



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 184

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-901

ENTRE :

J. D.

Demandeur

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

Décision relative à une demande de permission
d'en appeler rendue par : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 26 février 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

APERÇU

[2] Le demandeur (prestataire) exerçait un rôle de gestion, mais il a quitté son emploi après qu'il ait repris son précédent emploi en tant que préposé au service à la clientèle. Même si son taux horaire était le même pour les deux postes, l'on ne pouvait plus lui garantir le même nombre d'heures, et il se sentait mal à l'aise de retourner travailler avec des collègues qu'il avait formés. Il a également perdu une prime horaire, tout comme d'autres employés au sein de l'entreprise.

[3] La défenderesse, c'est-à-dire la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a rejeté sa demande de prestations au motif qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification, et la division générale du Tribunal de la sécurité sociale a confirmé la décision de la Commission en appel. La division générale a conclu que le rôle de gestion, qu'ils appellent le programme [traduction] « par le haut », était une possibilité temporaire de perfectionnement et que le retour du prestataire à son rôle précédent ne représentait pas une modification importante de ses conditions de rémunération ou un changement important de ses fonctions. La division générale a reconnu qu'il y avait peut-être des conflits non résolus dans le milieu de travail à l'époque où le prestataire a quitté son emploi, mais elle a jugé que le prestataire aurait pu avoir pris des mesures afin de régler le conflit avant de quitter son emploi.

[4] Le prestataire demande la permission d'en appeler au motif que la division générale a préféré les déclarations relatées de l'employeur plutôt que son témoignage direct, et qu'on ne lui a pas donné le bénéfice du doute. Le prestataire soutient que cela était une erreur de droit qui a entraîné des conclusions de fait erronées.

[5] Je ne peux pas conclure que l'appel a une chance raisonnable de succès. Selon moi, le vrai problème du prestataire est qu'il n'est pas d'accord avec la manière dont la division générale a apprécié la preuve et avec sa conclusion. Le prestataire n'a pas démontré qu'il avait une cause défendable selon laquelle la manière dont la division générale a apprécié la preuve

constituait une erreur de droit. De même, le prestataire n'a pas souligné d'éléments de preuve qui auraient été ignorés ou mal interprétés par la division générale lorsqu'elle a apprécié la preuve.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] Est-il défendable que la division générale a commis une erreur de droit en préférant les déclarations relatées plutôt que le témoignage direct?

[7] Est-il défendable que 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 en concluant qu'il y avait eu une modification importante des conditions de rémunération du prestataire?

[8] Est-il défendable que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de l'ensemble des circonstances, y compris des circonstances prévues au sous-alinéa 29c)(ix) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE)?

[9] Est-il défendable que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte des principes de relations de travail?

[10] Est-il défendable que la division générale a commis une erreur de droit en ne donnant pas au prestataire le bénéfice du doute?

ANALYSE

[11] La division générale est tenue d'examiner et d'apprécier la preuve dont elle est saisie et de tirer des conclusions de fait. Elle est également tenue d'appliquer la loi. La loi inclut les dispositions législatives prévues dans la Loi sur l'AE et dans le *Règlement sur l'assurance-emploi* qui sont pertinentes aux questions en litige, et peut également inclure des décisions des tribunaux dans lesquels les dispositions législatives ont été interprétées. Finalement, la division générale doit appliquer le droit aux faits afin de tirer ses conclusions relativement aux questions en litige.

[12] L'appel auprès de la division générale a été rejeté, et la demande se trouve maintenant devant la division d'appel. La division d'appel a le droit d'intervenir dans la décision de la

division générale seulement si la division générale a commis certains types d'erreurs qui sont appelées des « moyens d'appel ».

[13] Au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, il est prévu que les seuls moyens d'appels 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.

[14] À moins que la division générale ait commis l'une de ces erreurs, l'appel ne peut pas être accueilli, même si la division d'appel était en désaccord avec la conclusion et la décision de la division générale.

[15] À ce stade, je dois déterminer que l'appel a une chance raisonnable de succès grâce à au moins un des moyens d'appel afin d'accorder la permission d'en appeler et de poursuivre l'appel. Une chance raisonnable de succès a été assimilée à une cause défendable¹.

Question en litige n° 1 : Est-il défendable que la division générale a commis une erreur de droit en préférant les déclarations relatées plutôt que le témoignage direct?

[16] Je n'accepte pas qu'il y ait une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de droit en préférant la preuve provenant d'une déclaration non solennelle plutôt que son témoignage direct. Le prestataire a raison d'affirmer qu'un témoignage direct est habituellement considéré comme étant plus crédible que des déclarations relatées et non solennelles, mais cela signifie seulement que l'on y accorde normalement plus d'importance et que toutes autres choses sont égales. Les règles de preuve pouvant exclure la preuve par ouï-dire devant un tribunal ne s'appliquent pas au Tribunal. Il n'y a pas de règle ou de principe

¹ *Canada (Développement des Ressources humaines) c. Hogervorst*, 2007 CAF 41.

juridique exigeant qu'un juge des faits préfère toujours les témoignages directs aux déclarations par ouï-dire.

[17] En l'espèce, la division générale explique qu'elle a préféré les déclarations de l'employeur au sujet de la nature du poste de gestion, car la description de l'employeur était plus [traduction] « raisonnable », étant appuyée à plusieurs endroits par le témoignage du prestataire (voir le paragraphe 41). La division générale a préféré les déclarations de l'employeur en lien avec la prime et les modifications de la rémunération, car elles ont été jugées comme étant objectives et neutres pour ce qui est de l'issue de l'appel (paragraphe 45).

[18] Il n'y a aucune cause défendable selon laquelle la division générale aurait commis une erreur de droit en accordant plus de poids à certaines déclarations de l'employeur qu'au témoignage du prestataire.

Question en litige n° 2 : Est-il défendable que 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 en concluant qu'il y avait eu une modification importante des conditions de rémunération du prestataire?

[19] Il n'y a aucune cause défendable selon laquelle la division générale aurait commis une erreur en concluant qu'il n'y avait pas eu de modification importante des conditions relatives à la rémunération du prestataire. L'argument du prestataire selon lequel il y avait eu une modification importante des conditions relative à son salaire découle du fait que le prestataire était retourné à son poste précédent qui consistait à répondre au téléphone, et ce, après avoir exercé pendant un certain temps un rôle de gestion/supervision. Le prestataire a affirmé devant la division générale que l'une de ses raisons pour avoir quittés son emploi était qu'il avait été rétrogradé. Le résultat de cette « rétrogradation » était qu'on lui garantissait moins d'heures, ce qui signifiait une rémunération réduite. Il a également affirmé que l'employeur a arrêté de lui offrir une prime d'un dollar par heure en janvier 2016, bien que cela ne semble pas être en lien avec son changement de poste.

[20] La division générale a finalement conclu qu'il n'y avait eu aucune rétrogradation au motif que cela n'avait jamais été l'intention de l'employeur de faire du placement du prestataire dans

le programme [traduction] « par le haut » un placement permanent. Le prestataire soutient maintenant que la division générale a ignoré ses éléments de preuve selon lesquels il avait occupé un rôle de gestion/supervision depuis 18 mois, et que ses éléments de preuve auraient dû avoir été acceptés et préférés à la déclaration de l'employeur selon laquelle le prestataire avait été dans le programme [traduction] « par le haut » depuis seulement deux mois.

[21] Cependant, la division générale ne semble pas avoir ignoré ni mal interprété la preuve. Elle fait allusion à la fois à la déclaration de l'employeur (paragraphe 14) et au témoignage du prestataire (paragraphe 26 et 40) en ce qui a trait à la période de temps pendant laquelle le prestataire avait été dans le programme.

[22] La division générale ne spécifie pas si elle a accepté le témoignage du prestataire ou les déclarations de l'employeur sur ce sujet précis. Cependant, la division générale affirme de manière plus générale qu'elle accorde plus de poids à l'information de l'employeur qu'aux éléments de preuve du prestataire selon lesquels il avait été promu au poste de gestionnaire. En définitive, la division générale préfère la description qu'a faite l'employeur du rôle de gestion du prestataire en tant que possibilité temporaire de perfectionnement compte tenu d'autres facteurs qui se trouvaient dans la preuve provenant à la fois du prestataire et de l'employeur.

[23] L'un de ces facteurs est le témoignage du prestataire selon lequel il avait été choisi pour participer à ce qui était appelé de manière informelle le programme [traduction] « par le haut » (malgré son affirmation actuelle selon laquelle [traduction] « l'on ne parlait même pas du "programme par le haut" dans le milieu de travail, et que celui-ci n'était même pas reconnu »). Selon l'affirmation de l'employeur à la Commission (GD3-25), cela était un programme offert par l'employeur dans le cadre d'un perfectionnement de l'employé.

[24] La division générale se fonde également sur le fait que le placement n'était pas venu avec une augmentation de salaire, qu'il n'y avait eu aucune offre d'emploi formelle et que le prestataire avait mentionné à l'employeur qu'il ne voulait pas retourner exercer son poste qui consistait à répondre au téléphone, car il jugerait cela comme étant une rétrogradation (paragraphe 41).

[25] La question de fait principale dont était saisie la division générale était à savoir si le placement du prestataire était un rôle temporaire ou une promotion permanente. La division

générale a rendu sa décision en tenant compte de plusieurs facteurs. Bien que la période de temps pendant laquelle le prestataire a exercé le rôle de gestion/supervision puisse bel et bien être un facteur pertinent, à la lumière des autres éléments de preuve devant la division générale, je n'estime pas qu'il soit à tel point important qu'il nécessite que la division générale tire une conclusion relative à la période de temps au cours de laquelle le prestataire a exercé ce rôle de gestion. La division générale n'est pas tenue de faire référence à chaque élément de preuve, et mon rôle n'est pas de m'immiscer dans la façon dont la division générale a évalué la preuve, à moins que la division générale fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La division générale semble avoir apprécié les différents comptes rendus de la période de temps au cours de laquelle le prestataire a participé au programme [traduction] « par le haut », mais elle n'a pas fondé sa décision sur la période de temps au cours de laquelle le prestataire était dans le programme : sa conclusion selon laquelle le prestataire avait été [traduction] « choisi pour participer dans un programme qui l'a retiré de ses tâches habituelles pour une période déterminée » est appuyée par d'autres motifs. Je ne suis pas convaincu que 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.

[26] Puisque j'ai accepté le fait que le possible retour du prestataire à ses fonctions et à son horaire d'origine a été envisagé au moment où il est entré dans le programme [traduction] « par le haut », il revenait à la division générale de déterminer que le retour du prestataire à son poste régulier n'était pas une modification importante de sa rémunération.

[27] Le prestataire a également soutenu que la preuve était [traduction] « claire et sans équivoque » relativement à la [traduction] « suppression arbitraire » de la prime d'un dollar par heure pour les employés débutant en janvier 2016. Je présume que le prestataire laisse entendre que sa preuve a été ignorée ou mal interprétée d'une façon ou d'une autre.

[28] Il ne fait aucun doute que la prime a été supprimée. Cependant, la suppression de la prime semble avoir été appliquée, non seulement au prestataire, mais à d'autres employés, et ne semble pas y avoir de lien avec sa possibilité de développement ou la conclusion de la division générale. L'employeur a affirmé qu'il y avait eu une modification de la structure de

rémunération en janvier 2016, mais qu'il n'y avait pas eu de diminution précise des salaires actuels. La division générale a choisi de préférer les déclarations de l'employeur énoncées dans la preuve, car elle a jugé que l'employeur était [traduction] « objectif et neutre » relativement à l'issue de l'appel (paragraphe 45). La division générale semble avoir compris la preuve et tenu compte de l'ensemble de celle-ci relativement à la perte de la prime, et la conclusion de la division générale selon laquelle la prime ne représentait pas une modification importante des conditions de rémunération était appuyée par la preuve.

[29] Par conséquent, le prestataire n'a pas soulevé une cause défendable en affirmant que la division générale a commis une erreur en concluant qu'il n'y avait pas eu de modification importante des conditions de rémunération relativement à la prime.

Question en litige n° 3 : Est-il défendable que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de l'ensemble des circonstances, y compris des circonstances prévues au sous-alinéa 29c)(ix) de la Loi sur l'AE?

[30] Il n'est pas défendable que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte des circonstances prévues au sous-alinéa 29c)(ix) – modification importante des fonctions. L'alinéa 29c) prévoit que le prestataire est fondé à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable. La liste non exhaustive de circonstances qui suit comprend une modification importante des fonctions.

[31] Le prestataire soutient que sa rétrogradation de [traduction] « responsable de la formation » à opérateur de téléphonie était une modification importante des fonctions. Le prestataire avait décrit ses responsabilités élargies pour son rôle de gestion dans le cadre de sa demande de révision (GD3-29) et il avait dit à la Commission qu'il se sentait mal à l'aise de travailler avec des pairs qu'il avait aidé à former (GD3- 24). De plus, la division générale prend note du malaise du prestataire à reprendre son poste régulier au téléphone au paragraphe 43. Je suis convaincu que le prestataire avait soulevé son malaise concernant la modification de ses fonctions à la division générale.

[32] Cependant, les motifs de la division générale ne portent pas sur la circonstance précise prévue au sous-alinéa 29c)(iv) - modification importante des fonctions. Les motifs portaient sur

les répercussions que tout changement de fonction pourrait avoir sur le salaire, soit la circonstance décrite au sous-alinéa 29c)(vii).

[33] Néanmoins, la division générale a examiné les circonstances entourant la « rétrogradation » du prestataire lorsqu'elle a examiné ses répercussions sur le salaire. Le prestataire a soulevé ces mêmes circonstances afin d'appuyer son affirmation relative à une modification importante des fonctions. Cependant, la division générale n'était saisie d'aucun élément de preuve à l'appui du fait que les fonctions du prestataire, soit son retour au téléphone, avaient été modifiées de manière importante comparativement à ce qu'elles étaient avant sa participation au programme [traduction] « par le haut ». Par conséquent, la conclusion de fait de la division générale selon laquelle le prestataire n'avait pas été rétrogradé, mais qu'il était retourné à son poste d'origine après un placement temporaire implique nécessairement qu'il n'avait pas subi de modifications importantes de ses fonctions. La conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire n'avait pas été rétrogradé signifie qu'il n'a souffert d'aucune conséquence ne découlant de cette rétrogradation, c'est-à-dire aucune modification de salaire ou de fonctions.

[34] Par conséquent, j'estime qu'il n'y a aucune cause défendable selon le fait que la division générale a omis de tenir compte de l'ensemble des circonstances.

Question en litige n° 4 : Est-il défendable que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte des principes de relations de travail?

[35] Il n'est pas défendable d'affirmer que la division générale a commis une erreur en ne tenant pas compte des lois ou des principes sur les relations de travail. Le prestataire a affirmé que son employeur a congédié sa petite amie qui était sa collègue, que cela a affecté sa relation avec son employeur et que cela a entraîné sa rétrogradation et sa démission éventuelle. Il fait valoir que la jurisprudence actuelle et passée reconnaît que cela est une forme de congédiement déguisé et que la division générale a commis une erreur de droit en ne considérant pas qu'en raison de ces circonstances, le prestataire avait été « fondé à quitter son emploi ». Le prestataire soutient que la suppression du programme de prime et l'augmentation salariale promise qui ne s'est jamais réalisée ont également contribué à son congédiement déguisé.

[36] Le critère juridique aux fins de l'assurance-emploi est celui d'être « fondé à quitter son emploi » au sens de l'alinéa 29c) de la Loi sur l'AE. L'une des circonstances devant être prises en considération afin de déterminer si le départ d'un prestataire était la seule solution raisonnable est à savoir s'il existait des « relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur » (sous-alinéa 29c)(x)), si l'on trouve que de telles relations conflictuelles existent.

[37] La jurisprudence actuelle et passée portant sur les congédiements injustifiés, sur les congédiements déguisés ou sur d'autres revendications relatives aux relations de travail ne s'applique pas, sauf dans la mesure où les circonstances à l'appui d'une telle revendication ont également des répercussions sur les solutions raisonnables d'un prestataire plutôt que de quitter son emploi.

[38] La division générale reconnaît la préoccupation du prestataire relative à la détérioration de sa relation avec son employeur, soulignant qu'il était possible qu'il y eût [traduction] « certains conflits non résolus ». Cependant, elle soutient que le prestataire aurait pu avoir pris des mesures afin de tenter de résoudre le conflit avec l'employeur avant de quitter son emploi. Pour appuyer cette conclusion, la division générale fait référence aux décisions de la Cour d'appel fédérale dans lesquelles on affirme qu'un prestataire a généralement l'obligation de tenter de résoudre les conflits de travail avec l'employeur ou de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi².

[39] Pour que l'appel soit accueilli, le prestataire doit établir que sa seule solution raisonnable était de quitter son emploi. La division générale ne tire aucune conclusion précise relativement à la manière dont le congédiement de la petite amie du prestataire aurait pu affecter sa relation avec son employeur. Cependant, la décision de la division générale n'est pas fondée sur la question à savoir si les conflits du prestataire étaient légitimes ou fondés, mais plutôt sur le fait que le prestataire n'a pas tenté de résoudre ces conflits avec son employeur avant de démissionner (paragraphe 46). De même, la division générale tient compte des autres solutions

² Pour appuyer cette affirmation, la division générale a cité les arrêts *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c. Hernandez*, 2007 CAF 320; *Canada (Procureur général) c. Murugiah*, 2008 CAF 10.

raisonnables qui s'offraient au prestataire plutôt que de quitter son emploi parce qu'il était mal à l'aise de retourner à son poste précédent (paragraphe 43), ainsi que de son souci de rater des possibilités d'obtenir une promotion (paragraphe 42).

[40] La division générale applique le critère prévu à l'alinéa 29c) et fait référence à la jurisprudence appropriée. Le prestataire n'a pas soulevé de cause défendable selon laquelle la division générale aurait commis une erreur de droit en ne tenant pas compte du fait que le prestataire a été congédié de manière déguisée ou n'aurait pas considéré que cela signifiait qu'il était fondé à quitter son emploi. Un congédiement déguisé pourrait justifier une indemnité dans le contexte du droit du travail, mais selon la Loi sur l'AE, le prestataire doit avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances.

[41] J'estime que le prestataire n'a pas soulevé de cause défendable selon le fait que la division générale aurait commis une erreur en concluant qu'il n'y avait pas eu de modification importante des fonctions du prestataire.

Question en litige n° 5 : Est-il défendable que la division générale a commis une erreur de droit en ne donnant pas au prestataire le bénéfice du doute?

[42] Il n'est pas défendable d'affirmer que la division générale a commis une erreur en n'accordant pas au prestataire le bénéfice du doute en vertu du paragraphe 49(2) de la Loi sur l'AE. Le paragraphe 49(2) énonce que la Commission doit accorder au prestataire le bénéfice du doute dans la détermination de l'existence de circonstances ou de conditions ayant pour effet de le rendre inadmissible au bénéfice des prestations, seulement si les éléments de preuve présentés de part et d'autre à cet égard sont équivalents.

[43] En l'espèce, le prestataire a été exclu à la suite d'une conclusion selon laquelle il avait quitté son emploi sans justification. Pour que la division générale ait jugé que le prestataire avait été fondé à quitter son emploi, il aurait fallu qu'elle conclue que sa seule solution raisonnable était de quitter son emploi. Par conséquent, le paragraphe 49(2) porterait sur ces circonstances ou conditions qui seraient prises en compte afin de déterminer si la seule solution raisonnable du prestataire était de quitter son emploi.

[44] Je tiens à souligner qu'il incombe toujours au prestataire d'établir l'existence de circonstances qui l'empêchent d'avoir des solutions raisonnables et que le « bénéfice du doute » au sens du paragraphe 49(2) peut seulement être appliqué si les éléments de preuve présentés de part et d'autre à cet égard sont équivalents.

[45] Rien ne laisse entendre dans la décision que la division générale a considéré que les éléments de preuve présentés étaient équivalents en ce qui a trait aux conclusions relatives aux circonstances. En effet, la division générale tire ses conclusions en se fondant sur son évaluation du poids relatif de la preuve, notamment la preuve du prestataire et les déclarations de l'employeur en ce qui a trait à diverses circonstances (voir les paragraphes 41 à 46). En tirant des conclusions après avoir tenu compte de la preuve, ou en accordant davantage de poids à certains éléments de preuve plutôt qu'à d'autres, il est clair que la division générale ne jugeait pas que les éléments de preuve présentés étaient équivalents. Si les éléments de preuve présentés ne sont pas équivalents, le paragraphe 49(2) ne peut pas s'appliquer, et il n'est pas nécessaire que la division générale fasse référence à celui-ci.

[46] Le prestataire n'a pas soulevé de cause défendable selon le fait que la division générale aurait commis une erreur en ne lui accordant pas le bénéfice du doute.

Y a-t-il d'autres erreurs apparentes à la lecture du dossier qui suggèreraient qu'il y a une cause défendable?

[47] J'ai examiné la preuve documentaire dont était saisie la division générale ainsi que l'enregistrement audio de l'audience, et je n'ai pas découvert d'éléments de preuve qui auraient été ignorés ou mal interprétés, et il n'y avait pas non plus de manquement apparent à un principe de justice naturelle ou une erreur de compétence.

[48] Aucune erreur de droit n'est apparente, que ce soit à la lecture du dossier ou de toute autre façon que ce soit.

[49] J'estime que l'appel du prestataire ne dispose pas d'une chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

[50] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel