



[TRADUCTION]

Citation : *TV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1658

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

Appelant : T. V.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Représentant : Gilles-Luc Bélanger

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 9 mai 2023
(GE-22-3550)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Mode d'audience : Par écrit

Date de la décision : Le 21 novembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-740

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] L'appelant, T. V. (le prestataire), n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire fait appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu que l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, avait prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Autrement dit, il a fait quelque chose ou a omis de faire quelque chose qui lui a fait perdre son emploi.

[4] La division générale a conclu que le prestataire prenait régulièrement de plus longues pauses de son travail sans la permission de son employeur et qu'il devait raisonnablement savoir qu'il pouvait perdre son emploi en agissant ainsi. Par conséquent, le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de procédure, de droit et de fait importantes en rejetant son appel. Il affirme que la division générale a commis une erreur en concluant qu'il aurait dû savoir qu'il pouvait perdre son emploi. Il soutient qu'aucune preuve n'a démontré que son employeur avait des politiques sur la prise de pauses ou, d'ailleurs, des lignes directrices pour les personnes qui prenaient de longues pauses. En l'absence de politiques ou de lignes directrices, il nie qu'il savait qu'il ferait face à des conséquences s'il prenait de longues pauses.

Les parties s'entendent sur l'issue de l'appel

[6] La Commission concède le bien-fondé de l'appel. Elle demande à la division d'appel d'accueillir l'appel du prestataire.

J'accepte l'issue proposée

[7] Compte tenu de la preuve dont dispose la division générale et pour les motifs énoncés ci-après, il convient de faire droit à l'appel.

Questions en litige

[8] Les questions en litige dans le présent appel sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes?
- b) La division générale a-t-elle commis des erreurs de droit?
- c) La division générale a-t-elle commis des erreurs de procédure?
- d) Si la réponse est « oui » à l'une des questions ci-dessus, comment devrait-on corriger l'erreur?

Analyse

[9] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale si cette dernière a commis des erreurs de compétence, de procédure ou de droit ou certains types d'erreurs de fait¹.

[10] En ce qui concerne les erreurs de fait, la division générale devait avoir fondé sa décision sur cette erreur, et devait avoir commis l'erreur de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance². En fait, c'est donc dire que la preuve devait pouvoir appuyer la décision de la division générale.

¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

² Voir l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

La preuve n'appuie pas la décision de la division générale

[11] Le prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante commise de façon abusive ou arbitraire. Il affirme que la preuve n'appuyait tout simplement pas la décision de la division générale.

[12] Plus particulièrement, le prestataire soutient qu'aucune preuve n'a démontré qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il risquait d'être congédié s'il prenait de longues pauses sans la permission de son employeur.

[13] Il fait valoir que son employeur n'avait pas de politiques claires sur la prise de pauses. Il affirme que, même s'il y avait eu des politiques sur la longueur des pauses, son employeur ne disposait pas de lignes directrices ou de procédures pour traiter les violations de ces politiques. Il soutient que son employeur aurait dû l'avertir ou lui donner la chance de corriger son comportement, s'il prenait effectivement des pauses plus longues que les pauses autorisées.

[14] La Commission note que l'employeur du prestataire a confirmé qu'il n'avait jamais averti le prestataire au sujet des pauses longues³. L'employeur a également confirmé que son manuel des politiques et procédures ne renfermait aucune information précise sur la durée des pauses⁴. La politique traitait d'autres questions, notamment les absences du travail, les codes vestimentaires et les griefs, mais elle n'abordait pas les pauses.

[15] La Commission reconnaît donc qu'elle pourrait difficilement conclure que le prestataire était nécessairement conscient que prendre de longues pauses mettait son emploi en péril. Comme le mentionne la Commission [traduction] « le défaut

³ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations, en date du 20 septembre 2022, à la page GD 3-30.

⁴ Voir le Manuel des politiques et des procédures de l'employeur, daté de décembre 2017, aux pages GD 3-33 à GD 3-39.

d'intervention de l'employeur donne l'impression qu'il approuve ou accepte la conduite indésirable »⁵.

[16] Aussi grave la conduite du prestataire puisse-t-elle être, ce dernier ne pouvait raisonnablement savoir, sans avertissement préalable de son employeur, que celui-ci le congédierait.

[17] Pour qu'il y ait inconduite, le prestataire doit ou devrait savoir que certains comportements sont interdits. Il doit ou devrait également être conscient des conséquences possibles s'il choisit volontairement d'adopter cette conduite. Ces faits n'étaient pas présents dans cette affaire. Le prestataire n'a donc pas commis d'inconduite.

[18] Comme j'ai établi que la division générale a commis une erreur de fait, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres arguments du prestataire.

Réparation des erreurs

[19] La Commission demande à la division d'appel d'accueillir l'appel en rendant la décision qui, selon elle, aurait dû être rendue par la division générale.

[20] C'est selon moi ce qu'il convient de faire. Le renvoi de l'affaire à la division générale aurait peu d'effets, car tous les éléments de preuve pertinents ont déjà été produits. Le prestataire soutient que la division générale s'est fondée sur une preuve vidéo qui ne lui avait pas été divulguée, mais que l'employeur n'avait pas de dossiers ou de séquences vidéo montrant que le prestataire avait pris de longues pauses.

[21] La preuve démontre que l'employeur du prestataire n'avait pas de politique interdisant la prise de longues pauses ou prévoyant qu'un membre du personnel pourrait faire l'objet d'un congédiement s'il prenait régulièrement de longues pauses sans la permission de l'employeur. Le prestataire ignorait qu'il pourrait faire l'objet d'un congédiement pour avoir pris fréquemment de longues pauses.

⁵ Observations de la Commission devant la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale, à la page AD 3-4.

[22] La Commission n'a pas établi que le prestataire a commis une inconduite.

Conclusion

[23] La preuve n'étayait pas les conclusions de la division générale. C'est pourquoi j'accueille l'appel. Le prestataire n'a pas commis d'inconduite et il n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Janet Lew
Membre de la division d'appel