



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *H. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 20

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-2697

ENTRE :

H. S.

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 : Simone Reinsch

DATE DE L'AUDIENCE : Le 2 février 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 8 février 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

Appelant : H. S.

Représentante/épouse : M. K.

INTRODUCTION

[1] L'appelant a présenté une demande de prestations régulières le 12 mars 2014. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a rejeté sa demande au départ et, le 16 juillet 2014, l'a rejetée après révision sur le fondement qu'il avait quitté son emploi volontairement sans justification. Une exclusion a été imposée à l'appelant pour la période de prestations débutant le 9 mars 2014. Une inadmissibilité aux prestations lui a aussi été imposée puisqu'il n'avait pas accumulé, depuis son départ volontaire, suffisamment d'heures assurables de façon à être admissible de nouveau à des prestations régulières.

[2] Le 12 août 2014, l'appelant a déposé un appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. Une audience par téléconférence devait avoir lieu le 28 janvier 2015. L'appelant ne s'y est pas présenté et, conformément à l'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, le membre a procédé en son absence. L'appel a été rejeté. Une décision a été rendue le 28 janvier 2015.

[3] L'appelant a interjeté appel de la décision rendue en janvier 2015 par la division générale devant la division d'appel du Tribunal. Le 31 août 2015, la division d'appel a accordé la permission d'en appeler et ordonné le renvoi de l'appel devant la division générale. Une audience par téléconférence a été prévue afin que les parties puissent être entendues.

[4] L'audience a été tenue par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) La complexité des questions en litige;
- b) Le fait que l'appelant sera la seule partie présente;

- c) Les renseignements figurant au dossier et le besoin d'obtenir des renseignements supplémentaires;
- d) Le mode d'audience respecte l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[5] L'appel de l'appelant touche aux deux questions suivantes :

- a) Son exclusion pour une période indéfinie, imposée en application de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi), qui découle de son départ sans justification de l'emploi qu'il occupait chez Polo Security;
- b) La question de savoir s'il a accumulé, depuis qu'il a quitté Polo Security, suffisamment d'heures d'emploi assurable pour répondre aux conditions de l'article 7 ou 7.1 de la Loi.

DROIT APPLICABLE

[6] Aux termes du paragraphe 7(1) de la Loi, les prestations de chômage sont payables, ainsi que le prévoit la partie en question, à un assuré qui remplit les conditions requises pour les recevoir.

[7] Le paragraphe 7(2) énonce les critères à remplir pour être admissible aux prestations. L'assuré autre qu'une personne qui devient ou redevient membre de la population active remplit les conditions requises si, à la fois :

- a) il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;
- b) il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable.

TABLEAU

Taux régional de chômage	Nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours de la période de référence
6 % et moins	700
plus de 6 % mais au plus 7 %	665
plus de 7 % mais au plus 8 %	630
plus de 8 % mais au plus 9 %	595
plus de 9 % mais au plus 10 %	560
plus de 10 % mais au plus 11 %	525
plus de 11 % mais au plus 12 %	490
plus de 12 % mais au plus 13 %	455
plus de 13 %	420

[8] Conformément au paragraphe 7(3) de la Loi, l'assuré qui est une personne qui devient ou redevient membre de la population active remplit les conditions requises si, à la fois :

- a) il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi ;
- b) il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins 910 heures.

[9] Le paragraphe 7(4) de la Loi prévoit que la personne qui devient ou redevient membre de la population active est celle qui, au cours de la période de 52 semaines qui précède le début de sa période de référence, a cumulé, selon le cas :

- a) moins de 490 heures d'emploi assurable;
- b) moins de 490 heures au cours desquelles des prestations lui ont été payées ou lui étaient payables, chaque semaine de prestations se composant de trente-cinq heures;

- c) moins de 490 heures reliées à un emploi sur le marché du travail, tel qu'il est prévu par règlement;
- d) moins de 490 de l'une ou l'autre de ces heures.

[10] Conformément au paragraphe 8(1) de la Loi, la période de référence d'un assuré est la plus courte des périodes suivantes :

- a) la période de 52 semaines qui précède le début d'une période de prestations prévue au paragraphe 10(1);
- b) la période qui débute en même temps que la période de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une période de prestations prévue au paragraphe 10(1).

[11] Aux termes de l'article 29, et pour l'application des articles 30 à 33 :

- a) *emploi* s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;
- b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :

- (i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,
- (ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,
- (iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

- c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :
- i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,
 - ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,
 - iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne,
 - iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,
 - v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,
 - vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,
 - vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
 - viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
 - ix) modification importante des fonctions,
 - x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
 - xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
 - xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
 - xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
 - xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

[12] Le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification à moins, selon le cas :

- a) 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 de chômage;
- b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

[13] Le paragraphe 30(2) de la Loi précise que l'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

[14] En conformité avec le paragraphe 30(5) de la Loi, dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

[15] Aux termes du paragraphe 30(7), il demeure entendu, sous réserve de l'alinéa (1)a), qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations — qu'elle soit initiale ou non — n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.

PREUVE

[16] L'appelant a présenté une demande de prestations régulières le 12 mars 2014.

[17] L'appelant a déclaré avoir travaillé chez SJ Imports Ltd. pendant la période du 16 octobre 2012 au 4 mars 2014.

[18] Deux relevés d'emploi ont été soumis :

- a) N° de série W32494488—Polo Security Services Ltd. : L'employeur a rapporté que l'appelant a travaillé pour lui du 4 mai 2011 au 31 décembre 2013, date de sa démission. Sa rémunération aux deux semaines avait énormément varié, allant d'aussi peu que 266,50 \$ jusqu'à 1 129,18 \$.
- b) N° de série E19868464—SJ Imports Ltd. : L'employeur a rapporté que l'appelant avait travaillé pour lui du 16 octobre 2012 au 4 mars 2014, date de son licenciement. Le montant de ses paies bimensuelles allait de 917,80 \$ à 1 428,00 \$.

[19] L'appelant a affirmé qu'il avait quitté son emploi chez Polo Security parce qu'il était allé en Inde pendant deux mois et que son employeur avait refusé sa demande de congé (GD3-18 et GD3-19).

[20] Le 9 mai 2014, la Commission a informé l'appelant qu'il était exclu du bénéfice des prestations puisqu'il avait volontairement quitté son emploi chez Polo Security Ltd. et que son départ n'avait pas constitué la seule solution raisonnable dans son cas. On a aussi informé l'appelant qu'il avait seulement accumulé 345 des 665 heures d'emploi assurable requises étant donné qu'il n'avait pas été fondé à quitter volontairement son emploi (GD3-20).

[21] L'appelant a présenté une demande de révision, insistant sur le fait qu'il avait occupé deux emplois simultanément. Lorsqu'il a quitté l'emploi occasionnel qu'il occupait chez Polo Security Ltd., en décembre 2013, il était toujours un employé à temps plein chez SJ Imports (GD3-24).

[22] Le 16 juillet 2014, la Commission a décidé de maintenir l'exclusion imposée à l'appelant au motif qu'il avait volontairement quitté son emploi chez Polo Security Ltd., et aucune période de prestations n'a été établie (GD3-30 à GD3-31).

[23] Pour la semaine débutant le 9 mars 2014, le taux de chômage pour la région économique des basses-terres continentales de Vancouver C-B était de 6,3 %. L'appelant avait donc besoin d'avoir accumulé 654 heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations (GD3-32 et GD3-33).

[24] Le 12 août 2014, l'appelant a déposé un appel incomplet devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. L'appelant a déclaré qu'il n'était pas d'accord avec les deux décisions qui avaient été rendues puisque la Commission avait seulement tenu compte des heures à temps partiel, alors que ses heures à temps plein couvraient amplement le nombre d'heures assurables requis. L'appel a été jugé complet en date du 29 août 2014.

Témoignage

[25] L'appelant convient que les deux questions litigieuses concernent l'exclusion résultant de son départ volontaire, et l'inadmissibilité imposée du fait qu'il n'avait pas accumulé suffisamment d'heures assurables depuis son départ volontaire de façon à être admissible au bénéfice des prestations.

[26] L'appelant a affirmé qu'il avait, en bon travailleur, occupé deux emplois en même temps pour [traduction] « essayer de joindre les deux bouts ». Son emploi chez Polo Security était à temps partiel ou occasionnel, tandis que son emploi chez SJ Imports était un poste à temps plein.

[27] L'appelant ne nie pas avoir volontairement quitté l'emploi qu'il occupait chez Polo Security. Cependant, il a affirmé avoir continué de travailler à temps plein à compter de décembre 2013. Il n'avait anticipé aucune perte d'emploi après cette date.

[28] L'appelant a affirmé que SJ Imports avait approuvé ses vacances payées du 2 janvier 2014 au 3 mars 2014. Durant cette période, il avait touché une indemnité de vacances. Il occupait donc toujours son emploi jusqu'au 4 mars 2014. Il ne savait pas qu'il serait licencié et perdrait son emploi à temps plein à son retour de vacances.

OBSERVATIONS

[29] L'appelant a soutenu que la décision de la Commission est inexacte pour les raisons suivantes :

- a) Les heures accumulées par l'entremise de son emploi à temps plein devraient être utilisées pour le rendre admissible aux prestations;

- b) Son emploi à temps plein était son emploi principal;
- c) Il occupait simultanément deux emplois parce qu'il était un bon travailleur et pour mieux subvenir aux besoins de sa famille;
- d) Il croyait, lorsqu'il a quitté son emploi chez Polo Security, qu'il conserverait son emploi chez SJ Imports après la fin des vacances que son employeur avait approuvées.

[30] L'intimée plaide que la décision rendue est correcte pour les raisons suivantes :

- a) Au sens de l'alinéa 29a) de la Loi, le terme « emploi » s'entend de tout emploi, et le fait que son emploi était de type occasionnel n'a donc aucune pertinence;
- b) L'appelant a quitté volontairement l'emploi qu'il occupait chez Polo Securities;
- c) L'appelant a quitté volontairement son emploi sans justification puisqu'il n'avait pas épuisé toutes les solutions raisonnables qui s'offraient à lui, lesquelles auraient pu inclure de reporter ses projets de voyage ou de modifier temporairement sa disponibilité pour le travail sur appel;
- d) Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi conformément à la Loi;
- e) Le taux de chômage pour la région où habite l'appelant est de 6,3 % conformément au paragraphe 7(2) de la Loi;
- f) L'appelant avait besoin de 665 heures d'emploi assurable, mais il n'en avait accumulé que 345 après avoir quitté volontairement son emploi chez Polo Security;
- g) Le nombre d'heures assurables qu'a établi la Commission n'est pas une décision discrétionnaire;
- h) Le Tribunal n'a pas compétence pour ignorer ou modifier les exigences prévues par la Loi;

- i) Seule l'Agence du revenu du Canada (ARC) a compétence pour établir les heures assurables requises conformément à l'article 122 de la Loi.

ANALYSE

[31] Aux termes de l'article 30 de 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 de chômage; ou qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

Départ volontaire

[32] La jurisprudence a établi que pour quitter volontairement un emploi, un prestataire doit prendre lui-même l'initiative de mettre fin à la relation employeur-employé (CUB 10045 et CUB 22495).

[33] Il incombe à la Commission de prouver que l'appelant a quitté volontairement son emploi (*Green* 2012 CAF 313).

[34] Les faits au dossier ne sont pas contestés. L'appelant a confirmé qu'il a quitté son emploi chez Polo Security Ltd. le 31 décembre 2013. Il a quitté son emploi pour voyager en Inde pendant une période prolongée.

[35] Après avoir examiné les déclarations cohérentes de l'appelant et le relevé d'emploi, la Commission a conclu que l'appelant avait quitté volontairement son emploi.

[36] Le Tribunal conclut que l'appelant a quitté volontairement son emploi puisqu'il a pris l'initiative de mettre fin à la relation employeur-employé.

[37] Le Tribunal juge que la Commission s'est acquittée de la charge de prouver que l'appelant avait quitté volontairement son emploi.

Justification au départ volontaire

[38] Conformément aux articles 29 et 30 de la Loi, la définition de « justification » est une question de droit. Le critère juridique, pour l'application de l'alinéa 29c) de la Loi, consiste à déterminer si, compte tenu de toutes les circonstances, le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable dans son cas (*White* 2011 CAF 190; *MacLeod* 2010 CAF 301; *Imran* 2008 CAF 17).

[39] Un prestataire qui quitte volontaire son emploi doit prouver qu'il était fondé à le faire (*Green* 2012 CAF 313; *White* 2011 CAF 190; *Patel* 2010 CAF).

[40] Compte tenu des observations présentées par l'appelant, le Tribunal s'est penché sur le sous-alinéa 29c)(vi) de la Loi : l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat.

[41] La Cour d'appel fédérale a établi qu'il faut uniquement tenir compte des faits qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi pour déterminer si l'une des exceptions s'applique (*Lamonde* 2006 CAF 44).

[42] L'appelant ne conteste pas qu'il a quitté son emploi chez Polo Security le 31 décembre 2013, lorsque l'employeur a refusé de lui accorder un congé non payé. Il a quitté son emploi à temps partiel / occasionnel pour partir en vacances.

[43] Les faits au dossier ne sont pas contestés. L'appelant occupait deux emplois simultanément depuis un certain temps, notamment un emploi à temps plein chez SJ Imports et un emploi à temps partiel, qu'il a quitté le 31 décembre 2013. SJ Imports a versé une indemnité de vacances à l'appelant jusqu'à son licenciement, le 4 mars 2014. L'appelant avait quitté son emploi à temps partiel / occasionnel pour partir en vacances. Polo Security Inc. n'avait pas approuvé un congé payé ou non payé.

[44] La Commission a maintenu que, au sens de l'alinéa 29a) de la Loi, « emploi » s'entend de tout emploi. La Commission a donc jugé que la nature de son emploi, qu'il a perdu en raison de son départ volontaire, n'était pas pertinente à la question de savoir s'il avait été fondé à le quitter. La Commission a également conclu que l'appelant avait quitté volontairement son

emploi sans justification puisqu'il n'avait pas épuisé toutes les solutions raisonnables dont il disposait, lui qui aurait pu reporter ses projets de voyage ou modifier temporairement sa disponibilité pour le travail sur appel.

[45] Le Tribunal estime que la Commission a bien interprété la définition du terme « emploi » figurant à l'alinéa 29a) de la Loi. Le Tribunal constate néanmoins que la Commission n'a pas reconnu, compte tenu des circonstances, que l'appelant occupait deux emplois simultanément.

[46] La Cour d'appel fédérale a statué, dans le cas de prestataires qui occupent deux emplois en même temps, que « [...] les prestataires étaient fondés à quitter volontairement un de leurs deux emplois concurrents parce qu'ils avaient chacun "des motifs raisonnables de croire" qu'ils conserveraient leur autre emploi. » (*Leung* 2004 CAF 160; *Gennarelli* 2004 CAF 198, et *Marier* 2013 CAF 39) Dans son interprétation de l'alinéa 29c) de la Loi, la juge Trudel a affirmé que « [...] la Loi n'exige pas des prestataires qu'ils occupent plus d'un emploi à la fois. » (*Marier* 2013 CAF 39, au paragraphe 25)

[47] Le Tribunal considère comme un fait établi que l'appelant avait, le 31 décembre 2013, l'assurance raisonnable qu'il conserverait son emploi à temps plein. Le Tribunal estime donc que le départ volontaire de l'appelant, bien qu'il ait s'agit d'une décision personnelle, n'augmentait pas le risque qu'il se retrouve sans emploi.

[48] Le Tribunal conclut que l'appelant a démontré qu'il avait été fondé à quitter volontairement son emploi puisqu'il avait des motifs raisonnables de croire qu'il conserverait son emploi à temps plein. Cette décision du Tribunal est appuyée par la Cour d'appel fédérale.

[49] L'exclusion imposée par application de l'article 30 est annulée.

[50] À la lumière de ces conclusions, il n'est pas nécessaire d'aborder la question de savoir si l'appelant avait accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible au titre de l'article 7 ou 7.1 de la Loi.

CONCLUSION

[51] Le Tribunal conclut que la Commission s'est déchargée du fardeau de prouver que l'appelant avait quitté volontairement son emploi à temps partiel / occasionnel. Cependant, l'appelant s'est lui aussi acquitté de la charge de prouver qu'il avait été fondé à quitter l'un des deux emplois qu'il occupait, puisque « [...] la Loi n'exige pas des prestataires qu'ils occupent plus d'un emploi à la fois. » L'exclusion du bénéfice des prestations est annulée.

[52] L'appel est accueilli.

Simone Reinsch

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