



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *PH c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2021 TSS 39

Numéro de dossier du Tribunal : AD-20-800

ENTRE :

P. H.

Appelant (prestataire)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

et

X

Mis en cause (employeur)

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Janet Lew

DATE DE LA DÉCISION : Le 8 février 2021

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. Je renvoie l'affaire à la division générale pour qu'elle soit instruite à nouveau et je lui demande de rendre l'ordonnance habituelle d'exclusion des témoins.

APERÇU

[2] L'appelant, P. H., porte la décision de la division générale en appel. La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi pendant deux semaines en raison d'une inconduite. Plus précisément, elle a conclu que le prestataire connaissait la politique disciplinaire et le code de conduite de son employeur et qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il lui fallait signaler un incident à son employeur. La division générale a également conclu qu'en raison de l'inconduite, le prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 2 mars 2020 au 6 mars 2020.

[3] Le prestataire soutient que la division générale a mal évalué la question de savoir s'il y a effectivement eu une inconduite. Il affirme également que la procédure était inéquitable.

[4] Je dois décider si ces allégations sont fondées. Je juge que la division générale a établi le bon critère juridique pour évaluer l'inconduite. Toutefois, elle a mal appliqué le critère juridique. Elle n'a pas tenu compte du fait que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il pourrait subir des conséquences en raison de sa conduite.

[5] Même si le prestataire et la Commission m'ont invitée à rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, je renvoie la présente affaire à la division générale pour qu'elle l'instruise à nouveau. Il y a des lacunes dans la preuve à cause de la qualité de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] Il y a deux questions en litige :

1. La division générale a-t-elle bien évalué la question de savoir s'il y a eu une inconduite?

2. Le prestataire a-t-il eu droit à une procédure équitable?

ANALYSE

[7] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS) permet à la division d'appel de modifier la conclusion des décisions de la division générale. Cependant, cela se produit uniquement dans des circonstances précises. L'article ne confère pas à la division d'appel la compétence d'effectuer une nouvelle évaluation.

[8] La division d'appel peut intervenir en cas d'erreurs de droit. La division d'appel peut également modifier l'issue d'une affaire si la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait qu'elle a commises sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La division d'appel peut également modifier la décision si la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle.

[9] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs aux termes de l'article 58(1) de la LMEDS. Il fait valoir que la division générale a mal évalué la question de savoir s'il y a eu une inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il avance aussi que la division générale ne lui a pas offert une procédure équitable.

1. La division générale a-t-elle bien évalué la question de savoir s'il y a eu une inconduite?

[10] Non. Je juge que la division générale a mal évalué la question de savoir s'il y a eu une inconduite. La division générale n'a pas examiné si le prestataire savait ou aurait dû savoir que son employeur lui imposerait des mesures disciplinaires en raison de sa conduite.

a) La division générale n'a pas examiné si le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait être suspendu en raison de sa conduite

[11] La division générale a établi le bon critère juridique pour l'inconduite. Elle l'a définie comme une conduite délibérée. Cela comprend une conduite consciente, délibérée, intentionnelle ou si insouciant qu'elle est presque délibérée. La division générale a établi qu'il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses

obligations envers son **employeur et que la possibilité qu'il soit suspendu ou congédié pour cette raison était bien réelle**¹.

[12] La division générale a conclu que la Commission avait prouvé l'existence d'une inconduite. Pour en arriver à cette conclusion, la division générale a écrit ce qui suit :

Je juge que la Commission a prouvé qu'il y a eu une inconduite pour les motifs expliqués ci-dessous.

Premièrement, le prestataire devait savoir (ou aurait dû savoir) qu'il fallait signaler à l'employeur l'incendie ou le brûlage de la nourriture et de particules de poussière. Je sais que le prestataire a déclaré qu'il avait divulgué l'incident au directeur des travaux. Toutefois, les messages textes figurant à la page GD11-2 indiquent que c'est le directeur qui a interrogé le prestataire au sujet d'une odeur de brûlé provenant de l'appartement qu'il rénove. De plus, le prestataire a confirmé dans son témoignage qu'il n'avait pas signalé l'incident à l'employeur.

Deuxièmement, le prestataire a confirmé dans son témoignage qu'il connaissait la politique disciplinaire et le Code de conduite de l'employeur. Selon son propre témoignage, le prestataire aurait dû savoir qu'il devait signaler l'incendie ou l'incident de brûlage à l'employeur. Je reconnais que le prestataire a déclaré qu'il ne s'agissait pas d'un incendie, mais d'un incident mineur impliquant le brûlage de nourriture et de poussière. Néanmoins, l'incident était une question de santé et de sécurité et le prestataire aurait dû savoir qu'il devait le signaler immédiatement au directeur du bureau provincial [...] ².

[13] Pour décider s'il y a eu une inconduite, la division générale devait examiner si le prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences possibles de sa conduite. Pourtant, la division générale n'a pas tenu compte de cette question et ne l'a pas abordée dans son analyse.

[14] La division générale s'est concentrée sur la question de savoir si le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il fallait signaler l'incident, plutôt que sur la question de savoir s'il savait ou aurait dû savoir que la possibilité d'être suspendu en raison de sa conduite était bien réelle.

[15] La division générale a conclu que le prestataire savait qu'il aurait dû signaler l'incident. Elle a également conclu que le prestataire connaissait la politique disciplinaire et le code de

¹ Décision de la division générale, aux para 18 et 19. La division générale a également fait référence au para 14 de l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

² Décision de la division générale, aux para 24 et 25.

conduite de son employeur. Cependant, le fait de savoir qu'il lui fallait signaler un incident est une question tout à fait distincte du fait de savoir qu'il pouvait subir des sanctions disciplinaires pour ne pas avoir signalé un incident.

[16] La division générale n'a pas terminé son évaluation. Son examen s'est arrêté au fait que le prestataire n'avait pas signalé l'incident à son employeur. Elle n'a pas décidé si le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait faire face à des mesures disciplinaires.

[17] Il s'agissait d'une erreur parce qu'elle n'a pas bien évalué la question de savoir s'il y a eu une inconduite.

b) La division générale a tiré une conclusion abusive selon laquelle le prestataire aurait dû savoir, d'après le code de conduite et la politique disciplinaire de l'employeur, qu'il lui fallait signaler l'incident

[18] L'employeur a fait valoir qu'il aurait dû être évident pour le prestataire qu'il fallait signaler tout incident, même mineur, parce que les conséquences pouvaient être catastrophiques. La division générale n'a tiré aucune conclusion quant à la preuve de l'employeur sur ce point. La division générale a plutôt conclu que le prestataire aurait dû savoir qu'il devait signaler l'incident parce qu'il était familier avec la politique disciplinaire et le code de conduite de l'employeur.

[19] Le prestataire reconnaît qu'il était responsable de l'incident. Cependant, il a déclaré qu'il considérait l'incident comme étant si mineur qu'il ne lui est jamais venu à l'esprit que son employeur s'attendait à ce qu'il le rapporte ni qu'il pouvait subir des mesures disciplinaires pour avoir omis de le signaler. L'incident n'a causé aucun dommage physique et personne n'a subi de blessure.

[20] Le prestataire convient qu'il connaissait la politique sur les mesures disciplinaires et le code de conduite de son employeur. Cependant, il soutient qu'il n'aurait jamais pu savoir, à la lecture de l'un ou l'autre des documents, qu'il lui fallait signaler l'incident. Ni le code de conduite de l'employeur ni sa politique sur les mesures disciplinaires ne précisait une quelconque obligation de signaler tous les incidents, y compris les incidents mineurs.

[21] Le prestataire laisse entendre que, si un tel incident était aussi important, le code de conduite ou un autre document aurait certainement exigé son signalement.

[22] Le code de conduite de l'employeur n'exigeait pas que les membres du personnel signalent chaque incident. La politique de l'employeur sur les mesures disciplinaires ne laissait pas non plus croire qu'il fallait signaler même les incidents mineurs.

[23] Il n'est pas clair pourquoi la division générale a conclu que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il lui fallait signaler l'incident en vertu du code de conduite et de la politique sur les mesures disciplinaires alors qu'aucun des documents n'exigeait que le personnel signale de tels incidents. À cet égard, la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire savait ou aurait dû savoir à la lecture des documents qu'il fallait signaler l'incident était abusive.

c) La division générale n'a pas tenu compte de la preuve de l'employeur sur l'inconduite

[24] La division générale a également négligé certains éléments de preuve lorsqu'elle a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a été congédié.

[25] La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi parce qu'il avait omis de signaler un petit incendie qu'il avait causé par accident³.

[26] Toutefois, l'employeur a prétendu qu'il y avait une deuxième raison pour laquelle il avait suspendu le prestataire, à savoir que non seulement le prestataire avait omis de signaler l'incident, mais qu'il avait aussi tenté de minimiser ou de dissimuler ce qui s'était passé. L'employeur allègue que le prestataire a demandé à un autre travailleur de faire une fausse déclaration sur ce qui s'était passé. Le prestataire nie avoir demandé à son collègue de ne pas rapporter l'incident. Le prestataire soutient qu'il est allé voir son collègue pour vérifier s'il allait bien.

[27] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a repris les arguments de l'employeur. La Commission a aussi soutenu que l'inconduite du prestataire consistait à avoir omis de signaler l'incident, puis à avoir nié qu'il s'était produit⁴. La division générale a pris note des arguments de la Commission sur ce point. La division générale a écrit :

³ Décision de la division générale, aux para 11, 14 et 15.

⁴ Observations présentées par la Commission à la section de l'assurance-emploi du Tribunal de la sécurité sociale, à la page GD4-6.

La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire aurait dû savoir que le fait de ne pas signaler l'incident, aussi petit soit-il, **puis de nier qu'il s'était produit** allait rompre le lien de confiance qui doit exister dans une relation employé-employeur⁵.

[mis en évidence par la soussignée]

[28] Toutefois, la division générale n'a tiré aucune conclusion — dans un sens ou dans l'autre — au sujet de ces éléments de preuve ou de ces arguments.

[29] L'explication de l'employeur voulant qu'il ait suspendu le prestataire en partie en raison de sa soi-disant tentative de [traduction] « camoufler » aurait dû faire partie de l'analyse de la division générale visant à vérifier s'il y avait eu une inconduite. En d'autres termes, l'examen de la division générale était incomplet d'une part parce qu'elle n'a pas examiné ni abordé les allégations de l'employeur selon lesquelles il a suspendu le prestataire parce qu'il n'a pas signalé l'incident et d'autre part parce qu'il aurait ensuite tenté [traduction] « de le camoufler ».

[30] Il était inapproprié que la division générale se contente d'examiner la question de savoir si le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il fallait signaler l'incident. Après tout, le soi-disant « camoufler » de l'incident était censé faire partie des raisons pour lesquelles l'employeur a suspendu le prestataire.

[31] La division générale aurait dû décider si le refus d'admettre l'incident et son « camoufler » étaient des facteurs qui ont influencé la suspension du prestataire, si le prestataire a réellement posé les gestes que son employeur l'a accusé d'avoir commis et, dans l'affirmative, si ces gestes constituaient une inconduite.

2. Le prestataire a-t-il eu droit à une procédure équitable?

[32] Non. Le prestataire n'a pas eu droit à une procédure équitable.

[33] Le prestataire soutient que le membre de la division générale l'a privé d'une procédure équitable parce qu'il a permis aux témoins de l'employeur de collaborer et de discuter de la preuve avant de témoigner.

⁵ Décision de la division générale, au para 21.

[34] J'ai demandé au prestataire de fournir des preuves de la collaboration des témoins pendant l'audience de la division générale. Le prestataire n'a produit aucune preuve à cet effet⁶.

[35] La représentante de la Commission affirme que rien n'indique que les témoins ont collaboré. Elle a écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale et n'a pu déceler aucun moment où les deux témoins ont discuté de la preuve qu'ils s'apprêtaient à produire.

[36] Je suis d'accord. Je n'ai constaté aucune preuve de la collaboration des témoins. L'enregistrement audio n'a tout simplement pas permis de déceler quoi que ce soit de ce genre.

[37] Malgré l'absence de preuve de la collaboration des témoins, le membre de la division générale aurait dû ordonner l'exclusion des témoins, même si le prestataire ne l'avait pas demandée. Le membre aurait dû le faire par souci d'équité et d'exactitude durant la recherche des faits. La non-exclusion des témoins risque d'influencer indûment le témoignage des autres ou de mener à une telle perception.

RÉPARATION

[38] La division générale a commis une erreur au titre de l'article 58(1) de la LMEDS. Je passe donc à la question de la réparation appropriée. J'ai diverses options⁷. Je peux rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen (avec des directives) ou bien annuler ou modifier la décision en tout ou en partie.

[39] Le prestataire et la Commission m'invitent à rendre une décision finale. Les deux parties prétendent que la preuve au dossier est complète et qu'il n'est pas nécessaire de renvoyer l'appel à la division générale pour la tenue d'une nouvelle audience.

[40] Si je rends ma propre décision, je serai obligée d'examiner pourquoi l'employeur a suspendu le prestataire de son emploi. Comme je l'ai mentionné ci-dessus, la division générale

⁶ Lettre du prestataire datée du 22 décembre 2020, à la page AD12-3.

⁷ *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, art 59.

n'a tiré aucune conclusion quant à la preuve de l'employeur selon laquelle il a suspendu le prestataire en partie en raison d'un soi-disant « camouflage ».

[41] L'employeur prétend avoir suspendu le prestataire parce qu'il a omis de signaler un incident et parce qu'il a ensuite tenté de [traduction] « camoufler » l'incident. Les deux parties ont présenté des éléments de preuve concernant les allégations de « camouflage ».

[42] Toutefois, le témoignage que le prestataire a présenté à l'audience de la division générale concernant un supposé « camouflage » est incompréhensible, en partie à cause de la qualité de l'enregistrement audio.

[43] L'avocate de l'employeur a demandé au prestataire s'il avait demandé à son collègue de ne parler de l'incident à personne. L'avocate de l'employeur a fait remarquer qu'il semblait y avoir des éléments de preuve contradictoires pour expliquer la visite du prestataire à la maison de son collègue. Le son de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale est étouffé pendant une grande partie de la réponse et de l'explication du prestataire⁸.

[44] Je comprends que le prestataire a nié avoir demandé à son collègue de ne parler à personne de l'incident, mais le prestataire semble avoir expliqué plus longuement pourquoi il a rendu visite à son collègue chez lui. Le prestataire a déclaré qu'il a demandé à son collègue pourquoi il [traduction] « envenimait la situation alors qu'il n'y avait pas eu d'incendie », mais cela ne représentait qu'une partie de son témoignage⁹. L'enregistrement audio n'a tout simplement pas capté le reste du témoignage du prestataire.

[45] Le témoignage du prestataire est probablement essentiel aux questions suivantes :

- Le prestataire a-t-il manqué de franchise envers son employeur et a-t-il tenté de « camoufler » l'incident? Autrement dit, le prestataire a-t-il posé les gestes ou adopté la conduite qui ont entraîné sa suspension?

⁸ Environ de 42 min 59 s à 47 min 4 s de l'enregistrement audio de l'audience de la division générale.

⁹ *Ibid.*

- Si oui, savait-il ou aurait-il dû savoir que ses gestes ou sa conduite pouvaient entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et, en conséquence, qu'ils pouvaient entraîner sa suspension?

[46] Comme le témoignage du prestataire sur ces questions cruciales est inintelligible, je refuse de rendre ma propre décision dans la présente affaire. Je la renvoie à la division générale pour qu'elle soit instruite à nouveau, et je lui demande de rendre l'ordonnance habituelle d'exclusion des témoins.

[47] Je recommande également que les parties (le prestataire en particulier) parlent lentement et clairement. Il faut qu'elles s'assoient près du microphone. Il faut également qu'elles s'assurent d'avoir une bonne connexion Internet.

CONCLUSION

[48] L'appel est accueilli. Je renvoie l'affaire à la division générale pour qu'elle l'instruise à nouveau, en lui demandant de rendre l'ordonnance habituelle d'exclusion des témoins.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 21 décembre 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	P. H., appellant David Brown (avocat), représentant de l'appellant Mélanie Allen, représentante de l'intimée Personne n'a comparu pour le mis en cause