



Citation : *A. F. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 172

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-596

ENTRE :

**A. F.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

et

**Centre de santé de services**

Mis en cause

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 février 2018

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### INTRODUCTION

[2] En date du 28 juillet 2017, la division générale du Tribunal a conclu que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite au titre 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 devant la division d'appel en date du 28 août 2017. La permission d'en appeler a été accordée le 8 septembre 2017.

### MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a déterminé que cet appel serait instruit 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 de l'audience;
- la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et rapide possible tout en respectant les règles de justice naturelle.

[5] L'appelant a participé à l'audience. L'intimée était représentée par M. R.

## **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) 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 erré en concluant que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite au titre des articles 29 et 30 de la Loi.

## **NORMES DE CONTRÔLE**

[8] La Cour d'appel fédérale a déterminé que le mandat de la division d'appel est celui conféré par les articles 55 à 69 de la Loi sur le MEDS. La division d'appel n'exerce pas un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures (*Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274).

[9] 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**

[10] En ce qui concerne le premier reproche de l'employeur, la division générale a conclu de la preuve devant elle que l'appelant avait agi en conformité avec les procédures en vigueur au centre lorsqu'il a décidé de relever une patiente sans attendre une infirmière, car la situation à laquelle il se heurtait était exceptionnelle et concordait avec la dérogation prévue à ces procédures dans de telles situations. Par conséquent, selon la division générale, cet incident ne constituait pas de l'inconduite au sens de la Loi.

[11] En ce qui concerne le second reproche de l'employeur, la division générale a conclu de la preuve devant elle que le juron prononcé par l'appelant alors qu'il était en présence d'un patient et d'une autre employée ne répondait pas à l'une des attentes de l'employeur, qui précisait que l'appelant doit « en tout temps, adopter un langage, des propos et une attitude respectueuse envers le personnel, les gestionnaires et les usagers » qui fréquentent l'établissement.

[12] La division générale a conclu que l'appelant savait, ou aurait dû savoir, qu'en prononçant de tels propos, il contrevenait à l'exécution de ses obligations envers son employeur et risquait réellement le congédiement.

### **Position des parties**

[13] L'appelant fait valoir que la division générale a erronément conclu qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite. L'appelant fait valoir que, selon la déclaration de l'employeur, l'événement qui a mis fin à son emploi est la levée d'une résidente sans attendre l'arrivée et l'évaluation d'une infirmière. Cet événement est survenu au mois de juillet 2015. La division générale a conclu de la preuve devant elle que l'appelant n'avait pas enfreint les procédures en place chez son employeur.

[14] L'appelant avance que la division générale a commis une erreur de droit en considérant les propos qu'il avait précédemment tenus comme de l'inconduite, alors que l'employeur même n'avait pas considéré ces manquements comme motif de congédiement. L'appelant soutient qu'il y a absence de lien de causalité entre la perte de son emploi et l'inconduite reprochée.

[15] L'intimée fait valoir que l'appelant a été congédié pour deux raisons selon la lettre de congédiement, soit pour avoir levé une personne sans attendre l'arrivée et l'évaluation d'une infirmière, et pour son langage irrespectueux. La division générale a déterminé que le fait d'avoir levé une personne sans le lève-personne ne constituait pas de l'inconduite, mais que son langage était de l'inconduite puisque l'appelant avait été averti à plusieurs reprises concernant son langage.

[16] Malgré ces avertissements, il a utilisé des propos inadéquats. L'appelant a agi de façon délibérée et avec une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire qu'il a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son emploi, ce qui constitue de l'inconduite.

**La division générale a-t-elle erré en concluant que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite au titre des articles 29 et 30 de la Loi?**

[17] Tel qu'il est souligné par la division générale, au cours des années précédant son congédiement, l'appelant a fait l'objet de nombreux reproches de son employeur et de plusieurs mesures disciplinaires pour divers actes et manquements, notamment celui de tenir un langage ou des propos inappropriés envers le personnel et les usagers qui fréquentaient l'établissement d'accueil.

[18] En date du 4 septembre 2014, l'employeur avait suspendu l'appelant pour une période de cinq jours, soit les journées du 12, 19, 20, 21 et 26 septembre 2014. L'appelant avait alors utilisé un ton inapproprié envers des collègues de travail.

[19] En date du 20 février 2015, l'employeur avait suspendu l'appelant pour une période de trois mois, soit du 20 février au 22 mai 2015. Ce dernier avait notamment tenu à haute voix les propos suivants dans un corridor de l'établissement à propos d'une résidente trisomique : « Moi, je la mettrais dans un film d'horreur. » Il a alors été réitéré à l'appelant qu'il devait adopter en tout temps un langage, des propos et une attitude respectueuse envers le personnel, les gestionnaires et les usagers qui fréquentaient l'établissement de santé. À défaut de cela, toute récidive entraînerait nécessairement la fin du lien d'emploi.

[20] En date du 27 août 2015, l'appelant a été congédié à la suite de l'enquête de l'employeur relativement aux événements portés à sa connaissance le 12 août 2015. L'appelant a admis lors de l'enquête avoir utilisé un juron devant un patient et une employée du centre quelques semaines avant le premier reproche de l'employeur, survenu en juillet 2015.

[21] La preuve devant la division générale ne laisse aucun doute que l'appelant a été congédié en raison du juron qu'il a prononcé alors qu'il était en présence d'un patient et d'une autre employée, et ce, malgré la conclusion de la division générale sur le premier reproche.

[22] Tel qu'il est conclu à bon droit par la division générale, l'appelant savait ou devait savoir qu'après une longue suspension de trois mois, il serait sujet à une mesure disciplinaire immédiate allant jusqu'au congédiement en cas de récidive.

[23] De plus, le Tribunal est d'avis que la division générale n'a commis aucune erreur en concluant que l'employeur avait bel et bien congédié l'appelant pour inconduite. Il s'agissait manifestement de la véritable raison du congédiement et non d'un prétexte (*Davlut c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 C.F. 398 (C.A.F)).

[24] Le Tribunal en vient à la conclusion que la décision de la division générale repose sur les éléments de preuve portés à sa connaissance, et qu'il s'agit d'une décision qui est conforme aux dispositions législatives et à la jurisprudence.

[25] Rien ne justifie l'intervention du Tribunal.

## **CONCLUSION**

[26] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel