin de pouvoir assister aux funérailles. Cependant, j'estime qu'il s'agit d'un choix personnel qui ne constitue pas une justification. J'estime qu'elle aurait pu essayer de renouveler sa carte de résidente permanente avant de quitter le Canada pour pouvoir revenir à la date prévue.

– **Alors, l'appelante était-elle fondée à prendre volontairement un congé?**

[37] Selon mes conclusions, je juge que l'appelante n'a pas démontré que prendre congé quand elle l'a fait était la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, elle n'était pas fondée à prendre congé à compter du 29 juillet 2022.

## **Disponibilité**

[38] Deux articles de loi exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible selon ces deux articles. Cette dernière doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[39] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>7</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables »<sup>8</sup>.

[40] La Commission affirme qu'elle a déclaré l'appelante inadmissible au titre de l'article 50 de la *Loi* et de l'article 9.001 du *Règlement* parce qu'elle n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler. Dans ses observations, la Commission affirme que pour

---

<sup>7</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

<sup>8</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

démontrer sa disponibilité, une partie prestataire doit faire des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[41] Je juge convaincante une décision de la division d'appel sur l'inadmissibilité au titre de l'article 50 de la *Loi*. Selon la décision, la Commission peut demander à une partie prestataire de prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Elle peut rendre une partie prestataire inadmissible si elle ne se conforme pas à cette demande. Cependant, la Commission doit demander à la partie prestataire de fournir cette preuve et lui dire quel type de preuve répondra à ses exigences<sup>9</sup>.

[42] Je considère que la Commission n'a pas demandé à l'appelante de fournir son dossier de recherche d'emploi pour prouver sa disponibilité. Par conséquent, je ne conclus pas que l'appelante est inadmissible au titre de cette partie de la loi.

[43] Le deuxième article de la loi concernant la disponibilité précise qu'une personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable<sup>10</sup>. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens<sup>11</sup>. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants<sup>12</sup> :

- a) montrer qu'elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

---

<sup>9</sup> Voir la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688.

<sup>10</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

<sup>11</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>12</sup> Ces trois éléments figurent dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. La présente décision paraphrase ces trois éléments en langage clair.

– **Vouloir retourner travailler**

[44] Dans la présente affaire, je conclus que l'appelante voulait retourner au travail et qu'elle avait un emploi où retourner. Elle a envoyé au Tribunal des copies des courriels qu'elle a échangés avec son employeur en septembre et en octobre 2022. Une fois qu'elle a pu revenir au Canada, elle est retournée à son emploi. Je suis donc convaincue qu'elle voulait retourner au travail.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[45] L'appelante a déclaré qu'en tant que citoyenne du pays où elle se trouvait, elle aurait pu travailler. Cependant, elle n'a pas cherché de travail à cet endroit pendant les deux premiers mois où elle y était. Elle a dit qu'à ce moment-là, elle ne savait pas qu'elle pouvait travailler. Elle a déclaré que même s'il n'était pas facile de trouver un emploi où elle était, elle avait trouvé un emploi dans un hôpital. Elle allait commencer à travailler, mais elle a obtenu le document de voyage requis pour revenir au Canada.

[46] J'estime que l'appelante avait un emploi où retourner et qu'elle a fait des démarches pour se trouver un emploi où elle se trouvait quand elle ne pouvait pas revenir au Canada. Je suis donc convaincue qu'elle a fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

– **Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[47] Malgré ce qui précède, je conclus que l'appelante a établi une condition personnelle qui a limité indûment ses chances de retourner travailler. Je conclus cela parce qu'elle n'avait pas de document de voyage valide pour revenir au Canada.

[48] Comme je l'ai mentionné plus haut, la carte de résidente permanente de l'appelante était expirée avant son départ du Canada. Elle a téléphoné au ministère responsable et a appris qu'elle pouvait obtenir un titre de voyage pour résidente permanente pour revenir au Canada.

[49] L'appelante a présenté une demande pour le document de voyage requis pendant qu'elle était à l'étranger. En raison de l'attente imprévue pour obtenir le

document de voyage, l'appelante n'a pas pu revenir au Canada avant le 22 janvier 2023.

[50] Je compatis avec l'appelante compte tenu de la perte de sa mère en plus du fait de ne pas pouvoir revenir au Canada parce qu'elle n'avait pas de document de voyage valide. Cependant, je conclus que ce fait l'a empêchée de revenir au Canada pour pouvoir reprendre son emploi.

– **Alors, l'appelante était-elle capable de travailler et disponible pour le faire?**

[51] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus qu'à partir du 18 juillet 2022, alors que l'appelante était à l'étranger, et jusqu'à son retour le 22 janvier 2023, elle n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **À l'étranger**

[52] Une partie prestataire n'est pas admissible à des prestations pendant toute période durant laquelle elle se trouve à l'étranger<sup>13</sup>. Il y a quelques exceptions à cette règle<sup>14</sup>. Il existe une exception pour une partie prestataire qui se trouve à l'étranger pour assister aux funérailles d'un proche parent<sup>15</sup>. Toutefois, ces exceptions sont sujettes à l'exigence selon laquelle une partie prestataire peut prouver qu'elle est disponible pour travailler<sup>16</sup>.

[53] L'appelante a déclaré avoir quitté le Canada le 17 juillet 2022 pour assister aux funérailles de sa mère. C'est ce qu'elle a dit à la Commission. Elle a également dit à la Commission que les funérailles ont eu lieu le 21 juillet 2022.

[54] La Commission a décidé que l'appelante était admissible à des prestations du 13 au 19 juillet 2022 parce qu'elle se trouvait à l'étranger pour assister aux funérailles de sa mère.

---

<sup>13</sup> Voir l'article 37(b) de la *Loi*.

<sup>14</sup> Voir l'article 55(1) du *Règlement*.

<sup>15</sup> Voir l'article 55(1)(b) du *Règlement*.

<sup>16</sup> Voir l'article 55(1) du *Règlement* et l'article 18 de la *Loi*.

[55] Je ne suis pas d'accord avec les dates auxquelles la Commission affirme que l'appelante était admissible à des prestations. En effet, l'appelante n'a pas quitté le Canada avant 23 h 45 le 17 juillet 2020 [*sic*]. Je n'ai aucune raison de ne pas croire la preuve de la date de son départ, d'autant plus qu'il s'agit de la même date qu'elle a fournie à la Commission. Je conclus donc que si elle était admissible à des prestations, ce serait du 18 au 24 juillet 2022, parce qu'elle était à l'étranger pour assister aux funérailles de sa mère.

[56] Malgré cela, j'ai déjà conclu que l'appelante n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Par conséquent, je conclus qu'on ne peut pas appliquer l'exception à la règle voulant qu'une partie prestataire qui se trouve à l'étranger est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

[57] L'appelante et ses deux témoins ont témoigné au sujet des difficultés financières et du stress qu'elle a vécu parce qu'elle ne pouvait pas revenir au Canada quand elle en avait l'intention. Chaque témoin croit que l'appelante mérite l'aide que lui apporteraient des prestations d'assurance-emploi.

[58] Je compatissais avec l'appelante dans les circonstances. Cependant, même si je suis sensible à sa situation, je ne peux pas changer la loi<sup>17</sup>. Je juge qu'aucune autre exception à la règle de ne pas recevoir de prestations pendant un séjour à l'étranger ne s'applique à l'appelante. Pour cette raison, je conclus qu'elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi du 18 juillet 2022 au 22 janvier 2023.

## Conclusion

[59] En ce qui concerne la question du congé volontaire, l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas fondée à prendre congé quand elle l'a fait.

[60] En ce qui concerne la question de l'absence du Canada, l'appelante n'a pas démontré qu'elle était admissible aux prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>17</sup> Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

[61] En ce qui concerne la question de la disponibilité, l'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[62] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

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