



[TRADUCTION]

Citation : *EC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 106

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante :
Représentant :

E. C.
M^e Andrew Lister

Partie intimée :
Représentante :

Commission de l'assurance-emploi du Canada
Isabelle Thiffault

Décision portée en appel :

Décision de la division générale datée du 28 mars 2023
(GE-22-3421)

Membre du Tribunal :

Pierre Lafontaine

Mode d'audience :

Téléconférence

Date de l'audience :

Le 18 janvier 2024

**Personnes présentes à
l'audience :**

Appelant
Représentant de l'appelant
Représentante de l'intimée

Date de la décision :

Le 2 février 2024

Numéro de dossier :

AD-23-394

Décision

[1] L'appel est rejeté. L'appelant (prestataire) a perdu son emploi en raison de son inconduite.

Aperçu

[2] L'appelant (prestataire) travaille dans le secteur bancaire et a perdu son emploi. Son employeur a déclaré qu'il avait été congédié parce qu'il avait commis des manquements aux politiques de la banque (employeur).

[3] L'intimée (Commission) a établi que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations. Après le rejet de sa demande de révision, le prestataire a fait appel devant la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il ne déclarait pas d'activités commerciales externes et qu'il avait emprunté de l'argent à un collègue de travail, à l'encontre des politiques de l'employeur. Elle a conclu que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il était possible que l'employeur le congédie dans ces circonstances. Elle a conclu qu'il avait été congédié pour ces raisons. La division générale a conclu que le prestataire a été congédié en raison d'une inconduite.

[5] Le prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Il soutient que la division générale a commis des erreurs de droit et de fait en concluant qu'il avait commis une inconduite au sens du droit de l'assurance-emploi en omettant de divulguer son activité commerciale externe et en empruntant des fonds à un collègue.

[6] Je dois décider si la division générale a commis des erreurs de droit et de fait en concluant qu'il avait commis une inconduite au sens du droit de l'assurance-emploi en

omettant de divulguer son activité commerciale externe et en empruntant des fonds à un collègue.

[7] Je rejette l'appel du prestataire.

Question en litige

[8] La division générale a-t-elle commis des erreurs de droit et de fait en concluant qu'il avait commis une inconduite au sens du droit de l'assurance-emploi en omettant de divulguer ses activités commerciales externes et en empruntant des fonds à un collègue?

Analyse

– Le mandat de la division d'appel

[9] La Cour d'appel fédérale a conclu que, lorsqu'elle entend des appels conformément à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi¹.

[10] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure².

[11] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait commis une erreur de droit ou qu'elle ait 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, je dois rejeter l'appel.

¹ Décisions *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

² *Idem*.

- **La division générale a-t-elle commis des erreurs de droit et de fait en concluant qu’il avait commis une inconduite au sens du droit de l’assurance-emploi en ne divulguant pas ses activités commerciales externes et en empruntant des fonds à un collègue?**

[12] La division générale devait décider si le prestataire avait été congédié en raison d’une inconduite. Il est bien établi que la division générale n’est pas liée par la façon dont un employeur ou la Commission caractérise les raisons de la perte d’emploi. Il incombait à la division générale de vérifier et d’interpréter les faits de la présente affaire et d’effectuer sa propre évaluation de la question de l’inconduite.

[13] Le rôle de la division générale n’est pas de juger de la sévérité de la sanction imposée par l’employeur ni de savoir si l’employeur s’était rendu coupable d’inconduite en congédiant le prestataire de telle sorte que son congédiement était injustifié, mais plutôt de décider si le prestataire était coupable d’inconduite au sens du droit de l’assurance-emploi et si cette inconduite a mené à son congédiement.

Emprunt et prêt d’argent

[14] Devant la division générale, le prestataire a convenu qu’il avait emprunté de l’argent à un autre employé qui travaille chez l’employeur. Il affirme qu’ils se connaissaient et étaient amis avant de travailler ensemble. Il a dit qu’il ne se souvenait pas exactement du montant qu’il avait emprunté. Il pensait que ce montant s’élevait à quelques milliers de dollars.

[15] Le Code de conduite et d’éthique (le Code) de l’employeur comporte une clause particulière sur les emprunts et les prêts personnels. Cette clause prévoit ce qui suit :
[Traduction] « Nous ne devons pas emprunter de fonds ou prêter des fonds personnels (y compris la cosignature ou la garantie de prêts) à une personne employée de [l’employeur] d’un montant supérieur à la valeur nominale³.

³ Voir la page GD2-34.

[16] La lettre de licenciement de l'employeur indique que le prestataire a emprunté de l'argent à son superviseur, ce qui va à l'encontre de ses obligations prévues au Code⁴.

[17] Je note qu'aucune preuve n'a été présentée à la division générale pour établir quel montant serait considéré par l'employeur comme un montant supérieur à une valeur symbolique. La division générale a néanmoins conclu que le montant emprunté par le prestataire était supérieur à une valeur symbolique.

[18] Cette conclusion de fait soulève deux questions. Premièrement, la politique ne définissait pas la valeur symbolique. Deuxièmement, il n'appartenait pas à la division générale d'interpréter la politique de l'employeur pour conclure que le montant emprunté excédait la valeur symbolique.

[19] Il appartient à la Commission de prouver l'inconduite. Elle n'a pas demandé à l'employeur ce que la politique entendait par l'expression « valeur symbolique ». Il n'appartenait pas à la division générale de combler les lacunes dans la preuve qui lui a été présentée pour justifier une conclusion d'inconduite.

[20] Je juge que la division générale a commis des erreurs de droit et de fait en concluant que le prestataire avait commis une inconduite au sens du droit de l'assurance-emploi en empruntant des fonds à un collègue. La Commission ne s'est pas acquittée du fardeau qui lui incombait sur ce point.

– Défaut de déclarer une activité commerciale

[21] Devant la division générale, le prestataire n'a pas contesté qu'il exerçait une activité commerciale externe. Il a dit que lorsqu'il a commencé à travailler chez son employeur, il n'avait été embauché que sur une base contractuelle. Il a affirmé que son entreprise figurait sur son curriculum vitæ et qu'il ne le cachait donc pas. Il a dit que ses gestionnaires étaient au courant de son entreprise et qu'il ignorait qu'il devait divulguer qu'il participait toujours à l'exploitation de son entreprise parallèle.

⁴ Voir la page GD3-25.

[22] La division générale a conclu que selon le Code [traduction] « nous ne pouvons occuper un emploi ou un poste d'administrateur, exercer une fonction, un métier, une activité de bénévolat ou une activité à l'extérieur de [employeur] ni investir dans une entreprise (autre qu'une participation de moins de 10 % d'une société cotée en bourse) sans avoir d'abord examiné les lignes directrices relatives aux activités commerciales externes, nos conditions d'emploi et les lois et règlements applicables qui s'appliquent à nous en vertu de notre rôle, et obtenu le consentement de [l'employeur] au besoin »⁵.

[23] La division générale a conclu que le Code prévoit en outre qu'[traduction] « il nous incombe de connaître et de comprendre les dispositions du présent Code ainsi que les autres politiques [de l'employeur] qui s'appliquent, y compris celles qui y sont expressément énoncées dans ce Code. Le défaut d'une personne employée de se conformer au Code ou à toute autre politique applicable peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris des mesures disciplinaires écrites officielles et des suspensions non payées, pouvant aller jusqu'au congédiement, et peut également avoir une incidence sur les cotes de rendement et la rémunération incitative »⁶.

[24] La division générale a conclu que le prestataire, comme condition d'emploi, devait remplir une attestation annuelle indiquant qu'il s'était conformé aux obligations énoncées dans la politique⁷.

[25] L'employeur a dit à la Commission qu'il faut remplir un formulaire pour les activités commerciales externes afin que l'employeur puisse examiner la situation de conflit d'intérêts⁸. L'employeur a déclaré que le prestataire n'avait jamais fourni ce formulaire.

⁵ Voir la page GD2-34.

⁶ Voir la page GD2-39.

⁷ Voir la page GD2-39.

⁸ Voir la page GD3-40.

[26] La lettre de licenciement de l'employeur indique que le prestataire n'a pas divulgué une activité commerciale externe en contravention de ses obligations en vertu du Code⁹.

[27] La division générale a conclu que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle a conclu qu'il était au courant de la politique. Il n'a pas divulgué ses activités commerciales externes comme l'exige la politique. Elle a conclu qu'il savait ou aurait dû savoir que le non-respect de la politique pouvait mener à son licenciement et qu'il avait perdu son emploi parce qu'il ne déclarait pas chaque année ses activités commerciales externes.

[28] L'avocat du prestataire a soutenu que l'employeur avait congédié l'employé en raison d'un simple oubli technique de sa part. Il ignorait qu'il devait remplir un formulaire et n'a pas délibérément refusé de se conformer à la politique. Cela n'a pas non plus nui à son rendement au travail. L'avocat soutient que l'employeur faisait une chasse aux sorcières pour trouver une raison de congédier le prestataire.

[29] Il est vrai qu'un simple manquement d'une personne employée à une obligation liée à son emploi ne mène pas nécessairement à une conclusion d'inconduite.

[30] Toutefois, dans ce cas-ci, l'acte ou l'omission était plus qu'une simple erreur ou une incapacité d'accomplir le travail tel qu'il est requis. Le prestataire avait l'obligation contractuelle de bien connaître la politique. On lui remettait une copie de la politique chaque année. En vertu de la politique, il était tenu, à titre de condition essentielle et concrète de son emploi, **de remplir une attestation annuelle de toute activité commerciale externe** pour permettre à son employeur de décider si ses activités externes nuiraient à l'exercice de ses fonctions. Il ne l'a pas fait. La non-conformité de la politique pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

[31] À la lecture de la politique, je constate que l'employeur met beaucoup l'accent sur la gestion des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents. Dans ce contexte, la

⁹ Voir la page GD3-25.

conduite du prestataire qui ne s'est pas conformée aux exigences de la politique était si imprudente ou négligente qu'elle frôlait le caractère délibéré. En ne respectant pas les exigences de la politique, le prestataire a eu une conduite qui a rompu le lien de confiance. Il y a eu inconduite¹⁰.

[32] L'avocat du prestataire soutient que le prestataire a été mal traité par son employeur. Il a été questionné de façon agressive et malicieuse par l'enquêteur de son employeur lors d'une rencontre. Il soutient que l'employeur refuse maintenant de mauvaise foi de divulguer au prestataire des renseignements concernant ladite rencontre.

[33] Même si cela est vrai, les actes de l'employeur après l'inconduite ne sont pas pertinents pour la question de savoir si le prestataire s'était effectivement livré à une inconduite en vertu du droit de l'assurance-emploi¹¹.

[34] Je dois souligner que la division générale ne pouvait pas se concentrer sur la relation en droit du travail, la conduite de l'employeur et la sanction imposée par l'employeur. Elle devait s'en tenir à la conduite du prestataire.

[35] Je dois également réitérer que je ne peux réévaluer un cas ni substituer mon pouvoir discrétionnaire à celui de la division générale. Ma compétence est limitée par la loi. Je dois rejeter l'appel, sauf si la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle, a erré en droit ou a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[36] Je conclus que la division générale n'a pas commis d'erreurs de droit et de fait en concluant que le prestataire avait commis une inconduite au sens du droit de

¹⁰ Un acte (ou une omission) peut être qualifié d'inconduite s'il a une incidence sur le rendement de l'employé au travail, s'il nuit aux intérêts de l'employeur ou s'il nuit irrémédiablement à la relation employeur-employé.

¹¹ Décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251.

l'assurance-emploi en ne divulguant pas ses activités commerciales externes conformément à la politique.

[37] Je n'ai d'autre choix que de rejeter l'appel du prestataire.

Conclusion

[38] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel