



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation: *E. E. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 395

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-167

ENTRE :

E. E.

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 : 1^{er} mai 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelante, E. E. (prestataire), a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi et a établi une demande. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission), a enquêté sur le motif de cessation d'emploi de la prestataire et a conclu que cette dernière avait été congédiée pour insubordination et manquement à l'obligation de confidentialité. La Commission a imposé une exclusion du bénéfice des prestations à l'égard de sa demande parce qu'elle a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. La prestataire a contesté la décision de la Commission au motif que son employeur avait modifié son relevé d'emploi (RE), remplaçant « congédiement » par « licenciement non motivé ». La Commission a maintenu sa décision, et la prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a conclu que la conduite de la prestataire, qui avait envoyé à des tiers un courriel contenant des renseignements de l'employeur, était volontaire, délibérée et insouciant. Elle a également conclu que ces gestes avaient irrémédiablement nui à sa relation d'emploi avec son employeur et que la prestataire aurait dû savoir qu'elle pourrait perdre son emploi en raison de ce comportement. La division générale a conclu que la conduite de la prestataire était une inconduite au sens de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

[4] La permission d'interjeter appel à la division d'appel a été accordée à la prestataire, qui fait valoir que la division générale a interprété erronément la jurisprudence fédérale sur la question de l'inconduite.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation du critère juridique de l'inconduite.

[6] Le Tribunal rejette l'appel.

QUESTION EN LITIGE

Question en litige : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans son interprétation du critère juridique de l'inconduite?

ANALYSE

Le mandat de la division d'appel

[7] La Cour d'appel fédérale a conclu que, lorsqu'elle 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 loi¹.

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

[9] À moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait commis une erreur de 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 donc rejeter l'appel.

Question en litige : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans son interprétation du critère juridique de l'inconduite?

[10] La division générale devait déterminer si la prestataire avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite, ainsi que le prévoient les art. 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

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

² *Idem*.

[11] La division générale a conclu que la conduite de la prestataire, qui avait envoyé à des tiers un courriel contenant des renseignements de l'employeur, était volontaire, délibérée et insouciante. Elle a également conclu que ces gestes avaient irrémédiablement nui à sa relation d'emploi avec son employeur et que la prestataire aurait dû savoir qu'elle pourrait perdre son emploi en raison de ce comportement. La division générale a conclu que la conduite de la prestataire était une inconduite au sens de l'article 30 de la Loi sur l'AE (la « Loi »).

[12] La preuve non contestée démontre que la prestataire a transmis un courriel de son nouveau superviseur à son ancienne superviseure, qui avait récemment été licenciée par l'employeur. Un document contenant des renseignements de l'employeur était joint à ce courriel. La prestataire voulait ainsi vérifier auprès de son ancienne superviseure si elle était trop sensible en ce qui concerne le courriel qu'elle considérait comme étant du harcèlement. Toutefois, elle a envoyé le courriel par erreur à l'adresse électronique au travail de son ancienne superviseure plutôt qu'à son adresse électronique personnelle. Son nouveau superviseur a ensuite intercepté le courriel. À la suite de cet incident, elle a été congédiée pour insubordination et manquement à l'obligation de confidentialité.

[13] L'appelante plaide qu'elle a transmis le courriel par erreur à l'adresse électronique au travail de son ancienne superviseure plutôt qu'à son adresse électronique personnelle et qu'elle n'a donc pas agi intentionnellement ou volontairement. Elle soutient que l'employeur n'en a subi aucun préjudice. La prestataire soutient qu'elle n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite aux termes des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[14] Le Tribunal est d'avis que le fait que le courriel a été envoyé par erreur à l'adresse électronique au travail de son ancienne superviseure ne change rien à la décision de la division générale selon laquelle la prestataire a tenté de transmettre le courriel de son nouveau superviseur à son ancienne superviseure, qui avait été licenciée par l'employeur. Il est clair que, par sa conduite, la prestataire a irrémédiablement nui à sa relation d'emploi avec son employeur, et elle aurait dû savoir qu'elle pourrait perdre son emploi en raison de ce comportement.

[15] Le Tribunal conclut que la prestataire, à tout le moins, a fait preuve d'insouciance ou a été négligente au point qu'on pourrait dire qu'elle a volontairement fait abstraction des répercussions que ses actes auraient sur l'obligation qu'elle avait envers l'employeur lorsqu'elle a tenté de transmettre le courriel à son ancienne superviseure.

[16] L'appelante plaide également que l'employeur a modifié son RE et a remplacé « congédiement » par « licenciement non motivé ». La prestataire soutient que la Commission et la division générale ne devraient pas s'ingérer dans la position de l'employeur.

[17] Le Tribunal réitère qu'il appartient à la division générale d'évaluer la preuve et de rendre une décision en vertu de la Loi sur l'AE. Elle n'est pas liée par la façon dont l'employeur et l'employé ou un tiers pourraient qualifier les motifs de cessation d'emploi³.

[18] Ainsi qu'il en a été fait mention lors de l'audition de l'appel, le Tribunal n'a pas le pouvoir de juger une affaire de nouveau ou de substituer son pouvoir discrétionnaire à celui de la division générale. La compétence du Tribunal est limitée par le paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS. À moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle ou qu'elle ait commis une erreur de droit, fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée qu'elle aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, ou rendu une décision déraisonnable, le Tribunal doit rejeter l'appel.

[19] Le Tribunal conclut qu'il n'y a aucune preuve étayant les moyens d'appel invoqués par l'appelante ou tout autre moyen d'appel possible. La décision de la division générale est étayée par les faits et est conforme au droit et à la jurisprudence.

[20] Pour les motifs exposés ci-dessus, l'appel est rejeté.

CONCLUSION

³ *Canada (Procureur général) c. Boulton*, A-45-96.

[21] Le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	25 avril 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	E. E., appelante Isabelle Thiffault, représentante de l'intimée