



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. Y. B.*, 2017 TSSDAAE 354

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-97

ENTRE :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Appelante

et

Y. B.

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 28 septembre 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 5 octobre 2017

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli, la décision de la division générale est annulée, et l'appel de l'intimée devant la division générale est rejeté.

INTRODUCTION

[2] En date du 8 février 2016, la division générale du Tribunal a conclu que l'intimée n'avait pas perdu son emploi en raison de sa propre inconduite au sens des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[3] En date du 11 juillet 2016, la division d'appel a rejeté la demande de permission d'en appeler de l'appelante.

[4] En date du 31 janvier 2017, la Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire présentée par l'appelante et retourné le dossier à la division d'appel afin qu'elle détermine, motifs à l'appui, si l'allégation d'erreur de droit commise par la division générale concernant la notion d'inconduite avait une chance raisonnable de succès en appel.

[5] En date du 3 avril 2017, la permission d'en appeler a été accordée par la division d'appel du Tribunal, puisque l'appel avait une chance raisonnable de succès.

MODE D'AUDIENCE

[6] Le Tribunal a déterminé que l'audience de cet appel serait tenue par téléconférence pour les raisons suivantes :

- la complexité de la ou des questions en litige;
- la crédibilité des parties ne figurait pas au nombre des questions principales;
- le caractère économique et opportun du choix du mode d'audience;

- la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et expéditive possible, tout en respectant les principes de justice naturelle.

[7] Lors de l'audience, l'appelante était représentée par Me Carole Vary. L'intimée a également assisté à l'audience.

DROIT APPLICABLE

[8] Conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, 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

[9] La division générale du Tribunal a-t-elle erré en concluant que l'intimée n'avait pas perdu son emploi en raison de son inconduite au sens des articles 29 et 30 de la Loi?

OBSERVATIONS

[10] L'appelante présente les observations suivantes au soutien de son appel :

- Les faits, comme ils sont relatés par la division générale dans sa décision, sont incontestés, corroborés et admis par les parties;
- La division générale 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;

- Il était parfaitement raisonnable pour la division générale d'accorder une valeur prépondérante au témoignage direct de l'intimée, mais la division générale a complètement omis de considérer l'entièreté de la preuve, dont la preuve écrite déposée par l'employeur qui n'est pas contestée par l'intimée;
- En effet, la preuve de l'inconduite est composée d'un rapport d'enquête, les diverses politiques de l'employeur qui n'ont pas été respectées par l'intimée, de même que d'une déclaration écrite de l'intimée;
- Il était donc déraisonnable pour la division générale de conclure que, malgré le fait que l'intimée avait commis une faute professionnelle grave et qu'elle avait violé les diverses politiques de l'employeur, elle n'avait pas fait preuve d'inconduite en vertu du paragraphe 30(1) de la Loi;
- La division générale a erré en droit lorsqu'elle a appliqué un critère subjectif à l'élément de prévisibilité de la perte d'emploi plutôt qu'un critère objectif;
- La division générale a erré en droit lorsqu'elle a pris en considération la justification de l'intimée plutôt que d'évaluer si celle-ci avait perdu son emploi en raison de son inconduite;
- La division générale a erré en droit lorsqu'elle a évalué la légitimité du congédiement en se prononçant sur la sévérité de la sanction;
- La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division générale n'est pas liée par la manière dont les motifs de renvoi sont qualifiés par l'employeur et l'employé;
- Aucun élément dans l'entente ne permettait à la division générale de conclure que l'employeur avait retiré son allégation initiale d'inconduite; elle ne renferme aucun aveu express ou implicite de l'employeur sur les faits consignés au dossier qui sont mal rapportés ou qui ne concordent pas avec les événements ayant donné lieu au congédiement;

- La division générale a omis de considérer que l'intimée avait fait preuve d'une conduite qui a mené à la perte de son emploi et à la renonciation à la réintégration;
- La Cour d'appel fédérale nous enseigne que s'il ne s'agit pas d'une conduite, il faut se poser la question de savoir si le prestataire a quitté son emploi sans justification;
- Le protocole d'entente entre l'intimée et l'employeur prévoit expressément une renonciation à la réintégration. Donc, si l'intimée n'avait pas perdu son emploi en raison de son conduite, la division générale devait se poser la question de savoir si l'intimée était aussi exclue des prestations au motif qu'elle avait quitté son emploi sans justification;
- L'intimée a perdu son emploi en raison des gestes qu'elle a volontairement posés. Elle a tenté de se soustraire à l'exclusion en négociant une entente avec son employeur et en renonçant à sa réintégration;
- Que l'intimée ait perdu son emploi en raison d'une conduite ou d'un départ volontaire, elle doit être exclue du bénéfice des prestations conformément à l'article 30 de la Loi.

[11] L'intimée a présenté les observations suivantes à l'encontre de l'appel de l'appelante :

- Elle a été au service du Service correctionnel du Canada à temps plein pendant six années. Elle a toujours payé ses cotisations à l'assurance-emploi comme elle se devait de le faire;
- En 2013, elle a commis une erreur de jugement dans le cadre de son travail. Suite à cet événement, elle a été suspendue en mars 2014 et licenciée en juillet de la même année en raison de son erreur professionnelle;

- L'employeur a reconnu des facteurs atténuants, soit l'absence de mauvaise foi de sa part, l'absence d'intérêt dans la faute commise, l'évaluation de rendement positive et la dénonciation d'un risque accru de violence du délinquant alors qu'il suivait son programme;
- La division générale a correctement conclu qu'il n'y avait pas eu de décision volontaire de sa part de ne pas tenir compte des répercussions de ses actions sur son travail;
- La division générale a correctement conclu qu'elle n'avait pas agi de manière délibérée et volontaire ou démontré une telle insouciance ou négligence au point de provoquer son congédiement;
- La division générale a bien évalué la preuve devant elle et sa décision est bien fondée.

NORMES DE CONTRÔLE

[12] Les parties n'ont fait aucune représentation quant à la norme de contrôle applicable.

[13] Le Tribunal constate que la Cour d'appel fédérale, dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242, mentionne au paragraphe 19 de sa décision que lorsque la division d'appel 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.

[14] La Cour d'appel fédérale poursuit en soulignant que non seulement la division d'appel a-t-elle autant d'expertise que la division générale du Tribunal de la sécurité sociale et qu'elle n'est 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.

[15] La Cour d'appel fédérale termine en soulignant que lorsque la division d'appel 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.

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

[17] En conséquence, 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

Les faits

[18] L'intimée occupait un poste d'agente de programme au sein du Service correctionnel du Canada (SCC). Elle y avait commencé son emploi en 2008. Elle a été suspendue sans solde le 4 mars 2014 pour ensuite être congédiée le 8 juillet 2014.

[19] Au moment de son embauche en 2008, l'intimée avait accepté et signé une lettre d'offre d'emploi l'obligeant à se conformer au Code de discipline et aux Règles de conduite professionnelle, ainsi qu'au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.

[20] Lors du dépôt de sa demande de prestations, l'intimée a rempli le questionnaire relié au congédiement. L'intimée a déclaré que le 13 septembre 2013, elle a été accusée d'une conduite inappropriée à l'égard d'un délinquant (invitation à prendre un café en dehors des lieux de travail). L'intimée a confirmé qu'elle était au courant de la politique de l'employeur et qu'elle avait enfreint cette politique en minimisant la portée de l'incident (pages GD3-7 et GD3-8). Elle mentionne, dans une entrevue subséquente avec l'appelante, que ce n'était pas

une relation amoureuse et qu'il n'y avait eu aucun contact intime. Elle ne pensait pas que c'était si grave et soulignait que le tout était purement amical (GD3-18).

[21] Le 9 mai 2014, l'appelante a contacté l'employeur et discuté avec le directeur du SCC afin d'obtenir plus de renseignements concernant la suspension de l'intimée. L'employeur a déclaré que l'intimée a entretenu une relation avec un délinquant qui était sous ses traitements. L'employeur a précisé que le code de déontologie est très clair et qu'elle n'avait pas le droit d'entretenir une relation, même platonique, à l'extérieur de son cadre de travail avec une personne qu'elle avait déjà suivie en traitement. De plus, elle devait informer l'employeur de toute relation avec une personne ayant un casier judiciaire, ce qu'elle n'a pas fait. L'intimée a d'abord nié fermement les faits pour ensuite avouer en partie. L'employeur a mentionné que le lien de confiance avait été brisé (page GD3-17).

[22] À l'automne 2013, l'intimée a fait parvenir au délinquant une demande d'amitié sur Facebook, laquelle a été acceptée par ce dernier. Il aurait alors imprimé des photographies d'elle datant d'un voyage qu'elle avait effectué dans le passé, alors qu'elle était vêtue d'un maillot de bain sur ces photographies.

[23] Quoique furieuse de ce geste du délinquant, et après l'avoir sommé de la supprimer de sa liste d'amis Facebook, l'intimée a néanmoins invité le délinquant à son domicile quelques semaines plus tard, au mois d'octobre 2013. Elle lui avait donné rendez-vous à une station de métro où elle est allée le rejoindre. Elle lui a permis de connaître ses coordonnées personnelles, soit son numéro de téléphone cellulaire et son adresse résidentielle. Ils ont alors fait quelques emplettes ensemble, puis ils ont visité un magasin d'articles d'occasion pour elle et un magasin de meubles rétro pour lui. Ils se sont par la suite rendus au domicile de l'intimée pour y déguster des pâtisseries et du thé en fin d'après-midi. Ils ont alors fait une tournée de la maison, discuté de façon superficielle, navigué sur Facebook et également écouté un spectacle sur Google. La visite du délinquant a duré environ deux heures. Le délinquant a par la suite communiqué avec sa maison de transition dans une cabine téléphonique afin d'éviter que l'appel ne soit associé au domicile de l'intimée.

[24] L'intimée a été rencontrée par ses supérieurs une première fois le 6 décembre 2013 afin d'être confrontée à l'ensemble des informations récoltées par l'employeur et pour encadrer les comportements de l'intimée. La question lui a alors été clairement posée à savoir si elle entretenait ou avait entretenu une relation plus personnelle ou intime avec ce délinquant. Du moins, il lui a été demandé si sa relation avec le délinquant dépassait le cadre de celle d'un agent de programme et d'un délinquant. L'intimée a assuré à ses supérieurs que ses contacts avec le délinquant étaient toujours demeurés uniquement professionnels. Elle a maintenu sa position lors d'une deuxième rencontre avec ses supérieurs en février 2014, pour finalement admettre certains faits, après avoir été mise au courant de certaines déclarations du délinquant.

[25] Suite à l'émission d'un mandat d'enquête en date du 17 mars 2014, un rapport a été déposé par le comité d'enquête en date du 30 avril 2014 confirmant que sur une période de quatre mois, l'appelante avait eu des contacts non professionnels avec le délinquant. Elle avait notamment :

- adhéré au compte Facebook du délinquant;
- invité le délinquant à son domicile;
- effectué une séance de magasinage avec le délinquant;
- partagé des informations de sa vie privée avec le délinquant.

[26] La lettre de licenciement de l'employeur en date du 8 juillet 2014 reprend les conclusions du rapport d'enquête et conclut que le comportement de l'intimée entraine directement en contradiction avec la nature même des opérations du SCC, de sa mission, des fonctions d'agente de programme correctionnel et de son statut d'agent de la paix.

[27] Suite au dépôt d'un grief de l'intimée, un protocole d'entente a été défini entre l'intimée et son employeur. L'intimée a accepté de retirer son grief en lien avec son licenciement, et l'employeur s'est engagé à modifier le relevé d'emploi, à ne pas faire de

représentations à l'assurance-emploi et à fournir une attestation d'emploi à l'intimée. Les facteurs atténuants ayant mené au protocole d'entente y sont décrits en détail (GD17-2 à GD17-4).

Décision de la division générale

[28] La division générale a conclu qu'il y avait eu faute professionnelle de la part de l'intimée. Elle a tenu compte de l'aveu de l'intimée à savoir qu'elle avait rencontré le délinquant en dehors du travail sans en avoir avisé son employeur. La division générale a conclu néanmoins que l'intimée n'avait pas volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions de ses actions sur son travail. La division générale est arrivée à la conclusion qu'il s'agissait d'une erreur de jugement qui justifiait un congédiement aux yeux de l'employeur, mais qui ne constituait pas une inconduite au sens de la Loi.

La division générale du Tribunal a-t-elle erré en concluant que l'intimée n'avait pas perdu son emploi en raison de son inconduite au sens de la Loi?

[29] Le Tribunal est d'avis que la division générale a commis plusieurs erreurs qui justifient son intervention.

[30] Après l'examen de toute la preuve, incluant les pièces au dossier, le Tribunal est d'avis que la division générale a erré en droit, notamment sur la notion d'inconduite au sens de la Loi, qu'elle a erré quant à l'interprétation des faits et n'a pas tenu compte des éléments portés à sa connaissance pour conclure qu'il n'y avait pas eu inconduite de la part de l'intimée.

[31] Dans un premier temps, la division générale a erré en droit puisqu'elle ne s'est pas demandé si, selon les faits prouvés, il était prévisible que l'intimée perde son emploi. Il y a effectivement 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 – *Mishibinijima*, A-85-06.

[32] La division générale a également erré en droit lorsqu'elle a pris en considération, au soutien de sa conclusion, les justifications de l'intimée plutôt que d'évaluer si celle-ci avait perdu son emploi en raison de son inconduite – *Canada (Procureur général) c. Hastings*, 2007 CAF 372 (CanLII).

[33] De plus, la division générale a manifestement fondé sa décision sur la gravité de la sanction imposée à l'intimée. Le rôle de la division générale consistait toutefois à déterminer si la conduite de l'employée correspondait à une inconduite au sens de la Loi et non à déterminer si la gravité de la sanction imposée par l'employeur était justifiée ou si la conduite de l'employée constituait un motif valable de congédiement – *Canada (Procureur général) c. Lemire*, 2010 CAF 314 (CanLII).

[34] Il appert également de la décision de la division générale que celle-ci a erré en accordant une importance démesurée au protocole d'entente défini entre l'employeur et l'intimée, parce qu'on y indiquait des facteurs atténuants en faveur de l'intimée.

[35] Il n'y avait pourtant rien dans le protocole d'entente en question pour permettre à la division générale d'inférer que l'employeur avait retiré son allégation d'inconduite contre l'intimée. Il ne comprend ni expressément ni implicitement d'aveu que les faits au dossier de l'intimée étaient erronés ou ne reflétaient pas correctement les événements, comme ils sont survenus. Le document d'entente ne contient tout simplement pas de rétractation de l'employeur concernant les événements qui avaient, au départ, conduit au congédiement de l'intimée.

[36] Finalement, la division générale a fondé sa conclusion d'absence d'inconduite sur le fait que l'intimée traversait une période difficile et que son jugement pouvait être altéré. Or, aucune preuve ne soutient une conclusion sur le fait que le jugement de l'intimée était altéré au point de ne pas être en possession de ses capacités au moment où elle a posé ses gestes.

[37] Pour les raisons susmentionnés, le Tribunal est justifié d'intervenir et de rendre la décision qui aurait dû être rendue par la division générale.

[38] Il est acquis que l'intimée a tenu une conduite inappropriée en entretenant une relation personnelle avec un délinquant alors que celui-ci était en liberté conditionnelle. De plus, il n'est pas contesté que le code de déontologie de l'employeur prévoit spécifiquement qu'un employé ne doit pas entretenir une relation avec un délinquant à l'extérieur de ses heures de travail. Alors que le code prévoit que l'employé doit informer son employeur d'une telle relation, l'intimée ne l'a jamais fait.

[39] Tel que précédemment souligné par le Tribunal, il n'y a pas lieu de juger de la sévérité de la sanction disciplinaire, mais il faut plutôt décider si le geste posé constituait de l'inconduite au sens de la Loi – *Lemire*, précité.

[40] Il est important de rappeler que la notion d'inconduite ne nécessite pas que le comportement fautif résulte d'une intention coupable. Il y a inconduite lorsque la conduite du prestataire est délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement sont conscients, voulus ou intentionnels. 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 – *Mishibinijima*, précité.

[41] Le Tribunal est d'avis que le non-respect délibéré par l'intimée du code de déontologie de l'employeur en milieu de travail constituait de l'inconduite et était la cause directe de la perte de son emploi. Au surplus, il est manifeste que l'intimée pouvait prévoir que ces gestes seraient susceptibles de provoquer un congédiement, car son comportement était en contradiction directe avec la nature même des opérations du SCC et de ses fonctions en tant qu'agente de programme correctionnel et de son statut d'agent de la paix.

[42] L'intimée occupait un emploi important depuis cinq ans pour le compte du SCC, qui a le droit d'exiger de tout employé un haut niveau d'honnêteté, de fiabilité et de sérieux. Elle devait prévoir qu'en rencontrant le délinquant en dehors du travail, et ce, sans en avoir avisé son employeur, elle risquait son emploi, brisait le lien de confiance que l'employeur devait conserver avec elle.

[43] L'intimée connaissait d'ailleurs les conséquences de ses gestes, car elle a omis de mentionner à ses supérieurs les faits qui ont mené au mandat d'enquête, et ce, alors qu'elle était au fait que les gestes posés allaient à l'encontre des normes, des directives et des codes imposés par son travail.

[44] En réponse au comité d'enquête (GD9-51), et lors de son témoignage devant la division générale (Notes sténographiques de l'audience du 14 octobre 2015, Annexe C, Onglet 1, p. 35, ligne 22 à p. 36, ligne 8, Annexe C, Onglet 1, p. 37, lignes 3 à 8), l'intimée a reconnu qu'il s'agissait d'une erreur professionnelle, d'un manque flagrant de jugement, qui a entraîné une faute sérieuse de sa part et que son employeur n'aurait pas approuvé les gestes posés. De par son comportement, elle a reconnu avoir commis des manquements au Code de valeurs et d'éthique, et ce, malgré sa connaissance des documents (GD9-52).

[45] La Cour d'appel fédérale a indiqué à plusieurs reprises que la violation délibérée du code de conduite de l'employeur constitue de l'inconduite au sens de la Loi – *Canada (Procureur général) c. Bellavance*, 2005 CAF 87; *Canada (Procureur général) c. Gagnon*, 2002 CAF 460.

[46] Le Tribunal se doit de conclure de l'ensemble de la preuve et de la jurisprudence que les gestes posés par l'intimée constituaient de l'inconduite au sens de la Loi. L'intimée 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'elle soit congédiée.

CONCLUSION

[47] L'appel est accueilli, la décision de la division générale est annulée, et l'appel de l'intimée devant la division générale est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel