



[TRADUCTION]

Citation : *LW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 44

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Appelante : L. W.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Isabelle Thiffault

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 21 mars 2022
(z)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Type d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 11 janvier 2023
Participants à l'audience : L'appelante
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 18 janvier 2023
Numéro de dossier : AD-22-273

Décision

[1] L'appel est rejeté.

Aperçu

[2] L'appelante, L. W. (prestataire), interjette appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu que l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a prouvé que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. La prestataire a été congédiée par son employeur parce qu'elle ne s'est pas présentée au travail à l'heure le 1^{er} mars 2021, après avoir été en arrêt de travail pendant sept mois et demi pour des raisons de santé.

[3] La prestataire affirme qu'elle n'avait pas encore reçu une autorisation médicale de retourner au travail. Toutefois, elle n'a fourni à son employeur avant le 1^{er} mars 2021 aucune note du médecin qui aurait prolongé son congé pour des raisons de santé. La division générale a conclu que la prestataire avait fait preuve d'insouciance en omettant d'informer son employeur avant le 1^{er} mars 2021 qu'elle serait incapable de retourner au travail ce jour-là et qu'elle fournirait une note du médecin à l'appui de son absence continue du travail.

[4] La prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte des faits. Elle nie avoir fait preuve d'insouciance en n'informant pas son employeur qu'elle lui remettrait une note du médecin et qu'elle demeurerait en arrêt de travail.

[5] Plus particulièrement, la prestataire soutient que la division générale a négligé des faits importants. Elle affirme que ces faits démontrent que son employeur était en fait au courant qu'elle était physiquement incapable de retourner au travail au 1^{er} mars 2021. Elle soutient donc que si elle n'avait pas négligé ces faits, la division générale aurait conclu qu'elle n'avait pas agi avec insouciance et qu'il n'y avait pas eu d'inconduite de sa part.

[6] La prestataire demande à la division d'appel d'accueillir l'appel et de conclure qu'elle n'était pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[7] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), nie que la division générale ait commis des erreurs. Elle demande à la division d'appel de rejeter l'appel.

Question en litige

[8] La question en litige est la suivante : La division générale a-t-elle négligé certains éléments de preuve?

Analyse

[9] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale s'il y a des erreurs de compétence, de procédure, de droit ou certains types d'erreurs factuelles¹.

[10] En ce qui concerne les erreurs de fait, la division générale devait avoir fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte de la preuve dont elle disposait.

La division générale a-t-elle négligé certains éléments de preuve?

[11] La prestataire soutient que la division générale a négligé certains éléments de preuve. Plus particulièrement, elle soutient que la division générale a négligé (1) son courriel du 29 janvier 2021 à la directrice des ressources humaines, l'épouse du propriétaire de l'entreprise pour laquelle elle travaillait, et (2) le fait que la directrice des ressources humaines lui avait demandé si elle demanderait des prestations d'invalidité de longue durée.

[12] La prestataire soutient que cette preuve établit qu'elle n'a pas agi avec insouciance. Elle soutient que si elle n'avait pas négligé cette preuve, la division générale en serait arrivée à une décision différente et aurait accueilli son appel.

¹ *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, art 58(1).

– **Courriel de la prestataire du 29 janvier 2021**

[13] La prestataire a envoyé un courriel à la directrice des ressources humaines le 29 janvier 2021. Elle a écrit :

[Traduction]

Je vais consulter un nouveau spécialiste qui essaie de mieux faire fonctionner mon bras, mon poignet et ma main, d'arrêter les spasmes et, espérons-le, d'arrêter la douleur??!!!! J'ai aussi enfin un rendez-vous à la clinique de douleur corporelle, je suis sur la liste d'attente depuis des mois!! Mon rendez-vous est le 12 février. J'ai joint la note du médecin, car je ne suis pas en mesure de revenir jusqu'à ce que des progrès aient été réalisés en ce qui concerne la blessure au bras et à la main en particulier; j'ai encore mal si je m'en sers, je ne peux pas écrire correctement ni conduire. Tout fait mal, alors j'espère de tout mon cœur que ces deux nouveaux traitements me permettront de guérir et de reprendre ma vie et de ne pas ressentir une douleur extrême 24 heures sur 24, 7 jours sur 7???!

J'espère que vous allez bien. Saluez tout le monde pour moi, vous me manquez.²

[14] La division générale n'a pas fait référence à ce courriel en particulier. Mais l'auteur d'une décision n'est pas tenu de mentionner tout ce dont il dispose. Il existe en droit une présomption générale selon laquelle l'auteur de la décision tient compte de l'ensemble de la preuve.

[15] Mais parfois, l'auteur de la décision doit traiter et analyser cette preuve. Pour décider s'il y a lieu de discuter de la preuve, la Cour affirme qu'il faut évaluer la solidité de cette preuve, la mesure dans laquelle elle appuie les inférences qu'on cherche à en tirer et la mesure dans laquelle l'élément qu'elle tend à prouver est en cause dans l'instance³.

[16] Dans ces circonstances, la présomption est écartée. Comme l'a déclaré la Cour fédérale, les tribunaux envisageront d'écarter cette présomption « que lorsque la valeur probante des éléments de preuve qui n'ont pas été expressément discutés est telle que ces éléments de preuve auraient dû être discutés »⁴.

² Voir le courriel de la prestataire du 29 janvier 2021, aux pages GD 2A-25 et GD 3-59.

³ Voir *Cammack v Succession Martins*, 2002 CanLII 11072 (ON SC).

⁴ Voir *Singer c Canada (Procureur général)*, 2010 CF 607 au para 20.

[17] Donc, selon ce que ce sont ces éléments de preuve, l'auteur de la décision pourrait ne pas être en mesure de simplement se fonder sur cette présomption. Il pourrait devoir tenir compte des éléments de preuve en question dans son analyse.

[18] La prestataire affirme que la division générale aurait dû discuter du courriel du 29 janvier 2021 soumis en preuve parce qu'il montre que son employeur aurait pris connaissance de ses problèmes de santé continus qui l'ont empêchée de retourner au travail. La prestataire affirme donc qu'il n'était pas nécessaire qu'elle remette une note du médecin à son employeur avant le 1^{er} mars 2021.

[19] Le courriel du 29 janvier 2021 doit être examiné dans son contexte, par rapport non seulement aux progrès médicaux de la prestataire jusqu'à ce moment-là, mais aussi à toute autre communication que la prestataire aurait pu avoir avec son employeur.

[20] Environ sept mois et demi s'étaient écoulés depuis que la prestataire avait travaillé pour la dernière fois. Elle avait déjà dit à son employeur qu'elle continuait de ressentir de la douleur. Elle n'avait pas encore repris ses activités habituelles, notamment la conduite d'un véhicule.

[21] La prestataire a fourni à son employeur une note du médecin datée du 28 janvier 2021⁵. Son médecin croyait que la prestataire était incapable de travailler pour des raisons de santé jusqu'au 28 février 2021.

[22] L'employeur de la prestataire a reconnu avoir reçu le courriel et la note de la prestataire. Il a écrit à la prestataire à 9 h 17 :

[Traduction]

J'ai reçu votre courriel et votre note du médecin.

Nous nous demandons simplement quel est votre plan – prévoyez-vous de revenir au travail ou avez-vous demandé des prestations d'invalidité de longue durée?

⁵ Voir la note du médecin datée du 28 janvier 2021, à la page GD 2-25.

[23] La prestataire a répondu à son employeur à 9 h 32 le 1^{er} février 2021 :

[Traduction]

Bonjour à tous!

J'espère revenir travailler. Je n'ai pas demandé de prestations d'invalidité de longue durée.

[24] L'employeur a dit à la Commission que la prestataire avait écrit dans son courriel du 1^{er} février 2021 qu'elle ne demandait pas de prestations d'invalidité de longue durée et qu'elle [traduction] « prévoyait de retourner au travail »⁶.

[25] Bien que la prestataire n'ait pas précisé à quel moment elle espérait pouvoir retourner au travail, l'employeur a cru comprendre d'après le courriel de la prestataire daté du 1^{er} février 2021 qu'elle espérait retourner au travail le 1^{er} mars 2021, après l'expiration de sa note du médecin⁷.

[26] Autrement dit, l'employeur a interprété le courriel du 1^{er} février 2021 comme signifiant qu'il pouvait s'attendre à ce que la prestataire retourne au travail après le 28 février 2021, à moins qu'elle ne lui fournisse une autre note du médecin. Comme l'employeur l'a expliqué, le dernier rapport médical qu'il avait reçu révélait que la prestataire serait en arrêt de travail jusqu'au 28 février 2021⁸.

[27] La division générale n'a pas mentionné le contenu du courriel de la prestataire daté du 29 janvier 2021 ni n'en a discuté. Je conclus malgré cela qu'il ne s'agit pas d'une erreur. Le courriel confirmait que la prestataire éprouvait encore des problèmes de santé. Mais il ne prouve pas ni n'établit que la prestataire allait s'absenter du travail pendant une période prolongée.

⁶ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations en date du 22 juin 2021, à la page GD 3-69.

⁷ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations en date du, à la page GD 3-32.

⁸ Voir la lettre de licenciement de l'employeur datée du 1^{er} mars 2021, à la page GD 3-44.

[28] La division générale n'était pas tenue de discuter du courriel du 29 janvier 2021 en raison des courriels que la prestataire a échangés avec son employeur trois jours plus tard. Ces courriels subséquents sont le fondement des attentes de l'employeur.

[29] Le 1^{er} février 2021, la prestataire a envoyé un courriel à son employeur pour lui dire qu'elle espérait retourner au travail. Elle a confirmé qu'elle ne demandait pas de prestations d'invalidité de longue durée.

[30] C'est à la suite de cet échange subséquent de courriels que l'employeur en est venu à comprendre que la prestataire retournerait au travail à un moment donné et à s'attendre à ce qu'elle le fasse. Que ce soit à tort ou à raison, la compréhension et les attentes de l'employeur seraient davantage façonnées par l'absence de toute autre communication ou de tout autre dossier médical jusqu'au 1^{er} mars 2021.

– **Invalidité de longue durée**

[31] La prestataire affirme que la division générale a négligé le fait que son employeur lui a demandé si elle avait demandé des prestations d'invalidité de longue durée. La prestataire affirme que la question de son employeur au sujet de l'invalidité de longue durée montre que ce dernier était conscient de la gravité de ses problèmes de santé et, plus important encore, du fait qu'elle serait absente du travail pendant une longue période.

[32] La division générale a fait référence à cette preuve⁹⁹, mais elle n'a tiré aucune conclusion sur ce que signifiait la question de l'employeur au sujet des prestations d'invalidité de longue durée en ce qui concerne le retour au travail de la prestataire.

[33] Comme je l'ai mentionné précédemment, l'auteur d'une décision n'est pas tenu de faire référence à tous les éléments de preuve dont il dispose, à moins que ceux-ci soient importants et puissent avoir une incidence sur le résultat.

⁹⁹ Voir la décision de la division générale au para 20.

[34] En l'espèce, je conclus que la preuve au sujet des prestations d'invalidité n'avait pas une telle valeur probante que la division générale devait la mentionner et l'analyser.

[35] La prestataire a répondu à la question de son employeur de savoir si elle allait demander des prestations d'invalidité de longue durée. Elle a répondu qu'elle espérait retourner au travail. Elle a également répondu qu'elle n'avait pas demandé de prestations d'invalidité de longue durée¹⁰.

[36] L'employeur a considéré la réponse de la prestataire comme signifiant que, si elle ne prévoyait pas de demander de prestations d'invalidité de longue durée, c'est qu'elle ne serait pas absente du travail pendant encore très longtemps. Donc, même si l'employeur a d'abord pensé que la prestataire pourrait songer à demander des prestations d'invalidité de longue durée, il a appris qu'elle n'en demanderait pas après tout.

[37] La réponse de la prestataire selon laquelle elle ne demanderait pas de prestations d'invalidité de longue durée aurait pu en fait amener l'employeur à croire que les problèmes de santé de la prestataire ne seraient pas aussi prolongés qu'il aurait pu le croire au départ. Les conclusions de l'employeur ont été confirmées lorsque ce dernier n'a pas reçu de note du médecin ou de confirmation de la prestataire qu'elle devait poursuivre son congé pour des raisons de santé.

Autres questions en litige

– Le rendez-vous de la prestataire avec un spécialiste en avril 2021

[38] La prestataire affirme que la division générale a négligé le fait qu'elle avait informé verbalement le propriétaire de l'entreprise à la mi-février 2021 qu'elle avait un rendez-vous chez un spécialiste en avril 2021. Elle soutient également avoir dit à son employeur qu'elle continuait d'éprouver des douleurs extrêmes et d'avoir des limitations et qu'elle était inapte à retourner au travail. Autrement dit, elle ne retournerait pas au

¹⁰ Voir la décision de la division générale au para 39.

travail de sitôt et qu'elle n'y retournerait qu'après avoir consulté le spécialiste et, avec un peu de chance, avoir constaté une certaine amélioration de son état.

[39] Cette information était essentielle parce qu'elle démontrait que son employeur savait qu'elle continuerait de s'absenter du travail après le 28 février 2021.

[40] La division générale a fait référence à cette preuve. Elle a noté que la prestataire a déclaré qu'elle avait parlé à son employeur en février 2021 du fait qu'elle consulterait un spécialiste en avril 2021 et qu'elle informerait de nouveau son employeur après ce rendez-vous¹¹.

[41] Toutefois, la division générale a noté que la preuve de la prestataire contrastait avec les déclarations faites par l'employeur à la Commission. L'employeur a dit à la Commission qu'il avait eu des nouvelles de la prestataire pour la dernière fois le 1^{er} février 2021 et qu'il n'avait eu d'autres nouvelles d'elle que le 1^{er} mars 2021.

[42] La division générale a noté que la directrice des ressources humaines représentant l'employeur avait dit à la Commission que, si la prestataire avait mentionné à son époux qu'elle n'était pas en mesure de retourner au travail, ce dernier le lui aurait dit. La directrice des ressources humaines a également dit que si la prestataire ne prévoyait pas de se présenter au travail au plus tard le 1^{er} mars 2021, elle aurait dû communiquer avec elle en tant que directrice des ressources humaines et c'est ce qu'elle aurait fait.

[43] La division générale était au courant de la preuve de la prestataire selon laquelle elle avait communiqué avec son employeur à la mi-février 2021 et lui avait dit qu'elle avait un rendez-vous chez un spécialiste en avril 2021. La division générale a toutefois rejeté cette preuve. Elle a préféré la preuve de l'employeur à celle de la prestataire.

[44] La division générale avait le droit de privilégier la preuve de l'employeur, à condition qu'elle explique raisonnablement pourquoi elle l'avait fait. En l'espèce, elle a expliqué pourquoi elle préférait la preuve de l'employeur.

¹¹ Voir la décision de la division générale aux paras 29, 38 et 41.

[45] La division générale a conclu qu'habituellement, la prestataire envoyait tous ses courriels, auxquels étaient jointes des notes du médecin, à la directrice des ressources humaines. Elle a conclu que la prestataire avait reconnu qu'elle devait correspondre avec la directrice des ressources humaines au sujet de son absence du travail pour des raisons de santé.

[46] La division générale a jugé qu'il était inhabituel pour la prestataire de ne pas informer la directrice des ressources humaines par courriel. Elle a donc conclu qu'il était peu probable que la prestataire ait dit de vive voix à son employeur à la mi-février 2021 qu'elle obtiendrait une prolongation pour des raisons de santé après le 28 février 2021.

[47] Je conclus que la division générale n'a pas négligé la preuve de la prestataire selon laquelle elle avait informé son employeur d'un rendez-vous à venir chez un spécialiste, en avril 2021. La division générale n'a tout simplement pas accepté cette preuve.

– La prestataire a-t-elle fait preuve d'insouciance?

[48] La prestataire soutient que la division générale a tiré une conclusion de fait erronée lorsqu'elle a conclu qu'elle avait agi avec insouciance en omettant d'informer son employeur qu'elle ne retournerait pas au travail le 1^{er} mars 2021 et qu'elle lui remettrait une note du médecin.

[49] La prestataire nie avoir été insouciance. Elle affirme que ce sont des événements échappant à sa volonté qui l'ont empêchée d'obtenir une note du médecin à temps pour la remettre à son employeur. Son médecin n'avait pas encore fourni la note parce qu'elle attendait de discuter avec le spécialiste. Son médecin a dit à la prestataire d'attendre avant de la consulter. Ensuite, la réceptionniste a donné au médecin la mauvaise information sur la façon de communiquer avec la prestataire.

[50] La prestataire affirme également que son employeur savait qu'elle continuait d'éprouver des problèmes de santé.

[51] Toutefois, comme la division générale l'a reconnu, le fait que la prestataire n'avait pas encore obtenu de note du médecin au 28 février 2021 ne signifie pas qu'il n'y avait aucune raison pour qu'elle n'ait pas pu informer son employeur du fait qu'elle ne retournerait pas au travail le 1^{er} mars 2021.

[52] Aucune preuve n'a permis de croire que la prestataire n'était pas en mesure d'écrire à son employeur — comme elle l'avait fait à de nombreuses reprises par le passé — pour lui dire qu'elle serait incapable de travailler pour des raisons de santé.

[53] La preuve permet de croire que la prestataire s'est peut-être fiée à la conduite de l'employeur. Par exemple, son employeur avait communiqué par le passé avec elle pour savoir si elle retournerait au travail¹². Et à une autre occasion, il avait apparemment accepté une note du médecin tardive de la prestataire¹³. Mais la prestataire n'a fait référence à aucun de ces éléments de preuve après que son employeur l'a congédiée. Par conséquent, cela ne semble pas avoir été un facteur pour décider si la prestataire avait agi avec insouciance.

[54] En fait, la prestataire a reconnu qu'il était, dans une certaine mesure, urgent d'obtenir la note de son médecin de famille. Elle ne voulait courir aucun risque. Elle avait senti qu'il y avait un changement de ton chez son employeur, alors elle voulait s'assurer de lui fournir une note du médecin au plus tard à la fin de février 2021.

[55] Reconnaisant qu'il y a eu un changement de ton chez son employeur, la prestataire aurait dû écrire à ce dernier. La division générale n'a pas tiré de conclusion erronée lorsqu'elle a conclu qu'elle avait agi avec insouciance.

– **Congédiement injustifié**

[56] La prestataire soutient que son employeur l'a congédiée à tort. Elle affirme que son employeur savait qu'elle était en congé pour raisons de santé lorsqu'il l'a congédiée. Elle affirme que la division générale aurait dû se pencher sur cette question.

¹² Voir le courriel de l'employeur du 25 août 202, à la page GD 2A-16.

¹³ Voir le courriel de la prestataire du 29 janvier 2021, à la page GD 3-59, et la note du médecin, à la page GD 3-67.

[57] La division générale a conclu à juste titre qu'elle n'avait pas le pouvoir de décider si le congédiement de l'employeur était justifié ou approprié.

[58] Dans l'affaire *Caron*¹⁴, l'employeur de l'intimé a congédié ce dernier après avoir donné six avis disciplinaires pour absentéisme. La Cour d'appel fédérale a conclu qu'il existait chez le conseil arbitral (le prédécesseur de la division générale) « une certaine confusion relativement à la légitimité du congédiement par l'employeur [...] »¹⁵. La Cour a conclu que cette confusion avait censuré le comportement de l'employeur.

[59] Dans cette affaire, le conseil arbitral a limité la rétroactivité pour des mesures disciplinaires en raison de la convention collective. Le conseil arbitral a conclu que l'employeur ne pouvait pas remonter si loin en ce qui concerne la mesure disciplinaire imposée à l'intimé. Mais la Cour a déclaré que la question n'était pas pertinente quant à la question de l'inconduite.

[60] En renvoyant à une autre affaire, la Cour a noté que « [l']employé qui fait l'objet d'un congédiement injustifié a, pour sanctionner le comportement de l'employeur, d'autres recours qui permettent d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables canadiens fassent les frais du comportement incriminé »¹⁶.

[61] La prestataire pourrait peut-être exercer d'autres recours pour congédiement injustifié (et, le cas échéant, elle devrait rapidement y donner suite), mais la division générale n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle n'a pas abordé la question et qu'elle s'est plutôt concentrée sur la question de savoir s'il y avait eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir *Canada (Procureur général) c Caron*, 2009 CAF 141.

¹⁵ Voir *Caron* au para 4.

¹⁶ Voir *Caron* au para 4, faisant référence à *Procureur général du Canada c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 23.

Conclusion

[62] La division générale n'a pas négligé d'élément de preuve important. L'appel est rejeté.

Janet Lew
Membre, division d'appel