



Citation : *LP c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2025 TSS 714

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

Partie appelante :	L. P.
Partie intimée :	Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentant :	Louis Gravel
Partie mise en cause :	X
Représentant :	Samuel Grisé

Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du 22 janvier 2025 (GE-24-3460)
-----------------------------------	--

Membre du Tribunal :	Pierre Lafontaine
Mode d'audience :	Téléconférence
Date de l'audience :	Le 16 juin 2025
Personnes présentes à l'audience :	Appelante Représentant de l'intimée Partie mise en cause Représentant de la partie mise en cause
Date de la décision :	Le 4 juillet 2025
Numéro de dossier :	AD-25-134

Décision

[1] L'appel est accueilli. L'appelante (prestataire) n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite.

Aperçu

[2] La prestataire a été congédiée par son employeur. Elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. L'intimée (Commission) a conclu que la prestataire n'avait pas été congédiée en raison d'une inconduite. La Commission lui a accordé le bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] La partie mise en cause (employeur) a demandé la révision de sa demande de prestations. La Commission a renversé sa décision initiale pour conclure que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. En désaccord, la prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal.

[4] La division générale a déterminé que la prestataire a été congédiée à la suite de son refus de signer le plan d'action révisé. Elle a déterminé que la prestataire s'est imposée auprès de son employeur à la suite de son refus. La division générale a déterminé que la prestataire savait ou devait savoir qu'elle serait congédiée en refusant de signer le plan d'action révisé. Elle a conclu que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[5] La prestataire a obtenu la permission d'en appeler à la division d'appel de la décision de la division générale. Elle soutient que la division générale a ignoré des éléments de preuve et commis une erreur dans son interprétation de la notion d'inconduite.

[6] Je dois décider si la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance et erré en droit dans son interprétation de la notion d'inconduite.

[7] J'accueille l'appel de la prestataire.

Question en litige

[8] Est-ce que la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance et erré en droit dans son interprétation de la notion d'inconduite?

Observations préliminaires

[9] Tel que souligné lors de l'audience, la division d'appel n'accepte pas de nouveaux éléments de preuve relatifs au fond de l'affaire. La division d'appel procède au contrôle des décisions de la division générale en utilisant les mêmes éléments de preuve.¹

[10] Afin de statuer sur le présent appel, j'ai écouté l'enregistrement de l'audience devant la division générale.

Analyse

[11] La prestataire soutient que la division générale a ignoré des éléments de preuve et commis une erreur dans son interprétation de la notion d'inconduite.

[12] La division générale a déterminé que la prestataire a été congédiée à la suite de son refus de signer le plan d'action révisé. Elle a déterminé que la prestataire s'est imposée auprès de son employeur à la suite de son refus. La division générale a déterminé que la prestataire savait ou devait savoir qu'elle serait congédiée en refusant de signer le plan d'action. Elle a conclu que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[13] Devant la division générale, la prestataire a fait valoir qu'après avoir reçu le plan d'action révisée de son employeur, elle a expédié un courriel à SM lui indiquant qu'elle refusait de signer le plan d'action dans la forme proposée. SM lui a alors répondu par courriel qu'elle discuterait avec l'employeur et lui reviendrait dès que possible. La

¹ Voir *Sibbald c Canada (Procureur general)*, 2022 CAF 157.

prestataire a soutenu que l'employeur et SM ne sont jamais revenus vers elle avant son congédiement.²

[14] La prestataire a fait valoir qu'elle ne savait pas ou ne pouvait savoir qu'elle serait congédiée puisqu'elle était en attente de la réponse de SM et de l'employeur, ce qui explique pourquoi elle s'est présentée au travail.

[15] Le rôle de la division générale est d'examiner les éléments de preuve qui lui sont présentés par les deux parties afin de déterminer les faits qui sont pertinents dans le cadre du litige précis dont elle est saisie et d'expliquer, dans sa décision écrite, la décision qu'elle rend indépendamment, compte tenu de ces faits.

[16] La division générale doit justifier de manière claire les conclusions qu'elle tire. Lorsqu'elle est confrontée à des éléments de preuve contradictoires, elle ne peut pas les ignorer. Si elle décide qu'il y a lieu de les écarter ou de ne leur attribuer que peu de poids ou pas de poids du tout, elle doit en expliquer les raisons, au risque, en cas de défaut de le faire, de voir sa décision entachée d'une erreur de droit ou taxée d'arbitraire.³

[17] La division générale n'a pas expliqué pourquoi elle a ignoré la preuve soumise par la prestataire, soit la réponse de SM au courriel du 3 juin 2024, qui mentionne qu'elle va discuter avec l'employeur et lui revenir dès que possible et son explication selon laquelle elle s'est présentée au travail parce qu'elle attendait la réponse de SM et de l'employeur.

[18] Il s'agissait pourtant d'éléments de preuve pertinents afin de déterminer si la prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle serait congédiée en refusant de signer le plan d'action révisé. Il s'agit là d'une erreur de droit.

[19] Compte tenu de cette erreur de la division générale, je suis justifié d'intervenir.

² Voir GD2-5.

³ *Oberde Bellefleur op clinique dentaire o. Bellefleur c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 13.

Remède

Il y a deux façons de corriger les erreurs de la division générale

[20] Lorsque la division générale commet une erreur, la division d'appel peut la corriger de deux façons : 1) elle peut renvoyer l'affaire à la division générale pour qu'elle la juge à nouveau ou 2) elle peut rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

Le dossier est complet. Je peux rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[21] Considérant que les parties ont eu l'opportunité de présenter leur cause devant la division générale, je rendrai la décision qui aurait dû être rendue par la division générale.⁴

La notion d'inconduite

[22] La notion d'inconduite n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif découle d'une intention coupable : il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, il y a inconduite lorsqu'un 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 congédié.

[23] Il est bien établi que le fardeau de la preuve repose sur l'employeur et la Commission, lesquels doivent démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

Est-ce que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[24] La prestataire travaillait à titre de secrétaire/conseillère pour un centre d'optométrie. Elle occupait ses fonctions depuis le 25 mai 2022. Cependant, elle s'est absentée pendant quelques mois en raison d'un accident.

⁴ Conformément au paragraphe 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[25] De retour au travail en juillet 2023, la prestataire réintègre son poste. Quelques mois plus tard, une relation conflictuelle s'installe entre les employées. Des erreurs sont commises lors de la prise de rendez-vous et des insatisfactions concernant les demandes de congé en lien avec l'ancienneté.

[26] Devant les difficultés qui découlent du conflit et des erreurs qui persistent, l'employeur demande de l'aide à une firme en ressources humaines. Au même moment, l'employée avec laquelle la prestataire avait une relation conflictuelle cesse de travailler en raison de problèmes de santé.

[27] La prestataire rencontre le personnel de la firme en ressources humaines, afin d'établir son profil et d'élaborer un plan d'action. Une rencontre a lieu le 31 mai 2024, entre la prestataire, l'employeur, et un membre du personnel de la firme.

[28] L'employeur a déclaré à la Commission que la prestataire avait été avisé lors de la rencontre du 31 mai 2024, qu'il s'agissait de la version finale du plan d'action et qu'elle serait congédiée si elle refusait de se conformer sans motif valable.⁵

[29] Le 2 juin 2024, la prestataire a cependant reçu par courriel une version révisée du plan d'action qui ne lui avait pas été présentée lors de la rencontre du 31 mai 2024. Le plan révisé comprend plus que des changements mineurs.⁶

[30] Le 3 juin 2024, la prestataire a expédié un courriel à SM afin de l'aviser qu'elle ne pouvait pas signer la version révisée du plan. Elle lui laisse un message vocal. Plus tard dans la journée du 3 juin, SM répond à la prestataire par courriel qu'elle vient de prendre connaissance de son message vocal et de son courriel. Elle y indique :

« ...Je viens de prendre connaissance de votre message vocal et deux courriels de la journée. J'en discute avec S. et J. demain matin.

Je vous reviens dès que possible. »⁷ (Soulignement du soussigné)

⁵ Voir GD3-75.

⁶ Par exemple, la version révisée comporte une note minimale de réussite de 8/10 afin d'éviter la fin d'emploi, ce que l'on ne retrouve pas dans la version originale. Voir GD2-14 à GD2-46.

⁷ GD2-13.

[31] Los de son témoignage devant la division générale, SM confirme ne pas avoir discuté avec la prestataire à la suite de son courriel du 3 juin 2024.⁸

[32] La prestataire rentre travailler comme d'habitude le 5 juin 2024. L'employeur ne discute pas de son refus de signer le plan d'action révisé avec la prestataire avant de la congédier le 12 juin 2024.

[33] Une application appropriée du critère d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) consiste à déterminer si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite entraînerait son congédiement. Pour ce faire, je ne dois pas tenir compte des principes juridiques applicables en dehors du contexte de l'AE, comme le droit du travail, ou le droit de la personne.

[34] En considérant la preuve présentée à la division générale, je n'arrive pas à conclure que la prestataire savait ou aurait dû savoir que son refus de signer le plan révisé entraînerait son congédiement.

[35] La prestataire est à ce moment toujours en attente d'une réponse de SM. Elle rentre au travail pendant la période du 5 au 12 juin 2024, sans que l'employeur ne la retourne immédiatement chez elle. Pourtant, la prestataire devait consigner son acceptation du plan révisé avant le 3 juin 2024, 14h00.

[36] Dans ce contexte, la prestataire pouvait raisonnablement croire qu'elle aurait, tel que promis par SM, une réponse à son courriel du 3 juin 2024, dans lequel elle demandait des modifications au plan d'action révisé.

[37] Je suis d'avis que, selon la prépondérance des probabilités et après avoir examiné l'ensemble de la preuve présentée à la division générale, la Commission et l'employeur n'ont pas réussi à établir que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

[38] Pour ces raisons, j'accueille l'appel de la prestataire.

⁸ Enregistrement de l'audience devant la division générale : 14:58.

Conclusion

[39] L'appel est accueilli.

[40] La prestataire n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite en vertu des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel