

Cour d'appel
fédérale



Federal Court
of Appeal

Date : 20101018

Dossier : A-107-10

Référence : 2010 CAF 271

**CORAM : LE JUGE NADON
LE JUGE SEXTON
LA JUGE SHARLOW**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

DAVID WILLIAMS

défendeur

Audience tenue à Toronto (Ontario), le 29 septembre 2010.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 18 octobre 2010.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LE JUGE NADON

Y ONT SOUSCRIT :

**LE JUGE SEXTON
LA JUGE SHARLOW**

Cour d'appel
fédérale



Federal Court
of Appeal

Date : 20101018

Dossier : A-107-10

Référence : 2010 CAF 271

**CORAM : LE JUGE NADON
LE JUGE SEXTON
LA JUGE SHARLOW**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

DAVID WILLIAMS

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE NADON

[1] La Couronne demande le contrôle judiciaire de la décision rendue le 22 janvier 2010 par un juge-arbitre qui confirmait la décision par laquelle le conseil arbitral (le conseil) a accueilli l'appel interjeté par le défendeur à l'égard de la décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) qui l'avait exclu du bénéfice des prestations de l'assurance-emploi au motif qu'il avait quitté son emploi sans justification. La Commission a fondé sa décision sur les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23 (la Loi).

[2] Un bref résumé des faits est utile pour bien comprendre la demande qui nous est présentée.

[3] Le défendeur était à l'emploi de Multi-Freight Express, société dont il était actionnaire, partenaire et dirigeant (vice-président). Le 12 octobre 2007, il a volontairement quitté son emploi. Selon lui, la société connaissait des difficultés financières; après avoir envisagé avec Ron Appel, son partenaire et le président de la société, toutes les possibilités qui pourraient permettre de sauver la société de la faillite, il a été convenu que M. Appel achèterait les actions du défendeur dans l'entreprise. En conséquence, M. Appel a payé au défendeur la somme de 550 000 \$, 250 000 \$ étant payés immédiatement et le reste devant être payé au moyen de versements mensuels étalés sur les cinq à huit années suivantes. Selon M. Appel et le défendeur, l'achat a permis à la société de poursuivre ses activités et de sauver la plupart des emplois.

[4] Le défendeur a déposé une demande de prestations le 6 avril 2008. Le 7 mai 2008, la Commission a avisé le défendeur qu'il n'était pas admissible au bénéfice des prestations régulières, du fait qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification. Le défendeur a interjeté appel de la décision de la Commission devant le conseil et a notamment soutenu qu'il avait été fondé à vendre ses actions dans l'entreprise à son partenaire, car il avait ainsi probablement permis de maintenir les emplois de 50 employés en évitant la faillite éventuelle de la société. Le 10 juillet 2008, le conseil a accueilli l'appel du défendeur. De l'avis du conseil, le défendeur avait été fondé à quitter volontairement son emploi à Multi-Freight Express.

[5] Après avoir exposé les faits pertinents, le conseil s'est penché sur les articles 29 et 30 de la Loi. Plus particulièrement, il a indiqué à la page 4 de sa décision que le sous-alinéa 29c)(xiv) renvoyait aux [TRADUCTION] « [...] circonstances prévues dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*, dont celles énoncées à l'article 51 du Règlement [...] », qu'il a alors cité.

[6] Le conseil a ensuite conclu, à la page 4 de sa décision, que le défendeur [TRADUCTION] « [...] était fondé à quitter son emploi; compte tenu des nombreuses circonstances, il n'avait pas d'autre choix raisonnable que de quitter [...] ». Puis, le conseil a indiqué de manière plus précise que le défendeur [TRADUCTION] « [...] était fondé à quitter son emploi compte tenu des circonstances prévues au sous-alinéa 29c)(xiv) de la Loi et de l'article 51 du Règlement [...] ». Il a ensuite expliqué pourquoi le défendeur satisfaisait, à son avis, aux exigences de l'article 51 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement). Voici ce qu'a écrit le conseil à la page 5 de sa décision :

[TRADUCTION]
[...] L'appelant a accepté l'offre de quitter son emploi volontairement (51(1)a) et l'employeur a confirmé que le départ du requérant a véritablement permis de protéger l'emploi d'un collègue, lequel emploi aurait autrement cessé dans le cadre de la compression du personnel (51(1)b)). Ron Appel, le président de Multi Freight Express, a confirmé la situation à la Commission, ainsi que l'indique le document produit sous la cote 6-1 : [TRADUCTION] « L'employeur déclare que le départ du requérant a permis de protéger les emplois d'autres personnes dans la société. »

En ce qui a trait au paragraphe (2) de l'article 51 du Règlement, le conseil conclut que, pour les besoins de l'appel dont il est saisi et conformément aux alinéas 51(1)a) et b) du Règlement - comme il a été souligné plus haut - l'appelant a quitté son emploi dans le cadre de la compression du personnel, conformément aux dispositions prévues aux alinéas 51(2)a) à d) du Règlement. La compression du personnel a été instituée par le président et le vice-président, lesquels sont en l'espèce « l'employeur » (51(1)a). Elle avait pour objectif de réduire de manière permanente l'effectif des cadres de direction; la société a réussi à survivre parce qu'elle a réduit ses coûts relativement au poste de cadre

de direction de l'appelant (51(2)b)). Dans le cadre de la compression du personnel, conformément aux dispositions de l'article 51 du Règlement, le président et l'appelant ont tous deux reçu l'offre de quitter volontairement leur emploi, même si l'appelant était celui qui était le mieux placé l'accepter parce qu'il n'avait pas les moyens d'acheter les actions de son partenaire, et les deux ont convenu que l'un d'eux devait quitter afin d'éviter que les autres employés ayant la capacité de générer des revenus ne perdent pas leurs emplois. Enfin, bien que l'employeur – le président, Ron Appel, et le vice-président, l'appelant – n'ait produit devant la Commission aucun document établissant les caractéristiques de la compression du personnel mise en œuvre par le départ volontaire de l'appelant, ces caractéristiques figurent dans le document qu'il a versé au dossier de la Commission, lequel a été produit sous la cote 6-1.

[Non souligné dans l'original.]

[7] Le conseil a ensuite examiné le sous-alinéa 29c)(vii) de la Loi et a indiqué ce qui suit à la page 6 de sa décision :

[TRADUCTION]

En plus de quitter son emploi en conséquence de la compression du personnel instituée par l'employeur, l'appelant était fondé à quitter son emploi sur le fondement du sous-alinéa 29c)(vii). Ses conditions de travail liées au revenu ont été modifiées de manière importante. Dans l'année ayant précédé son départ volontaire, non seulement le salaire de l'appelant a été réduit de 40 %, passant de 100 000 \$ à 62 000 \$, mais il a aussi perdu sa voiture de fonction (pièce 6-1).

[8] La Commission a interjeté appel de la décision du Conseil devant le juge-arbitre, lequel, a rejeté son appel le 10 janvier 2010.

[9] L'essentiel de la décision du juge-arbitre figure à la page 3 de ses motifs, où il écrit :

À mon avis, la déclaration du prestataire selon laquelle il a quitté volontairement son emploi correspond aux faits de l'affaire tels qu'ils sont arrivés. Il était le seul à partir et cela peut être perçu par le prestataire lui-même comme n'étant pas une « réduction des effectifs » ou une « compression du personnel ». Pourtant, il revenait au conseil arbitral, selon la preuve, de décider s'il s'agissait de fait d'une compression du personnel en vertu des dispositions des articles 29 et 30 de la *Loi* et de l'article 51 du *Règlement*. Le conseil arbitral n'avait pas à se demander s'il

était devant une contradiction. Le prestataire n'a pas changé ses réponses. C'est la Commission qui les a remplies, et le conseil arbitral pouvait se fier sur cette information pour tirer ses conclusions.

[10] Le juge-arbitre a ensuite statué que le conseil avait conclu à bon droit que l'article 51 du Règlement s'appliquait eu égard aux circonstances, ajoutant que la preuve recueillie par la Commission (pièce 6-1) permettait de satisfaire aux exigences de l'alinéa 51(2)*b*) du Règlement.

LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES

[11] Avant d'exposer les raisons précises pour lesquelles je conclus que la présente demande de contrôle judiciaire doit être accueillie, je reproduis ci-dessous les dispositions législatives pertinentes de la Loi et du Règlement :

La Loi

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,

The Act

29. For the purposes of sections 30 to 33,

(a) “employment” refers to any employment of the claimant within their qualifying period or their benefit period;

(b) loss of employment includes a suspension from employment, but does not include loss of, or suspension from, employment on account of membership in, or lawful activity connected with, an association, organization or union of workers;

(b.1) voluntarily leaving an employment includes

(i) the refusal of employment offered as an alternative to an anticipated loss of employment, in which case the voluntary leaving occurs when the loss of employment occurs,

(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

(ii) the refusal to resume an employment, in which case the voluntary leaving occurs when the employment is supposed to be resumed, and

(iii) the refusal to continue in an employment after the work, undertaking or business of the employer is transferred to another employer, in which case the voluntary leaving occurs when the work, undertaking or business is transferred; and

(c) just cause for voluntarily leaving an employment or taking leave from an employment exists if the claimant had no reasonable alternative to leaving or taking leave, having regard to all the circumstances, including any of the following:

(i) sexual or other harassment,

(ii) obligation to accompany a spouse, common-law partner or dependent child to another residence,

(iii) discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the Canadian Human Rights Act,

(iv) working conditions that constitute a danger to health or safety,

(v) obligation to care for a child or a member of the immediate family,

(vi) reasonable assurance of another employment in the immediate future,

(vii) significant modification of terms and conditions respecting wages or salary,

(viii) excessive overtime work or refusal to pay for overtime work,

(ix) significant changes in work

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.

duties,
(x) antagonism with a supervisor if the claimant is not primarily responsible for the antagonism,
(xi) practices of an employer that are contrary to law,
(xii) discrimination with regard to employment because of membership in an association, organization or union of workers,
(xiii) undue pressure by an employer on the claimant to leave their employment, and
(xiv) any other reasonable circumstances that are prescribed.

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.

30. (1) A claimant is disqualified from receiving any benefits if the claimant lost any employment because of their misconduct or voluntarily left any employment without just cause, unless

(a) the claimant has, since losing or leaving the employment, been employed in insurable employment for the number of hours required by section 7 or 7.1 to qualify to receive benefits; or

(b) the claimant is disentitled under sections 31 to 33 in relation to the employment.

Exclusion non touchée par une perte d'emploi subséquente

(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.

(2) The disqualification is for each week of the claimant's benefit period following the waiting period and, for greater certainty, the length of the disqualification is not affected by any subsequent loss of employment by the claimant during the benefit period.

Le Règlement

51. (1) Sous réserve de la Loi et des autres dispositions du présent règlement et malgré l'article 30 de la Loi, le prestataire qui a quitté son emploi dans le cadre d'une compression du personnel effectuée par l'employeur et ayant pour effet de protéger l'emploi d'autres employés peut recevoir des prestations si :

- a) d'une part, il a accepté l'offre de quitter volontairement cet emploi;
- b) d'autre part, l'employeur a confirmé que ce départ a effectivement eu pour effet de protéger l'emploi d'un autre employé, lequel emploi aurait autrement cessé dans le cadre de la compression du personnel.

(2) Pour l'application du paragraphe (1), une compression du personnel est une mesure :

- a) qui est instituée par l'employeur;
- b) qui vise à réduire de façon permanente l'effectif global;

- c) qui offre aux employés le choix de quitter volontairement leur emploi;

d) dont les caractéristiques, y compris celles visées aux alinéas a) à c), figurent dans des documents établis par l'employeur.

51.1 Pour l'application du sous-alinéa 29c)(xiv) de la Loi, sont notamment prévues les circonstances raisonnables suivantes :

- a) le prestataire est dans l'obligation d'accompagner vers un autre lieu de

The Regulations

51. (1) Subject to the Act and these Regulations, but notwithstanding section 30 of the Act, a claimant who has left employment in accordance with an employer work-force reduction process that preserves the employment of co-workers may be paid benefits where

- (a) the claimant accepted an offer to leave that employment voluntarily; and

- (b) the employer has confirmed that the claimant's leaving resulted in the actual preservation of the employment of a co-worker whose employment would otherwise have been terminated in the course of the work-force reduction process.

(2) For the purposes of subsection (1), an employer work-force reduction process is a process

- (a) that is initiated by the employer;

- (b) that has as its objective a permanent reduction in the overall number of employees;

- (c) that offers employees the option to leave employment voluntarily; and

(d) the elements of which, including the elements described in paragraphs (a) to (c), are documented by the employer.

51.1 For the purposes of subparagraph 29(c)(xiv) of the Act, other reasonable circumstances include

- (a) circumstances in which a claimant has an obligation to accompany to another

résidence une personne avec qui il vit dans une relation conjugale depuis moins d'un an, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- (i) l'un d'eux a eu ou a adopté un enfant pendant cette période,
- (ii) l'un d'eux est dans l'attente de la naissance d'un enfant,
- (iii) un enfant a été placé chez l'un d'eux pendant cette période en vue de son adoption;

b) le prestataire est dans l'obligation de prendre soin d'un proche parent au sens du paragraphe 55(2).

[Non souligné dans l'original]

residence a person with whom the claimant has been cohabiting in a conjugal relationship for a period of less than one year and where

- (i) the claimant or that person has had a child during that period or has adopted a child during that period,
 - (ii) the claimant or that person is expecting the birth of a child, or
 - (iii) a child has been placed with the claimant or that person during that period for the purpose of adoption;
- and

(b) circumstances in which a claimant has an obligation to care for a member of their immediate family within the meaning of subsection 55(2).

[Emphasis added]

L'ANALYSE

[12] Il est clair, à mon avis, que le conseil a commis une erreur en concluant que l'article 51 du Règlement s'appliquait en l'espèce. Premièrement, le conseil a statué de manière erronée que la compression du personnel effectuée par l'employeur visée à l'article 51 du Règlement constituait une « circonstance » prévue au sous-alinéa 29c)(xiv) de la Loi. Il s'agit clairement d'une erreur. Ce n'est pas l'article 51 du Règlement, mais plutôt l'article 51.1 qui prévoit les « circonstances » pouvant être prises en considération aux fins du sous-alinéa 29c)(xiv) de la Loi.

[13] Deuxièmement, il est également clair, à mon avis, que les exigences de l'article 51 du Règlement n'ont pas été respectées en l'espèce. L'alinéa 51(2)d) exige que les caractéristiques visées aux alinéas a) à c) de ce paragraphe figurent dans des documents établis par l'employeur. Par conséquent, l'employeur doit établir des documents faisant foi du fait que la compression du

personnel a été instituée par lui, que l'objectif de cette compression était de réduire de manière permanente l'effectif global et qu'il a offert aux employés le choix de quitter volontairement leur emploi.

[14] Je suis disposé à accepter que les caractéristiques visés aux alinéas *a*) et *c*) du paragraphe 51(2) ont peut-être figuré dans des documents établis par l'employeur, mais il est clair que la caractéristique visée à l'alinéa *b*) n'y figurait pas. En fait, le dossier ne comporte aucun document de l'employeur qui satisfait à l'exigence énoncée à l'alinéa 51(2)*d*).

[15] Le juge-arbitre et le conseil étaient tous deux d'avis que l'exigence énoncée à l'alinéa 51(2)*b*) avait été respectée dans les circonstances. Plus particulièrement, ils se sont fondés sur la pièce 6-1 qui, à mon humble avis, ne satisfait pas à l'exigence prévue à l'alinéa 51(2)*d*) portant que les caractéristiques visées aux alinéas *a*) à *c*) « figurent dans des documents établis par l'employeur ». En effet, la pièce 6-1 n'est qu'un résumé d'une conversation téléphonique entre un employé de la Commission et M. Appel, le président de Multi Freight Express. Ce résumé ne constitue pas un document établi par l'employeur faisant foi du fait que la compression du personnel « vise à réduire de façon permanente l'effectif global ».

[16] Le conseil a exposé un motif additionnel pour lui permettre de conclure que le défendeur avait été fondé à quitter son emploi. Il a jugé que la réduction du salaire du défendeur, de 100 000 \$ à 62 000 \$, ainsi que de la perte de sa voiture de fonction durant l'année ayant précédé son départ volontaire ont fait en sorte que le défendeur était visé par le sous-alinéa 29*c*)(vii) de la

Loi. J'ai examiné attentivement le dossier et rien n'indique que le défendeur a invoqué la réduction de son salaire comme raison pour quitter son emploi. Le dossier indique clairement qu'il a quitté son emploi uniquement pour la raison que j'ai expliquée au paragraphe 3 des présents motifs.

[17] Par conséquent, le juge-arbitre a commis une erreur en ne modifiant pas la décision du conseil.

DÉCISION

[18] Pour ces motifs, j'accueillerais la demande de contrôle judiciaire, j'annulerais la décision du juge-arbitre et je renverrais l'affaire au juge-arbitre en tenant pour acquis que l'affaire sera renvoyée à un conseil différemment constitué pour que celui-ci réexamine l'appel interjeté par la Commission en tenant compte des présents motifs.

« M. Nadon »

j.c.a.

« Je suis d'accord.

J. Edgar Sexton, j.c.a. »

« Je suis d'accord.

K. Sharlow, j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-107-10

INTITULÉ : A.G.C. c. DAVID WILLIAMS

LIEU DE L'AUDIENCE : Toronto (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 29 septembre 2010

MOTIFS DU JUGEMENT : LE JUGE NADON

Y ONT SOUSCRIT : LE JUGE SEXTON
LA JUGE SHARLOW

DATE DES MOTIFS : Le 18 octobre 2010

COMPARUTIONS :

Derek Edwards POUR LE DEMANDEUR

J. Ross MacFarlane POUR LE DÉFENDEUR
Alyssa Adams

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Myles J. Kirvan POUR LE DEMANDEUR
Procureur général du Canada

Flett Beccario, Avocats POUR LE DÉFENDEUR
Welland (Ontario)