



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 407

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-576

ENTRE :

K. G.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 22 novembre 2017

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Le 10 mars 2016, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a conclu que l'appelante avait perdu son emploi en raison de son inconduite, conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[3] L'appelante a demandé la permission d'en appeler à la division d'appel le 18 avril 2016, après avoir reçu la décision de la division générale le 16 mars 2016.

DROIT APPLICABLE

[4] Aux termes du 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) 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

[5] Le Tribunal doit déterminer si la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que l'appelante avait été congédiée en raison de son inconduite conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

NORME DE CONTRÔLE

[6] La Cour d'appel fédérale a établi que le mandat de la division d'appel lui est conféré par les articles 55 à 69 de la Loi sur le MEDS. La division d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure – *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[7] 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

Décision de la division générale

[8] La division générale a conclu que, même si les actions de l'appelante n'étaient pas intentionnelles, elles étaient volontaires puisqu'elle avait manqué à sa responsabilité, comme dernière personne à partir, de mettre en application la politique en matière de rangement du bureau. La division générale a jugé que l'appelante savait ou aurait dû savoir, en enfreignant la politique en matière de rangement du bureau et en manquant ainsi à son devoir envers l'employeur, qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée.

Permission d'en appeler

[9] La division d'appel a accordé la permission d'en appeler puisque la division générale a conclu que la conduite de l'appelante n'était ni délibérée ni intentionnelle et que son témoignage était crédible. Elle a néanmoins conclu que sa conduite était volontaire à la lumière de la définition donnée pour le terme « volontaire » dans *Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[10] Dans les circonstances, la division d'appel a conclu que la permission d'en appeler devait être accordée pour déterminer si la division générale avait rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

Position des parties

[11] L'appelante soutient que la division générale a conclu qu'elle n'avait pas délibérément enfreint la politique en matière de rangement du bureau, mais qu'il s'agissait plutôt d'une erreur. Elle a jugé que les actions de l'appelante n'avaient pas été intentionnelles, et également que cette dernière était crédible. Malgré ces conclusions, la division générale a conclu à tort d'après la preuve que la conduite de l'appelante avait été volontaire et qu'elle avait perdu son emploi en raison de son inconduite. La division générale aurait dû déterminer que son erreur ne constituait pas une inconduite.

[12] Même si la division générale a cherché à savoir si les actions de l'appelante représentaient une inconduite, le membre n'a pas établi les actions dont il était question ni déterminé si la perte d'emploi de l'appelante résultait de cette inconduite. Par conséquent, la division générale n'a pas examiné tous les aspects du critère requis pour déterminer s'il y a inconduite.

[13] L'intimée est d'accord avec la conclusion de la division générale voulant que l'appelante n'avait pas eu l'intention de mal faire. Elle avait cependant été avertie et avait bénéficié d'occasions de corriger ses habitudes négligentes. En dépit de nombreux avertissements, l'appelante n'avait pas corrigé ses pratiques de travail et avait continué d'enfreindre la politique en matière de rangement du bureau de l'employeur. Ses actions correspondent donc à la définition de l'inconduite puisqu'elles étaient volontaires ou procédaient d'une telle insouciance ou négligence qu'elles semblent avoir été commises délibérément.

La division générale a-t-elle commis une erreur lorsqu'elle a conclu que l'appelante avait été congédiée en raison de son inconduite conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE?

[14] Le Tribunal réitère que la notion d'inconduite ne suppose pas que le comportement fautif résulte nécessairement de malveillance; il suffit que l'inconduite soit consciente, délibérée ou intentionnelle. Le critère pour établir l'inconduite consiste à déterminer 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. Hastings*, 2007 CAF 372 (CanLII); *Tucker* (A-381-85); *Mishibinijima*.

[15] 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*).

[16] Le Tribunal est d'avis que la division générale n'a pas commis d'erreur en concluant, d'après les éléments portés à sa connaissance, que l'appelante savait ou aurait dû savoir qu'elle manquait à son devoir envers l'employeur en enfreignant la politique en matière de rangement du bureau et qu'il était donc réellement possible qu'elle soit congédiée.

[17] D'après les nombreux avertissements écrits qu'elle avait reçus pour avoir violé la politique en matière de rangement du bureau, l'appelante avait fait plusieurs fois la même erreur dans le passé. Chacun de ces avertissements insistait sur l'importance de la politique en matière de rangement du bureau et spécifiait que [traduction] « des mesures disciplinaires plus sévères et pouvant aller jusqu'au congédiement seront imposées » advenant le non-respect de cette politique.

[18] L'appelante a admis qu'elle connaissait la politique de l'employeur selon laquelle tous les renseignements confidentiels devaient être rangés sous clé au terme d'un quart de travail. Elle avait précédemment reçu une déclaration écrite au sujet de cette politique, laquelle elle avait lue et comprise. Elle avait également reçu plusieurs avertissements pour avoir enfreint la politique en matière de rangement du bureau, dont un seulement trois mois avant son congédiement. Elle n'avait pas engagé de poursuites contre son employeur comme elle estimait que le congédiement était valable, puisqu'elle n'avait pas, de son propre aveu, respecté la politique de l'entreprise (GD3-5 à GD3-6).

[19] Le Tribunal juge que négliger de s'assurer que tous les renseignements confidentiels soient rangés sous clé au terme d'un quart de travail, compte tenu de la grande importance

de cette politique pour l'employeur, témoigne d'une insouciance et d'une négligence qui revêt un caractère délibéré au sens de la Loi sur l'AE.

[20] Malheureusement pour l'appelante, ses actions constituent une inconduite au sens de la Loi sur l'AE. En agissant comme elle l'a fait, l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite nuisait à l'exécution de ses fonctions pour l'employeur et qu'il était donc réellement possible qu'elle soit congédiée.

[21] Ses actions procédaient à tout le moins d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire qu'elle a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail.

[22] Après avoir examiné la preuve, la décision de la division générale et les arguments avancés par les parties, le Tribunal conclut que la preuve ne soutient pas les moyens d'appel invoqués par l'appelante et qu'il n'existe aucun autre moyen d'appel. La décision de la division générale est appuyée par les faits et est conforme à la loi et à la jurisprudence.

CONCLUSION

[23] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel