



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *G. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 93

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-95

ENTRE :

G. D.

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 : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 21 juin 2017

DATE DE LA DÉCISION : 22 juin 2017

MOTIFS ET DÉCISION

APERÇU

Contexte

[1] L'appelant, monsieur G. D., a cessé de travailler chez l'employeur X-X X (XXXX) X, en date du 8 janvier 2016, pour être incarcéré dans un établissement fédéral, pour la période échelonnée du 18 janvier 2016 au 27 septembre 2016. L'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a déterminé que l'appelant n'était pas admissible au bénéfice des prestations parce que celui-ci avait effectué un départ volontaire sans justification, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »). L'appelant a contesté cette décision devant le Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal »).

[2] Le 30 septembre 2016, l'appelant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi ayant pris effet le 25 septembre 2016. Il a déclaré avoir travaillé pour l'employeur X-X X (XXXX) X jusqu'au 8 janvier 2016 inclusivement, et avoir cessé de travailler pour cet employeur après avoir effectué un départ volontaire (pièces GD3-3 à GD3-13).

[3] Le 4 novembre 2016, la Commission a avisé l'appelant qu'il n'avait pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 25 septembre 2016, car il a volontairement arrêté de travailler chez l'employeur X-X X (XXXX) X, le 8 janvier 2016, sans motif valable au sens de la Loi (pièces GD3-17 et GD3-18).

[4] Le 15 novembre 2016, l'appelant a présenté une demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-19 et GD3-20).

[5] Le 1^{er} décembre 2016, la Commission a avisé l'appelant qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit, en date du 31 octobre 2016 (sic) [4 novembre 2016], concernant son départ volontaire (pièces GD3-23 et GD3-24).

[6] Le 3 janvier 2017, l'appelant a présenté un Avis d'appel auprès de la Section de l'assurance-emploi de la Division générale du Tribunal (pièces GD2-1 à GD2-7).

[7] Le 23 janvier 2017, en réponse à deux demandes lui ayant été formulées en ce sens par le Tribunal soit, une demande en date du 5 janvier 2017 et l'autre, en date du 17 janvier 2017, l'appelant a transmis à cette instance des renseignements dans le but de compléter son dossier d'appel (ex. : numéros de téléphone), (pièce GD2B-1).

Question en litige

[8] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

Mode d'audience

[9] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que l'appelant sera la seule partie à assister à l'audience ;
- b) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

Comparution

[10] L'appelant était présent lors de l'audience téléphonique (téléconférence) tenue le 21 juin 2017.

[11] La Commission était absente lors de l'audience.

Décision

[12] Le Tribunal a déterminé que l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

PREUVE

[13] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 18 janvier 2016, indique que l'appelant a travaillé pour l'employeur X-X X (XXXX) X, du 17 février 2012 au 8 janvier 2016 inclusivement, et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur après avoir effectué un départ volontaire (code E – départ volontaire), (pièce GD3-14) ;
- b) Un document intitulé « Certificat de semi-liberté – Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition » (Service correctionnel Canada), en date du 27 septembre 2016, indique que l'appelant a obtenu une semi-liberté, selon des conditions spécifiques, à compter du 27 septembre 2016 (pièce GD3-15) ;
- c) Le 1^{er} décembre 2016, l'employeur X-X X (XXXX) X, (H. T.), a indiqué que l'appelant avait cessé de se présenter au travail car il avait été emprisonné. L'employeur a expliqué avoir considéré que l'appelant avait démissionné (pièce GD3-22) ;
- d) Le 16 janvier 2017, l'appelant a transmis au Tribunal la copie d'une lettre provenant de Service correctionnel Canada – *Correctional Service Canada* (secteur X), en date du 9 janvier 2017, indiquant que l'appelant a été incarcéré dans un établissement fédéral, du 18 janvier 2016 au 27 septembre 2016. Le document précise que l'appelant bénéficie d'une semi-liberté depuis le 27 septembre 2016 et qu'il est admissible à sa libération conditionnelle totale à compter du 26 mars 2017 (pièce GD2A-2).

[14] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelant a rappelé les circonstances l'ayant amené à cesser de travailler chez l'employeur X-X X (XXXX) X, le 8 janvier 2016, dans le but de démontrer que son départ volontaire était justifié au sens de la Loi ;
- b) Il a indiqué avoir recommencé à travailler le 9 janvier 2017.

OBSERVATIONS

[15] L'appelant a présenté les observations et les arguments suivants :

- a) Il a expliqué avoir été obligé de quitter l'emploi qu'il occupait chez l'employeur X-X X (XXXX) X. parce qu'il a été incarcéré pour la période échelonnée du 18 janvier 2016 au 27 septembre 2016 (pièces GD2-2, GD2-5 et GD3-3 à GD3-13) ;
- b) L'appelant a fait valoir que ce n'est pas de sa propre volonté qu'il a cessé de se présenter au travail. Il a souligné que s'il n'avait pas été emprisonné il aurait pu continuer de travailler chez son employeur et que celui-ci n'avait rien contre lui (pièce GD3-21) ;
- c) Il a soutenu être admissible au bénéfice des prestations à compter du 27 septembre 2016 (pièces GD2-2, GD2-5, GD3-19 et GD3-20) ;
- d) L'appelant a dit ne pas comprendre pourquoi il ne peut être admissible au bénéfice des prestations, étant donné que d'autres personnes qu'il connaît, et se trouvant dans la même situation que la sienne, reçoivent des prestations (pièce GD3-21) ;
- e) Il expliqué qu'à compter du 27 septembre 2016, il était apte à travailler, qu'il était disponible à le faire et qu'il a activement recherché du travail (pièces GD2-2, GD2-5 et GD3-21) ;
- f) L'appelant fait valoir que le gouvernement du Canada est un partenaire très apprécié et que celui-ci est en faveur de la réinsertion sociale. Selon l'appelant, la décision rendue à son endroit par la Commission va à l'encontre des objectifs du gouvernement à cet égard (pièces GD2-2 et GD2-5).

[16] La Commission a présenté les observations et arguments suivants :

- a) Elle a expliqué que le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion indéfinie lorsque le prestataire quitte volontairement son emploi sans justification. La Commission a précisé que le test à appliquer, en tenant compte de toutes les circonstances, est de savoir

si le prestataire avait une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait (pièce GD4-2) ;

- b) La Commission a déterminé que l'appelant n'était pas justifié de quitter son emploi le 8 janvier 2016 puisqu'il n'a pas démontré avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter. Elle a fait valoir que compte tenu de toutes les circonstances, une solution raisonnable aurait été de ne pas poser le geste qui a mené à son arrestation. La Commission a déterminé qu'en conséquence l'appelant n'a pas réussi à prouver qu'il était justifié de quitter son emploi au sens de la Loi (pièce GD4-2) ;
- c) Elle a expliqué que si un prestataire cesse de se présenter au travail du fait d'une incarcération, la perte d'emploi qui en résulte est imputable à un départ volontaire non fondé. La Commission a souligné que l'emprisonnement résulte de gestes délibérés posés par l'appelant, en conséquence de quoi celui-ci n'est plus en mesure de se présenter au travail. Elle a précisé que cette situation ne constitue pas pour autant une justification de la perte de l'emploi (pièce GD4-2).

ANALYSE

[17] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

[18] Dans la cause *Rena-Astronomo (A-141-97)*, qui a confirmé le principe établi dans l'affaire *Tanguay (A-1458-84)* à l'effet qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi, de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable de quitter son emploi à ce moment-là, la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a fait le rappel suivant : « Compte tenu de toutes les circonstances, le critère à appliquer se rapporte à la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constitue la seule solution raisonnable. ».

[19] Ce principe a été confirmé dans d'autres décisions de la Cour (*Peace, 2004 CAF 56, Landry, A-1210-92*).

[20] De plus, le mot « justification », tel qu'il est utilisé aux paragraphes 29c) et 30(1) de la Loi, a été interprété par la Cour dans la cause *Tanguay c. C.A-C.* (A-1458-84 (2 octobre 1985); 68 N.R. 154) de la manière suivante :

En effet, le mot [justification], dans le contexte où il est employé, n'est pas synonyme de « raison » ou « motif ». L'employé qui a gagné le gros lot ou hérité d'une fortune peut avoir une excellente raison de quitter son emploi; il n'est pourtant pas justifié de le faire au sens du paragraphe 41(1). Ce paragraphe est une disposition importante d'une loi qui établit un système d'assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque. Pour être plus précis, je dirais que l'employé qui a volontairement quitté son emploi et n'en a pas trouvé un autre s'est placé délibérément dans une situation lui permettant de forcer des tiers à lui payer tes (sic) [des] prestations d'assurance-chômage. Il n'est justifié d'avoir agi ainsi que s'il existait, au moment où il a quitté, des circonstances qui l'excusent d'avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage.

[21] La Cour a aussi confirmé qu'il incombe au prestataire ayant volontairement quitté son emploi de prouver qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là (*White, 2011 CAF 190*).

[22] Dans l'affaire *Djalabi (2013 CAF 13)*, le prestataire a quitté son emploi pendant qu'il était incarcéré et a été relâché après avoir signé un engagement en vertu de l'article 810 du *Code criminel*.

[23] Dans cette cause (*Djalabi, 2013 CAF 13*), la Cour a déclaré :

[...] Puisque la preuve révèle, selon la norme applicable, que le comportement du prestataire a mené à son incarcération et à la perte de son emploi, il s'ensuit que le Conseil arbitral n'a pas tenu compte de la preuve en tirant la conclusion contraire et que le juge-arbitre se devait d'intervenir. [...] Pour ces motifs, j'accueillerais la demande de contrôle judiciaire, j'annulerais la décision du juge-arbitre et je retournerais au juge-arbitre en chef ou au juge-arbitre qu'il désignera pour qu'elle soit décidée à nouveau en tenant pour acquis que l'appel de la Commission doit être accordé au motif que le prestataire a volontairement quitté son emploi sans justification aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

[24] Un prestataire est justifié de quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, dont celles énumérées au paragraphe 29c) de la Loi, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[25] Dans le cas présent, le Tribunal considère que le départ volontaire de l'appelant ne peut être considéré, compte tenu de toutes les circonstances, comme la seule solution raisonnable dans cette situation (*Djalabi, 2013 CAF 13, White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry*).

[26] Le Tribunal considère qu'à la suite de gestes qu'il a posés et ayant mené à son incarcération, l'appelant s'est ainsi volontairement placé dans une situation ayant fait en sorte de l'empêcher d'occuper son emploi (*Djalabi, 2013 CAF 13*).

[27] Une solution raisonnable, au sens de la Loi, aurait été que l'appelant n'ait pas posé de gestes ayant mené à son incarcération, ce qui lui aurait permis de continuer de travailler pour son employeur.

[28] L'appelant a cessé de travailler chez l'employeur X-X X (XXXX) X, en date du 8 janvier 2016.

[29] Il a ensuite été incarcéré du 18 janvier 2016 au 27 septembre 2016. L'appelant n'était alors plus en mesure, à compter du 18 janvier 2016, de se présenter au travail.

L'emprisonnement de l'appelant découle de gestes prohibés qu'il a commis.

[30] L'incarcération de l'appelant a fait en sorte que celui-ci n'a plus été en mesure d'occuper son emploi chez l'employeur (*Djalabi, 2013 CAF 13*).

[31] La prestation de service est une condition essentielle du contrat de travail. En raison de ses propres gestes, l'appelant a fait en sorte qu'il n'était plus en mesure de s'acquitter des fonctions qui lui incombait en vertu de son contrat d'emploi. La perte de son emploi lui est entièrement imputable.

[32] Le Tribunal ne retient pas l'argument de l'appelant voulant que ce soit contre sa volonté qu'il a cessé de se présenter au travail ou qu'il a été obligé de quitter son emploi (pièces GD2-2, GD2-5, GD3-3 à GD3-13 et GD3-21). Le Tribunal considère que l'appelant est responsable de son incarcération.

[33] Dans sa demande de prestations, l'appelant a d'ailleurs indiqué qu'il avait effectué un départ volontaire (pièce GD3-5).

[34] La preuve démontre clairement que c'est le comportement de l'appelant qui a mené à son incarcération et à la perte de son emploi (*Djalabi, 2013 CAF 13*).

[35] S'appuyant sur la jurisprudence ci-haut mentionnée, le Tribunal estime que l'appelant n'a pas démontré qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi chez l'employeur X-X X (XXXX) X (*Djalabi, 2013 CAF 13, White, 2011 CAF 190, Rena-Astronomo, A-141-97, Tanguay, A-1458-84, Peace, 2004 CAF 56, Landry*).

[36] Le Tribunal considère que, compte tenu de toutes les circonstances, l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi, aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

[37] L'appel n'est pas fondé sur la question en litige.

CONCLUSION

[38] L'appel est rejeté.

Normand Morin
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

29 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.

30 (1) 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.

(2) 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.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) 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.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu 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.