



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *L. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 111

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-1

ENTRE :

L. R.

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 : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : 12 juillet 2017

DATE DE LA DÉCISION : 14 juillet 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L. R., prestataire, a pris part à l'audience tenue par téléconférence.

INTRODUCTION

[1] L'appelant a déposé une demande d'assurance-emploi débutant le 10 juillet 2016. Le 17 août 2016, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») avise le prestataire qu'il n'a pas droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi parce qu'il a volontairement cessé de travailler pour A. L., le 10 décembre 2015, sans motif valable au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »). La Commission précise qu'étant donné que la période de prestations commence le 10 juillet 2016, le prestataire n'a pas droit aux prestations à partir de cette date seulement.

[2] Le 22 novembre 2016, suite à sa demande de révision, la Commission avise le prestataire que la décision en lien avec le départ volontaire de chez A. L. a été maintenue. Le prestataire a porté cette décision en appel auprès du *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le « Tribunal ») le 23 décembre 2016.

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

- a) La complexité de la ou des questions en litige.
- b) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.
- c) 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.

QUESTION EN LITIGE

[4] Le prestataire interjette appel de la décision de la Commission concernant un départ volontaire de son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

PREUVE

[5] Les éléments de preuve contenus au dossier indiquent que :

- a) Document de la sécurité publique indiquant les détails de la sentence. Le prestataire a été incarcéré du 10 décembre 2015 au 9 juillet 2016 (GD3-17).
- b) Le prestataire confirme avoir quitté son emploi parce qu'il a été en prison du 10 décembre 2015 au 9 juillet 2016. À sa sortie de prise, il est allé voir son employeur, mais ce dernier a dû engager un autre employé. Aussitôt que ce dernier se trouve un autre emploi, il devrait retourner travailler pour lui. (GD3-18).
- c) L'employeur indique avoir indiqué congé sans solde suite à la recommandation de l'agent de Service Canada. Elle savait que L. R. n'allait pas être disponible pour quelques mois, mais elle ne connaissant pas sa date de retour. Elle a engagé un autre employé. Ce dernier savait que c'était temporaire, mais sans date de fin. Aussitôt que A. L. se trouve un autre emploi, l'employeur va réengager L. R. L'employeur envisage aussi d'engager les deux employés en même temps (GD3-19).
- d) Le prestataire mentionne qu'il ne pouvait plus se présenter au travail, car il a été incarcéré du 10-12-2015 au 09-07-2016. Son employeur a dû embaucher quelqu'un pour le remplacer. Ce nouvel employé devait seulement le dépanner, car il avait un autre emploi en vue. Cependant, il n'a pas obtenu le nouvel emploi et il travaille toujours pour son employeur. A. L. ne veut pas congédier ce nouvel employé pour le réembaucher. Cependant, il est certain qu'il sera réembauché pour le mois de mars prochain (GD3-26).
- e) L'employeur déclare que le prestataire ne pouvait plus se présenter au travail, car il était détenu en prison. Il a dû embaucher quelqu'un pour le remplacer, alors il a considéré un

départ volontaire de sa part. Il avait dit au prestataire que dès sa sortie de prison, il pourrait le réembaucher selon les besoins. Pour le moment, l'autre employé n'a pas trouvé un autre travail, donc il le garde à l'emploi. Il a pu embaucher L. R. en août et septembre, car il avait des besoins. Il a fait un peu de mécanique et il a chauffé son vieux camion. Il regarde pour acheter un autre camion en mars 2017 et il prévoit réembaucher L. R. à ce moment-là (GD3-27).

[6] La preuve soumise à l'audience par le témoignage de l'appelant révèle que :

- a) Le prestataire indique que ce n'est pas un départ volontaire comme il a été obligé d'aller en détention. Il indique qu'il a été déclaré coupable, mais qu'il n'avait pas un bon avocat. Il croit qu'il devrait avoir droit aux prestations d'assurance-emploi pendant sa détention et par la suite, mais cela lui a été refusé, car il n'avait pas assez d'heures.
- b) Le prestataire indique contester les deux décisions rendues (deux demandes) par la Commission. Il indique que son employeur lui a redonné des heures de travail puisqu'il voulait lui venir en aide, mais que malgré l'obtention des heures manquantes, ses prestations lui ont de nouveau été refusées.
- c) Il indique que suite à la détention, il doit réintégrer le marché du travail et les prestations d'assurance-emploi lui donneraient un coup de main. Il a été détenu du 10 décembre 2015 au 9 juillet 2016. Il devrait avoir droit aux prestations suite à sa sortie.
- d) Il indique avoir dû réhypothéquer sa maison afin de payer l'avocat pendant le procès. Il a porté appel afin d'obtenir de l'aide pour ses prestations.

ARGUMENTS DES PARTIES

[7] L'Appelant a fait valoir que :

- a) Le prestataire indique demander une révision de son dossier, car il n'a pas quitté volontairement son emploi. Il indique avoir été obligé, car il s'en allait en détention le 10 décembre 2015. Son employeur l'a réengagé le 2 décembre 2016, mais depuis le mois d'août 2016, il n'a aucun revenu.

- b) Il indique croire avoir droit au chômage, car il a payé ses timbres et n'a pas quitté parce qu'il le voulait.
- c) Les prestations lui permettraient d'avoir un coup de main suite à son retour sur le marché du travail après sa période de détention.

[8] L'intimée a soutenu que :

- a) Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion indéfinie lorsque le prestataire quitte volontairement son emploi sans justification. 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.
- b) Un employé qui ne peut travailler en raison de son incarcération perd son emploi en raison de sa propre inconduite et, dans le cas où l'employeur n'a pris aucune mesure pour congédier la personne, il s'agit d'un départ volontaire. La Commission est toutefois d'avis qu'il importe peu qu'il s'agisse d'une perte d'emploi en raison d'inconduite ou de départ volontaire sans justification puisque l'exclusion se justifie pour l'un ou l'autre motif.
- c) Dans la présente affaire, la Commission a conclu que l'absence prolongée du prestataire permettait de conclure à l'abandon, par le prestataire, de son emploi. Le prestataire affirme que ce n'est pas par choix qu'il a quitté son emploi, mais qu'il a été obligé en raison de son incarcération. Le prestataire a été incarcéré en raison de ses gestes soit, plus spécifiquement, des infractions présumées pour lesquelles il a été incarcéré et qui l'ont empêché de se présenter au travail et c'est sa conduite qui a mené à son arrestation. Le prestataire est responsable de l'infraction qu'il a commise et qui l'a empêché d'honorer son contrat de travail.
- d) Le prestataire explique que son employeur a dû engager quelqu'un pour le remplacer, mais que son employeur ne pouvait pas congédier l'employé sans lui donner le temps de se trouver un autre emploi. La prestation de services est une condition essentielle du contrat de travail. L'employé qui, par ses propres gestes, fait en sorte qu'il n'est plus en

mesure de remplir cette condition, et qui de ce fait perd son emploi, ne peut faire assumer par d'autres le risque de son chômage.

- e) Le prestataire invoque avoir toujours travaillé, mais qu'une malchance lui est arrivée. Le prestataire était l'auteur de sa propre infortune puisqu'il a été déclaré coupable d'une infraction et emprisonné. Cela le rendait incapable de poursuivre son emploi et cela n'est pas considéré comme une justification au sens de la loi.
- f) Le geste qui constitue une infraction ou un acte criminel et débouche sur une condamnation en vertu du Code criminel est une inconduite passible d'une exclusion au sens de la loi dans la mesure où il fait en sorte qu'une condition essentielle de l'emploi cesse d'être satisfaite et entraîne le congédiement.
- g) Le prestataire affirme que, le temps où il a travaillé, il a payé pour l'assurance-emploi donc il pense qu'il y a droit puisque ce n'était pas parce qu'il ne voulait pas travailler. Le fait d'avoir versé des cotisations au fond de l'assurance-emploi ne confère pas en soi le droit de recevoir des prestations. Il s'agit plutôt d'un droit qu'une personne assurée peut exercer, comme pour toute police d'assurance, et l'admissibilité dépend de diverses conditions établies par la loi.
- h) Dans ce cas, la Commission a conclu que le prestataire n'était pas justifié de quitter son emploi le 10 décembre 2015 puisqu'il n'a pas démontré avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter. Compte tenu de toutes les circonstances, une solution raisonnable aurait été de ne pas poser les gestes qui ont mené à son emprisonnement.
- i) Conséquemment le prestataire n'a pas réussi à prouver qu'il était justifié de quitter son emploi au sens de la Loi.
- j) La Commission appuie sa décision sur celles de la Cour fédérale qui a 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 (*Canada (PG) c. White*, 2011 CAF 190).

- k) Dans le cas présent, le prestataire s'est lui-même placé dans une position de chômage en posant les gestes pour lesquels il a été incarcéré et qui l'ont empêché d'honorer son contrat de travail.

ANALYSE

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

[9] Le paragraphe 30 (1) de la Loi indique qu'un 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.

[10] Dans *White*, la Cour a établi que la Commission a le fardeau de la preuve de démontrer qu'il s'agit bien d'un départ volontaire. Puis, le prestataire doit démontrer, dans un deuxième temps, que son départ constitue, selon la prépondérance des probabilités, en la seule solution raisonnable (*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190).

[11] Le prestataire indique ne pas avoir quitté volontairement son emploi. Il indique qu'il n'a pas eu le choix de le faire puisqu'il a été incarcéré du 10 décembre 2015 au 9 juillet 2016.

[12] Pour sa part, la Commission soutient qu'un employé qui ne peut travailler en raison de son incarcération perd son emploi en raison de sa propre inconduite et, dans le cas où l'employeur n'a pris aucune mesure pour congédier la personne, il s'agit d'un départ volontaire. La Commission est toutefois d'avis qu'il importe peu qu'il s'agisse d'une perte d'emploi en raison d'inconduite ou de départ volontaire sans justification puisque l'exclusion se justifie pour l'un ou l'autre motif. La Commission a conclu que l'absence prolongée du prestataire permettait de conclure à l'abandon, par le prestataire, de son emploi. Le prestataire affirme que ce n'est pas par choix qu'il a quitté son emploi, mais qu'il a été obligé en raison de son incarcération. Le prestataire a été incarcéré en raison de ses gestes soit, plus spécifiquement, des infractions présumées pour lesquelles il a été incarcéré et qui l'ont empêché de se présenter au travail et c'est sa conduite qui a mené à son arrestation. Le prestataire est responsable de l'infraction qu'il a commise et qui l'a empêché d'honorer son contrat de travail.

[13] Le Tribunal prend en considération les situations pour lesquelles un prestataire est justifié de quitter son emploi en vertu du paragraphe 29 c) de la Loi. Le Tribunal note qu'une incarcération n'est pas un motif permettant de justifier un départ volontaire.

[14] Le Tribunal prend aussi en considération que la notion de justification aux termes de l'article 29 de la Loi sur l'assurance-emploi n'est pas synonyme de « raison » ou de « motif ». En effet, il ne suffit pas que le prestataire démontre avoir agi de façon raisonnable en quittant son emploi. Ce caractère raisonnable peut constituer un « motif valable », sans toutefois constituer nécessairement une « justification » au sens de la Loi (*Tanguay c. Commission de l'assurance-chômage*, CAF A-1458-84).

[15] De plus, dans *Djalabi*, la Cour d'appel fédérale a indiqué :

« La véritable question est celle de savoir si le prestataire a volontairement commis les gestes ayant mené à son incarcération, et donc s'il s'est volontairement placé dans une situation de nature à l'empêcher d'occuper son emploi (motifs aux pages 2 et 3). Aux yeux du juge-arbitre, un engagement ne permet pas de conclure, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire a volontairement commis les actes qui ont provoqué son incarcération (motifs à la page 3). L'essentiel de son raisonnement ressort du passage qui suit (*ibidem*) :

[...] en l'absence d'une preuve prépondérante démontrant que le prestataire a commis volontairement des gestes qui ont eu comme conséquence de l'empêcher d'occuper son emploi, on ne peut conclure à de l'inconduite ou encore à une décision de quitter volontairement son emploi. Il aurait alors été incarcéré bien malgré lui pour des motifs dont la preuve n'a pas été faite. [...]

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. » (*Canada (Procureur général) c. Ahmat Djalabi* 2013 CAF 213).

[16] Ainsi, le Tribunal est d'avis que la situation du prestataire se rapproche de celle de l'arrêt *Djalabi*. En effet, le prestataire a été incarcéré puisqu'il a été déclaré coupable et a dû quitter son emploi pour cette raison. Ainsi, le Tribunal prend en considération la conclusion de la Cour d'appel qui a indiqué que la preuve démontre que c'est le comportement du prestataire qui a mené à son incarcération et à la perte de son emploi et que pour cette raison le prestataire a quitté volontairement son emploi puisqu'il a, dans les faits, commis les gestes qui ont mené à son incarcération.

[17] Le Tribunal prend aussi en considération le fait que le prestataire indique avoir payé ses « timbres » et par conséquent avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. De plus, il indique que ses prestations lui viendraient en aide afin de réintégrer le marché du travail et comme il a dû réhypothéquer sa maison.

[18] Or, le rôle du Tribunal est d'appliquer la Loi et le Tribunal ne peut modifier celle-ci ne serait-ce que pour plaire au prestataire qui se sent lésé. La Loi établit des critères précis auxquels un prestataire doit répondre pour être admissible à des prestations et ne se base pas sur le fait qu'un prestataire ait cotisé de nombreuses années au régime de l'assurance-emploi pour en déterminer l'admissibilité. Ainsi, malgré les difficultés du prestataire, le Tribunal ne peut modifier la Loi.

[19] En se basant sur la preuve et les observations présentées par les parties, le Tribunal est d'avis que, sur une balance des probabilités, le prestataire n'a pas démontré que son départ volontaire constituait en la seule solution raisonnable puisque ce sont les gestes commis par le prestataire qui ont mené à son incarcération et donc à son départ volontaire. Le Tribunal est d'avis que le prestataire n'était pas justifié à quitter son emploi.

CONCLUSION

[20] L'appel est rejeté.

Charline Bourque
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.