



[TRADUCTION]

Citation : *DR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 399

Tribunal de la sécurité sociale du Canada **Division d'appel**

Décision

Partie appelante : D. R.

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

Représentante ou représentant : Dennis Kopitas

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
25 novembre 2024
(GE-24-2472)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 21 février 2025

Personnes présentes à l'audience : Intimée
Représentant de l'appelant

Date de la décision : Le 21 avril 2025

Numéro de dossier : AD-24-845

Décision

[1] L'appel de D. R. est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[2] J'ai remplacé cette décision par la mienne. D. R. n'est pas exclu du bénéfice des prestations à compter du 12 novembre 2023, parce que sa conduite ne constituait pas une inconduite délibérée.

Aperçu

[3] D. R. est le prestataire. Il travaillait à temps plein comme gardien de sécurité et a cessé de travailler en raison d'un manque de travail à son lieu de travail. Il a demandé et reçu des prestations régulières d'assurance-emploi (prestations). Une période de prestations a été établie au 4 juin 2023.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a décidé rétroactivement qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification le 12 novembre 2023¹. Selon elle, il est parti volontairement lorsqu'il a omis de reprendre le travail. Cela a donné lieu à un avis de dette pour le trop-payé de prestations².

[5] La division générale a décidé que le prestataire n'avait pas quitté volontairement son emploi, mais qu'il avait plutôt été congédié de son emploi en raison d'une inconduite³. Elle a conclu qu'il avait été congédié pour avoir omis de travailler durant deux quarts de travail ou de communiquer avec son employeur au plus tard le 15 novembre 2023 (date limite mentionnée dans la lettre d'avertissement)⁴. Elle a conclu qu'il n'était pas admissible aux prestations⁵.

¹ Voir la décision initiale et la décision de révision de la Commission, aux pages GD3-24 à GD3-25 et GD3-70.

² Voir l'avis de dette, aux pages GD3-26 à GD3-28.

³ Voir la décision de la division générale, aux pages AD1A-1 à AD1-17.

⁴ Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

⁵ Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[6] Le prestataire a présenté une demande à la division d'appel, faisant valoir que la division générale avait commis plusieurs erreurs susceptibles de contrôle judiciaire dans sa décision⁶.

[7] J'ai conclu que la division générale avait commis une erreur de droit dans sa décision⁷. J'ai remplacé cette décision par la mienne. Le prestataire a été congédié de son emploi, mais il n'est pas exclu du bénéfice des prestations, parce que sa conduite ne constituait pas une inconduite délibérée.

Question préliminaire

[8] Les nouveaux éléments de preuve sont des éléments de preuve dont la division générale ne disposait pas au moment de rendre sa décision. En général, la division d'appel n'accepte pas de nouveaux éléments de preuve⁸. En effet, elle n'est pas la juge des faits ni celle qui réentend l'affaire. Son rôle est de réviser la décision de la division générale en fonction des mêmes éléments de preuve⁹.

[9] Il y a quelques exceptions où un nouvel élément de preuve peut être admis (c.-à-d. s'il fournit uniquement des informations générales, s'il met en évidence des conclusions faites sans preuve à l'appui, ou s'il démontre que le Tribunal a agi injustement)¹⁰.

[10] Dans le cadre de sa demande adressée à la division d'appel, le prestataire a présenté une liste des demandes d'emploi qu'il avait présentées¹¹. J'estime qu'il s'agit d'un nouvel élément de preuve qui n'a pas été présenté à la division générale.

[11] Je n'accepte pas les nouveaux éléments preuves (les demandes d'emploi), parce qu'ils n'appartiennent à aucune des exceptions prévues par la loi. De plus, les

⁶ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

⁷ Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

⁸ Voir *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300, aux paragraphes 29 et 34; *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354, au paragraphe 23.

⁹ Voir *Gittens c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 256, au paragraphe 13.

¹⁰ Voir *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48, et *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157, aux paragraphes 37 à 39.

¹¹ Voir les pages AD5-8 à AD5-21.

activités de recherche d'emploi du prestataire ne sont pas pertinentes aux fins du présent appel. La seule question en litige est l'exclusion du prestataire du bénéfice des prestations en application de l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), inconduite ou départ volontaire¹².

Question en litige

[12] Je me suis concentrée sur les questions suivantes :

- a) La division générale a-t-elle mal appliqué l'article 49(2) de la Loi sur l'AE — soit la disposition relative au « bénéfice du doute »?
- b) La division générale a-t-elle ignoré les relevés d'emploi au dossier?
- c) Si oui, comment l'erreur ou les erreurs devraient-elles être corrigées?

Analyse

[13] Il peut y avoir erreur de droit lorsque la division générale n'applique pas la bonne loi ou qu'elle se réfère à la bonne loi sans en comprendre la teneur ou sans l'appliquer correctement¹³.

[14] Il y a erreur de fait lorsque la division générale fonde sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance¹⁴. Autrement dit, si la division générale tire une conclusion de fait qui est importante pour sa décision, mais qu'elle faire une erreur quant aux faits ou ignore ou néglige des éléments de preuve importants, je peux intervenir.

[15] N'importe lequel de ces types d'erreurs me permettrait d'intervenir dans la décision de la division générale¹⁵.

¹² Voir les articles 112(1) et 113 de la Loi sur l'AE, et la page GD3-70.

¹³ Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

¹⁴ Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

¹⁵ Voir l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS.

– **La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en s'appuyant sur la disposition relative au bénéfice du doute?**

[16] Oui. La division générale a commis une erreur de droit en appliquant la disposition relative au bénéfice du doute (article 49(2) de la Loi sur l'AE) dans le cadre de son évaluation de la question juridique. Il s'agit d'une disposition discrétionnaire que seule la Commission applique.

[17] L'article 49(2) de la Loi sur l'AE dispose :

La Commission accorde le bénéfice du doute au prestataire dans la détermination de l'existence de circonstances ou de conditions ayant pour effet de le rendre inadmissible au bénéfice des prestations aux termes des articles 31, 32 ou 33, ou de l'en exclure aux termes de l'article 30, si les éléments de preuve présentés de part et d'autre à cet égard sont équivalents.

[18] Au paragraphe 35 de sa décision, la division générale a affirmé que [traduction] « [l]orsque les éléments de preuve attestant que le prestataire a démissionné ou a été licencié sont à peu près équivalents, le bénéfice du doute doit être accordé au prestataire, car le fardeau de la preuve incombe à la Commission ».

[19] Devant la division d'appel, le prestataire a fait valoir que la division générale avait commis une erreur en ne lui accordant pas le bénéfice du doute.

[20] La Commission a convenu que la division générale avait peut-être mal compris la disposition relative au bénéfice du doute énoncée à l'article 49(2) de la Loi sur l'AE, mais elle soutient que cela n'a pas changé l'issue de l'appel, parce que la disposition ne s'applique pas et n'a eu aucune incidence en l'espèce¹⁶.

[21] La Commission a expliqué que la division générale n'avait pas à appliquer la disposition, parce qu'il n'en tient qu'à elle de le faire ou non.

[22] La division générale n'a pas cité l'article 49(2) de la Loi sur l'AE, mais je crois qu'elle a appliqué le « bénéfice du doute » au paragraphe 35 de sa décision, dans son évaluation de la question juridique.

¹⁶ Voir la page AD4-5.

[23] Je suis d'accord en partie avec la Commission pour dire que, lorsque la question juridique est le départ volontaire ou l'inconduite, le résultat est le même dans les deux cas, soit l'exclusion du bénéfice des prestations en application de l'article 30(1) de la Loi sur l'AE. Toutefois, le critère juridique prévu dans le cas d'un départ volontaire est différent de celui qui s'applique à l'inconduite. La jurisprudence est également différente. L'évaluation de la question juridique est une étape importante, et je ne peux pas me concentrer uniquement sur le résultat (c.-à-d. l'exclusion du bénéfice des prestations).

[24] La Commission a soutenu devant la division d'appel que la question juridique correcte est le [traduction] « départ volontaire pour refus de reprendre son emploi », et non l'inconduite, ce qui donne à penser qu'elle n'est pas d'accord avec la décision de la division générale sur la question juridique, bien qu'elle approuve le résultat qu'est l'exclusion du bénéfice des prestations.

[25] J'estime que la division générale a commis une erreur de droit dans sa décision lorsqu'elle a conclu que les éléments de preuve qui concernaient la question de savoir si le prestataire avait démissionné ou s'il avait commis une inconduite étaient [traduction] « à peu près égaux » et que le bénéfice du doute [traduction] « doit » être accordé au prestataire¹⁷. Ce faisant, elle a appliqué l'article 49(2) de la Loi sur l'AE. La disposition relative au bénéfice du doute est une disposition discrétionnaire que la Commission applique lorsqu'elle juge que les éléments de preuve sont équivalents. Ce n'est pas à la division générale de l'appliquer.

– **La division générale a-t-elle ignoré les relevés d'emploi (RE) du prestataire au dossier?**

[26] Non. La division générale n'a pas ignoré les RE au dossier; elle ne les a simplement pas mentionnés dans sa décision. Je peux présumer qu'elle a tenu compte de tous les éléments de preuve au dossier, y compris les RE.

¹⁷ Voir l'article 58(1)b) de la Loi sur le MEDS.

[27] Trois RE avaient été déposés devant la division générale¹⁸ :

RE no 1	Produit le 1er août 2023	Code : autre/à la demande de l'employé ¹⁹
RE no 2	Produit le 13 décembre 2023	Code : départ volontaire/abandon d'emploi ²⁰
RE no 3	Produit le 22 juillet 2024	Code : manque de travail/fin de saison ou de contrat ²¹

[28] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en ignorant des éléments de preuve importants, précisément le RE no 3 produit le 22 juillet 2024. Il affirme que le RE no 3 prouve que son emploi a pris fin en raison d'un [traduction] « manque de travail ».

[29] La Commission convient que la division générale n'a pas tenu compte du RE no 3, mais affirme que l'issue aurait été la même de toute façon (c.-à-d. qu'il y aurait eu exclusion du bénéficiaire des prestations). Elle soutient que seules les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a quitté son emploi, en novembre 2023, sont pertinentes²².

[30] La Commission affirme que le RE no 3 n'était pas pertinent de toute façon, parce qu'il a été produit des mois après que le prestataire a eu quitté son emploi. Il a été produit seulement après que le prestataire a eu exercé un recours contre son employeur, et l'affaire a été réglée à la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO).

[31] Je n'étais pas convaincue que la division générale avait commis une erreur en ignorant l'un ou l'autre des RE au dossier. Je m'explique.

[32] La décision de la division générale ne fait expressément référence à aucun des RE, mais elle n'a pas à faire référence à chaque élément de preuve au dossier. Je peux

¹⁸ Voir la page GD3-17. Les notes de la Commission indiquent que cette dernière avait préparé un [traduction] « RE provisoire » en fonction des renseignements fournis par le prestataire, afin de pouvoir trancher sa réclamation. L'employeur n'en avait pas encore produit un au moment où le prestataire a présenté sa demande de prestations.

¹⁹ Voir le RE no 1 produit le 1er août 2023, aux pages GD3-18 à GD3-19.

²⁰ Voir le RE no 2 publié le 13 décembre 2023, aux pages GD3-20 à GD3-21.

²¹ Voir le RE no 3 publié le 22 juillet 2023, aux pages GD8-3 à GD8-4.

²² Voir la page AD4-5.

présumer que la division générale a tenu compte de tous les éléments de preuve qui lui avaient été présentés.

[33] Selon la jurisprudence, un tribunal administratif chargé de tirer des conclusions de fait est présumé avoir tenu compte de tous les éléments de preuve dont il est saisi et n'est pas tenu de mentionner chacun des éléments de preuve dans ses motifs²³. En l'espèce, il n'y a aucune raison d'écarter cette présomption.

[34] La division générale devait déterminer ce qui avait causé la cessation d'emploi, le 16 novembre 2023. C'est cette semaine-là que le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations.

[35] La période pertinente est le moment où le prestataire a cessé de travailler, et non plusieurs mois après que son différend a été réglé à la CRTO et que son RE no 3 a été produit en conséquence.

[36] La division générale devait apprécier les éléments de preuve et tirer ses propres conclusions quant à ce qui s'était passé à la période pertinente²⁴. Le dossier montre que le RE no 3 et le procès-verbal du règlement (règlement) à la CRTO faisaient partie du dossier²⁵.

[37] La division générale a conclu que le prestataire avait été congédié le 15 novembre 2023, en raison de son inconduite²⁶. Elle a commis une erreur de fait mineure, parce que le prestataire a plutôt été congédié [traduction] « le 16 novembre 2023²⁷ ».

²³ Voir *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82, au paragraphe 10; *Lee Villeneuve c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 498, au paragraphe 51.

²⁴ Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

²⁵ Voir les pages GD8-3, GD7-1 à GD7-4 et GD11-1 à GD11-4.

²⁶ Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

²⁷ Voir la lettre de congédiement, à la page GD6-11.

[38] La division générale a écrit au prestataire avant l'audience pour lui expliquer sa compétence. Elle lui a expliqué qu'elle n'était pas liée par le règlement et qu'elle devait appliquer la Loi sur l'AE²⁸.

[39] Cela est conforme à la jurisprudence. La Cour d'appel fédérale (CAF) a confirmé que le Tribunal n'est pas lié par la manière dont les motifs de congédiement peuvent être qualifiés par l'employeur et l'employé ou un tiers²⁹. La division générale a reconnu à juste titre l'étroitesse de son rôle³⁰.

[40] Je peux présumer que la division générale était au courant des RE au dossier, même si elle ne les a pas expressément mentionnés dans sa décision.

[41] J'estime que la division générale n'a pas ignoré d'éléments de preuve importants, y compris les RE au dossier³¹. La division générale a correctement considéré la période pertinente, soit la période à laquelle le prestataire a cessé de travailler, en novembre 2023³². Elle n'était pas liée par le RE no 3, parce que celui-ci a été produit plusieurs mois après la cessation d'emploi, en réponse à un règlement intervenu entre le prestataire et l'employeur.

– Le prestataire soutient que la division générale a commis d'autres erreurs susceptibles de contrôle judiciaire

[42] Le prestataire a fait valoir que la division générale avait commis plusieurs autres erreurs susceptibles de contrôle judiciaire. J'ai déjà constaté que la division générale avait commis une erreur de droit qui me permet d'intervenir. Je n'ai pas à me pencher sur d'autres erreurs alléguées à ce stade-ci. Je me pencherai maintenant sur la façon de corriger l'erreur.

²⁸ Voir les pages GD9-1 à GD9-3.

²⁹ Voir *Canada (Procureur général) c Morris*, A-291-98; *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96, et *Canada (Procureur général) c Perusse*, A-309-81.

³⁰ Voir *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102, au paragraphe 46.

³¹ Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

³² Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

Corriger l'erreur

– Pour corriger l'erreur, je remplacerai la décision par la mienne

[43] Il y a deux options pour corriger une erreur de la division générale. Je peux soit renvoyer le dossier à la division générale pour réexamen, soit rendre la décision que la division générale aurait dû rendre³³. Si je remplace la décision de la division générale par la mienne, je peux tirer les conclusions de fait nécessaires³⁴.

[44] Si les parties ont eu une occasion pleine et équitable de présenter leurs éléments de preuve à la division générale, il serait alors normalement approprié de remplacer la décision de la division générale par la mienne.

[45] Le prestataire affirme que je devrais remplacer la décision par la mienne. Selon lui, il y a eu trop d'erreurs pour que l'affaire soit renvoyée à la division générale. Il soutient que si je remplace la décision par la mienne, je devrais conclure que la Commission n'a pas réussi à démontrer s'il s'agissait d'un cas de départ volontaire ou d'un cas d'inconduite.

[46] Cela dit, le prestataire ne pense pas avoir eu une occasion complète et équitable de présenter ses arguments sur toutes les questions pertinentes.

[47] La Commission dit que je devrais remplacer la décision de la division générale par la mienne et conclure que le prestataire a volontairement quitté son emploi en refusant de le reprendre. Elle soutient que l'exclusion du bénéfice des prestations devrait être maintenue à compter de la semaine du 12 novembre 2023.

[48] Pour corriger l'erreur, je remplacerai la décision par la mienne. Le dossier est complet. Je suis convaincue que les parties ont eu une occasion pleine et équitable de présenter leurs arguments sur toutes les questions pertinentes. Bien que le prestataire ne soit pas d'accord avec la décision de la division générale, cela ne signifie pas qu'il n'a pas eu l'occasion pleine et équitable de présenter ses arguments.

³³ Voir l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS.

³⁴ Voir l'article 64(1) de la Loi sur le MEDS.

Quelle est la question juridique — est-il question d'une inconduite ou d'un départ volontaire?

[49] Parfois, les faits de l'affaire font qu'il est difficile de dire si la question juridique est le « départ volontaire » ou l'« inconduite ». La Commission a également fait part de cette difficulté lorsqu'elle a présenté ses arguments écrits à la division générale³⁵.

[50] L'article 30(1) de la Loi sur l'AE impose une exclusion du bénéfice des prestations si la personne a quitté volontairement son emploi sans justification ou si elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite³⁶.

[51] Au sens de l'article 29(b.1)(ii) de la Loi sur l'AE, est assimilé à un départ volontaire le refus de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où la personne est censée reprendre son emploi.

[52] J'ai demandé aux parties ce qu'elles pensaient de la question juridique dans cette affaire : départ volontaire ou inconduite?

[53] Le prestataire soutient qu'il ne s'agissait pas d'un départ volontaire, ni d'une inconduite, parce que la Commission n'a prouvé ni l'un ni l'autre.

[54] La Commission soutient que la question juridique est le départ volontaire selon l'article 29b.1)(ii) de la Loi sur l'AE. Elle affirme que le prestataire a volontairement quitté son emploi lorsqu'il a refusé de reprendre son emploi.

– Le prestataire a-t-il volontairement quitté son emploi en refusant de le reprendre?

[55] Non. Le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi. Il n'a pas eu l'option de garder son emploi. La preuve montre que l'employeur a pris la décision de mettre fin officiellement à son emploi le 16 novembre 2023³⁷.

³⁵ Voir les pages GD4-1 à GD4-11.

³⁶ Voir l'article 30(1) de la Loi sur l'AE.

³⁷ Voir la page GD6-11.

[56] Je n'ai pas été convaincue par l'argument de la Commission selon lequel le départ volontaire est la question juridique en l'espèce. Mes motifs sont exposés ci-après.

[57] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Peace*, la CAF affirme que « [e]n vertu du paragraphe 30(1), la question de savoir si un employé a quitté volontairement son emploi est une question simple. La question qu'il faut se poser est la suivante : l'employé avait-il le choix de rester ou de quitter³⁸? ».

[58] La lettre de l'employeur montre que ce dernier a pris la décision de mettre fin à l'emploi, sauf qu'il a décrit la situation comme une [traduction] « démission sous la forme d'un abandon d'emploi³⁹ ». L'employeur avait peut-être des raisons de décrire la situation ainsi, mais il est clair que c'est l'employeur qui a amorcé la cessation d'emploi, le 16 novembre 2023, et non le prestataire.

[59] À mon avis, l'article 29b)(ii) de la Loi sur l'AE exige un certain degré de précision. Pour conclure que la personne a quitté volontairement son emploi en refusant de le reprendre, il faut qu'il y ait une date à laquelle elle est censée retourner au travail ou une date à laquelle elle est attendue au travail. Ensuite, il doit y avoir des éléments de preuve montrant que la personne a omis de le faire.

[60] Je ne vois aucun élément de preuve étayant que le prestataire a refusé de reprendre son emploi ou qu'il devait reprendre le travail à une certaine date.

[61] J'ajoute également que je n'ai trouvé aucun élément de preuve montrant qu'il y avait des quarts de travail disponibles, qu'il aurait pu faire, sur la [traduction] « liste de remplacement », ni que l'employeur lui a demandé de faire un quart de travail donné, mais qu'il ne l'a pas fait.

Voir *Canada (Procureur général) c White*, 2004 CAF 56, au paragraphe 15;

³⁹ Voir la lettre de congédiement, aux pages GD3-31 et GD3-38.

[62] La lettre d'avertissement envoyée par l'employeur ne mentionnait pas de date précise de retour au travail ni de quart de travail qu'il devait faire⁴⁰.

[63] Je ne suis pas liée par les conclusions tirées par l'agent des normes d'emploi au cours de l'enquête du ministère du Travail (MT). Cela dit, celui-ci a également conclu que le prestataire n'avait pas abandonné son emploi. Il a conclu qu'il n'y avait aucun élément de preuve montrant que le prestataire était attendu au travail à une date quelconque et qu'il ne s'était pas présenté pour faire un ou plusieurs quarts de travail⁴¹.

[64] La question juridique en l'espèce n'est pas le départ volontaire, mais l'inconduite. L'employeur a congédié le prestataire le 16 novembre 2023, de sorte que le prestataire n'avait pas l'option de rester employé.

[65] Je conclus que l'article 29(b)(ii) de la Loi sur l'AR ne s'applique pas en l'espèce. Je ne vois aucun élément de preuve montrant que le prestataire a refusé de reprendre son emploi, qu'il était censé le faire à une date précise et qu'il ne l'a pas fait.

[66] Je me demanderai maintenant si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, au vu de la Loi sur l'AE et compte tenu de la jurisprudence pertinente.

Inconduite

– Critère juridique lié à l'inconduite

[67] La Loi sur l'AE dispose que la personne qui est congédiée pour inconduite est exclue du bénéfice des prestations⁴².

[68] L'inconduite n'est pas définie dans la Loi sur l'AE, mais la CAF a établi une définition dans *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, décrivant l'« inconduite » comme un comportement délibéré, c'est-à-dire un comportement conscient, voulu ou

⁴⁰ Voir la page GD6-11.

⁴¹ Voir la décision du MT, aux pages GD3-40 à GD3-49.

⁴² Voir l'article 30(1) de la Loi sur l'AE.

intentionnel⁴³. Cela comprend également une conduite imprudente qui est presque délibérée⁴⁴.

[69] Il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié⁴⁵. En d'autres termes, l'inconduite est un acte qui est intentionnel et qui est susceptible de mener à une perte d'emploi.

[70] Dans *Bellavance*, la CAF a décidé qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur constitue une inconduite⁴⁶.

– **Quand et pourquoi le prestataire a-t-il été congédié de son emploi?**

[71] Je conclus que le prestataire a été congédié de son emploi le 16 novembre 2023, pour deux raisons⁴⁷.

[72] Tout d'abord, le prestataire a été congédié parce que, pendant sa mise à pied, il n'est pas resté actif sur la liste de remplacement, laquelle l'obligeait à faire deux quarts de travail chaque mois.

[73] Deuxièmement, j'estime qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire ait été congédié en guise de représailles pour avoir exercé un recours contre son employeur auprès du MT.

[74] Permettez-moi d'expliquer pourquoi je pense que tel est le cas et de mettre en contexte la situation ayant mené à son congédiement, le 16 novembre 2023.

[75] Le prestataire travaillait à temps plein comme gardien de sécurité. Il a été mis à pied à son lieu de travail le 2 juin 2023, et a demandé à l'employeur de lui remettre son RE. L'employeur était réticent à lui en remettre un, faisant valoir qu'il lui trouverait autre

⁴³ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, au paragraphe 14.

⁴⁴ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁴⁵ Voir *Mishibinijima*, au paragraphe 14.

⁴⁶ Voir *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87, au paragraphe 6.

⁴⁷ Voir la lettre de congédiement, aux pages GD3-31 et GD3-38.

chose et que son nom serait inscrit sur la liste de remplacement. Le dossier indique que la Commission a dû établir un RE provisoire pour permettre au prestataire de recevoir des prestations⁴⁸. L'employeur n'a produit ce RE particulier que le 1er août 2023, en sélectionnant le motif « autre/à la demande de l'employé »⁴⁹.

[76] Le 23 août 2023, le prestataire a exercé un recours contre son employeur auprès du MT, afin de demander une indemnité de préavis, un versement salarial, et une paye de vacances, notamment⁵⁰. Le 30 novembre 2023, le MT menait toujours son enquête⁵¹.

[77] Le 8 mars 2024, quelques mois après le congédiement du prestataire, l'agent des normes d'emploi a déterminé que l'employeur avait contrevenu à la *Loi sur les normes d'emploi* et a rendu une ordonnance contre l'entreprise⁵². L'employeur a été sommé de verser au prestataire une indemnité de cessation d'emploi et une paye de vacances s'élevant à 1 767,44 \$⁵³. Or, les choses ne se sont pas arrêtées là, parce que l'employeur a interjeté appel de cette décision auprès de la CRTO.

[78] Le 17 juillet 2024, le prestataire et l'employeur ont fini par régler leur différend à la CRTO. Leur règlement fait partie du dossier en l'espèce⁵⁴. L'employeur a accepté de verser la somme indiquée ci-dessus, a produit le RE no 3, dans lequel il était précisé que le prestataire avait cessé de travailler en juin 2023 en raison d'un « manque de travail ». Il n'y a eu aucune admission de conduite répréhensible.

[79] Je conclus donc que le prestataire a été congédié pour deux raisons. Il a été congédié pour ne pas être demeuré actif sur la liste de remplacement et ne pas avoir fait deux quarts de travail par mois. Je pense également que l'employeur l'a congédié

⁴⁸ Voir la page GD3-17.

⁴⁹ Voir les pages GD3-18 à GD3-19.

⁵⁰ Voir la page GD3-45.

⁵¹ Voir la lettre du MT, à la page GD6-10.

⁵² Voir la décision du MT, aux pages GD3-40 à GD3-49.

⁵³ Voir la page GD3-49.

⁵⁴ Voir le procès-verbal du règlement à la CRTO, aux pages GD7-1 à GD7-4 et GD11-1 à GD11-4.

en guise de représailles, parce qu'un différend juridique les opposait depuis sa mise à pied, en juin 2023.

[80] Je dois ensuite me demander si la conduite du prestataire constituait une inconduite au sens de la Loi sur l'AE et compte tenu de la jurisprudence pertinente.

– **La conduite du prestataire constitue-t-elle une inconduite délibérée?**

[81] Non. J'estime que la conduite du prestataire, en ne restant pas actif sur la liste de remplacement et en ne faisant pas deux quarts de travail par mois, ne constitue pas une inconduite délibérée, pour les raisons suivantes.

[82] Le prestataire a soutenu ne pas avoir reçu la lettre d'avertissement du 8 novembre 2023 dans laquelle l'employeur lui demandait une réponse au plus tard le 15 novembre 2023, sans quoi il risquait le congédiement⁵⁵. J'accepte que cela soit vrai. Je souligne que la division générale a admis cette possibilité dans sa décision⁵⁶.

[83] J'ai accordé ma préférence au témoignage du prestataire plutôt qu'à celui de l'employeur sur cette question. L'employeur a dit à la Commission qu'il avait envoyé au prestataire [traduction] « de multiples lettres et tenté à plusieurs reprises de communiquer par écrit avec le client, sans réponse ». L'employeur a dit à la Commission qu'il lui enverrait les documents⁵⁷.

[84] L'employeur a envoyé à la Commission trois séries de documents, soit le contrat d'emploi, des communications écrites entre l'employeur et le prestataire et la lettre d'avis de modification des effectifs (lettre de mise en à pied datée du 29 mai 2023). La Commission a décrit les différents documents qu'elle a reçus de l'employeur⁵⁸.

[85] J'ai examiné les documents, plus précisément l'échange de courriels entre l'employeur et le prestataire⁵⁹. Ils ont communiqué entre eux entre le 30 mai 2023 et le 1er juin 2023. Le prestataire demandait à son employeur sa dernière paye à la suite de

⁵⁵ Voir la lettre d'avertissement, à la page GD6-11.

⁵⁶ Voir le paragraphe 66 de la décision de la division générale.

⁵⁷ Voir les pages GD3-22 et GD3-50.

⁵⁸ Voir les pages GD3-52 et GD3-53 à GD3-66.

⁵⁹ Voir les pages GD3-61 à GD3-66.

sa mise en disponibilité, son RE, une indemnité de préavis de deux semaines et sa paye de vacances. L'employeur a répondu qu'il était [traduction] « toujours employé » et qu'il cherchait d'autre travail pour lui, et l'a invité à se renseigner sur les quarts de travail disponibles et à indiquer ses disponibilités.

[86] Le prestataire a fait savoir qu'il travaillerait avec l'employeur, tout en recevant des prestations d'assurance-emploi. Encore une fois, le prestataire a dit à son employeur qu'il souhaitait obtenir les éléments susmentionnés. L'employeur a soutenu qu'il avait toujours un emploi. Dans son dernier courriel, le prestataire faisait savoir qu'il lui faudrait aller de l'avant et déposer une réclamation devant le MT⁶⁰.

[87] L'échange de courriels dont il est question ci-dessus me fait penser que le prestataire a communiqué activement par courriel avec son employeur après sa mise en disponibilité. Cependant, je ne vois aucun élément de preuve étayant que l'employeur a envoyé au prestataire d'autres courriels ou communications écrites entre juin 2023 et sa lettre d'avertissement du 8 novembre 2023.

[88] Je ne crois donc pas que l'employeur a envoyé [traduction] « de multiples lettres et tenté à plusieurs reprises de communiquer par écrit avec le client, sans réponse », comme il l'a affirmé à la Commission. L'employeur n'a déposé aucun élément de preuve à ce sujet.

[89] À mon avis, les éléments de preuve montrent que plusieurs mois se sont écoulés sans qu'il y ait quelque communication que ce soit de la part de l'employeur, ce qui est conforme à la version des faits du prestataire, que je trouve crédible.

[90] L'employeur n'a pas non plus fourni d'élément de preuve à la Commission afin d'étayer que la lettre d'avertissement du 8 novembre 2023 avait été envoyée par courriel au prestataire⁶¹.

[91] Je crois le prestataire lorsqu'il affirme ne pas avoir reçu la lettre d'avertissement du 8 novembre 2023. De plus, je ne vois pas pourquoi le prestataire n'aurait pas tenu

⁶⁰ Voir la page GD3-61.
Voir la page GD6-11.

compte d'un courriel aussi important venant de son employeur, d'autant plus qu'il a répondu immédiatement à la lettre de congédiement après l'avoir reçue, le 19 novembre 2023, et qu'il a nié avoir démissionné⁶².

[92] Selon moi, il est davantage probable que l'employeur ne lui a pas envoyé la lettre d'avertissement, sachant que cela entraînerait la cessation d'emploi. Autrement dit, si le prestataire ne la recevait pas, il ne pouvait obéir aux directives et répondre avant la date limite.

[93] Je n'ai pas compétence pour aborder ou sanctionner les actions de l'employeur, parce qu'il y a d'autres tribunes pour le faire. Mon rôle est d'évaluer si la conduite du prestataire constituait une inconduite délibérée au sens de la Loi sur l'AE et compte tenu de la jurisprudence pertinente.

[94] Je ne peux que supposer, à la lumière des éléments de preuve dont je dispose, que l'employeur a pu être tenté de mettre fin à l'emploi du prestataire, d'autant plus que ce dernier avait présenté une réclamation au MT concernant des questions en suspens liées à sa mise en disponibilité. Je pense que c'est ce qui l'a amené à congédier le prestataire, 16 novembre 2023.

[95] Qu'est-ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait? L'employeur affirme que le prestataire n'était pas actif sur la liste de remplacement, qui l'obligeait à faire deux quarts par mois⁶³.

[96] Le prestataire ne conteste pas qu'il n'a pas tenu l'employeur au courant de ses disponibilités et qu'il n'a pas choisi deux quarts de travail par mois sur la liste de remplacement pendant sa période de mise en disponibilité⁶⁴.

[97] J'ai examiné le contrat d'emploi figurant au dossier⁶⁵. Selon ce document, le prestataire reconnaissait qu'après l'avoir fait travailler à temps plein dans un lieu donné,

⁶² Voir la page GD3-32.

⁶³ Voir la page GD3-22.

⁶⁴ Voir le paragraphe 73 de la décision de la division générale.

⁶⁵ Voir les pages GD3-53 à GD3-59.

l'employeur se réservait le droit de le retourner à la liste de remplacement⁶⁶. Par la suite, j'ai consulté le manuel des politiques et procédures de l'employeur (politique).

[98] L'article 4.2.5 de la politique, sous [traduction] « situation d'emploi », précise qu'un emploi peut être offert à temps plein, à temps partiel régulier, en partage d'emploi ou de façon occasionnelle, selon les besoins et la disponibilité au travail⁶⁷.

[99] L'article 4.2.6 de la politique, sous [traduction] « maintien du contact », se lit comme suit⁶⁸ :

[traduction]

Les employés occasionnels et les employés qui sont entre deux affectations doivent maintenir un contact avec le Centre des opérations ou l'adjoint local aux opérations au moins une fois toutes les deux semaines pour confirmer leurs disponibilités. Le défaut d'accepter une offre de travail trois (3) fois ou de maintenir le contact peut être considéré comme une non-disponibilité pour le travail et entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

[100] Dans la politique, il n'y a aucune mention de la liste de remplacement, ni de l'obligation de faire deux quarts de travail par mois pour demeurer actif. L'exigence de maintenir le contact au moins une fois toutes les deux semaines pour confirmer la disponibilité s'applique aux employés considérés comme [traduction] « occasionnels ».

[101] Selon la politique, le fait de ne pas accepter une proposition de travail trois (3) fois ou de ne pas maintenir le contact constitue une violation et est susceptible de congédiement. Cela dit, je ne vois aucun élément de preuve selon lequel le prestataire s'est vu offrir du travail trois fois et qu'il l'a refusé. Ainsi, il n'a pas enfreint la politique à cet égard.

[102] La lettre de mise en disponibilité (datée du 19 mai 2023) indique que l'employeur communiquera avec le prestataire [traduction] « au cours de la semaine prochaine » pour discuter de nouvelles possibilités d'emploi qui pourraient s'offrir ou éventuellement s'offrir, mais cela ne s'est jamais produit. La lettre invitait également le prestataire à

⁶⁶ Voir la page GD3-54.

⁶⁷ Voir la page GD6-12.

⁶⁸ Voir la page GD6-12.

[traduction] « choisir au moins deux quarts de travail par mois afin de demeurer actif dans le système⁶⁹ ».

[103] Après avoir examiné le contrat d'emploi, la politique et la lettre de mise en disponibilité, je ne considère pas que la conduite du prestataire (défaut de maintenir un contact toutes les deux semaines ou de prendre deux quarts de travail par mois sur la liste de remplacement) constitue une inconduite délibérée de quelque façon que ce soit. Le prestataire n'a pas enfreint la politique ni les instructions de l'employeur de façon délibérée. Il aurait pu être plus proactif et mentionner ses disponibilités pour les quarts de travail, mais il éprouvait des problèmes avec le système utilisé par l'employeur (Track Tik).

[104] La situation du prestataire est un peu particulière, parce qu'il avait intenté un recours judiciaire contre son employeur et que le MT enquêtait sur sa réclamation (la décision initiale était en sa faveur, mais l'affaire a été portée en appel par l'employeur et réglée à la CRTO)⁷⁰. Je pense que cela a influé sur le déroulement des choses dans son emploi.

[105] Le prestataire savait-il ou aurait-il dû savoir que sa conduite mènerait à son congédiement? Non, je ne pense pas qu'il savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences, parce qu'il n'a pas reçu la lettre d'avertissement du 8 novembre 2023 de l'employeur. Aucun élément de preuve ne donne à penser que la lettre lui a été transmise par courriel ou par la poste. La politique mentionne le congédiement, mais elle ne fait pas expressément référence à la liste de remplacement. De plus, la lettre de mise en disponibilité l'invitant à choisir des quarts de travail sur la liste de remplacement ne fait pas mention des conséquences d'une omission de le faire.

[106] Pour les motifs qui précèdent, je conclus que la conduite du prestataire ne constitue pas une inconduite délibérée au sens de la Loi sur l'assurance-emploi.

⁶⁹ Voir la page GD3-60.

⁷⁰ Voir les pages GD3-40 à GD3-49.

Conclusion

[107] L'appel du prestataire est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit en appliquant l'article 49(2) de la Loi sur l'AE.

[108] J'ai remplacé cette décision par la mienne. Le prestataire a été congédié de son emploi, mais sa conduite ne constituait pas une inconduite délibérée. Il n'est pas exclu du bénéfice des prestations.

Solange Losier
Membre de la division d'appel