



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *E. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1158

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-292

ENTRE :

E. B.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

La Banque de développement du Canada

Mise-en-cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 novembre 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelant, E. B. (prestataire), a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, l'a informé qu'il n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite. La Commission a déterminé que les retards et absences non justifiés du prestataire constituaient des gestes d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). Le prestataire a demandé la révision de cette décision, mais la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a déterminé que les retards du prestataire constituaient de l'inconduite. Elle a conclu que les retards ayant mené au congédiement étaient conscients, délibérés ou intentionnels, et que ce type de comportement constituait de l'inconduite au sens des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[4] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal. Le prestataire fait valoir que la division générale a erré en droit dans son interprétation de la notion d'inconduite au sens de la Loi sur l'AE et en lui imposant un fardeau de preuve trop lourd.

[5] Le prestataire fait également valoir que la division générale n'a pas tenu compte des éléments portés à sa connaissance, plus particulièrement, lorsqu'elle n'a pas tenu compte de son problème de santé pour conclure qu'il avait agi de façon insouciant et négligente, frôlant le caractère délibéré.

[6] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré dans son interprétation de la notion d'inconduite au sens de la Loi sur AE et si la décision de la division générale est

fondée sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[7] Le Tribunal rejette l'appel du prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

[8] Est-ce que la division générale a erré en droit en ne tenant pas compte du problème de santé du prestataire pour conclure qu'il avait agi de façon insouciante et négligente, frôlant le caractère délibéré?

[9] Est-ce que la division générale a erré en droit dans son interprétation de la notion d'inconduite au sens de la Loi sur AE?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[10] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS)¹.

[11] 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 supérieure.

[12] 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.

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

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

[13] Tel que souligné lors de l'audience de cet appel, la division d'appel ne prend en considération que la preuve produite devant la division générale afin de rendre sa décision.

Question en litige n° 1 : est-ce que la division générale a erré en droit en ne tenant pas compte du problème de santé du prestataire pour conclure qu'il avait agi de façon insouciante et négligente, frôlant le caractère délibéré?

[14] Ce moyen d'appel est sans fondement.

[15] Le prestataire fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte des éléments portés à sa connaissance, plus particulièrement lorsqu'elle n'a pas tenu compte de son problème de santé pour conclure qu'il avait agi de façon insouciante et négligente, frôlant le caractère délibéré.

[16] Tel qu'il appert de la décision de la division générale, celle-ci n'a pas exclu la preuve médicale du prestataire. Elle a plutôt conclu que celle-ci était insuffisante et ne lui permettait pas de conclure que le prestataire n'était pas conscient de ses agissements.

[17] Le Tribunal constate également que les événements qui ont mené au congédiement du prestataire sont survenus après son retour au travail à la suite d'un congé de maladie. Le prestataire avait alors été jugé apte à retourner au travail à temps plein par l'assureur Manuvie et avait été encouragé à le faire par son psychologue.

[18] De plus, le prestataire a reconnu lui-même lors du contre-interrogatoire de l'employeur devant la division générale que, nonobstant son problème de santé, il éprouvait des difficultés à être ponctuel. Il a témoigné du fait qu'il est le type de personne qui arrive en retard dans toutes les sphères de sa vie, tant professionnelle que personnelle.

Question en litige n° 2 : est-ce que la division générale a erré en droit dans son interprétation de la notion d'inconduite au sens de la Loi sur AE?

[19] Ce moyen d'appel est sans fondement.

[20] La notion d'inconduite n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable ; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, pour constituer de l'inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder 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.

[21] Tel que souligné par la division générale, le fardeau de preuve repose sur la Commission et l'employeur qui doivent démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que le congédiement du prestataire résulte d'une inconduite selon la Loi sur l'AE.

[22] Il est important de réitérer que la division générale n'avait pas à se demander si le congédiement ou la sanction était justifié. Elle devait plutôt déterminer si les gestes posés par le prestataire constituaient une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

[23] La division générale a déterminé que les retards du prestataire constituaient de l'inconduite. Elle a conclu que les retards ayant mené au congédiement étaient conscients, délibérés ou intentionnels et que ce type de comportement constituait de l'inconduite au sens des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[24] La preuve démontre qu'en date du 15 novembre 2016, dès le retour d'un congé de maladie de plusieurs mois, l'employeur a remis au prestataire un avis écrit final précisant qu'un retard ou une absence supplémentaire non justifié entraînerait un congédiement.

[25] En date du 15 février 2017, l'employeur remet au prestataire une lettre de congédiement à laquelle est annexée une liste de retards et d'absences non motivés observés depuis le 16 novembre 2016.

[26] Dans une entrevue avec une représentante de la Commission en date du 4 avril 2017, le prestataire admet qu'il y a peut-être 3 événements en 3 mois qui peuvent être considérés comme non justifiés.

[27] Dans une seconde entrevue effectuée par la Commission en date du 23 mai 2017, le prestataire déclare qu'il était conscient que les retards ne seraient plus tolérés par son employeur et que tout manquement futur mènerait à son congédiement. Il admet alors qu'il a eu cinq retards depuis la lettre d'avertissement du 15 novembre 2016.

[28] Une série de courriels expédiés par le prestataire à l'employeur démontre des retards les 15 novembre, 9 décembre, 14 décembre 2016, 12 janvier, 26 janvier et 6 février 2017. Le dernier retard a eu lieu le 7 février 2017.

[29] Il est établi dans la jurisprudence que le fait de s'absenter du travail sans prévenir l'employeur constitue de l'inconduite. Le fait de s'absenter du travail sans en aviser l'employeur ni lui donner de raisons valables dénote une négligence volontaire ou gratuite des intérêts de l'employeur et un mépris des normes de comportement que l'employeur a le droit d'exiger d'un employé.

[30] Pour le Tribunal, il est manifeste que la Commission et l'employeur ont rempli leur fardeau de prouver l'inconduite du prestataire. La preuve prépondérante démontre que le prestataire a été congédié par l'employeur à la suite de ses nombreux retards et absences injustifiés survenus après son retour d'un congé de maladie et après la réception de l'avis du 15 novembre 2016.

[31] La preuve démontre clairement que le prestataire n'a pas été congédié parce qu'il éprouvait des difficultés personnelles, l'employeur ayant fait de nombreux efforts afin d'aider le prestataire à rectifier la situation. Il ne s'agit également pas en l'espèce d'une question d'incompétence puisque le prestataire effectuait bien le travail relié au poste occupé depuis 2014.

CONCLUSION

[32] Le Tribunal en vient donc à la conclusion que la division générale a tenu compte des arguments du prestataire et que sa décision repose sur les éléments de preuve portés à sa connaissance, et qu'il s'agit d'une décision conforme aux dispositions législatives et à la jurisprudence.

[33] Pour les motifs précédemment énoncés, il y a lieu de rejeter l'appel.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 6 novembre 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Me Richard-Alexandre Laniel, représentant de l'appelant E. B., appellant Geneviève Desmarais, représentante de la mise-en- cause