



[TRADUCTION]

Citation : *GV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 14

Tribunal de la sécurité sociale du Canada **Division d'appel**

Décision

Appelant : G. V.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Rachel Paquette

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
29 août 2022
(GE-22-1402)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 19 décembre 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 7 janvier 2023

Numéro de dossier : AD-22-669

Décision

[1] Je rejette l'appel.

Aperçu

[2] G. V. est l'appelant et le prestataire. Le prestataire a quitté son emploi après un désaccord avec son employeur. Son employeur a dit au prestataire d'exécuter un travail d'une façon particulière, et le prestataire n'était pas d'accord. Son employeur l'a menacé de suspension s'il ne se conformait pas aux instructions, de sorte que le prestataire a démissionné.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu que le prestataire avait quitté son emploi sans justification parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Elle n'a pas modifié sa décision lorsque le prestataire lui a demandé de procéder à un réexamen.

[4] Le prestataire a interjeté appel de la décision en révision de la Commission auprès de la division générale. La division générale a donné raison à la Commission et a rejeté l'appel.

[5] J'ai accordé au prestataire la permission d'interjeter appel à la division d'appel et j'ai entendu l'appel le 19 décembre 2022.

[6] Je rejette l'appel. La division générale n'a pas commis d'erreur sur le plan de l'équité procédurale ni d'erreur de fait importante.

Questions en litige

[7] Le processus d'audience de la division générale était-il injuste pour le prestataire?

[8] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait importante en ignorant ou en comprenant mal la preuve pertinente à sa conclusion selon laquelle le prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi?

Analyse

[9] La division d'appel ne peut tenir compte que des erreurs qui relèvent de l'un des moyens d'appel suivants :

- a) Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale ne s'est pas prononcée sur une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher (erreur de compétence).
- c) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.
- d) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

Équité procédurale

[10] Dans sa demande de permission d'en appeler, le prestataire a indiqué qu'il croyait que la division générale avait commis une erreur d'équité procédurale.

[11] Comme je l'ai expliqué dans ma décision accordant la permission d'en appeler, le motif d'« équité procédurale » vise à décrire la situation dans laquelle la division générale suit un **processus** injuste. Elle ne s'applique pas lorsqu'une partie prétend seulement être en désaccord avec la décision ou estime que le résultat est injuste.

[12] Lorsque j'ai examiné les moyens d'appel à l'audience, j'ai expliqué cela au prestataire. Une fois qu'il a compris les moyens d'appel, le prestataire a déclaré qu'il croyait que la division générale avait commis une erreur de fait importante.

[13] À l'audience de la division d'appel, le prestataire n'a pas détaillé sa prétention selon laquelle la division générale a commis une erreur d'équité procédurale. Il n'a pas

¹ Il s'agit d'une version en langage simple des trois motifs. Le texte intégral figure à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

soutenu que le processus de la division générale était injuste et n'a pas non plus souligné quoi que ce soit qui pourrait appuyer un tel argument.

[14] À première vue, aucun élément du dossier ne laisse croire que le processus de la division générale était injuste. Je conclus que la division générale n'a pas commis d'erreur d'équité procédurale.

Erreur de fait importante

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* empêche les prestataires de recevoir des prestations s'ils quittent volontairement leur emploi sans « justification ». La *Loi* prévoit que le prestataire est fondé à quitter son emploi lorsque « compte tenu de toutes les circonstances [...] son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas »².

[16] La *Loi* énumère également certaines des circonstances qui doivent être prises en compte lorsqu'il existe des preuves indiquant qu'elles existent. L'une des circonstances énumérées est « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité »³. Il y a aussi les « relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur »⁴.

– Conditions de travail dangereuses

[17] La division générale a conclu que les raisons pour lesquelles le prestataire a démissionné ne comportaient aucune préoccupation en matière de sécurité⁵.

[18] Le prestataire avait fait valoir à la division générale que son employeur lui demandait de faire quelque chose qui n'était pas sécuritaire. Dans son témoignage, il a dit que l'employeur lui avait demandé de changer lui-même de gros pneus lourds sur un chariot élévateur industriel enlisé dans la boue.

² Article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

³ Voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi*.

⁴ Voir l'article 29(c)(x) de la *Loi*.

⁵ Voir la décision de la division générale au paragraphe 39.

[19] Le prestataire avait dit à la division générale que les pneus étaient énormes, qu'ils pesaient trois cents livres. Il avait fourni à la division générale des photos de chariots élévateurs industriels pour donner au membre de la division générale une meilleure idée de la taille des pneus.

[20] À la division d'appel, le prestataire a fait valoir que la division générale a négligé ou n'a pas apprécié la taille des pneus que son employeur lui avait demandé de changer. Il a reconnu que la division générale a rejeté la preuve de l'employeur selon laquelle les pneus étaient semblables aux pneus d'auto et qu'elle avait conclu qu'ils étaient plus gros et plus lourds que les pneus d'auto. Toutefois, il a tout de même soutenu que la division générale n'avait pas compris la taille des pneus.

[21] Je n'admets pas que la division générale a ignoré ou mal compris la preuve de la taille des pneus.

[22] La division générale a fait référence au témoignage du prestataire selon lequel les pneus pesaient 300 livres, ainsi qu'à la preuve « photographique » fournie par le prestataire. Elle a déclaré que la preuve ne montrait pas exactement la taille des pneus, mais a noté que les photos laissaient entendre qu'ils étaient plus gros et plus lourds que des pneus de voiture.

[23] Le prestataire ne peut que spéculer que la division générale n'a pas pleinement compris la taille des pneus. La division générale a examiné les éléments de preuve disponibles, qui comprenaient à la fois l'estimation du poids des pneus par le prestataire et les photos démontrant la taille de pneus similaires. Si le prestataire laisse entendre que la preuve dont dispose la division générale était inadéquate, ce n'est pas quelque chose que la division générale aurait pu corriger.

[24] Quoi qu'il en soit, la division générale n'a pas conclu que la tâche du prestataire était sans danger. Elle a conclu que la préoccupation du prestataire en matière de sécurité ne constituait pas la raison pour laquelle il a démissionné. Cette conclusion ne dépend pas de la taille des pneus.

[25] La division générale n'a pas accepté que le prestataire ait pu déposer une plainte en matière de sécurité comme solution de rechange raisonnable. Cela s'explique par le fait que la division générale a conclu que le prestataire avait démissionné de façon impulsive, dans des circonstances où il n'y aurait pas eu de temps pour régler des préoccupations de sécurité.

[26] Toutefois, la division générale n'avait pas besoin d'analyser s'il existait des « solutions de rechange raisonnables au départ » qui auraient répondu aux préoccupations du prestataire en matière de sécurité, car elle ne croyait pas que le prestataire était réellement préoccupé pour sa sécurité⁶. La division générale n'a pas accepté que le témoignage du prestataire fût fiable⁷.

[27] La division générale a expliqué pourquoi elle remettait en question la fiabilité du prestataire. Elle a noté que le prestataire avait beaucoup exagéré la profondeur de la boue dans laquelle se trouvait le chariot élévateur. Elle a également dit que le prestataire avait modifié son témoignage au sujet du comportement de l'employeur.

[28] En ce qui concerne la préoccupation du prestataire en matière de sécurité, la division générale a affirmé que les déclarations antérieures du prestataire ne correspondaient pas à ce qu'il a dit plus tard. La division générale a noté que le prestataire n'avait mentionné des préoccupations en matière de sécurité que des mois après sa démission. Il ne les a pas mentionnées lorsqu'il a rempli sa demande de prestations et il n'a pas coché la case « conditions de travail dangereuses » pour indiquer l'une des raisons pour lesquelles il a démissionné. La division générale a accordé plus de poids à l'explication antérieure du prestataire selon laquelle sa décision de démissionner a été prise sous l'impulsion du moment après une dispute avec son employeur⁸. Elle a expliqué que le prestataire avait fait ses déclarations initiales peu après sa démission alors que ses souvenirs étaient plus frais⁹.

⁶ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 39 et 42.

⁷ Voir la décision de la division générale au paragraphe 31.

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 42.

⁹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 38.

[29] L'appréciation de la preuve et l'évaluation de la crédibilité relèvent de la division générale. La division d'appel est chargée de réviser la décision de la division générale à la recherche d'erreurs dans le moyen d'appel. Il n'appartient pas à la division d'appel d'apprécier à nouveau la preuve ou de remettre en question les conclusions de la division générale¹⁰. Je ne peux décider si la division générale aurait dû apprécier la preuve différemment.

[30] La division générale n'a pas ignoré ou mal compris les éléments de preuve qui ont influé sur sa conclusion selon laquelle le prestataire n'avait pas démissionné pour des raisons de sécurité.

– **Relations conflictuelles avec un supérieur**

[31] La division générale n'a pas conclu que la situation du prestataire équivalait à des [traduction] « relations conflictuelles avec un supérieur ».

[32] La division générale a conclu que le témoignage du prestataire n'était pas fiable quant à savoir si le conflit du prestataire avec son supérieur était un conflit de longue date ou s'il concernait précisément le jour de sa démission. Elle a noté que le prestataire a dit que l'employeur n'était habituellement pas « comme ça » (ce qui signifie qu'il n'agissait habituellement pas comme il l'a fait lorsqu'il a insisté pour que le prestataire change les pneus du chariot élévateur au lieu de travail du client). La division générale a mis cela en contraste avec le témoignage ultérieur du prestataire selon lequel l'employeur avait toujours [traduction] « commis des abus »¹¹.

[33] Le prestataire n'avait pas prétendu que sa relation avec l'employeur était conflictuelle en autant de mots. Il n'a fourni que ses impressions de l'employeur. Il a déclaré que l'employeur (qui est également le supérieur qui le dirigeait le jour de sa démission) avait [traduction] « toujours commis des abus », qu'il était [traduction]

¹⁰ Voir la décision de la Cour fédérale dans *Rouleau c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 534, au paragraphe 42.

¹¹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 34.

« comme un dictateur » et qu'il avait [traduction] « agi comme un sauvage le dernier jour »¹².

[34] Toutefois, le prestataire n'a pas décrit comment ou pourquoi l'employeur avait des relations conflictuelles avec lui et il n'a donné aucun exemple précis d'interactions conflictuelles. Il a cependant décrit sa dispute avec l'employeur le jour de son départ.

[35] Quoi qu'il en soit, le travail de la division générale consistait à décider si le prestataire était fondé à quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances. Peu importe si le différend du prestataire avec son employeur à la date de son départ répond à la définition de « relations conflictuelles avec un supérieur », la division générale a tenu compte des circonstances de ce différend lorsqu'elle a pris sa décision.

[36] La division générale n'a pas négligé ou mal compris les circonstances du conflit entre le prestataire et l'employeur. Elle comprenait le témoignage du prestataire selon lequel son employeur lui avait demandé d'effectuer le changement de pneus au lieu de travail du client, dans la chaleur et la boue¹³. Elle comprenait que la tâche pouvait être dangereuse¹⁴, que le prestataire pourrait ne pas être en mesure de bien faire le travail¹⁵ et qu'il estimait que son employeur facturerait trop le client¹⁶. Elle comprenait que le prestataire n'appréciait pas les menaces et qu'il se sentait obligé de démissionner¹⁷.

– **Autres solutions raisonnables**

[37] Malgré le conflit du prestataire avec son employeur le jour de sa démission, la division générale a conclu que le départ du prestataire ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle a constaté qu'il aurait pu tenter de résoudre le conflit après son retour à l'atelier et que les gens se furent calmés, et qu'il aurait pu conserver son emploi pendant qu'il cherchait un autre emploi.

¹² Voir la décision de la division générale au paragraphe 22.

¹³ Voir la décision de la division générale au paragraphe 21.

¹⁴ Voir la décision de la division générale au paragraphe 16.

¹⁵ Voir la décision de la division générale au paragraphe 14.

¹⁶ Voir la décision de la division générale au paragraphe 21.

¹⁷ Voir la décision de la division générale au paragraphe 44.

[38] Dans ma décision relative à la permission d'en appeler, j'ai tenu compte du fait que le prestataire pourrait avoir un argument selon lequel le règlement du conflit avec l'employeur à l'atelier ne pourrait pas constituer une autre solution raisonnable — **si le prestataire avait déjà démissionné** avant de retourner à l'atelier.

[39] Toutefois, la Commission a fait valoir que le prestataire n'avait pas déjà démissionné. Par conséquent, la division générale n'avait pas commis d'erreur en relevant des solutions de rechange raisonnables qui auraient impliqué que le prestataire reporte sa décision de démissionner pendant un certain temps.

[40] J'ai examiné attentivement le dossier, y compris le témoignage du prestataire, et je dois être d'accord avec la Commission.

[41] Le prestataire a clairement indiqué qu'il avait démissionné en raison d'une dispute avec son employeur. Il considérait comme déraisonnables les demandes de l'employeur et la menace de suspension. La « dispute » en question a été soulevée au cours d'une conversation téléphonique entre le prestataire et l'employeur. Cela s'est produit pendant que le prestataire était encore au lieu de travail du client.

[42] La décision de la division générale donne l'impression que l'employeur a provoqué le prestataire et que ce dernier a démissionné sur-le-champ. Elle a qualifié la décision du prestataire de [traduction] « décision instantanée à la suite d'une dispute », ¹⁸ au cours de laquelle [traduction] « l'employeur a donc insisté pour qu'il continue de travailler dans la chaleur et la boue et l'a menacé de suspension [...] » ¹⁹. Elle a qualifié la décision du prestataire de « réaction impulsive » ayant été « déclenchée sous l'impulsion du moment » ²⁰.

[43] Toutefois, la preuve dont la division générale a été saisie était que le prestataire n'avait pas réellement dit à l'employeur ou à quiconque d'autre qu'il avait démissionné jusqu'à son retour à l'atelier.

¹⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 42.

¹⁹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 42.

²⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 49.

[44] Le prestataire a fait une déclaration à la Commission au sujet du moment où il a démissionné. D'après les notes de la Commission au dossier :

Le prestataire a dit qu'il ne mettrait pas à nouveau en danger sa sécurité et son intégrité, a ramené le camion et a démissionné.

[45] L'ordre dans lequel le prestataire a décrit les événements dans son témoignage et la façon dont il a consigné ces événements dans sa déclaration laissent croire qu'il n'a démissionné qu'après être retourné à l'atelier avec les pneus.

[46] Cela concorde avec son témoignage devant la division générale. Le prestataire a témoigné qu'il a dit à l'employeur : [traduction] « Vous n'avez pas à menacer de me congédier ou à faire en sorte que je reste à la maison ». Le prestataire a poursuivi : [traduction] « J'ai ramené ses pneus, je les ai laissés là, et j'ai dit : C'est mon dernier jour. Et je suis parti. Voilà tout²¹. »

[47] Toutefois, la Commission consigne les mêmes événements ailleurs dans son dossier de manière à laisser croire que les événements auraient pu se produire dans un ordre différent. La Commission a noté sa discussion avec l'employeur, qui est ainsi rédigée :

L'employeur a affirmé que le prestataire a dit : soit je l'apporte à l'atelier, soit je démissionne. L'employeur a dit que s'il ne veut pas effectuer le travail, il peut rentrer chez lui. L'employeur a déclaré que le prestataire a démissionné et a ramené le camion à l'atelier²².

[48] Il est possible de déduire de ces notes que l'employeur a considéré que le prestataire avait démissionné avant de retourner à l'atelier. Toutefois, elles pourraient également appuyer d'autres inférences. L'employeur n'a pas dit à quoi il pensait lorsqu'il a dit que le prestataire avait démissionné. Il a peut-être seulement parlé du départ du prestataire en termes généraux, pour expliquer pourquoi le prestataire avait ignoré l'employeur pour ramener le camion.

²¹ Écoute de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à l'horodatage 19 min 45 s.

²² Voir la page GD3-31.

[49] L'employeur n'a pas témoigné à la division générale pour préciser sa version des événements ou sa déclaration. Toutefois, le membre de la division générale a questionné le prestataire au sujet de la déclaration de l'employeur, et le prestataire a été en mesure de rendre son propre témoignage très clair.

[50] Le prestataire a nié avoir dit à l'employeur qu'il démissionnerait s'il ne pouvait pas réparer les pneus à l'atelier²³. Le prestataire a témoigné : [traduction] « Je ne l'ai pas dit dans ces mots, non ». Plus tard, il a souligné qu'il n'avait pas dit à l'employeur qu'il avait démissionné, affirmant que [traduction] « [...] c'était faux ».

[51] Rien ne prouve que le prestataire ait dit à l'employeur qu'il quittait son emploi au cours de sa conversation téléphonique avec ce dernier ou avant de retourner à l'atelier de l'employeur. Rien ne prouve non plus que la division générale aurait pu déduire des actions du prestataire qu'il avait démissionné.

[52] Le prestataire a témoigné qu'il avait demandé à l'employeur de le laisser ramener les pneus à l'atelier pour exécuter le travail correctement et que l'employeur a répondu qu'il devrait rentrer chez lui s'il ne voulait pas effectuer le travail. Le prestataire a déclaré : [traduction] « Et c'est essentiellement ce que j'ai fait »²⁴.

[53] Toutefois, cela ne signifie pas que le prestataire ou l'employeur a accepté que le prestataire démissionnait en quittant le lieu de travail du client ou en retournant chez lui. Le prestataire a témoigné plus tôt à l'audience devant la division générale qu'il comprenait que l'employeur lui disait qu'il pouvait faire ce qu'on lui avait demandé ou retourner chez lui, ce qui constituerait une brève suspension²⁵. La décision du prestataire de quitter le lieu de travail à l'encontre des directives de son employeur ne signifiait pas qu'il avait renoncé à son emploi à ce moment-là.

[54] Pour conclure que le prestataire aurait pu tenter de régler le conflit avec son employeur à l'atelier (comme solution raisonnable au lieu de démissionner), la division

²³ Écoute de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à l'horodatage 37 min 20 s.

²⁴ Écoute de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à l'horodatage 39 min 20 s.

²⁵ Écoute de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à l'horodatage 18 min et 31 min.

générale aurait dû accepter le choix du prestataire de rester ou de partir. Il aurait fallu accepter qu'il n'ait pas déjà démissionné.

[55] Il aurait été préférable que la division générale précise quand le prestataire a démissionné et identifie les paroles ou les gestes qui ont constitué un départ volontaire. Il est regrettable que la division générale n'ait pas tiré de conclusion explicite sur ces faits.

[56] Toutefois, je ne crois pas que la division générale ait commis une erreur en omettant une telle conclusion. J'admets que la division générale a compris que le prestataire n'a démissionné qu'à son retour à l'atelier. À la lumière de la preuve dont elle disposait, il est probable que la division générale ait compris que ce fait n'était pas contesté.

[57] La division générale n'est pas tenue de tirer une conclusion de fait lorsque le fait lui-même n'est pas contesté. Le prestataire a expressément nié avoir dit à l'employeur qu'il démissionnait sur les lieux de travail du client. Les seuls mots qu'il a utilisés pour exprimer qu'il voulait démissionner ont été prononcés après qu'il a ramené les pneus. Il a dit : [traduction] « C'est mon dernier jour » avant de quitter l'atelier de l'employeur.

[58] La division générale n'a pas commis d'erreur de fait importante. Sa décision ne laisse pas croire qu'elle a mal compris la preuve concernant le moment et la façon dont le prestataire a démissionné. Elle n'a pas ignoré ou mal compris d'autres éléments de preuve pertinents lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner.

Conclusion

[59] Je rejette l'appel. La division générale n'a pas commis d'erreur sur le plan de l'équité procédurale ni d'erreur de fait importante.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel