



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. V. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 804

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-1802

ENTRE :

S. V.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Candace R. Salmon

DATE DE L'AUDIENCE : Le 21 août 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 septembre 2020

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que la Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Cela signifie que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations¹.

Aperçu

[2] Le prestataire a perdu son emploi. L'employeur a affirmé que le prestataire a été congédié parce qu'il a brisé le lien de confiance en demandant qu'on lui paie une commission en échange du nom d'un investisseur potentiel. Le prestataire conteste ce fait et a témoigné qu'il a été congédié en raison d'un différend contractuel et de son refus d'enfreindre la loi. Le prestataire soutient qu'il n'a pas sollicité d'investisseurs et que son employeur l'a congédié parce qu'il a refusé de faire de la sollicitation au sein de son réseau pour trouver des occasions d'investissements, malgré le fait qu'utiliser son influence à cette fin soit illégal.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a initialement approuvé la demande de prestations régulières du prestataire, mais a plus tard accepté les raisons fournies par l'employeur pour le congédiement au cours du processus de révision. Elle a établi que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et l'a exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE). Le prestataire porte en appel cette décision devant le Tribunal de la sécurité sociale.

Questions préliminaires

[4] Le prestataire a soutenu que la décision précédente du Tribunal devait être [traduction] « maintenue » parce qu'il répondait aux exigences pour toucher des prestations d'AE². Je remarque que la décision précédente du Tribunal était en rapport avec une antidatation. L'antidatation a été accordée par la division d'appel du Tribunal et cette question n'est pas portée en appel dans la présente affaire. La question que je dois trancher est de savoir si le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite, ce qui déterminera s'il est

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) exclut du bénéfice des prestations les personnes qui perdent leur emploi en raison de leur inconduite.

² GD6-1.

admissible aux prestations d'AE dont il est question dans la décision sur l'antidatation. Je ne suis pas saisie de la question de la décision sur l'antidatation.

[5] Le prestataire a soutenu que l'appel devrait être rejeté parce qu'il est en retard. Il a déclaré que l'instance sur la question de l'antidatation a duré d'août 2019 à mars 2020 et que la Commission a eu amplement de temps pour communiquer avec son employeur ou une autre partie pertinente pour déterminer son admissibilité avant qu'il ne touche des prestations d'AE.

[6] Je suis d'accord qu'il semble que la Commission n'a pas immédiatement examiné la raison du bris d'emploi du prestataire lorsqu'elle a évalué son admissibilité aux prestations d'AE. Toutefois, cela ne signifie pas que la Commission ne peut pas enquêter et refuser l'octroi de prestations de façon rétroactive.

[7] La période de temps pendant laquelle la Commission peut enquêter est établie dans la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) et diffère de celle fixée dans les lois provinciales. Selon la Loi sur l'AE, une partie prestataire a l'obligation de rembourser toute somme de prestations qui lui est versée par la Commission pour laquelle elle n'était pas admissible³. Si le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'AE qu'il a touchées, la Commission a jusqu'à 12 ans pour recouvrer les sommes payées en surplus⁴. Cela signifie que je ne peux pas rejeter l'appel pour le motif qu'il est en retard : il ne l'est pas.

[8] Finalement, le prestataire a soutenu qu'il a présenté une demande de prestations d'AE après avoir cessé de travailler chez l'employeur B et qu'en conséquence, les raisons de son départ chez l'employeur A ne sont pas pertinentes. Le prestataire a cessé de travailler chez l'employeur B le 13 mai 2019 en raison d'un manque de travail. Toutefois, lorsqu'il a présenté sa demande de prestations d'AE, son emploi au cours des 52 semaines précédentes a été pris en considération, ce qui comprenait son emploi chez l'employeur A. De plus, le prestataire n'aurait pas pu être admissible aux prestations d'AE en se fondant seulement sur son emploi chez

³ Loi sur l'AE, art 43(b).

⁴ L'article 52(1) de la Loi sur l'AE accorde 36 mois pour réviser une demande. L'article 52(5) de la Loi accorde 72 mois pour réviser une demande si une déclaration fausse ou trompeuse a été faite. L'article 47 de la Loi accorde à la Commission 72 mois pour recouvrer le versement excédentaire. Ces articles fonctionnent ensemble. Autrement dit, la Commission a 144 mois pour recouvrer un versement excédentaire si une déclaration fausse ou trompeuse a été faite, ou 108 mois si aucune observation fausse ou trompeuse n'a été faite. Le temps épuisé dans le cadre d'appel ou de révisions s'additionne aux limites de temps énoncées ici.

l'employeur B, puisqu'il n'avait accumulé que 380 heures d'emploi assurable. Puisque le prestataire était à l'emploi de l'employeur A dans les 52 semaines précédant la présentation de sa demande d'AE, et puisqu'il n'avait pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable chez l'employeur B pour établir une demande fondée uniquement sur cet emploi, je conclus que son emploi chez l'employeur A est pertinent.

Question en litige

[9] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite? Pour trancher cette question, je vais d'abord établir pourquoi le prestataire a perdu son emploi.

Analyse

[10] Le prestataire a travaillé pour l'employeur en question du 21 août 2017 au 14 janvier 2019. Il avait précédemment travaillé pour l'employeur B précédemment mentionné, du 11 mars 2019 au 13 mai 2019. Il a présenté une demande de prestations d'AE le 9 septembre 2019. Le prestataire soutient que lorsqu'il a présenté sa demande de prestations d'AE, il répondait aux critères puisque son relevé d'emploi pour le deuxième emploi montrait que son emploi avait pris fin en raison d'un manque de travail. Toutefois, le prestataire n'avait accumulé que 380 heures d'emploi assurable dans le cadre de son deuxième emploi et il ne pouvait pas être admissible aux prestations sans inclure les 2 160 heures d'emploi assurable accumulées dans le cadre de son premier emploi. Le relevé d'emploi pour le premier emploi montrait initialement que l'emploi du prestataire avait pris fin en raison d'un manque de travail, mais a ensuite été modifié pour montrer que l'emploi avait pris fin en raison d'un congédiement.

[11] Le prestataire a un dossier d'appel distinct auprès du Tribunal au sujet d'une antidatation. Le 3 avril 2020, la division d'appel du Tribunal a accueilli l'appel du prestataire. Cela signifiait que le prestataire se voyait accorder une antidatation, et qu'il pouvait antidater sa demande à mai 2019, même s'il n'avait présenté sa demande qu'en septembre 2019.

[12] L'employeur en question a émis un relevé d'emploi modifié le 28 mars 2019, modifiant la raison de la fin de l'emploi de « manque de travail » à « congédiement ». Il semble que la Commission a tenté en vain de joindre l'employeur le 24 avril 2020. Sans détenir d'autres

renseignements, la Commission a traité la demande et a versé des prestations d'AE au prestataire.

[13] Le 19 juillet 2020, l'employeur a demandé une révision de la décision de la Commission d'accepter la demande. L'employeur a soutenu que ses motifs pour le congédiement motivé demeuraient valides. L'employeur a expliqué que sa demande de révision était en retard en raison des conditions de télétravail liées à la pandémie.

Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[14] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce que le lien de confiance a été brisé.

[15] Le prestataire et la Commission ne sont pas d'accord quant aux raisons pour lesquelles le prestataire a perdu son emploi. La Commission affirme que la raison fournie par l'employeur est la véritable raison du congédiement. L'employeur a dit à la Commission qu'une partie du rôle du prestataire, à titre de directeur des finances, était de trouver des investisseurs potentiels dans l'entreprise. Il a indiqué que le prestataire avait trouvé un investisseur potentiel, mais qu'il refusait de donner à l'employeur le nom de cette personne sans toucher de commission. Il a déclaré que c'était le rôle du directeur des finances de trouver des investisseurs potentiels et que le prestataire ne pouvait donc pas demander de toucher une commission. Il a ajouté que le prestataire aurait dû savoir qu'il pourrait être congédié pour avoir demandé de toucher une commission, puisque le fait qu'un directeur des finances fasse une telle demande était contraire à l'éthique. L'employeur a déclaré qu'il a demandé au prestataire de mettre sa demande de commission par écrit. Lorsqu'il a reçu sa demande, l'employeur a décidé de congédier le prestataire pour déloyauté.

[16] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme que la véritable raison de la perte de son emploi est que l'employeur s'attendait à ce qu'il trouve des investisseurs pour l'entreprise, mais qu'il refusait de le faire. Il a dit à la Commission que l'employeur n'a pas fourni de raison claire pour son congédiement. Il a déclaré que la lettre de congédiement était imprécise à cet égard, mais qu'il pensait que le congédiement était dû à un différend contractuel. Le prestataire a déclaré que son employeur voulait qu'il collecte des fonds pour l'entreprise, mais qu'il ne pouvait pas le faire parce qu'il n'avait pas les permis pour le faire.

[17] Le prestataire a déclaré qu'il a fait de nombreuses présentations à des investisseurs, lorsqu'il était invité à le faire avec d'autres membres de l'équipe de gestion, mais qu'il ne sollicitait jamais les investisseurs par lui-même. La Commission a dit au prestataire qu'elle avait reçu une copie d'un courriel du prestataire dans lequel il affirmait qu'il avait trouvé des investisseurs potentiels et il demandait d'obtenir une commission. Le prestataire a nié toute connaissance de ce courriel. La Commission a déclaré qu'elle n'avait aucune raison de croire que l'employeur avait fabriqué cette information, et a conclu que l'inconduite avait été prouvée en se fondant sur l'information fournie par l'employeur.

[18] Lors de l'audience, le prestataire a témoigné que lorsque la Commission l'a joint par téléphone pour parler du dossier, l'appel était imprévu et a duré environ trois minutes. Il a déclaré qu'il n'était pas prêt pour cette conversation et qu'il avait l'impression que la décision avait déjà été prise. Il a déclaré que le courriel auquel la Commission fait référence existe, mais qu'il ne demandait pas de commission en échange du nom d'un investisseur potentiel. Il a déclaré qu'il s'agissait d'un courriel entre lui et un courtier. L'employeur a embauché deux entreprises de courtage pour trouver des investisseurs et a accepté de payer des commissions de 6 % sur les investissements en capitaux et de 2 \$ sur les dettes. Le prestataire affirme que l'employeur était une entreprise en démarrage et qu'elle peinait à trouver des investisseurs. C'est pourquoi elle a demandé à l'équipe de gestion de se tourner vers leurs propres réseaux pour trouver des investisseurs potentiels. Le prestataire a affirmé qu'il avait refusé de le faire, puisqu'il était illégal, dans sa province, d'agir comme courtier sans détenir le permis approprié. Il a déclaré qu'il n'avait pas l'autorisation de faire ce travail, et qu'après avoir travaillé dans l'industrie de la finance pendant 30 années, il savait ce qu'il n'avait pas le droit de faire.

[19] Dans l'échange de courriel entre le courtier et le prestataire, le courtier écrit, le 8 janvier 2019, qu'il sait que le prestataire pourrait être en mesure de convaincre des amis et des membres de sa famille d'investir et qu'il aimerait obtenir une commission pour cela. Le courtier demande au prestataire quelle est la commission qu'il espère toucher. Le prestataire répond qu'il a deux candidats qui ont la valeur nette requise. Il affirme qu'il a donné un aperçu verbal de l'occasion d'investissement à deux investisseurs potentiels qui avaient exprimé un intérêt. Il ajoute ce qui suit au sujet de la commission ou du bonus : « Si je me base sur les ententes qu'on a signer récemment, je crois qu'un bonis 6% pour de l'équité et 2% pour de la dette serait fair

[sic]. » Cela signifie que le prestataire a dit que s'il fondait le calcul de la commission ou du bonus sur les ententes signées entre l'employeur et le courtier, il estimait qu'un bonus de 6 % pour la valeur nette et de 2 % sur la dette serait adéquat, bien qu'il a souligné que l'employeur n'était pas intéressé par la dette.

[20] Lors de l'audience, le prestataire a déclaré que l'employeur a mal interprété ce courriel. Il a déclaré qu'il ne s'agissait pas d'un courriel envoyé par lui à l'employeur pour demander un bonus, mais de lui à un courtier qui avait été embauché pour solliciter des investisseurs potentiels. Il a affirmé qu'il n'a jamais demandé de commission à l'employeur. Le prestataire a déclaré que dans ce courriel entre lui-même et le courtier, il a dit que si le courtier gagnait un bonus de 6 % ou de 2 % [traduction] « on penserait que je serais capable de trouver quelques investisseurs ». Il a déclaré qu'il disait essentiellement au courtier de faire son travail, et a réitéré qu'il a dit au courtier qu'il ne toucherait pas de commission.

[21] Je conclus que le prestataire a mal interprété la nature de ce courriel. Le prestataire soutient qu'il n'a pas demandé de commission et qu'il a dit au courtier qu'il ne pouvait pas toucher de commission, mais dans ce courriel, il a écrit : « Si je me base sur les ententes qu'on a signer récemment, je crois qu'un bonis 6% pour de l'équité et 2% pour de la dette serait fair [sic]. » Il n'y a aucune preuve que le prestataire a dit au courtier qu'il ne pouvait pas toucher de commission. La preuve montre plutôt qu'il a répondu à la demande du courtier de lui fournir les noms d'investisseurs potentiels et ses attentes par rapport aux commissions en lui fournissant des pourcentages chiffrant ses attentes. Bien que le prestataire soutient qu'il n'a pas demandé de bonus à l'employeur, je considère que cela n'est pas pertinent. Le prestataire a communiqué avec le courtier de son employeur au sujet d'investisseurs potentiels et agissait au nom de son employeur. Je conclus par ailleurs qu'il n'y a aucune preuve que le prestataire a dit au courtier de faire son travail ou qu'il lui a dit [traduction] « si je recevais un bonus de 6 %, je pourrais trouver des investisseurs », malgré que ce soit ce qu'il a témoigné.

[22] Le contrat d'emploi stipule qu'une partie du rôle du directeur des finances est de trouver des [traduction] « occasions de financement » pour l'employeur⁵. Il stipule également que toute occasion d'affaire présentée à un employé et qui est liée à l'entreprise de l'employeur appartient

⁵ GD3-28.

à l'employeur. La lettre de congédiement n'est pas détaillée et mentionne simplement ce qui suit : [traduction] « La présente vient confirmer nos échanges d'aujourd'hui concernant la fin de votre emploi comme directeur des finances... en date d'aujourd'hui... pour les raisons graves que nous vous avons données pendant nos échanges. » La Commission a parlé avec l'employeur le 29 juillet 2020. Celui-ci a déclaré que le prestataire avait repéré des investisseurs potentiels, mais qu'il souhaitait toucher une commission avant de fournir les noms à l'employeur. L'employeur a déclaré que puisqu'il s'agit là du rôle du prestataire, il ne pouvait pas demander d'obtenir une commission en plus de son salaire pour quelque chose qu'il devait déjà faire. L'employeur a déclaré que le lien de confiance entre l'employeur et le prestataire a été brisé en raison des actions du prestataire, puisque l'employeur ne savait pas les intérêts de qui le prestataire protégeait.

[23] Je conclus que selon la prépondérance des probabilités, le prestataire a été congédié pour déloyauté. Je conclus que le prestataire a demandé de toucher une commission en échange des noms de deux investisseurs potentiels dans l'entreprise de l'employeur, puisque je préfère la preuve révélée dans le courriel du 9 janvier 2019 au témoignage du prestataire. Bien que le prestataire a nié avoir écrit le courriel lorsqu'il a parlé avec la Commission, il a admis l'avoir écrit pendant l'audience, mais a il a déclaré que ce courriel n'avait pas la signification qu'on pourrait lui donner à première vue. Je ne suis pas convaincue par cet argument et je conclus qu'il est plus probable qu'improbable que le document parle de lui-même et montre que le prestataire voulait obtenir une commission en échange des noms des investisseurs potentiels dans l'entreprise, par l'entremise de son courtier.

La raison du congédiement du prestataire constitue-t-elle une inconduite au sens de la loi?

[24] La raison du congédiement constitue une inconduite au sens de la loi.

[25] Pour être considéré comme une inconduite au sens de la loi, le comportement doit être délibéré. Cela signifie que les actes doivent être conscients, voulus ou intentionnels⁶. L'inconduite comprend également une conduite si insouciance qu'elle frôle le caractère délibéré⁷.

⁶ *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

Le prestataire n'a pas à avoir une intention coupable pour que son comportement constitue une inconduite au sens de la loi⁸.

[26] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié⁹.

[27] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable¹⁰ que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite¹¹.

[28] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire a délibérément agi d'une façon qui avait une incidence négative sur sa relation d'emploi, et qu'il le savait ou aurait dû le savoir. Elle soutient que le prestataire a été congédié pour déloyauté, et que l'employeur a fourni une preuve pour soutenir qu'elle avait un motif pour congédier le prestataire. La Commission soutient que le prestataire a agi à l'encontre de l'éthique de sa profession de directeur des finances en demandant de toucher une commission pour un travail qu'il était contractuellement responsable d'effectuer.

[29] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas inconduite parce qu'il n'a pas sollicité des investisseurs par lui-même et qu'il n'a pas demandé de toucher une commission en échange des noms d'investisseurs potentiels pour l'employeur. Le prestataire a déclaré qu'il ne pouvait pas légalement solliciter des investisseurs, parce qu'il n'avait pas de permis de courtier et que cela créerait un conflit d'intérêts. Il a soutenu qu'il n'avait pas d'investisseurs potentiels et qu'il n'a jamais dit à l'employeur qu'il en avait. Il soutient que l'employeur devait lui verser six mois d'indemnités de départ s'il le congédiait sans motif valable, et que c'est pourquoi l'employeur a fabriqué une histoire pour pouvoir légitimement le congédier. Il soutient aussi qu'il n'existe aucune correspondance entre lui et l'employeur montrant qu'il a demandé de toucher une commission, et que le courriel qu'il a envoyé au courtier n'est pas [traduction] « la même chose ».

⁸ *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁹ *Mishibinijima c Canada (Procureur général du Canada)*, 2007 CAF 36.

¹⁰ Le prestataire doit prouver ceci selon la prépondérance des probabilités (plus probable qu'improbable).

¹¹ *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[30] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, puisque le contrat d'emploi du prestataire stipule qu'une partie de son rôle de directeur des finances est d'être responsable de chercher des occasions de financement pour l'employeur. Le contrat stipule également que toutes les occasions d'affaires présentées au prestataire pendant la durée de son emploi et qui sont liées à l'entreprise de l'employeur doivent être divulguées à l'employeur et qu'elles lui appartiennent. De plus, le contrat indique que le prestataire doit consacrer tout son temps et toutes ses compétences à l'exercice des responsabilités qui lui sont données dans le cadre de son emploi et pour faire avancer les intérêts commerciaux de l'entreprise, et qu'il doit accepter de s'acquitter de ses tâches de bonne foi.

[31] Je conclus que le prestataire a enfreint les modalités de son contrat d'emploi lorsqu'il a communiqué avec le courtier de l'employeur et l'a informé qu'il avait deux investisseurs potentiels, mais qu'il voulait toucher une commission avant de fournir l'information au courtier. L'employeur a dit à la Commission qu'il ne savait pour qui le prestataire travaillait, laissant entendre que le prestataire aurait pu travailler pour faire avancer ses propres intérêts plutôt que ceux de l'employeur. Bien que le prestataire conteste le fait d'avoir demandé une commission, et qu'il a témoigné à plusieurs reprises qu'il n'avait pas l'autorisation de solliciter des investisseurs puisqu'il n'est pas un courtier, j'ai déjà conclu que la preuve démontre qu'il a parlé avec deux investisseurs potentiels et qu'il n'était pas disposé à fournir leurs noms au courtier de l'employeur sans toucher une commission. Je conclus que le prestataire savait ou aurait dû savoir que cela pourrait nuire à sa relation d'emploi et que cela pouvait mener à son congédiement parce qu'il s'agissait d'un acte déloyal.

Conclusion

[32] L'appel est rejeté. Cela signifie que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'AE.

Candace R. Salmon

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 21 août 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S. V., appellant