



[TRADUCTION]

Citation : *JC c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2024 TSS 1206

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

### Décision

**Partie appelante :** J. C.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante ou représentant :** Nikkia Janssen

**Partie mise en cause :** X  
**Représentante ou représentant :** Jason Wong

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 16 mai 2024  
(GE-24-443)

---

**Membre du Tribunal :** Melanie Petrunia

**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 11 septembre 2024  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Représentante de l'intimée  
Mis en cause  
Représentant du mis en cause

**Date de la décision :** Le 8 octobre 2024  
**Numéro de dossier :** AD-24-413

## Décision

[1] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur de droit. J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre, et le résultat est le même. Le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite et il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[2] L'appelant, J. C. (le prestataire), a été congédié par le mis en cause, X (l'employeur), le 30 août 2023. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[3] La partie intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la raison pour laquelle le prestataire avait perdu son emploi ne constituait pas une inconduite et elle a accueilli sa demande de prestations. L'employeur a demandé une révision et la Commission a maintenu sa décision. L'employeur a ensuite fait appel à la division générale du Tribunal.

[4] La division générale a accueilli l'appel. Elle a conclu que l'employeur avait prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'il était exclu du bénéfice des prestations. Le prestataire fait maintenant appel de la décision de la division générale. Il soutient que la division générale a commis de nombreuses erreurs dans sa décision.

[5] La division générale a commis une erreur de droit. Toutefois, j'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre et le résultat pour le prestataire est le même. Il a perdu son emploi en raison d'une inconduite et ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## Questions en litige

[6] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- a) La division générale a-t-elle omis d'offrir une procédure équitable pour des raisons de partialité à l'égard du prestataire?

- b) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur des erreurs de fait?
- c) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant d'analyser adéquatement la preuve?
- d) Dans l'affirmative, comment l'erreur devrait-elle être corrigée?

## Analyse

[7] Je peux intervenir dans la présente affaire seulement si la division générale a commis une erreur pertinente. Je dois donc vérifier si la division générale a<sup>1</sup> :

- omis d'offrir une procédure équitable;
- omis de décider d'une question qu'elle aurait dû trancher, ou décidé d'une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- mal interprété ou mal appliqué la loi;
- fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

## Inconduite dans le contexte de la *Loi sur l'assurance-emploi*

[8] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle perd un emploi en raison de son inconduite<sup>2</sup>. L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, mais les tribunaux ont fourni des lignes directrices.

[9] La Cour d'appel fédérale définit l'inconduite comme une conduite délibérée, ce qui signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>3</sup>. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>4</sup>. Plus précisément, il n'est pas nécessaire que la partie prestataire ait eu une intention

---

<sup>1</sup> Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>2</sup> Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, au paragraphe 14.

<sup>4</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

coupable pour que son comportement soit considéré comme une inconduite au sens de la loi<sup>5</sup>.

[10] La Cour a déclaré qu'il y a inconduite si la partie prestataire savait ou aurait dû savoir que la conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et que le congédiement était une possibilité réelle<sup>6</sup>.

### **Décision de la division générale**

[11] L'audience devant la division générale devait initialement avoir lieu le 4 avril 2024. Le prestataire et le mis en cause étaient tous les deux présents. L'employeur avait envoyé au Tribunal une vidéo sur laquelle il avait l'intention de s'appuyer et qui n'avait pas été versée au dossier d'appel. La division générale a ajourné l'audience pour que la vidéo puisse être ajoutée au dossier<sup>7</sup>.

[12] À l'audience du 4 avril 2024, le prestataire a dit qu'il ne voulait pas répondre aux questions du représentant du mis en cause et qu'il n'assisterait pas à l'audience reportée<sup>8</sup>. L'audience s'est déroulée le 30 avril 2024 avec le mis en cause et son représentant. Le prestataire n'y a pas assisté.

[13] La division générale devait établir la raison du congédiement du prestataire et si cette raison est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[14] La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il s'était comporté de façon insubordonnée au travail<sup>9</sup>. Il est retourné au travail après avoir été absent pendant trois jours pour des raisons de santé mentale. L'employeur avait dit au prestataire qu'il devait apporter un billet médical à son retour.

[15] Le prestataire est arrivé au travail sans billet médical. L'employeur l'a donc suspendu verbalement et lui a demandé de partir. Il a déclaré que le prestataire n'avait

---

<sup>5</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>6</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, au paragraphe 14.

<sup>7</sup> Voir la décision de la division générale, aux paragraphes 6 à 8.

<sup>8</sup> Voir la décision de la division générale, au paragraphe 12.

<sup>9</sup> Voir la décision de la division générale, au paragraphe 18.

pas quitté le lieu de travail lorsqu'on lui avait demandé de le faire. La division générale a conclu que l'insubordination et le refus du prestataire de quitter les lieux étaient les raisons de son congédiement<sup>10</sup>.

[16] La division générale a ensuite examiné si ce motif de congédiement était considéré comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a conclu que l'employeur avait prouvé que les gestes posés par le prestataire constituaient une inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur a envoyé un courriel au prestataire pour l'aviser qu'il devrait fournir un billet médical à son retour au travail.
- Le prestataire est allé au travail sans billet médical.
- Le prestataire avait signé un manuel de l'employé qui disait que les mesures disciplinaires peuvent comprendre la suspension sans solde et le congédiement.
- L'employeur a fourni un témoignage crédible au sujet de l'incident final et de l'insubordination du prestataire<sup>11</sup>.

### **La division générale n'était pas partielle**

[17] Le prestataire soutient que la division générale avait un parti pris personnel en faveur de l'employeur qui a entraîné une mauvaise interprétation de la preuve et a prolongé le processus au profit de l'employeur<sup>12</sup>.

[18] Le critère permettant de conclure à l'existence d'une partialité est élevé, et la partie qui fait l'allégation a le fardeau de la preuve. Une allégation de partialité ne peut pas reposer sur des soupçons, de pures conjectures, des insinuations ou de simples impressions<sup>13</sup>. La Cour suprême du Canada a déclaré que le critère relatif à la partialité

---

<sup>10</sup> Voir la décision de la division générale, aux paragraphes 20 et 21.

<sup>11</sup> Voir la décision de la division générale, aux paragraphes 30 et 31.

<sup>12</sup> Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

<sup>13</sup> Voir la décision *Arthur c Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 223.

est le suivant : « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique<sup>14</sup>? »

[19] La division générale a décidé d'ajourner l'audience pour s'assurer que la preuve sur laquelle l'employeur avait l'intention de s'appuyer se trouvait au dossier. Cela a entraîné un retard de quelques semaines. Le prestataire a précisé qu'il ne voulait pas être contre-interrogé et qu'il n'avait pas l'intention d'assister à l'audience reportée. C'est ce que le prestataire a choisi de faire, mais cela n'appuie pas l'allégation de partialité.

[20] Comme je l'explique ci-dessous, la division générale n'a pas fait référence à tous les éléments de preuve au dossier, mais cela ne laisse pas non plus croire qu'il y a eu partialité. La division générale a expliqué les motifs de ses conclusions et rien dans la décision ne porte à croire qu'elle avait un parti pris en faveur de l'employeur. Je conclus que le prestataire n'a pas établi que la division générale avait un parti pris ou qu'elle n'a pas offert une procédure équitable.

### **La division générale n'a pas fondé sa décision sur des erreurs de fait**

[21] Le prestataire soutient que la division générale a tiré des conclusions de fait qui ont été contredites par la preuve, et qu'elle a mal interprété les déclarations qu'il avait faites. Il fait référence à des notes prises lors de conversations téléphoniques entre la Commission et d'autres personnes qui ont travaillé avec l'employeur<sup>15</sup>.

[22] Le prestataire affirme que l'employeur a donné différentes raisons pour son congédiement tout au long du processus. Il soutient qu'il y a des éléments de preuve montrant qu'il n'avait pas d'antécédents d'insubordination et qu'on ne lui avait jamais dit qu'il pouvait être suspendu ou congédié pour ne pas avoir apporté de billet médical lorsqu'il est retourné au travail. Il affirme qu'on ne lui a jamais présenté de confirmation écrite d'avertissements verbaux ou d'avis de suspension écrit<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Voir la décision *Committee for Justice and Liberty c L'Office national de l'énergie*, 1976 CanLII 2 (CSC), [1978] 1 RCS 369.

<sup>15</sup> Voir les pages AD1-5, AD5-2 et AD5-3 du dossier d'appel.

<sup>16</sup> Voir la page AD5-3 du dossier d'appel.

[23] La division générale n'a pas analysé de façon pertinente tous les éléments de preuve présentés par le prestataire dans sa décision, ce qui, comme je l'explique ci-dessous, constitue une erreur de droit. Toutefois, la division générale ne semble avoir tiré aucune conclusion de fait de façon abusive ou arbitraire, ou allant à l'encontre de la preuve.

[24] La division générale a conclu que le prestataire avait d'abord été suspendu pour s'être présenté au travail sans billet médical, puis congédié pour insubordination parce qu'il a refusé de partir. Elle a cité les éléments de preuve sur lesquels elle s'est fondée pour tirer ces conclusions, y compris le courriel de l'employeur demandant au prestataire d'apporter une note médicale, et le témoignage du témoin de l'employeur au sujet des événements survenus le matin où le prestataire a été congédié. Elle a souligné que le témoignage était appuyé par la preuve vidéo<sup>17</sup>.

[25] La division générale n'a pas tiré ces conclusions de fait de façon abusive ou arbitraire, et elles sont étayées par la preuve.

### **La division générale n'a pas analysé la preuve de façon significative**

[26] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de tous ses éléments de preuve et qu'elle a mal interprété certaines de ses déclarations. La Commission convient que la division générale n'a pas fourni de motifs adéquats lorsqu'elle a examiné si le prestataire savait ou aurait dû savoir que ses actions pouvaient entraîner son congédiement<sup>18</sup>.

[27] L'employeur soutient que la division générale n'a commis aucune erreur. Elle affirme que la division générale a procédé à une analyse complète de la preuve et que la décision démontre qu'elle était au courant de toutes les observations du prestataire<sup>19</sup>.

[28] Je conclus que la division générale n'a pas analysé de façon significative la preuve du prestataire concernant les événements survenus le jour où il a été congédié.

---

<sup>17</sup> Voir la décision de la division générale, aux paragraphes 30 et 31.

<sup>18</sup> Voir la page AD3-5 du dossier d'appel.

<sup>19</sup> Voir la page AD4-8 du dossier d'appel.

La division générale a conclu que le prestataire avait d'abord été suspendu pour s'être présenté au travail sans billet médical, comme l'avait demandé l'employeur. Toutefois, elle a conclu que la raison du congédiement était l'insubordination du prestataire parce qu'il a refusé de quitter le lieu de travail comme lui a demandé l'employeur.

[29] La division générale fait référence à la réponse du prestataire au courriel de l'employeur pour conclure qu'il a été congédié pour inconduite. Dans ce courriel, le prestataire affirme qu'il n'est pas en mesure de fournir un billet médical lorsqu'il reviendra et déclare : [traduction] « Si vous devez me donner un avertissement écrit pour mes problèmes de santé, je l'accepte<sup>20</sup>! »

[30] La division générale n'a pas expliqué pourquoi elle a conclu que le prestataire savait ou aurait dû savoir que son insubordination lorsqu'il a refusé de partir pouvait entraîner son congédiement. Le courriel du prestataire porte à croire qu'il savait qu'on pouvait lui donner un avertissement s'il se présentait au travail sans billet médical, mais la division générale n'explique pas comment elle s'est fondée sur ces éléments de preuve pour conclure à l'inconduite.

[31] La division générale a cité l'argument du prestataire selon lequel l'employeur avait présenté de fausses mesures disciplinaires qui ne lui ont jamais été imposées, mais pas les autres arguments du prestataire. Il n'a pas assisté à l'audience, mais il a fourni de longues observations écrites, y compris sa version des événements du dernier jour avec des références de temps à la vidéo de surveillance fournie par l'employeur<sup>21</sup>.

[32] Je conclus que la division générale n'a pas analysé la preuve de façon significative. La division générale n'a pas abordé la preuve du prestataire concernant les événements du jour où il a été congédié, ce qui est pertinent pour savoir si le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié.

---

<sup>20</sup> Voir la page GD3-77 du dossier d'appel.

<sup>21</sup> Voir la page GD15 du dossier d'appel.

## Réparation

[33] La division générale n'a pas analysé la preuve de façon significative, ce qui constitue une erreur de droit. Cela signifie que je peux substituer ma propre décision à celle de la division générale ou lui renvoyer l'affaire pour réexamen<sup>22</sup>. Je peux trancher toute question de droit ou de fait qui est nécessaire pour régler l'appel du prestataire<sup>23</sup>.

[34] Les parties conviennent que le dossier est complet et qu'il n'y a aucune raison de renvoyer l'affaire à la division générale. Je juge qu'il convient que je substitue ma décision à celle de la division générale. Le dossier est complet et les parties ont eu pleinement l'occasion de présenter leurs arguments à la division générale<sup>24</sup>.

## Le prestataire a été congédié pour inconduite

[35] Je suis d'accord avec la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire a été congédié parce qu'il n'est pas parti quand l'employeur lui a demandé. Il a été avisé qu'il ferait face à des mesures disciplinaires s'il retournait au travail sans billet médical. À son retour, l'employeur lui a demandé de partir et il l'a informé qu'il était suspendu. Plus tard dans la journée, l'employeur a envoyé un courriel au prestataire pour l'informer qu'il avait été congédié<sup>25</sup>.

[36] Ayant conclu que c'était la raison du congédiement, je vais maintenant examiner si cette raison est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je vais appliquer les principes énoncés dans les décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale dont il a été question plus haut.

[37] Le prestataire conteste fermement qu'il y ait eu des antécédents d'insubordination ou de mesures disciplinaires. Le dossier comprend un certain nombre de courriels échangés entre le prestataire et l'employeur. Les 25, 28 et 29 août 2023, le

---

<sup>22</sup> L'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* me donne le pouvoir de corriger une erreur.

<sup>23</sup> Voir l'article 64(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>24</sup> Voir les décisions *Commission de l'assurance-emploi du Canada c Lu*, 2021 TSS 619, aux paragraphes 34 à 36, et *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 351, au paragraphe 18.

<sup>25</sup> Voir la page GD3-75 du dossier d'appel.

prestataire a écrit à l'employeur pour lui dire qu'il s'absenterait pour des raisons de santé<sup>26</sup>.

[38] Le 29 août dernier, le directeur général de l'employeur a répondu au courriel du prestataire pour lui dire qu'il devait fournir un billet médical à son retour au travail. Le courriel précise ce qui suit :

[traduction]

Comme vous le savez, nous vous avons donné un avertissement verbal le mois dernier au sujet d'une tendance ou d'antécédents inacceptables liés à la ponctualité et à la présence au travail, et par rapport auxquels une amélioration immédiate était attendue et requise<sup>27</sup>.

[39] Le courriel précisait quelle information devait figurer dans le billet médical et que le défaut de fournir un billet entraînerait d'autres mesures disciplinaires.

[40] Le prestataire a répondu au courriel du directeur général le 30 août dernier, peu avant de commencer son quart de travail<sup>28</sup>. Il a noté qu'il avait fait beaucoup d'heures supplémentaires. Il a expliqué qu'il ne pourrait pas voir son médecin immédiatement et qu'il essaierait de fournir un billet après avoir parlé à son médecin. Il a reconnu que l'employeur pouvait lui donner un avertissement par écrit.

[41] Le prestataire s'est présenté au travail pour commencer son quart de travail à 7 h 30. Le directeur général a été informé que le prestataire était sur le lieu de travail et il est passé le voir vers 7 h 45. L'employeur a fourni une vidéo de surveillance du lieu de travail qui montre une partie de l'échange entre le prestataire et le directeur général, mais il n'y a pas de son.

[42] Le prestataire et l'employeur ne s'entendent pas sur ce qui s'est dit. Le prestataire affirme que le directeur général s'est montré agressif et qu'il l'a réprimandé en lui disant à plusieurs reprises de rentrer chez lui. Le prestataire a dit qu'il a pris son

---

<sup>26</sup> Voir les pages GD3-71 à GD3-73 du dossier d'appel.

<sup>27</sup> Voir la page GD3-77 du dossier d'appel.

<sup>28</sup> Voir la page GD3-76 du dossier d'appel. L'heure précisée dans le courriel est 6 h 54 et le quart de travail du prestataire a commencé à 7 h 30.

téléphone pour citer les lignes directrices de la *Loi sur les normes d'emploi*. Il dit que le directeur général ne voulait rien entendre et qu'il lui a répété de façon agressive qu'il devrait rentrer chez lui<sup>29</sup>.

[43] Le prestataire affirme qu'il s'est rendu compte que la conversation n'était pas saine et que le ministère du Travail réglerait la situation. Il est allé chercher sa bouteille d'eau et ses clés à son poste de travail. Ensuite, le prestataire dit qu'il a cherché son gestionnaire pour lui dire au revoir. Il dit aussi avoir pris une photo d'une violation de la sécurité que le directeur général a tenté de bloquer. Il affirme que l'employeur a continué de le suivre et de le réprimander<sup>30</sup>.

[44] Le directeur général a témoigné devant la division générale. Il a dit qu'il a immédiatement suspendu verbalement le prestataire et qu'il lui a dit de quitter les lieux lorsqu'il a appris qu'il s'était présenté au travail sans billet médical. Il a dit que le prestataire avait refusé de partir et qu'il était insubordonné<sup>31</sup>.

[45] L'employeur a également fourni une copie du manuel de l'employé, signé par le prestataire, qui précise que l'insubordination peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant inclure un avertissement verbal, un avertissement écrit, une suspension sans solde et la cessation d'emploi<sup>32</sup>.

[46] Je conclus que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il ferait l'objet de mesures disciplinaires lorsqu'il retournerait au travail sans billet médical. J'admets que le prestataire croyait initialement que la mesure disciplinaire prendrait la forme d'un avertissement.

[47] Dans la vidéo déposée en preuve, on voit le prestataire et le directeur général discuter. Les parties ne sont pas d'accord sur le ton de la conversation, mais les deux

---

<sup>29</sup> Voir le document GD15 du dossier d'appel.

<sup>30</sup> Voir la page GD15-7 du dossier d'appel.

<sup>31</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 56 min 50 s

<sup>32</sup> Voir les pages GD17-22 et GD17-25 du dossier d'appel.

reconnaissent que le prestataire a été avisé de partir. Je reconnais que l'employeur a suspendu verbalement le prestataire lors de cet échange.

[48] Le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié s'il ne quittait pas les lieux quand l'employeur lui en a parlé. Le prestataire affirme qu'il a contesté le fait que l'employeur respectait la loi sur l'emploi et qu'il a cherché un collègue pour lui dire au revoir.

[49] La preuve vidéo montre que le prestataire aurait dû savoir à 7 h 52 que l'employeur lui avait ordonné de quitter les lieux et qu'il avait été suspendu. Il aurait dû savoir que le fait de ne pas partir immédiatement pouvait être perçu comme une insubordination par l'employeur et le manuel de l'employé montre que l'insubordination peut entraîner un congédiement.

[50] La conduite du prestataire était volontaire. Il a fait le choix délibéré et conscient de ne pas partir immédiatement. Je retiens que le prestataire ne croit pas que l'employeur était justifié de mettre fin à son emploi et qu'il croit que les normes de santé et de sécurité au travail et d'emploi ont été enfreintes. Toutefois, le rôle du Tribunal n'est pas d'établir si le congédiement était justifié ou approprié dans les circonstances<sup>33</sup>.

[51] La Cour d'appel fédérale affirme que l'accent est mis sur la conduite de l'employé et sur la question de savoir si elle constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>34</sup>. Des décisions plus récentes ont confirmé que le Tribunal n'est pas l'instance appropriée pour traiter des allégations de congédiement injustifié, de la conduite de l'employeur ou du caractère raisonnable de ses politiques de travail<sup>35</sup>.

[52] Je conclus que la conduite du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>33</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251, au paragraphe 6.

<sup>34</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185, au paragraphe 3.

<sup>35</sup> Voir la décision *Sullivan c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7, au paragraphe 4, et la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134, au paragraphe 37.

## **Conclusion**

[53] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur de droit. J'ai substitué ma décision à celle de la division générale, et le résultat demeure le même. Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Melanie Petrunia  
Membre de la division d'appel