



[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et I. K.*, 2019 TSS 767

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-878

ENTRE :

**X**

Appelant

et

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

Intimée

et

**I. K.**

Intimé

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Jude Samson

DATE DE LA DÉCISION : Le 16 août 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### APERÇU

[2] I. K. est le prestataire en l'espèce. Le 30 janvier 2018, l'employeur X a congédié le prestataire parce qu'il ne s'est pas présenté au travail. Plus précisément, l'employeur allègue que le prestataire a simulé une maladie afin qu'il puisse faire un voyage de fin de semaine avec son épouse.

[3] Le prestataire a d'abord présenté une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE). Toutefois, en mai 2018, il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi. Cela a incité la Commission de l'assurance-emploi du Canada à examiner les raisons pour lesquelles le prestataire ne travaillait plus pour l'employeur. En fin de compte, la Commission a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite et qu'il n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

[4] Le prestataire a eu gain de cause lorsqu'il a interjeté appel de la décision de la Commission à la division générale du Tribunal. En bref, la division générale croyait que le prestataire était incapable de travailler en raison de sa santé et a conclu que les actes du prestataire ne constituaient pas une inconduite, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[5] L'employeur interjette maintenant appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. L'employeur fait valoir que la division générale a négligé des éléments de preuve importants et que l'inconduite du prestataire ne devrait pas être récompensée sous forme de prestations d'AE.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) établit le pouvoir de la Commission d'exclure une partie prestataire du bénéfice des prestations lorsqu'elle a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[6] À mon avis, l'employeur n'a pas démontré que la division générale avait commis une erreur pertinente en l'espèce. Par conséquent, je rejette l'appel. Voici les motifs de ma décision.

### **QUESTION EN LITIGE**

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit pertinente en concluant que le prestataire n'avait pas la volonté nécessaire permettant d'établir l'existence d'une inconduite?

### **ANALYSE**

[8] Avant que je puisse intervenir en l'espèce, l'employeur doit me convaincre que la division générale a commis au moins une des trois erreurs possibles décrites dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS)<sup>2</sup>.

[9] En l'espèce, j'ai examiné si la division générale avait fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits en l'espèce. Surtout, ce ne sont pas toutes les erreurs factuelles qui peuvent justifier mon intervention dans une affaire<sup>3</sup>. Par exemple, je ne peux intervenir dans une affaire parce que la division générale a fait une erreur concernant certains détails non pertinents. Toutefois, je peux intervenir dans une affaire si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait qui est clairement contredite par les éléments de preuve ou qui n'a aucun élément de preuve à l'appui<sup>4</sup>.

[10] J'ai également examiné si la division générale avait commis une erreur de droit en omettant de procéder à une analyse valable des éléments de preuve contradictoires<sup>5</sup>. Selon le libellé de la Loi sur le MEDS, toute erreur de droit pourrait justifier mon intervention dans cette affaire.

---

<sup>2</sup> L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) décrit les trois erreurs possibles (aussi appelées moyens d'appel) qui me permettraient d'intervenir en l'espèce.

<sup>3</sup> Plus précisément, l'article 58(1)c) de la Loi sur le MEDS me permet d'intervenir dans une affaire si la division générale 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.

<sup>4</sup> *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118, au paragraphe 6.

<sup>5</sup> *Lee Villeneuve c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 498, au paragraphe 51; *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Quesnelle*, 2003 CAF 92, aux paragraphes 7 à 9; *Oberde Bellefleur c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 13, aux paragraphes 3 et 7.

**La division générale a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit pertinente en concluant que le prestataire n'avait pas la volonté nécessaire qui permettait d'établir son inconduite?**

[11] Non, la division générale n'a pas commis d'erreur de fait ou de droit pertinente lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas l'élément de volonté requis permettant d'établir l'inconduite.

[12] Aux termes de l'article 30 de la Loi sur l'AE, la partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle a perdu son emploi en raison de son inconduite. Les tribunaux ont déclaré que l'« inconduite » en aux termes de la Loi sur l'AE exige un élément de volonté, à savoir que les prestataires doivent savoir ou devraient savoir que leur conduite pourrait entraîner leur congédiement<sup>6</sup>.

[13] En l'espèce, l'employeur a fait valoir qu'il a indiqué clairement au prestataire qu'il serait congédié s'il quittait le chantier pour partir en voyage avec son épouse. L'employeur l'a dit clairement, par exemple, dans des courriels au prestataire datés des 23 et 26 janvier 2018<sup>7</sup>.

[14] L'employeur a également refusé de croire que le prestataire était vraiment malade, ou du moins qu'il est demeuré malade après le 26 janvier 2018. L'employeur a souligné qu'au moment où il a mis fin à l'emploi du prestataire, ce dernier n'avait fourni qu'un seul billet médical confirmant qu'il était inapte au travail les 25 et 26 janvier 2018<sup>8</sup>.

[15] De plus, le prestataire était assez bien pour supporter le trajet de huit heures en voiture entre le lieu de travail et le Canada, puis pour faire un voyage planifié avec son épouse. Selon l'employeur, les demandes antérieures et multiples de congé du prestataire ont clairement indiqué que la véritable raison pour laquelle il s'absentait du travail était l'escapade le temps d'une fin de semaine<sup>9</sup>.

[16] Dans l'appel dont je suis saisie, l'employeur soutient que la division générale a essentiellement fait fi de sa théorie de l'affaire. Par exemple, elle a fait peu mention des éléments de preuve ci-dessus. L'employeur a également fait valoir, d'une part, que la division générale

---

<sup>6</sup> *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314, aux paragraphes 11 à 16.

<sup>7</sup> GD3-37; GD3-40.

<sup>8</sup> GD3-39.

<sup>9</sup> GD3-32; GD3-35.

aurait dû refuser d'examiner des éléments de preuve dont l'employeur ne disposait pas au moment où il a décidé de congédier le prestataire. En revanche, l'employeur a continué de demander des éléments de preuve supplémentaires qui pourraient renforcer son argumentation<sup>10</sup>.

[17] À mon avis, les observations de l'employeur mettent en évidence la difficulté du présent appel, car l'employeur (et dans une certaine mesure le prestataire) demandait au Tribunal d'approuver ou de désapprouver la décision de l'employeur de congédier le prestataire pour un motif valable.

[18] Toutefois, comme la division générale l'a souligné, il n'appartient pas au Tribunal de déterminer si le prestataire a été injustement congédié. Le rôle exclusif de la division générale consistait à déterminer si le prestataire avait perdu son emploi en raison de son conduite volontaire au sens de la Loi sur l'AE<sup>11</sup>. Une conduite volontaire et un motif valable de congédiement sont deux éléments différents.

[19] Par conséquent, au moment de trancher la question distincte dont elle était saisie, la division générale avait le droit d'examiner tous les éléments de preuve pertinents. Elle n'était pas liée au court délai adopté par l'employeur. Elle ne se limitait pas non plus aux éléments de preuve sur lesquels l'employeur a fondé sa décision de congédier le prestataire.

[20] En ce qui concerne les observations de l'employeur, je conviens que la division générale aurait pu mieux faire pour ce qui est de reconnaître la théorie de l'employeur et certains des documents qu'il a présentés. Je ne suis toutefois pas convaincue que la division générale ait commis une erreur pertinente en l'espèce.

[21] Fait important, aux paragraphes 7, 9 et 11 de sa décision, la division générale a reconnu la théorie de l'employeur et a fait référence à certains des documents qu'il avait présentés.

[22] En fin de compte, cependant, la division générale a décidé que les circonstances avaient changé le 24 janvier 2018, lorsque le prestataire a contracté un problème de santé nécessitant un traitement médical. De plus, la division générale a accepté que l'état de santé du prestataire était

---

<sup>10</sup> Voir, par exemple, AD1-3 et AD1-7.

<sup>11</sup> *Karelia c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2012 CAF 140, au paragraphe 20.

légitime<sup>12</sup>. En tirant cette conclusion, la division générale répondait à la théorie de l'employeur selon laquelle le prestataire s'était absenté du travail à des fins médicales illégitimes.

[23] Autrement dit, l'employeur a indiqué clairement au prestataire qu'il serait congédié s'il manquait au travail pour aller en voyage avec son épouse. Toutefois, le prestataire ne savait pas qu'il serait également congédié pour s'être absenté du travail afin de demander un traitement pour un problème de santé légitime.

[24] À mon avis, il était loisible à la division générale de tirer la conclusion qu'elle a faite. En rendant ma décision, je constate que la division générale n'était pas tenue de mentionner tous les éléments de preuve dont elle disposait<sup>13</sup>. De plus, j'ai le droit d'évaluer la qualité de la décision de la division générale dans le contexte de l'ensemble du dossier<sup>14</sup>.

[25] Dans ses observations, l'employeur soutient également que la division générale a accordé trop de poids à certains éléments de preuve et pas assez à d'autres. Toutefois, il ne s'agit pas d'un moyen d'appel pertinent mentionné dans la Loi sur le MEDS. Autrement dit, même si j'étais d'accord avec cette observation, cela ne me donnerait pas un fondement juridique pour intervenir en l'espèce.

[26] Enfin, il convient également de souligner que la Commission s'est d'abord rangée du côté de l'employeur dans ce cas. Toutefois, en appel, la Commission soutient que la division générale n'a commis aucune erreur pertinente. Ainsi, elle a accepté que je ne doive pas intervenir dans la présente affaire.

[27] Par conséquent, dans l'ensemble, je suis convaincue que la division générale n'a pas commis une erreur de fait ou de droit pertinente lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas l'élément de volonté requis afin d'établir qu'il avait fait preuve d'inconduite.

## **CONCLUSION**

[28] L'appel est rejeté.

---

<sup>12</sup> Décision de la division générale, au paragraphe 9.

<sup>13</sup> *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82, au paragraphe 10.

<sup>14</sup> *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62.

Jude Samson  
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 20 juin 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	X et X, représentants de l'appelant I. K., prestataire/intimé X, représentant du prestataire/intimé S. Prud'Homme, représentante de la Commission/intimée (observations écrites seulement)

## **Dispositions juridiques pertinentes**

### ***Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social***

#### **Moyens d'appel**

**58 (1)** 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.

• • •

#### **Décision**

**59 (1)** La division d'appel peut rejeter l'appel, rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen conformément aux directives qu'elle juge indiquées, ou confirmer, infirmer ou modifier totalement ou partiellement la décision de la division générale.

### ***Loi sur l'assurance-emploi***

#### **Exclusion : inconduite ou départ sans justification**

**30(1)** Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :