



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *E. W. Inc. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 565

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-477

ENTRE :

E. W. Inc

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

B. B.

Partie mise en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 24 mai 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal accueille l'appel. Le dossier est renvoyé à la division générale pour qu'une nouvelle audience soit tenue.

APERÇU

[2] La partie mise en cause, B. B. (prestataire), a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE). L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, l'a d'abord informée que les prestations d'assurance-emploi lui avaient été refusées parce qu'elle avait perdu son emploi en raison de son inconduite. L'employeur a congédié la prestataire parce qu'elle avait sollicité ses clients, utilisé les produits de l'entreprise pour son propre intérêt, refusé de porter l'uniforme de l'entreprise et fumé dans le véhicule de l'entreprise. Après révision, la Commission a informé la prestataire et l'employeur que la décision avait été infirmée. L'employeur, E. W. Inc, a interjeté appel devant la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a déterminé que, selon la prépondérance des probabilités, la prestataire n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) étant donné l'absence de comportement volontaire et de lien de causalité entre l'inconduite présumée et la perte de l'emploi de la prestataire. La division générale a jugé que la prestataire ne savait pas que son comportement entraînerait son congédiement.

[4] L'employeur s'est vu accorder la permission d'en appeler à la division d'appel. L'employeur soutient que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte des éléments portés à sa connaissance. L'employeur fait valoir que la division générale ne pouvait pas étudier les éléments de preuve de la prestataire sans tenir compte des siens.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a commis une erreur de fait ou de droit en étudiant uniquement les éléments de preuve de la prestataire et en ignorant ceux de l'employeur.

[6] Le Tribunal accueille l'appel de l'employeur.

QUESTION EN LITIGE

[7] Est-ce que la division générale a commis une erreur de fait ou de droit en étudiant uniquement les éléments de preuve de la prestataire et en ignorant ceux de l'employeur?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[8] La Cour d'appel fédérale a déterminé que, lorsque la division d'appel instruit des appels conformément à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), son mandat lui est conféré par les articles 55 à 66 de cette même loi¹.

[9] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure².

[10] 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.

Question préliminaire

[11] Le Tribunal a procédé à l'audience relative à l'appel en l'absence de la prestataire et de la Commission, car il était convaincu qu'elles avaient reçu l'avis d'audience conformément à l'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

¹ *Canada (Procureur Général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur Général)*, 2015 CAF 274.

² *Ibidem*.

Question en litige : Est-ce que la division générale a commis une erreur de fait ou de droit en étudiant uniquement les éléments de preuve de la prestataire et en ignorant ceux de l'employeur?

[12] L'employeur fait valoir que la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Il soutient qu'il s'agit d'une erreur de droit que d'ignorer toute la documentation impartiale et les témoignages écrits soumis à la division générale, puis d'écrire dans la décision que l'employeur n'a présenté aucun élément de preuve. Il déclare que la division générale a commis une erreur en tenant compte des éléments de preuve présentés par la prestataire et en ignorant les siens.

[13] La Commission fait respectueusement valoir que la division générale a rejeté l'appel en se fondant sur des conclusions de fait erronées. La Commission soutient que l'employeur a soulevé des moyens d'appel aux termes de l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS et demande donc respectueusement que l'affaire soit renvoyée à la division générale pour la tenue d'une nouvelle audience.

[14] En l'espèce, la division générale devait déterminer si la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

[15] La division générale a pour rôle d'examiner les éléments de preuve présentés par les deux parties afin de cerner les faits pertinents, c'est-à-dire les faits qui concernent le litige qu'elle doit trancher, puis d'expliquer par écrit sa décision en fonction de ces faits.

[16] La division générale doit justifier les conclusions auxquelles elle arrive. Lorsqu'elle est confrontée à des éléments de preuve contradictoires, elle ne peut les ignorer. Elle doit les examiner. Si elle décide qu'il y a lieu de les écarter ou de ne leur attribuer que peu de poids ou pas de poids du tout, elle doit en expliquer les raisons, au risque, en cas de défaut de le faire, de voir sa décision entachée d'une erreur de droit ou taxée d'arbitraire³.

[17] En l'espèce, la division générale a fait fi des éléments de preuve présentés par l'employeur. Sans expliquer pourquoi, la division générale a écarté les documents et les déclarations des témoins de l'employeur.

³ *Bellefleur c Canada (PG)*, 2008 CAF 13.

[18] La division générale a estimé que l'employeur n'avait fourni aucune preuve que la prestataire avait utilisé ses produits pour faire du nettoyage pour un client privé⁴. Cette conclusion n'est pas étayée par les éléments de preuve. Dans sa déclaration, T. D. mentionne qu'elle vivait avec la prestataire et qu'elle savait que cette dernière faisait du nettoyage pour des clients privés et utilisait le véhicule et les produits de nettoyage de l'entreprise⁵.

[19] La division générale a également constaté que la prestataire n'a jamais reçu d'avertissement verbal ou écrit pendant toute la durée de son emploi et qu'elle ne pouvait donc pas savoir que son comportement entraînerait son congédiement⁶. Cependant, un document daté du 3 mars 2016, signé par la prestataire, montre qu'elle a été avertie par l'employeur qu'il était interdit de fumer dans la voiture de l'entreprise et que cela contrevenait au contrat de travail⁷.

[20] La division générale a également fait abstraction des éléments de preuve de bon nombre d'employés de l'employeur selon lesquels la prestataire était souvent aperçue ne portant pas l'uniforme de l'entreprise alors qu'elle avait l'obligation contractuelle de le faire⁸.

[21] Compte tenu des erreurs susmentionnées, le Tribunal est fondé à intervenir et à renvoyer l'affaire à la division générale pour la tenue d'une nouvelle audience.

CONCLUSION

[22] Le Tribunal accueille l'appel. Compte tenu des éléments de preuve contradictoires et de la question de crédibilité à trancher, le dossier est renvoyé à la division générale pour la tenue d'une nouvelle audience.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

⁴ Décision de la division générale, au para 52.

⁵ GD2-21.

⁶ Décision de la division générale au para 57.

⁷ GD3-60; GD3-23 au para X.

⁸ GD2-20 à GD2-27; GD3-23 au para 6.

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 15 mai 2018
FAÇON DE PROCÉDER :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	E. W., appelante E. C., représentant de l'appelante