

Citation : J. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2015 TSSDGAE 201

Date : 26 novembre 2015

Numéro de dossier : GE-15-1482

**DIVISION GÉNÉRALE
Section de l'assurance-emploi**

Entre:

J. G.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

Décision rendue par : Aline Rouleau, Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

Audience tenue par Téléconférence le 24 septembre 2015, Province du Nouveau-Brunswick

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTION ET MODE D'AUDIENCE

[1] Le Tribunal a tenu une audience par téléconférence le 24 septembre 2015 pour les motifs énoncés dans l'avis d'audience daté du 24 juillet 2015, soit en raison de l'information au dossier et de la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.

[2] L'appelant, Monsieur J. G. était présent à l'audience.

[3] La Commission intimée ne s'est pas présentée à l'audience.

INTRODUCTION – EXPOSÉ DES FAITS ET PROCÉDURES

[4] L'appelant a présenté une demande initiale de prestations pour prendre effet le 23 novembre 2014 (GD3-3 à GD3-14) après avoir volontairement quitté son emploi le 21 novembre 2014.

[5] À partir des informations obtenues, la Commission a déterminé que l'appelant ne pouvait pas avoir un motif valable pour quitter son emploi et a imposé une exclusion de durée indéterminée (GD3-24), aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

[6] L'appelant a présenté une demande de révision de cette décision de la Commission (GD3-25 à GD3-41). La Commission a maintenu sa décision (GD3-47 et GD3-48), d'où le présent appel au Tribunal (GD2-1 à GD2-24).

[7] L'employeur a été invité à se joindre à l'appel devant le Tribunal et avait jusqu'au 20 mai 2015 pour le faire. Cette invitation est restée sans réponse.

QUESTION EN LITIGE

[8] L'appelant a-t-il volontairement quitté son emploi sans justification au sens des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »)?

DROIT APPLICABLE

[9] En vertu de l'article 30 de la *Loi sur l'Assurance-emploi* (la « Loi »), un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement un emploi sans justification à moins que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[10] L'article 29c) de la Loi prévoit qu'un prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue pour lui la solution raisonnable. Et cet article dresse une liste non-exhaustive de situations suivant lesquelles peut se justifier l'abandon volontaire d'un emploi, lorsque l'une ou l'autre de ces situations peut être établie.

[11] Notamment dans les circonstances ci-après énumérés aux paragraphes (iv) et (xi) de l'article 29c) de la Loi, un prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi :

- (iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,

[12] L'article 30(5) de la Loi spécifie que lorsqu'un prestataire ayant quitté un emploi sans justification, formule une demande de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de l'emploi quitté ou tout autre emploi occupé précédemment ne peuvent pas être utilisées pour établir une période de prestations.

PREUVE

Preuve au dossier

[13] Le relevé d'emploi indique que l'appelant a travaillé comme camionneur du 7 octobre au 21 novembre 2014, date à laquelle il a volontairement quitté son emploi (GD3-15).

[14] L'appelant a déclaré (GD3-6, GD3-22, GD3-23, GD3-42, GD3-43) :

a) Il a volontairement quitté son emploi parce qu'il devait payer des amendes qui lui occasionnaient des difficultés financières.

b) Un premier incident a eu lieu et il a dû payer une amende alors qu'il avait été arrêté à Edmunston. Le deuxième incident s'est produit suite au chargement d'un voyage à faire de Montréal à Moncton, il a constaté que son camion était trop lourd mais le régulateur S. T. chez l'employeur, lui a dit de faire le voyage en passant par la Vallée de la Matapédia. En chemin, l'appelant a reçu une deuxième amende lorsqu'il a été arrêté à la pesée avec 2500 kg en trop. L'employeur était en faute et le représentant des ressources humaines a reconnu que c'était le cas. Cependant, l'employeur a refusé de payer l'amende.

c) L'appelant reconnaît qu'il est responsable de son camion mais les infractions des 19 et 21 novembre 2014 n'étaient pas de sa faute et il ne voulait pas continuer de payer des amendes.

d) L'appelant a expliqué que les limites de poids peuvent être différentes d'une province à l'autre. Il ne voulait pas entreprendre le voyage Montréal/Moncton parce qu'il était trop pesant mais le fournisseur a insisté et il s'est senti forcé de faire le voyage. En route, il s'est arrêté chez lui à X et n'a pas voulu se rendre à destination, à Moncton, parce que sur ce dernier trajet, il y avait une pesée à Darmouth où il était assuré de recevoir une autre amende. Il explique que les infractions d'un camionneur apparaissent à son dossier et que lorsqu'il y en a trop, ce camionneur peut perdre son permis.

[15] L'appelant a fourni copie des avis d'infractions routières, le reçu du paiement d'une de ces infractions (GD3-17 à GD3-20) ainsi que des documents relatifs au transport de marchandise, une prescription médicale ophtalmologique et un reçu du paiement de prescription (GD3-25 à GD3-41).

[16] L'employeur a déclaré (GD3-21 et GD3-44) :

a) C'est la responsabilité de chaque camionneur de s'assurer que son camion est conforme. Si un camion est trop pesant, le camionneur a le droit de refuser une livraison et c'est à lui que revient chaque décision.

b) L'appelant n'a communiqué avec l'employeur une journée après son dernier voyage pour aviser que le camion était chez lui.

c) Concernant le dernier transport de Montréal, le 21 novembre 2014, l'employeur ne peut dire

exactement ce qui s'est produit parce qu'il ne conserve pas de note sur chaque situation en raison des contraintes dans ce genre d'industrie. Si le « dispatch » a insisté pour que l'appelant fasse le voyage, c'est parce que le poids était probablement correct. L'employeur avait confirmé qu'il payerait l'amende, s'il y en avait une, parce qu'il croyait que le poids était conforme.

d) Il peut arriver qu'un client ambitionne sur un conducteur et même si celui-ci est dans son droit de refuser, il est fort probable qu'il ne puisse pas le faire.

e) Dans le cas d'une amende en raison du poids, c'est le dossier de la compagnie qui est affecté et non pas celui du conducteur.

Preuve à l'audience de l'appelant

[17] Lors de l'audience, la preuve apportée par l'appelant a permis d'ajouter ce qui suit.

[18] L'appelant spécifie que le camion ne lui appartenait pas et qu'il était bien la propriété de l'employeur. Il était payé « au millage » et non « à l'heure ». Lors de son embauche, il avait discuté avec l'employeur des amendes possibles et de leur paiement.

[19] L'appelant précise les événements des 19 et 21 novembre 2014. C'est le 19 novembre, alors qu'il était en route pour Moncton, qu'il a été arrêté à la pesée d'Edmunston parce qu'il y avait surcharge et qu'une amende de 337\$ lui a été imposée (GD3-32). Le responsable de la pesée à Edmunston lui a dit que son permis était en jeu parce que cette amende devait être payée dans les 90 jours et l'amende apparaît à son dossier. C'est son frère qui lui a avancé l'argent pour payer cette amende.

[20] Le vendredi 21 novembre 2014, il était chez le client « Goodfellow » à Montréal et il s'est rendu compte que le camion était trop chargé. Le gérant de ce client a apposé ses initiales (GD3-34) en lui disant qu'il paierait l'amende s'il se faisait arrêter. L'appelant a téléphoné au « dispatch » chez l'employeur qui lui a dit de passer par la Vallée de la Matapédia parce qu'il n'y a pas de pesée sur ce trajet. Mais il y en a sur le territoire du Nouveau-Brunswick et elles sont ouvertes 24 heures sur 24. Comme il ne voulait avoir d'autres amendes encore, il s'est arrêté chez lui à X. Le lundi matin, l'appelant a téléphoné et demandé

de parler au patron qui n'a pas voulu discuter avec lui et l'a référé aux ressources humaines qu'il avait engagés pour ça. L'appelant a donc dit à G. I. (ressources humaines) qu'il ne ferait pas le voyage prévu et de venir chercher le camion. Il déclare s'être fait traité de voleur.

[21] L'appelant affirme que les ressources humaines et les « dispatch » n'ont aucun intérêt à prendre en compte le poids des voyages que les camionneurs doivent effectuer. C'est plutôt une question de rentabilité pour l'employeur. Un camionneur qui ne veut pas faire les voyages va se faire dire de rester chez lui.

[22] L'appelant explique l'incident pour lequel il a fourni des prescriptions médicales. C'était en préparation d'un autre voyage avec une remorque couverte avec des toiles. Il était en train de fixer une attache pour la toile et il a reçu le crochet dans un œil. La spécialiste consultée lui a dit qu'il devrait arrêter de travailler et ne pas conduire pour une semaine mais le lendemain, l'employeur lui demandait de ramener le camion. L'appelant estime qu'il n'a pas reçu beaucoup de respect de son employeur suite à cet incident et rappelle que s'il n'est pas sur la route, il n'est pas payé.

[23] Pour l'appelant, la seule façon de se défendre, c'est de s'en aller et quitter l'employeur. Il a bien essayé de discuter avec l'employeur pour les problèmes d'amendes mais il ne travaille pas pour s'obstiner. Il n'y avait pas d'ouverture aux discussions et, avec exemples à l'appui, on cherchait toujours à lui faire des reproches ou reporter la faute sur lui, comme à un débutant alors qu'il a dix-huit (18) ans d'expérience.

[24] L'appelant indique qu'il a maintenant un nouvel emploi comme camionneur, qu'il est payé « à l'heure » et que tout va bien.

ARGUMENTS DES PARTIES

[25] L'appelant a fait valoir que :

a) Il conduit des camions depuis dix-huit (18) ans et n'a jamais eu à payer des amendes comme il l'a fait pour cet employeur. Il a choisi de quitter parce qu'il ne travaille pas pour payer des amendes.

b) Avoir de nombreuses amendes a un impact sur son dossier de camionneur et cela peut occasionner la perte de son permis.

c) Les documents qu'il a soumis prouvent que la sécurité au travail n'existait pas chez l'employeur.

d) Il tentait de discuter avec l'employeur lorsqu'il y avait des problèmes de surcharge mais les conséquences retombaient sur lui et non sur l'employeur qui n'avait pas d'ouverture pour les discussions.

[26] La Commission intimée a soutenu que (GD4-1 à GD4-8):

a) La Commission informe le Tribunal que l'appelant a introduit dans sa demande d'appel un nouveau litige complètement indépendant ayant trait à la majoration du nombre d'heures d'emploi assurable requis de 1365 heures dont il a été informé le 5 février 2015. L'appelant n'a pas demandé une révision de cette décision à date et la Commission se limite à défendre sa position sur la question du départ volontaire.

b) Compte tenu de la question en litige, la Commission porte à l'attention du Tribunal le fait qu'elle devra peut-être revoir si l'appelant doit être exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté ou perdu un autre emploi, en vertu de l'article 30(7) de la Loi sur l'assurance-emploi.

c) Le présent cas est simple : L'appelant est camionneur. L'employeur a affirmé que l'appelant était responsable de s'assurer que son camion était conforme aux règlements de transport de fournitures. Il avait le droit de refuser de transporter une livraison. L'appelant a avoué que la responsabilité et les amendes retombaient sur lui. Il était responsable des amendes dont il était la cause. Il se devait d'être plus diligent à vérifier que tout était en ordre avec son camion et de s'informer des lois de transport dans les différentes provinces où il voyageait afin d'éviter de recevoir des amendes.

d) L'appelant n'était pas obligé de payer l'amende du 21 novembre. L'employeur a convenu que la compagnie était tenue de la payer. De retour chez lui, l'appelant a choisi de quitter son emploi. Avant de quitter, l'appelant aurait pu discuter avec l'employeur des raisons qu'il voulait quitter son emploi. Il aurait pu discuter de la conformité de son camion relative aux lois des

autres provinces et demander l'aide de l'employeur à s'informer afin d'éviter des amendes futures.

e) L'appelant aurait pu refuser fermement de faire une livraison qui contrevenait aux règlements de transport.

f) La Commission trouve que l'appelant n'a pas pris les mesures raisonnables qui lui étaient disponibles afin de sauvegarder son emploi.

g) La Commission maintient que la décision est conforme à la législation, confirmée par la jurisprudence et demande au Tribunal de rejeter l'appel.

ANALYSE

[27] En premier lieu, il importe de rappeler les principes de la Loi, mis en lumière par la jurisprudence.

[28] La Cour d'appel Fédérale a indiqué dans l'affaire *Landry A-1210-92*, que la Commission n'a pas à se demander si elle trouve raisonnable la conduite du prestataire; elle doit plutôt se demander si un prestataire a quitté son emploi dans l'une ou l'autre des circonstances décrites à l'article 29c) de la Loi et dans la négative, si le départ d'un prestataire constituait pour lui la seule solution raisonnable.

[29] Dans *Canada (PG) c. White*, 2011 CAF 190, la Cour d'appel Fédérale a confirmé qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi de prouver qu'il n'existait, selon la prépondérance des probabilités, aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[30] Selon le libellé de l'article 29c), pour savoir si un prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi, il faut se demander si, compte-tenu de toutes les circonstances, son départ constitue, selon la prépondérance des probabilités, la seule solution raisonnable dans son cas. Qu'un prestataire satisfasse aux critères énoncés par la Loi est une question de faits à trancher selon les circonstances propres à chaque cas.

[31] Ces principes étant rappelés, le Tribunal passe à l'analyse au regard des faits mis en preuve et des moyens soulevés.

[32] Selon les enseignements de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Landry* déjà cité, la Commission devait d'abord se demander si l'appelant avait quitté son emploi dans l'une ou l'autre des circonstances décrites à l'article 29c), ce qui ne semble pas avoir été le cas. Et dans la négative, examiner ensuite le cas sous l'angle de la seule solution raisonnable.

[33] La Commission soutient que le cas de l'appelant est simple. Ce n'est pas l'avis du Tribunal si l'on tient compte de toutes les circonstances comme l'exige l'article 29c) de la Loi. Le Tribunal se permet d'énoncer ici l'existence d'une règle en droit qui est simple : Un employeur doit prendre fait et cause pour son employé. Un employeur ne peut pas faire porter la responsabilité des décisions qu'il prend sur l'employé qui est sous ses ordres. Dans le présent cas, il est bien démontré que l'appelant était sous les ordres de son employeur et non pas un camionneur indépendant propriétaire de ses équipements.

[34] Selon le témoignage de l'appelant sur l'incident lui ayant causé une blessure à l'œil, on pourrait être tenté de croire que l'appelant avait des conditions de travail dangereuses pour sa santé. Toutefois, le milieu de travail de l'appelant présente des conditions qui sont plus risquées et avec lesquelles il a accepté de composer en travaillant dans ce genre d'emploi. Néanmoins, l'attitude de l'employeur suite à cette blessure à l'œil demeure questionnable. Quant à des conditions de travail dangereuses pour sa sécurité, tel qu'énoncé par l'article 29c)(iv) de la Loi, lorsque des équipements de travail sont conçus pour être utilisés avec des limites qui sont outrepassées, la sécurité de l'opérateur d'un tel équipement peut être remise en question. Un camion-remorque surchargé sur la route entraîne des risques supplémentaires tant pour son usure, son efficacité, son conducteur que pour les autres usagers de cette route.

[35] Que le propriétaire-employeur d'un tel équipement ne tienne pas compte de la réglementation applicable sur le maximum de poids transportable, même après en avoir été averti à plusieurs reprises, constitue de toute évidence une pratique contraire au droit comme l'énonce l'article 29c)(xi) de la Loi.

[36] Si l'on examine toutes les circonstances pour déterminer si le fait par l'appelant de quitter son emploi au moment où il l'a fait, constituait pour lui la seule solution raisonnable, il est constaté que l'appelant a bien tenté de régler avec son employeur le problème qu'il rencontrait avec la surcharge mais l'employeur n'a pas voulu tenir compte des conséquences possibles et a plutôt tenté d'en ignorer l'existence. Le Tribunal estime que l'appelant a agi de manière plus responsable que son employeur. De plus, la crédibilité des propos tenus par l'employeur à l'agent de la Commission peut être remise en question. Il reconnaît qu'il devait assumer l'amende mais déclare qu'elle était de la responsabilité de l'appelant. Si on assume le paiement d'une amende, c'est qu'on en assume aussi la responsabilité.

[37] C'est pourquoi, le Tribunal considère que l'appelant a fait la démonstration que, compte tenu de toutes les circonstances, il n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Il avait la justification requise par la Loi pour quitter son emploi. Également, le témoignage de l'appelant a fait ressortir des situations qui correspondent aux cas prévus à l'article 29c) de la Loi aux fins de justifier son départ volontaire.

[38] Le Tribunal croit aussi nécessaire de commenter certains arguments de la Commission invoqués pour le présent appel.

[39] Lorsque la Commission informe le Tribunal que l'appelant a introduit dans sa demande d'appel un nouveau litige complètement indépendant ayant trait à la majoration du nombre d'heures d'emploi assurable requis et porte à l'attention du Tribunal le fait qu'elle devra peut-être revoir si l'appelant doit être exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté ou perdu un autre emploi, le Tribunal doit comprendre que le dossier global de l'appelant est compartimenté au gré de la Commission, selon les décisions qu'elle décide de rendre ou non. Cette situation est regrettable.

[40] Si un appelant énonce un litige dans son appel, quel qu'il soit, c'est qu'il demande au Tribunal d'en traiter et le Tribunal peut difficilement ignorer cette demande d'une des parties devant lui. Malheureusement, les prestataires ne sont pas toujours en mesure d'en débattre parce qu'ils n'ont pas les informations nécessaires devant provenir de l'autre partie qu'est la Commission. Si l'on tient compte de considérations pratiques, ce qui motive un prestataire d'en

appeler au Tribunal, c'est de faire régler sa situation globale en matière d'assurance-emploi. Alors toutes les décisions que la Commission estime devoir rendre dans le dossier d'un prestataire devraient l'être pour être étudiées lors de cet appel et ainsi, considérer dorénavant le dossier d'un prestataire pour l'avenir, à compter de la décision rendue par le Tribunal. Que la Commission choisisse, elle, de ne pas en traiter ne la justifie pas de multiplier les interventions qu'elle peut faire dans le dossier d'un prestataire de façon indépendante les unes des autres. De manière fâcheuse pour le dossier de l'appelant, la preuve nécessaire n'a pas été fournie au Tribunal pour l'évaluation des autres litiges « potentiels ».

CONCLUSION

[41] L'appel est accueilli.



Aline Rouleau
Membre, Division générale
Section de l'assurance-emploi