



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. W. G.*, 2017 TSSDAAE 247

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-52

ENTRE :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Appelante

et

W. G.

Intimé

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 22 juin 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 juin 2017

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli, la décision de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal) est annulée, et l'appel de l'intimé devant la division générale est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Le 20 décembre 2016, la division générale du Tribunal a conclu que l'intimé avait été fondé à quitter son emploi conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[3] L'appelante a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 18 janvier 2017. La permission d'en appeler a été accordée le 6 février 2017.

MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a tenu une audience par téléconférence pour les raisons suivantes :

- La complexité de la question en litige;
- La crédibilité des parties ne devrait pas être un enjeu important;
- L'information au dossier, y compris le besoin d'obtenir des renseignements supplémentaires;
- 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.

[5] Louise Laviolette a représenté l'appelante lors de l'audience. L'intimé a également participé à l'audience.

DROIT APPLICABLE

[6] Aux termes du paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

QUESTION EN LITIGE

[7] Le Tribunal doit déterminer si la division générale a commis une erreur en concluant que l'intimé avait été fondé à quitter son emploi conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

OBSERVATIONS

[8] L'appelante soumet les motifs suivants au soutien de son appel :

- Le bon critère juridique relatif à la justification et la question à laquelle il fallait répondre était de savoir si l'intimé, compte tenu de toutes les circonstances, disposait d'autres solutions raisonnables que de quitter immédiatement son emploi.
- La Cour d'appel fédérale a confirmé que la question des solutions raisonnables représente un élément essentiel et indissociable du processus décisionnel relatif à la justification, et ce même si l'une des circonstances énumérées à l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE s'applique au prestataire. Rendre une décision contraire constitue une erreur de droit.

- La division générale a tiré une conclusion de fait erronée de façon capricieuse. Au paragraphe 17 de sa décision, la division générale a conclu que l'intimé avait demandé sa pension et qu'il avait pris sa retraite parce qu'il n'était pas satisfait de ses conditions de travail. Cependant, aux paragraphes 21 et 22, elle a ensuite conclu que les conditions de travail donnaient implicitement à croire à une pression excessive de la part de l'employeur, ce qui n'avait laissé à l'intimé d'autre choix que d'accepter les conditions proposées et de quitter son emploi.
- La division générale n'a pas expliqué pourquoi elle s'est fondée strictement sur le témoignage de l'intimé et pourquoi elle avait, du même coup, écarté la preuve de l'employeur, qui avait expliqué les changements à la situation de travail. Elle n'a pas non plus expliqué pourquoi elle n'avait accordé aucune valeur à la déclaration de l'intimé, selon laquelle il aurait continué à travailler pour cet employeur si on lui avait permis d'utiliser le véhicule de l'entreprise.
- L'intimé a lui-même décidé de demander de prendre sa retraite plutôt que de recourir à d'autres solutions, comme de discuter de son mécontentement avec son employeur. Dans le cas où ils ne seraient pas parvenus à s'entendre, il aurait tout de même pu conserver son emploi, avec le même salaire et les mêmes avantages sociaux, en attendant de trouver un autre emploi.

[9] L'intimé soumet les arguments suivants à l'encontre de l'appel :

- L'employeur a mis de la pression sur lui pour qu'il quitte son emploi quand il est revenu de son congé de maladie.
- Il a parlé de la situation à son supérieur et lui a demandé ce que l'entreprise lui offrirait s'il quittait son emploi.
- Le directeur général lui a fait une offre équivalente à trois mois de travail, qu'il a acceptée, et il a immédiatement signé la lettre de démission.
- La division générale n'a pas commis une erreur de fait ou de droit dans sa décision.

NORMES DE CONTRÔLE

[10] L'appelante soutient que la division d'appel ne doit aucune déférence à l'égard des conclusions de la division générale en ce qui a trait aux questions de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier. Toutefois, pour les questions mixtes de fait et de droit et pour les questions de fait, la division d'appel doit faire preuve de déférence envers la division générale. Elle ne peut intervenir que si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance – *Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50.

[11] L'intimé n'a présenté aucune observation quant à la norme de contrôle applicable.

[12] Le Tribunal constate que la Cour d'appel fédérale affirme, au paragraphe 19 de l'affaire *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242, que « [l]orsqu'elle agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la [d]ivision générale du Tribunal de la sécurité sociale, la [d]ivision d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure. »

[13] La Cour d'appel fédérale a ensuite déclaré ce qui suit :

Non seulement la [d]ivision d'appel a-t-elle autant d'expertise que la [d]ivision générale du Tribunal de la sécurité sociale et n'est-elle donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures provinciales ou, pour les « offices fédéraux », à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale [...].

[14] La Cour a conclu que, « [l]orsqu'elle entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la [d]ivision d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi. »

[15] Le mandat de la division d'appel du Tribunal, tel qu'il est décrit dans l'affaire *Jean*, a par la suite été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[16] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle commise une erreur de droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

ANALYSE

[17] La question en litige devant la division générale était de savoir si l'intimé avait quitté volontairement son emploi sans justification conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[18] D'après les renseignements au dossier, l'appelante avait conclu que l'intimé ne pouvait pas bénéficier de prestations parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Le 30 décembre 2016, la division générale a accueilli l'appel formé par l'intimé au motif que ses conditions de travail étaient telles qu'elles donnaient implicitement à croire à une pression excessive de la part de l'employeur, qui n'avait laissé à l'intimé aucun autre vrai choix que d'accepter les conditions proposées et de quitter son emploi.

[19] Les faits en l'espèce ne sont pas contestés. L'intimé a affirmé qu'il avait subi un infarctus le 19 mars 2014, et qu'il avait été en congé d'invalidité de longue durée jusqu'en avril 2015, moment où il est retourné au travail. L'employeur avait graduellement éliminé son travail. Son téléphone cellulaire et son véhicule de travail avaient été repris; on lui a donné un poste où il n'avait aucune responsabilité tout en continuant à le pousser vers la porte. Il avait appelé son patron au début janvier et on lui avait offert trois mois de salaire et il avait décidé de prendre sa retraite. Il s'était dit qu'il était préférable d'accepter l'offre comme il n'était pas heureux au travail. Le poste aurait encore été disponible s'il avait décidé de rester. Il n'avait pas cherché un autre emploi avant de quitter le sien.

[20] Déterminer si un prestataire a été fondé à quitter volontairement son emploi repose sur la question de savoir si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment des circonstances particulières qui sont énumérées à l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. C'est à l'intimé qu'il incombait de prouver qu'il disposait d'une justification.

[21] Même si la division générale a correctement énoncé le critère juridique applicable, le Tribunal estime qu'elle ne l'a pas bien appliqué aux faits de l'affaire et qu'elle n'a pas cherché à savoir si le départ de l'intimé, compte tenu de toutes les circonstances, avait été la seule solution raisonnable dans son cas. Le critère a donc été mal appliqué et mal interprété.

[22] Il est donc justifié que le Tribunal intervienne et qu'il rende la décision que la division générale aurait dû rendre.

[23] Peu importe les nombreuses circonstances décrites à l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE, qui sont des justifications à un départ volontaire, la question fondamentale demeure la même : le départ de l'intimé constituait-il la seule solution raisonnable dans son cas?

[24] Le Tribunal estime que l'intimé aurait pu décider de conserver son travail et d'effectuer les tâches qui lui avaient été assignées après qu'il soit revenu de son congé de maladie, plutôt que de demander à son employeur de lui faire une proposition pour qu'il prenne sa retraite. L'intimé aurait également pu faire des efforts pour trouver un autre emploi avant de quitter l'emploi qu'il occupait.

[25] Contrairement à ce qu'a conclu la division générale, ce n'est pas l'employeur mais bien l'intimé qui, mécontent de ses conditions de travail, avait entrepris le processus pour mettre fin à son propre emploi. Le poste qu'il occupait aurait toujours été disponible s'il avait choisi d'y rester. De plus, le Tribunal n'est pas convaincu que les conditions de travail de l'intimé étaient intolérables à un point tel qu'il n'avait eu d'autre choix que de démissionner immédiatement.

[26] Le Tribunal conclut que, compte tenu de toutes les circonstances, l'intimé avait disposé d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi.

CONCLUSION

[27] L'appel est accueilli, la décision de la division générale est annulée, et l'appel de l'intimé devant la division générale est rejeté.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel