



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *N. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 93

Numéro de dossier du Tribunal : AD-13-503

ENTRE :

N. M.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

Barco Materials Handling

Personne mise en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 11 février 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 16 février 2016

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Le 2 avril 2013, un conseil arbitral a déterminé que :

- L'appelant avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[3] L'appelant a ensuite présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 17 mai 2013. La permission d'en appeler a été accordée le 8 janvier 2015.

MODE D'AUDIENCE

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

- La complexité de la question ou des questions faisant l'objet de l'appel.
- Le fait que la crédibilité des parties ne devrait pas être une question déterminante.
- Les renseignements au dossier et le besoin d'obtenir des renseignements supplémentaires.
- L'exigence, en vertu 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] L'appelant a participé à l'audience. L'intimée a été représentée par Carol Robillard et l'employeur par Suzanne Bélanger et Diane Soares.

DROIT APPLICABLE

[6] Conformément au 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. le conseil arbitral n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b. le conseil arbitral a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c. le conseil arbitral 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 le conseil arbitral a commis une erreur de fait et de droit en ayant conclu que l'appelant avait été congédié en raison de sa propre inconduite aux termes des articles 29 et 30 de la Loi.

ARGUMENTS

[8] L'appelant fait valoir les arguments suivants à l'appui de son appel :

- Le conseil a erré et a ignoré des documents et des faits qui démontraient que l'employeur n'avait pas respecté sa politique disciplinaire.
- L'appelant n'a pas reçu suffisamment d'avertissements avant d'être congédié.

- Il a été accusé à tort par son employeur d'incidents qui se sont produits alors qu'il n'était même pas au travail.
- Il a continué à travailler après la date de sa dernière arrivée tardive sans que son employeur lui reproche quoi que ce soit.
- Un changement dans les ressources humaines a mené à de la discrimination à son endroit puisque son employeur avait auparavant toléré ses retards.
- Il n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite.

[9] L'intimée fait valoir les arguments suivants à l'encontre de l'appel :

- Il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraîner son congédiement.
- Toutefois, la notion d'inconduite délibérée n'implique pas d'intention malveillante; il est suffisant que l'inconduite soit consciente, délibérée ou intentionnelle. Finalement, il doit exister un lien de cause à effet entre l'inconduite et l'emploi. Autrement dit, l'inconduite doit constituer un manquement à un devoir expressément ou implicitement établi à partir du contrat d'emploi.
- La conclusion du conseil, selon laquelle l'appelant a effectivement perdu son emploi en raison de son inconduite aux termes de l'article 30 de la Loi, est raisonnable.
- Le conseil arbitral a tenu compte des éléments portés à sa connaissance pour déterminer si l'appelant avait effectivement perdu son emploi en raison de ses retards. Une application adéquate du critère juridique concernant l'inconduite mène à la conclusion raisonnable que l'appelant aurait dû savoir qu'un retard

de plus conduirait à son congédiement après que les ressources humaines se soient entretenues avec lui et après qu'il ait eu signé une entente de dernière chance.

- Les actions de l'appelant étaient de caractère insouciant et négligent et constituaient effectivement une inconduite.

- Dans sa décision, rien ne porte à croire que le conseil arbitral s'est montré défavorable envers l'appelant ou qu'il n'a pas fait preuve d'impartialité. Rien ne prouve non plus qu'il y a eu manquement aux principes de justice naturelle dans la présente affaire.

NORMES DE CONTRÔLE

[10] L'appelant n'a pas présenté d'observations concernant la norme de contrôle applicable.

[11] L'intimée affirme que la norme de contrôle applicable aux questions de fait et de droit est celle de la décision raisonnable – *Canada (Procureur général) c. Hallée*, 2008 CAF 159.

[12] Le Tribunal reconnaît que la Cour d'appel fédérale a statué que la norme de contrôle applicable à la décision d'un conseil arbitral (maintenant la division générale) ou d'un juge-arbitre (maintenant la division d'appel) relativement à des questions de droit est la norme de la décision correcte – *Martens c. Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 240, et que la norme de contrôle applicable aux questions mixtes de fait et de droit est celle de la décision raisonnable – *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, *Canada (Procureur général) c. Hallée*, 2008 CAF 159.

ANALYSE

[13] Les membres du conseil arbitral ont rejeté à l'unanimité l'appel interjeté par l'appelant, en concluant qu'il avait perdu son emploi en raison de l'infraction alléguée, c'est-à-dire pour être arrivé en retard au travail de façon répétitive, et qu'il était par conséquent inadmissible aux prestations. Après être arrivé en retard au travail plusieurs fois, l'appelant a été averti par les ressources humaines et a signé une entente de dernière chance; il est ensuite arrivé en retard une fois de plus le 23 octobre 2013 et a été congédié.

[14] La preuve prépondérante devant le conseil arbitral montre qu'un représentant des ressources humaines s'est entretenu avec l'appelant le 12 septembre 2012 pour discuter de son absentéisme et de ses retards. Son employeur lui a remis une lettre indiquant précisément qu'il serait congédié si d'autres problèmes survenaient avant le 15 novembre 2012. L'appelant a reconnu avoir reçu cette lettre (AD2-67).

[15] L'appelant admet être arrivé au travail en retard le 23 octobre 2012 (AD2-10, AD2-43). Il a été congédié le 5 novembre 2012 pour avoir contrevenu à l'entente de dernière chance qu'il avait signée le 12 septembre 2012 (AD2-27).

[16] Dans sa demande de prestations initiale, l'appelant a admis être arrivé en retard au moins sept fois durant les six mois précédant son congédiement (AD2-27).

[17] Le 19 décembre 2011, l'appelant avait reçu un avertissement préalable concernant son absentéisme et ses retards (AD2-70).

[18] La preuve prépondérante indique aussi clairement que l'appelant était conscient des conséquences qui découleraient de son retard du 23 octobre 2013 (AD2-44).

[19] Durant l'audience d'appel, l'appelant a soulevé certaines questions à l'égard de son employeur, plus précisément qu'il avait été congédié injustement puisque l'employeur n'avait pas respecté sa propre politique disciplinaire. Cependant, il n'appartient pas au

conseil arbitral de dire si le congédiement d'un employé était ou non injustifié; plutôt, il lui appartient de dire si l'acte ou l'omission reproché à l'employé était effectivement constitutif d'une inconduite au sens de la Loi – *Canada (Procureur général) c. McNamara*, 2007 CAF 107.

[20] Comme le Tribunal l'a mentionné, l'absentéisme et les retards répétitifs de l'appelant ont joué un rôle crucial dans son congédiement. L'appelant n'a pas changé ses habitudes même s'il savait se trouver très près de la limite tolérable et qu'il serait congédié s'il allait au-delà de cette limite, compte tenu des avertissements qu'il avait reçus.

[21] Le Tribunal conclut qu'il n'existe aucune preuve à l'appui des moyens d'appels invoqués par l'appelant ou de tout autre moyen d'appel possible. La décision du conseil arbitral était une décision fondée sur la preuve portée à sa connaissance, raisonnable et conforme aux dispositions législatives et à la jurisprudence.

CONCLUSION

[22] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel