



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. B. Y.*, 2016 TSSDAAE 481

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-351

ENTRE :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Appelante

et

B. Y.

Intimé

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

APPEL INSTRUIT : Le 8 septembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 20 septembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli, la décision de la division générale datée le 15 février 2016 est infirmée et l'appel de l'intimé devant la division générale est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Le 15 février 2016, la division générale du Tribunal a déterminé que le l'intimé n'avait pas 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 déposé une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 25 février 2016. La permission d'en appeler lui a été accordée par le Tribunal le 11 mars 2016.

MODE D'AUDIENCE

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

- La complexité des questions en litige sous appel;
- Le fait que l'on ne prévoit pas que la crédibilité des parties figure au nombre des questions principales;
- Les renseignements au dossier, y compris le besoin de renseignements supplémentaires;
- Le besoin, en vertu du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* (Règlement), de veiller à ce que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

L'appelant était représenté par Carol Robillard. L'intimé était aussi présent à l'audience.

DROIT APPLICABLE

[6] Le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) indique que les seuls moyens d'appel 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.

QUESTION EN LITIGE

[7] Le Tribunal doit décider si la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que l'intimé n'avait pas perdu son emploi à cause de son inconduite conformément aux articles 29 et 30 de la Loi.

ARGUMENTS

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

- Les actions de l'intimé constituaient de l'inconduite aux termes de la Loi;
- La Cour d'appel fédérale a confirmé qu'il s'agit d'inconduite lorsque l'acte reproché était volontaire ou procédait à tout le moins d'une insouciance ou d'une négligence telle que l'on pourrait dire que l'employé aurait du savoir que son acte pourrait entraîner son congédiement;

- L'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail et doit avoir été la cause du congédiement;
- En l'espèce, la division générale a reconnu que l'intimé avait effectivement été congédié à cause de la faute alléguée par l'employeur et que l'utilisation de l'ordinateur de travail à des fins personnelles avait été inappropriée;
- Par la suite, la division générale a erré dans sa détermination que l'acte de l'intimé ne constituait pas de l'inconduite au motif que son employeur n'avait pas été suffisamment clair et qu'il ne lui avait pas précisé que le visionnement de sites (Web) ou l'utilisation de sa clé USB pourraient entraîner son congédiement;
- La Cour d'appel fédérale a confirmé que de contrevenir sciemment aux dispositions du code de déontologie de l'employeur est un acte délibéré et volontaire. Le rôle de la division générale n'est pas de s'attarder à la conduite de l'employeur ayant mené au congédiement, mais de déterminer si l'intimé était coupable d'inconduite et si la perte de son emploi est due à cette inconduite;
- Une application adéquate de la législation et de la jurisprudence aux faits de l'affaire qui nous occupe, mène à la conclusion raisonnable que l'intimé a été congédié parce qu'il consultait du contenu inapproprié dans un ordinateur de travail,
- Que ce contenu soit téléchargé, consulté par l'entremise du disque dur de l'employeur ou stocké sur une clé USB et apporté au travail, l'intimé commet une infraction au comportement auquel un employeur peut s'attendre de la part d'un employé et ce geste constitue de l'inconduite au sens du paragraphe 30(1) de la Loi.

[9] L'intimé soumet les arguments suivants à l'encontre de l'appel :

- Le téléchargement de fichiers en utilisant l'ordinateur de l'entreprise diffère de l'utilisation personnelle de l'ordinateur de l'entreprise pour consulter des fichiers qu'on a apportés;
- Aucune politique de l'employeur ne l'empêchait d'utiliser l'ordinateur de l'entreprise à des fins personnelles durant ses pauses et durant l'heure du dîner;
- Après qu'il eut été averti par l'employeur, il n'a plus téléchargé de fichiers.

NORME DE CONTRÔLE

[10] L'appelant soutient que la norme de contrôle applicable pour les questions mixtes de fait et de droit est le caractère raisonnable de la décision — *Chaulk c. Canada (PG)*, (2011) CAF 212.

[11] L'intimé n'a pas fait de représentations concernant la norme de contrôle applicable.

[12] Le Tribunal note que dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Jean*, (2015) CAF 242, la Cour d'appel fédérale énonce, au paragraphe [19] de sa décision, que « lorsqu'elle agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, la division d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure »

[13] La Cour d'appel fédérale précise de plus que :

[Traduction] « [n]on seulement la division d'appel a-t-elle autant d'expertise que la division générale du Tribunal de la sécurité sociale et n'est-elle donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures provinciales ou, pour les « offices fédéraux », à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale. »

[14] La Cour conclut que « lorsqu'elle entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi. »

[15] Le mandat de la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale décrit dans la décision *Jean* a par la suite été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Maunder c. Canada (Procureur général)*, (2015) CAF 274.

[16] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait 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, le Tribunal doit rejeter l'appel.

ANALYSE

[17] Lorsqu'elle a accueilli l'appel de l'intimé, la division générale a tiré les conclusions suivantes :

[Traduction]

[33] En l'espèce, bien que le Tribunal estime inappropriée l'utilisation à des fins personnelles de l'ordinateur à son travail, il est clair que l'appelant n'avait pas été averti sur cette question, mais seulement qu'il lui était interdit de télécharger des films et des jeux.

[34] Par conséquent, en accord avec les décisions dans les affaires *Lepretre c. Canada (Procureur général)*, (2011) CAF 30 et *Canada (Procureur général) c. Granstrom*, (2003) CAF 485, le Tribunal conclut qu'il n'existe aucune preuve pour confirmer la perception de l'employeur, à savoir que les agissements de l'intimé contrevenaient aux questions soulevées dans la lettre d'avertissement.

[35] Le Tribunal juge que rien ne permet d'affirmer que l'appelant savait ou aurait dû savoir, à la suite de l'avertissement, qu'il lui était interdit de consulter des sites Web ou d'utiliser sa propre clé USB pour visionner des films ou des jeux pendant ses pauses, puisqu'on c'est le téléchargement de films ou de jeux sur son ordinateur de bureau qui avait fait l'objet de l'avertissement - *Canada (Procureur général) c. Lemire*, (2010) CAF 314.

[36] En raison du manque de preuve au dossier, le Tribunal conclut que ni l'employeur ni la Commission ne s'est acquitté du fardeau de la preuve, à

savoir que les actions de l'appelant constituaient de l'inconduite au sens de la Loi - *Canada (Procureur général) c. Doucet*, (2012) CAF 105; *Canada (Procureur général) c. Gagne*, (2010) CAF 237.

[18] Bien que la Loi ne définisse pas l'inconduite, le critère permettant de déterminer s'il y a eu inconduite consiste à se demander si l'acte reproché était volontaire, ou du moins procédait d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail. *Canada (Procureur général) c. Tucker*, A-381-85.

[19] Autrement dit, il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié — *Canada (Procureur Général) c. Mishibinijima*, (2007) CAF 36.

[20] À la lumière des éléments de preuve qui lui avaient été présentés, la division générale a conclu que l'utilisation de l'ordinateur de travail à des fins personnelles par l'intimé était inappropriée, mais qu'il ne s'agissait pas d'inconduite puisque l'avertissement de l'employeur n'avait porté que sur le téléchargement de films et de jeux. Selon la division générale, à la suite de l'avertissement, l'appelant ne savait pas et n'aurait pas pu savoir qu'il lui était interdit de consulter des sites (Web) ni d'utiliser sa propre clé USB pour visionner des films ou de s'adonner à des jeux pendant ses pauses.

[21] Sauf le grand respect dû à la division générale, sa décision ne peut malheureusement pas être maintenue puisqu'elle a été prise sans tenir compte des éléments qui lui avaient été présentés.

[22] L'intimé a déclaré avoir reçu un avertissement en novembre 2014 parce qu'il téléchargeait des films, de la musique et des jeux d'enfants sur son ordinateur au travail. Il consultait le site *Pirate Bay*, un site inapproprié de l'aveu général, d'où il téléchargeait des films, entre autres choses, sur l'ordinateur de l'entreprise. Après l'avertissement de l'employeur, il a cessé tout téléchargement sur l'ordinateur de l'entreprise.

[23] Bien qu'elle n'interdit pas nommément pas à l'intimé de visionner des films et de s'adonner à des sur l'ordinateur de l'entreprise, la lettre d'avertissement de l'employeur précise ce qui suit :

[Traduction] « Comme mentionné, les services de TI (technologie de l'information) exécuteront un nettoyage de votre ordinateur afin de corriger les problèmes d'exploitation. »

[24] Grâce à cette procédure, l'employeur voulait évidemment s'assurer qu'aucun virus, qui pourrait corrompre son système et le rendre inopérant à l'avenir, n'y avait été introduit par l'intimé.

[25] L'intimé a avoué qu'il avait alors introduit un disque ou une clé USB au travail et que pendant son heure de dîner ou sa pause café, il consultait ses films ou ses jeux qu'il avait téléchargés de chez lui. Cependant, pris de paresse, il lui arrivait de passer directement par le disque dur puisque c'était plus rapide. Il croyait que ça irait s'il ne consultait que des films et des jeux sur des sites (Web) inappropriés.

[26] Pendant l'audience de la division générale, l'intimé a avoué qu'il accédait parfois des sites à partir de son ordinateur de bureau, mais qu'il n'y téléchargeait pas de matériel. Il a affirmé ne pas être « ferré en ordi » et a reconnu qu'il existait un risque d'infection par un virus sur le site qu'il avait consulté. Il a indiqué qu'il se fiait au logiciel antivirus de l'entreprise pour que soit protégé le système d'ordinateurs. Il a déclaré : [Traduction] « Je sais que quand tu vas sur un site, tu cours le risque d'attraper un virus » et que lorsqu'il recevait un avertissement de virus, il fermait l'ordinateur.

[27] Le 15 juin 2015, l'employeur lui a remis en main propre une lettre de congédiement qui se lisait comme suit :

[Traduction] « La présente confirme notre discussion au cours de laquelle vous avez été avisé que, pour des motifs valables, vous êtes renvoyé de *FP Innovations*, et que ce renvoi prend effet immédiatement. Malheureusement, vos mauvais usage de nos systèmes et de notre équipement informatiques, notamment le téléchargement, la consultation et le visionnement de matériel inapproprié, votre négligence face à nos directives, et votre refus de vous montrer franc et honnête sur ces

questions ne nous laissent d'autre choix que de mettre fin à cette relation d'emploi. »

(Souligné par mes soins)

[28] Les éléments de preuve devant la division générale démontrent clairement que l'intimé savait ou aurait dû savoir que s'il continuait à consulter des sites inappropriés sur le disque dur de l'ordinateur de l'entreprise, s'il continuait à introduire au travail des clés USB ou des disques qui contenaient des films ou des jeux téléchargés de sites inappropriés, cela affecterait les opérations informatiques de son employeur et que si l'employeur l'apprenait, il perdrait son emploi.

[29] Par ses propres actions, l'intimé a rompu le lien de confiance qui existait entre son employeur et lui; cela constitue une inconduite au sens du paragraphe 30(1) de la Loi;

[30] Pour les raisons mentionnées ci-haut, l'appel est accueilli et la décision de la division générale est annulée.

CONCLUSION

[31] L'appel est accueilli, la décision de la division générale datée le 15 février 2016 est annulée, et l'appel de l'intimé devant la division générale est rejeté.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel