



[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et RT*, 2024 TSS 736

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : X
Représentant : David Fanjoy

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentant : Adam Forsyth

Mis en cause : R. T.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 26 janvier 2024 (GE-23-2998)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 5 juin 2024

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant
Représentant de l'intimée
Mis en cause

Date de la décision : Le 25 juin 2024

Numéro de dossier : AD-24-167

Décision

[1] L'appel est rejeté. La division générale n'a pas abordé l'une des questions dont elle était saisie. Toutefois, cela ne change rien au résultat.

Aperçu

[2] L'appelant, X (employeur), fait appel de la décision de la division générale du 26 janvier 2024. La division générale a conclu que la Commission de l'assurance-emploi du Canada n'avait pas prouvé que le mis en cause, R. T. (prestataire) a perdu son emploi le 26 juin 2023 en raison d'une inconduite. Par conséquent, le prestataire n'était pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] L'employeur soutient que la preuve démontre clairement que le prestataire a détourné des fonds et a divulgué des renseignements confidentiels à des tiers. L'employeur fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte de la preuve qui montrait que le prestataire avait détourné des fonds. L'employeur soutient également que la division générale a commis des erreurs de fait incompatibles avec la preuve dont elle disposait.

[4] L'employeur affirme que, si la division générale n'avait pas commis ces erreurs, elle aurait nécessairement conclu que le prestataire a commis une inconduite, laquelle a mené à son congédiement. L'employeur demande à la division d'appel d'infirmier la décision de la division générale et d'y substituer sa propre décision. L'employeur demande à la division d'appel de conclure que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[5] La Commission est d'accord pour dire que la division générale a commis une erreur de fait. La Commission affirme toutefois que l'erreur ne change rien au résultat. La Commission affirme que la preuve ne permet pas de démontrer une inconduite.

[6] Le prestataire fait valoir que la division générale n'a commis aucune erreur. Le prestataire nie avoir commis une quelconque inconduite. La Commission et le prestataire demandent tous deux à la division d'appel de rejeter l'appel.

Questions en litige

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

- a) La division d'appel peut-elle accepter de nouveaux éléments de preuve?
- b) La division générale a-t-elle omis d'examiner l'un ou l'autre des éléments de preuve?
- c) Dans l'affirmative, comment l'erreur devrait-elle être corrigée?

Analyse

[8] 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.

[9] Concernant ces types d'erreurs de fait, la division générale devait avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance².

Les parties ne peuvent se fonder sur des éléments de preuve qui ne faisaient pas partie du dossier dont disposait la division générale

[10] L'employeur et le prestataire souhaitent tous deux se fonder sur de nouveaux éléments de preuve pour appuyer leurs arguments respectifs. Ces éléments de preuve ne faisaient pas partie du dossier dont disposait la division générale.

[11] L'employeur souhaite s'appuyer sur la convention des actionnaires avec le prestataire. L'employeur et le prestataire souhaitent tous deux se fonder sur des éléments de preuve concernant les allégations selon lesquelles le prestataire a divulgué des renseignements confidentiels et a détourné des fonds.

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.

[12] Cependant, les tribunaux ont toujours statué que, de façon générale, la division d'appel ne prend pas en compte les nouveaux éléments de preuve. Dans la décision *Gittens*, la Cour d'appel fédérale a affirmé ce qui suit :

[13] [...] selon les règles fixées par le législateur, les audiences devant la Division d'appel ne sont pas de nouvelles audiences fondées sur des éléments de preuve à jour par rapport à ceux dont disposait la Division générale. La Division d'appel procède au contrôle des décisions de la Division générale en utilisant les mêmes éléments de preuve³.

[13] La Cour d'appel a énoncé les circonstances dans lesquelles la division d'appel peut permettre la production de nouveaux éléments de preuve. Ces derniers peuvent être pris en considération lorsqu'ils fournissent des renseignements d'ordre général, révèlent l'existence de vices de procédure ou, exceptionnellement, lorsque les deux parties conviennent qu'un document important devrait être pris en compte⁴. Il n'y a dans la présente affaire aucune circonstance de cette nature.

[14] Les nouveaux éléments de preuve ne sont pas permis lorsqu'ils servent à étayer la thèse d'une partie, en particulier lorsque cette partie aurait pu produire ces éléments de preuve auparavant. Ni l'employeur ni le prestataire n'a démontré pourquoi les nouveaux éléments de preuve devraient être acceptés. Je n'accepte aucun des nouveaux éléments de preuve de l'employeur ou du prestataire.

La division générale n'a pas tenu compte de la preuve de l'employeur

[15] La division générale a négligé certains éléments de preuve lorsqu'elle s'est penchée sur la question de savoir si le prestataire avait commis une inconduite.

[16] Comme je l'ai indiqué dans ma décision accordant la permission de faire appel, l'employeur avait fait valoir dans son avis d'appel que le prestataire [traduction] « était impliqué dans le vol de fonds et de biens de l'entreprise⁵ ».

³ Voir la décision *Gittens c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 256 au para 13.

⁴ Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au para 39.

⁵ Voir l'Avis d'appel – Assurance-emploi – Division générale à la page GD2-5.

[17] La Commission a reconnu que les allégations de vol impliquant le prestataire étaient en cause. La Commission a fait valoir que l'employeur n'avait pas fourni de preuve claire démontrant que le prestataire était impliqué dans le vol de fonds ou de biens de l'entreprise⁶.

[18] Malgré le fait que l'employeur avait allégué que le prestataire [traduction] « était impliqué dans le vol de fonds et de biens de l'entreprise » et que la Commission avait expressément répondu à l'allégation, la division générale n'a pas examiné ni traité cette question. La division générale s'est concentrée uniquement sur la question de savoir si le prestataire était impliqué dans le vol de renseignements de l'employeur. La division générale n'a fait mention d'aucun aspect des arguments de l'employeur selon lesquels il avait congédié le prestataire en partie parce qu'il avait détourné des fonds et des biens.

[19] Il existe en droit une présomption générale selon laquelle le décideur tient compte de l'ensemble de la preuve dont il est saisi. Mais le décideur est tenu d'examiner tout élément de preuve s'il a une quelconque valeur probante. Autrement dit, si l'élément de preuve est tel qu'il pourrait avoir une incidence sur le résultat, le décideur doit en tenir compte.

[20] Mais le décideur doit également prendre en compte cet élément de preuve s'il est pertinent aux questions soulevées par l'une des parties.

[21] Étant donné que l'employeur a clairement fait valoir qu'il avait congédié le prestataire parce qu'il avait volé des fonds et des biens de l'entreprise, la division générale aurait dû tenir compte de cet élément de preuve.

[22] L'employeur soutient que la division générale a également commis d'autres erreurs. L'employeur affirme que la division générale a tiré une conclusion de manière abusive et arbitraire selon laquelle il aurait congédié le prestataire parce qu'il n'était pas satisfait de la façon dont il effectuait son travail. L'employeur soutient que cette conclusion en particulier est incompatible avec la preuve.

⁶ Voir les observations de la Commission au Tribunal de la sécurité sociale – Section de l'assurance-emploi à la page GD4-6.

[23] L'employeur affirme que la preuve démontre clairement qu'il a congédié le prestataire en partie parce qu'il a manqué aux obligations implicites, soit d'agir de bonne foi et d'être loyal envers l'entreprise. Ces obligations comprenaient notamment la protection des renseignements confidentiels de l'entreprise.

[24] J'ai déjà déterminé que la division générale a commis une erreur en omettant de tenir compte de l'élément de preuve de l'employeur sur la question de savoir si le prestataire avait détourné des fonds. La nature de l'erreur m'oblige à décider de la réparation appropriée. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de décider si la division générale a commis d'autres erreurs.

Réparation de l'erreur

[25] Après avoir conclu que la division générale n'a pas tenu compte de certains éléments de preuve dont elle disposait, je dois maintenant décider comment remédier à cette erreur.

[26] La division d'appel peut soit renvoyer l'affaire à la division générale pour qu'elle rende une nouvelle décision, soit substituer sa propre décision à celle de la division générale. Toutefois, si elle choisit la dernière option, il ne devrait y avoir aucune lacune dans la preuve et il doit y avoir une base juridique et une preuve suffisantes pour rendre la décision.

[27] J'en viendrai à ma propre évaluation de la preuve. Aucune des parties ne demande que cette affaire soit renvoyée à la division générale et je dispose d'une preuve complète qui me permet de rendre ma propre décision.

– En cas d'inconduite

[28] La division générale a bien défini l'inconduite. Les parties conviennent que pour qu'il y ait inconduite, le prestataire doit savoir ou aurait dû savoir que sa conduite est telle qu'elle peut entraîner des conséquences, y compris le congédiement. De plus,

l'inconduite « doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail⁷ ».

– **L'employeur soutient que le prestataire a commis une inconduite**

[29] L'employeur soutient que les employés doivent faire preuve de bonne foi, de loyauté et de fidélité envers leur employeur. Ils doivent notamment protéger la confidentialité de tous les renseignements qui ne sont pas divulgués normalement dans le cadre des activités. L'employeur soutient que tout manquement constitue une inconduite.

[30] L'employeur affirme que le critère de l'inconduite a été respecté. L'employeur soutient que la preuve démontre que le prestataire a manifestement manqué à ses obligations :

- i. Le prestataire a communiqué avec des clients et des fournisseurs de son employeur en utilisant une adresse courriel associée à l'entreprise de son beau-père.
- ii. Le prestataire a détourné des activités vers l'entreprise de son beau-père, ce qui leur a permis à son beau-père et à lui de s'enrichir⁸.
- iii. Le prestataire a été complice du transfert de fonds des comptes bancaires de l'employeur à l'insu et sans l'approbation ou l'autorisation préalable des autres actionnaires de l'employeur⁹.

[31] L'employeur affirme qu'il n'est pas pertinent de savoir si le prestataire était également actionnaire et a manifestement agi en sa qualité d'actionnaire lorsqu'il a

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314, au para 14.

⁸ L'employeur s'appuie en grande partie sur des échanges de correspondance entre un fournisseur, le prestataire et un tiers.

⁹ Voir les arguments écrits de l'employeur, aux pages AD5-5 à AD5-6. L'employeur invoque les paragraphes 71, 73 et 74 d'un avis de poursuite civile déposé par le prestataire devant la Cour supérieure du Québec. Le prestataire a admis qu'ils avaient retiré des fonds du compte de l'employeur.

participé au transfert de fonds des comptes bancaires de l'employeur. L'employeur affirme que son rôle d'actionnaire ne peut être dissocié de son rôle d'employé.

[32] L'employeur affirme que la division d'appel devrait conclure que le prestataire a commis une inconduite et que cela a mené à son congédiement de l'entreprise.

– **Le prestataire nie avoir commis une quelconque inconduite**

[33] Le prestataire ne nie pas qu'il était au courant de la politique de confidentialité de son employeur et des conséquences auxquelles il s'exposait s'il violait la politique. Il nie toutefois avoir enfreint la politique. Il nie avoir divulgué des renseignements confidentiels à des tiers.

[34] Le prestataire nie également avoir volé des fonds à l'employeur. De son point de vue, en tant qu'actionnaire, il protégeait les fonds de l'employeur et son propre investissement dans l'entreprise en plaçant ces fonds dans le compte en fiducie d'un avocat. Comme il l'allègue dans un litige sans lien avec la présente affaire, l'autre actionnaire a transféré des sommes importantes des fonds de l'entreprise à son compte personnel, sans qu'il en soit avisé à titre d'actionnaire, et sans aucun avantage apparent pour l'entreprise¹⁰.

[35] Le prestataire nie également qu'il existe une preuve démontrant que l'employeur a mis fin à son emploi en raison du prétendu vol de fonds. Il affirme que l'employeur l'a congédié à la même date où les fonds ont été transférés hors du compte. En d'autres termes, l'employeur ne savait pas que les fonds avaient été retirés et n'aurait donc pas pu le congédier pour détournement de fonds. Le prestataire affirme que l'employeur l'a manifestement congédié en raison de la prétendue divulgation de renseignements confidentiels, ce qu'il nie avoir commis.

¹⁰ Voir l'action en justice du prestataire contre l'employeur, aux pages GD6-11 à GD6-18.

– **La Commission affirme qu’il n’y a pas suffisamment d’éléments de preuve de l’inconduite**

[36] La Commission soutient qu’il n’y a pas suffisamment d’éléments de preuve pour prouver les allégations d’inconduite de l’employeur contre le prestataire, que ce soit pour vol ou divulgation de renseignements confidentiels.

– **La conduite doit être un motif du congédiement**

[37] Il doit y avoir une relation causale entre l’inconduite dont le prestataire est accusé et la perte de son emploi¹¹. L’employeur ne peut pas citer une conduite ayant donné lieu au licenciement s’il l’apprend seulement après que le congédiement a déjà eu lieu.

[38] L’employeur soutient que le prestataire a détourné des fonds et que cela a mené à son congédiement. L’employeur soutient qu’il a découvert que les fonds avaient été retirés le 23 juin 2023, ce qui l’a amené à congédier le prestataire le 26 juin 2023. L’employeur affirme que le vol a causé un tort irréparable : il affirme qu’en raison du vol il n’a pas été en mesure de respecter ses obligations financières, ce qui a nuit à sa réputation.

– **La preuve ne démontre pas que toute allégation de vol de fonds était un motif du congédiement ou une cause qui y a contribué**

[39] Toutefois, aucun des éléments de preuve présentés à la division générale n’a démontré quand l’employeur avait appris l’existence du vol allégué. Il ne ressort pas clairement de la lettre de licenciement, par exemple, que l’employeur était déjà au courant du vol allégué.

[40] Et surtout, ni la lettre de licenciement ni aucune des communications de l’employeur n’ont démontré que le vol a contribué au congédiement du prestataire.

¹¹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Brissette*, A-1342-92, et *Canada (Procureur général) c Cartier*, 2001 CAF 274, au para 14.

[41] Voici le texte de la lettre de licenciement :

[traduction]

Récemment, la société a averti [le prestataire] au sujet de l'importance du respect de ses obligations juridiques et contractuelles concernant la confidentialité des renseignements relatifs à la société, après qu'il est devenu évident qu'il y avait eu une fuite de renseignements liés à la société.

Malheureusement, [le prestataire] a également fait preuve d'insubordination constante, d'une attitude négative et d'une recherche d'attention qui lui faisait perdre du temps. C'était déjà assez grave, mais à présent la société a appris que votre client tente de détourner des clients et des fournisseurs de la société. Cela contrevient directement à son obligation de loyauté à titre d'employé (article 2088 du Code civil du Québec).

2088. Le salarié [...] doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. [...]

[Le prestataire] nuit activement aux intérêts de la société.

Pour tous les motifs susmentionnés, le contrat de travail [du prestataire] est résilié immédiatement.

[42] La lettre de licenciement laisse entendre que l'employeur soupçonnait le prestataire de divulguer des renseignements confidentiels, d'être insubordonné, d'être improductif et de détourner des clients et des fournisseurs de l'entreprise.

[43] L'employeur me demande d'en déduire que le vol allégué était une cause du congédiement. En raison de la gravité du vol, l'employeur affirme qu'il est évident qu'il n'aurait pas été ignoré et qu'il aurait été un motif de congédiement immédiat une fois découvert.

[44] Le vol allégué était suffisamment grave pour que, s'il avait été la cause du congédiement ou une cause ayant contribué à celui-ci, il aurait dû faire partie de la lettre de licenciement, ou du moins être évident ailleurs.

[45] La preuve ne suffit pas à démontrer que le vol allégué était un motif du congédiement du prestataire.

[46] En passant, même si la lettre de licenciement avait mentionné les allégations de vol, je n'aurais peut-être pas été disposée à conclure que le vol allégué constituait une inconduite, et ce, pour deux raisons :

- i. Le prestataire agissait en sa qualité d'actionnaire (plutôt qu'en tant qu'employé).
- ii. La conduite de l'employeur a amené le prestataire (en sa qualité d'actionnaire) à retirer les fonds. Le prestataire et son collègue allèguent que l'employeur a participé [traduction] « à plusieurs opérations bancaires extrêmement inhabituelles et troublantes ». Plus particulièrement, le prestataire allègue que des sommes importantes ont été transférées au compte personnel de l'actionnaire majoritaire, sans aucune autorisation, résolution des actionnaires, explication ou divulgation à ses actionnaires¹².

[47] De plus, des parallèles peuvent être faits avec l'affaire *Astolfi*¹³ bien que les faits soient différents. Cette affaire portait sur le harcèlement de l'employé. La Cour fédérale a déterminé que la conduite d'un employeur avant l'« inconduite » pouvait être pertinente et devait être prise en considération, dans le contexte global, pour décider si un prestataire a commis une inconduite.

[48] Autrement dit, le fait que le prestataire n'était pas simplement un employé et qu'il était également un actionnaire ayant un intérêt financier direct dans l'entreprise, et le fait que le prestataire a eu l'impression que l'actionnaire majoritaire était impliqué dans le détournement de fonds de l'entreprise pourraient tous être pris en compte dans l'analyse de l'inconduite.

¹² Voir les paragraphes 39 à 53 de l'action en justice intentée par le prestataire, aux pages GD6-11 à GD11-16.

¹³ Voir la décision *Astolfi c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 30.

– **L’employeur allègue que le prestataire a divulgué des renseignements confidentiels et a détourné des activités**

[49] L’employeur affirme qu’il a également congédié le prestataire parce qu’il avait divulgué des renseignements confidentiels et détourné des activités vers son concurrent.

[50] La divulgation de renseignements confidentiels et le détournement d’activités d’un employeur seraient une cause de licenciement. Toutefois, pour qu’il y ait inconduite, il faut établir que le prestataire a commis ce ou ces actes. Une allégation ne suffit pas à prouver l’inconduite.

[51] Le prestataire nie avoir divulgué des renseignements confidentiels ou avoir détourné des activités de l’employeur. L’employeur affirme qu’il existe une preuve accablante démontrant que le prestataire a commis ces actes. L’employeur s’appuie en grande partie sur les documents qui se trouvent à l’onglet 5 des observations de l’employeur pour prouver que le prestataire a divulgué des renseignements et a détourné des activités de l’entreprise¹⁴.

[52] L’employeur affirme que les documents montrent que l’entreprise du beau-père du prestataire a fait affaire avec l’un des fournisseurs de l’employeur. Le fournisseur a présenté une soumission au beau-frère du prestataire¹⁵. Ces documents en particulier n’ont pas été présentés en preuve à la division générale. Malgré tout, j’accepte le fait que l’entreprise du beau-père du prestataire a fait affaire avec ce fournisseur¹⁶. D’autres éléments de preuve dans le dossier d’audience démontrent la relation du beau-père avec le fournisseur¹⁷.

¹⁴ Voir les documents à l’ONGLET 5, aux pages AD5-23 à AD5-32.

¹⁵ Voir l’échange de courriels des 17 et 23 mai 2023, aux pages GD8-6 à GD8-9 et AD5-23 à AD5-24.

¹⁶ Voir les courriels avec un fournisseur, datés du 8 au 16 juin 2023.

¹⁷ Voir, par exemple, le bon de commande daté du 7 juillet 2023, facturé à l’entreprise du beau-père du prestataire, à la page GD8-14. Voir aussi l’échange de courriels des 28 et 29 juin 2023 concernant l’entreprise du beau-père, aux pages GD8-15 à GD8-16.

[53] Toutefois, même si ces documents avaient été présentés en preuve, je conclus que ni eux ni aucun des autres documents au dossier¹⁸ ne prouvent ce que l'employeur prétend qu'ils démontrent ni qu'ils étaient même le fondement du licenciement :

- i. Les documents portent une date postérieure au congédiement du prestataire par l'employeur le 26 juin 2023. Ils ne peuvent donc pas démontrer que l'employeur s'est fondé sur ces documents pour mettre fin à l'emploi du prestataire.
- ii. Les documents montrent que l'entreprise du beau-père a acheté des fournitures du fournisseur. Contrairement aux arguments de l'employeur, ces documents ne montrent pas que le prestataire a détourné des activités de l'entreprise de l'employeur. Les documents ne montrent pas que le fournisseur a cessé d'acheter des biens ou des services de l'employeur ou que l'employeur a subi un préjudice.
- iii. Les documents ne montrent pas non plus que le prestataire a divulgué les renseignements de l'employeur au fournisseur.

[54] De plus, la preuve indique que le fournisseur a facturé l'entreprise du beau-père du prestataire dès 2019¹⁹. Autrement dit, l'entreprise du beau-père entretenait déjà une relation établie avec le fournisseur depuis au moins 2019, ce qui était antérieur à l'emploi du prestataire auprès de l'employeur²⁰.

[55] L'employeur allègue que le beau-père du prestataire avait récemment commencé à exercer ses activités sous un nom semblable à celui de l'employeur. L'employeur allègue que le prestataire a profité des similitudes entre les noms

¹⁸ Voir la note en bas de page 17 ci-dessus. Voir également le courriel daté du 1^{er} novembre 2023 qui confirme un bon de commande auprès de l'entreprise du beau-père du prestataire, à la page GD8-12.

¹⁹ Voir la facture datée du 12 mars 2019, établie au nom de l'entreprise du beau-père du prestataire, à la page GD6-9.

²⁰ Le relevé d'emploi figurant à la page GD3-21 indique que le prestataire a commencé à travailler pour l'employeur en 2021.

d'entreprise de l'employeur. Toutefois, le document de 2019 affaiblit les arguments de l'employeur. On y apprend que l'entreprise du beau-père était déjà établie sous ce nom.

[56] L'employeur n'a pas produit de preuve démontrant que le prestataire a divulgué des renseignements confidentiels ou détourné des activités de l'employeur.

L'employeur n'a pas établi que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[57] L'appel est rejeté. La division générale n'a pas abordé l'une des questions dont elle était saisie. Toutefois, l'erreur n'a aucune incidence sur le résultat.

Janet Lew

Membre de la division d'appel