

Date : 20080918

**Dossiers : A-321-07
A-320-07
A-322-07
A-323-07
A-324-07
A-325-07**

Référence : 2008 CAF 275

**CORAM : LE JUGE DÉCARY
LE JUGE BLAIS
LE JUGE RYER**

ENTRE : A-321-07
TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD. **demanderesse**
et
AMY KIN-HO LAU **intimée**

ENTRE : **A-320-07**
TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD. **demanderesse**
et
LE SI HU **intimée**

ENTRE : **A-322-07**
TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD. **demanderesse**
et
WAN LAU LO **intimée**

ENTRE : **TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.** **A-323-07**
et **demanderesse**
ZHONG HAO LIANG **intimée**

ENTRE : **TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.** **A-324-07**
et **demanderesse**
CUI WEN MA **intimée**

ENTRE : **TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.** **A-325-07**
et **demanderesse**
WOON KING HO **intimée**

Audience tenue à Vancouver (Colombie-Britannique), le 15 septembre 2008.

Jugement rendu à Vancouver (Colombie-Britannique), le 18 septembre 2008.

MOTIFS DU JUGEMENT : **LE JUGE BLAIS**
Y ONT SOUSCRIT : **LE JUGE DÉCARY**
LE JUGE RYER

Date : 20080918

**Dossiers : A-321-07
A-320-07
A-322-07
A-323-07
A-324-07
A-325-07**

Référence : 2008 CAF 275

**CORAM : LE JUGE DÉCARY
LE JUGE BLAIS
LE JUGE RYER**

ENTRE : A-321-07
TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD. **demanderesse**
et
AMY KIN-HO LAU **intimée**

ENTRE : A-320-07
TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD. **demanderesse**
et
LE SI HU **intimée**

ENTRE : A-322-07
TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD. **demanderesse**
et
WAN LAU LO **intimée**

ENTRE :

TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.

et

ZHONG HAO LIANG

A-323-07

demanderesse

intimée

ENTRE :

TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.

et

CUI WEN MA

A-324-07

demanderesse

intimée

ENTRE :

TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.

et

WOON KING HO

A-325-07

demanderesse

intimée

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE BLAIS

[1] Il s'agit de l'appel de la décision rendue le 28 mai 2007 par le juge-arbitre Max Teitelbaum du bureau du juge-arbitre.

[2] De façon générale, il s'agit de savoir si six couturières, qui travaillaient pour Taiga Works-Wilderness Equipment Ltd. (« Taiga »), ont ou non quitté leur emploi sans justification après que Taiga ait, prétendent-elles, modifié leurs conditions de rémunération.

[3] Il s'agit plus particulièrement de déterminer si le juge-arbitre a eu raison de confirmer que les employées étaient fondées à quitter leur emploi chez Taiga, et donc de maintenir la décision du conseil arbitral.

[4] La décision du juge-arbitre devrait être maintenue.

Contexte

Décision de la Commission

[5] Le 20 décembre 2005, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la « Commission ») a conclu que onze couturières n'avaient pas réussi à démontrer qu'elles étaient fondées à quitter leur emploi chez Taiga. La Commission était d'avis que les intimées avaient quitté leur emploi sans avoir auparavant envisagé les solutions raisonnables qui s'offraient à elles comme celle de communiquer, avant leur départ, avec une agence de placement ou la Commission des normes du travail. Elle a en conséquence exclu pour une période indéterminée les intimées du bénéfice des prestations, en application des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Décision du conseil arbitral

[6] Devant le conseil arbitral les appelantes ont été réparties en deux groupes. Le premier était représenté par M^{me} Huang (A-316-07), et le deuxième par M^{me} Lau (A-321-07). Des audiences distinctes ont été tenues pour trancher les demandes des deux groupes, qui ont semble-t-il soumis des éléments de preuve différents. Les décisions prononcées dans les deux dossiers ont donné lieu à des appels devant notre Cour.

[7] Le 15 mars 2006, le conseil arbitral a conclu que les intimées représentées par M^{me} Lau étaient fondées à quitter leur emploi chez Taiga. Voici un extrait des motifs du conseil :

[TRADUCTION] Le conseil n'a trouvé aucun élément de preuve démontrant que les changements apportés par l'employeur ont permis à la prestataire d'augmenter son salaire. Les talons de chèque de paye de la prestataire indiquent que son salaire avait diminué. En outre, la Commission a fait remarquer que le calcul du salaire était très complexe et qu'elle n'était pas parvenue à déterminer le résultat final du calcul (pièce 14.5). Malgré ses nombreuses déclarations véhémentes selon lesquelles la nouvelle structure salariale allait être avantageuse pour les employés, Taiga n'a fourni aucune preuve pour appuyer sa position. En fait, à la pièce 15.2 présentée par Taiga, l'employeur a déclaré ce qui suit : « [...] nous avons embauché un opérateur qui ne possédait que des compétences dans la moyenne et, au bout de deux semaines, il a réussi à atteindre un salaire d'environ 20 \$ l'heure pour son travail. Par ailleurs, selon l'échelle salariale de l'an dernier, il aurait atteint un salaire d'environ 24 \$ l'heure. »

Cette déclaration vient soutenir l'argument de la prestataire selon lequel les salaires avaient diminué et non augmenté. Cependant, le conseil n'est pas certain que M. Behrman a fait cette déclaration dans ce but précis.

[8] Le conseil a également constaté que l'employeur avait refusé d'améliorer les conditions de travail jugées difficiles des intimées, dont les suivantes : locaux mal chauffés, éclairage insuffisant, toilettes unisexes, manque de communication avec les membres de la direction,

élimination des pauses rémunérées et absence de rémunération pour les heures supplémentaires.

Le conseil a en outre conclu que la décision de Taiga, en date du 3 novembre 2005, de fixer le salaire de base à 8 \$ l'heure a précipité le départ des couturières. Se fondant sur ces conclusions, le conseil a statué que les intimées représentées par M^{me} Lau n'ont pas eu le temps de se chercher un autre travail et qu'il leur était impossible de rencontrer les membres de la direction pour discuter des modifications qui avaient été apportées à leur rémunération le 3 novembre. Le conseil a donc conclu que les intimées représentées par M^{me} Lau avaient satisfait au critère des sous-alinéas 29c)(iv) et (vii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ces dispositions sont reproduites ci-dessous :

29 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

29 (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

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.

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 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.

[emphasis added]

[accentuation est celle de l'auteur]

[9] Le juge-arbitre a examiné les observations écrites de la demanderesse avant de rendre sa décision datée du 28 mai 2007, dans laquelle il fait remarquer qu'elles ne contiennent pas de nouveaux renseignements et qu'elles ne font que reprendre la position de l'employeur.

[10] Le juge-arbitre a conclu que, compte tenu du contexte factuel, la décision du conseil était raisonnable et que le conseil n'avait commis aucune erreur de droit ou de fait en rendant sa décision, qu'il n'a donc pas modifiée.

Analyse

[11] La demanderesse fait valoir qu'en ce qui concerne les intimées représentées par M^{me} Lau le conseil et le juge-arbitre ont rendu des décisions fondées sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments dont ils disposaient, de sorte que les deux décisions devraient être annulées sur le fondement de l'alinéa 115(2)c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, de l'alinéa 18.1(4)d) et du paragraphe 28(2) de la *Loi sur les cours fédérales*.

[12] Il était raisonnablement loisible au conseil, qui a agi dans les limites de son mandat, de tirer les conclusions de fait auxquelles il est arrivé. Celles-ci ne pouvaient par conséquent être modifiées par le juge-arbitre. Ayant conclu que l'employeur avait annoncé aux couturières qu'il avait apporté des modifications unilatérales à leurs conditions d'emploi, il était permis au conseil, peu importe la date de la prise d'effet des modifications, de statuer que le départ des couturières était justifié au sens du sous-alinéa 29c)(vii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[13] La demanderesse n'a pas établi que le juge-arbitre avait commis une erreur susceptible de contrôle en décidant de ne pas modifier la décision du conseil. Par conséquent, je rejetterais la demande de contrôle judiciaire de la décision portant sur les demandes des intimées représentées par M^{me} Lau.

CONCLUSION

[14] Je rejetterais la demande.

[15] Aucuns dépens ne sont adjugés puisque les parties n'en ont pas demandés.

« Pierre Blais »

j.c.a.

« Je souscris aux présents motifs.
Robert Décary j.c.a. »

« Je souscris aux présents motifs.
C. Michael Ryer j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIERS :

A-321-07

A-320-07

A-322-07

A-323-07

A-324-07

A-325-07

INTITULÉ :

TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.

c. AMY KIN-HO LAU

TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.

c. LE SI HU

TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.

c. WAN LAU LO

TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.

c. ZHONG HAO LIANG

TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.

c. CUI WEN MA

TAIGA WORKS-WILDERNESS LTD.

c. WOON KING HO

LIEU DE L'AUDIENCE :

Vancouver (Colombie-Britannique)

DATE DE L'AUDIENCE :

Le 15 septembre 2008

**MOTIFS DU JUGEMENT
DE LA COUR :**

LE JUGE BLAIS

Y ONT SOUSCRIT :

LE JUGE DÉCARY

LE JUGE RYER

DATE :

Le 18 septembre 2008

COMPARUTIONS :

Robert A. Kasting

POUR LA DEMANDERESSE

Personne n'a comparu

POUR LES INTIMÉES

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Stewart, Aulinger & Co.,
Vancouver (Colombie-Britannique)

POUR LA DEMANDERESSE