

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20201216**

**Dossier : T-480-19**

**Référence : 2020 CF 1157**

**Montréal (Québec), le 16 décembre 2020**

**En présence de madame la juge St-Louis**

**ENTRE :**

**FRANÇOIS HOULE**

**demandeur**

**et**

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**JUGEMENT ET MOTIFS**

**I. Introduction**

[1] M. François Houle demande le contrôle judiciaire de la décision rendue le 15 février 2019 par la division d'appel du Tribunal de la Sécurité sociale du Canada [la Division d'appel], rejetant sa Demande de permission d'en appeler de la décision de la division générale, section de l'assurance-emploi [la Division générale], au motif que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

[2] Pour les motifs exposés ci-après, la demande de contrôle judiciaire sera rejetée.

## II. Contexte

[3] Le ou vers le 1<sup>er</sup> novembre 2016, M. Houle débute un emploi à titre d'éboueur au sein de la compagnie Gaudreau Environnement Inc. (page 134 du Dossier du demandeur).

[4] Le 30 octobre 2017, M. Houle tient des propos déplacés envers une autre employée, propos qu'il répète à un inspecteur de la compagnie le même jour (page 118 du Dossier du demandeur). Le 1<sup>er</sup> novembre 2017, son employeur suspend M. Houle, suite aux événements du 30 octobre (page 59 du Dossier du demandeur), et ce dernier signe une lettre présentant sa version et des excuses (pages 99-101 du Dossier du demandeur). Le 3 novembre 2017, son employeur met fin à l'emploi de M. Houle. Dans la lettre qu'il adresse alors à M. Houle, le directeur adjoint de la compagnie souligne : « Suite aux récents événements, votre comportement au travail ne rencontre pas les normes minimales exigées par Gaudreau Environnement. Compte tenu de ces faits, nous mettons fin à votre lien d'emploi en date de ce jour sans autre avis ni délai » (page 58 du Dossier du demandeur).

[5] Le 6 septembre 2017, M. Houle formule une demande initiale de prestations d'assurance-emploi.

[6] Le 31 juillet 2018, après avoir effectué une enquête, la Commission de l'assurance-emploi du Canada [la Commission] informe M. Houle qu'elle ne peut lui verser de prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'il a cessé de travailler le 3 novembre 2017 en raison de

son inconduite, une exclusion prévue au paragraphe 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, LC 1996, ch 23 [la *Loi sur l'assurance-emploi*].

[7] Le 29 août 2018, M. Houle demande la révision de cette décision, alléguant que la situation invoquée découle d'un conflit évident de personnalité entre les deux individus, et non d'une inconduite de sa part. Il soutient que les événements ne rencontrent pas les critères juridiques d'un congédiement pour inconduite, qu'il a contesté son congédiement, que sa version des faits et ses remords sont crédibles et que, dans les circonstances, le bénéfice du doute doit lui être accordé (pages 94-95 du Dossier du demandeur).

[8] Le 10 octobre 2018, la Commission l'informe qu'elle ne modifie pas la décision initiale en raison du « litige : inconduite ».

[9] M. Houle interjette appel de cette décision auprès de la Division générale. Il reconnaît alors avoir tenu des propos déplacés, mais allègue que ses paroles, bien qu'elles puissent « avoir été quelque peu exagérées », ont été prononcées sous le coup de la colère et de la frustration, et qu'elles ne peuvent pas justifier son congédiement ni le disqualifier à recevoir des prestations d'assurance-emploi. Il insiste alors sur le fait qu'il n'a pas reçu quelconque avis disciplinaires avant ces événements et qu'aucune gradation des sanctions n'a été appliquée à son cas (pages 35 et 36 du Dossier du demandeur).

[10] Le 7 janvier 2019, la Division générale rejette l'appel de M. Houle. Elle conclut qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite. Dans sa décision, la Division générale énonce

l'exclusion de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, confirme l'interprétation de la notion d'inconduite par la Cour d'appel fédérale et confirme également qu'il incombe à la Commission de prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'un prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[11] La Division générale détermine que (1) M. Houle a bel et bien tenu les propos qui lui sont reprochés le 30 octobre 2017 envers une de ses collègues et au cours de la rencontre disciplinaire qui a suivi l'incident (M. Houle ne l'a pas nié et la preuve documentaire le confirme); (2) sa conduite était volontaire et délibérée, l'excuse de la colère et de la frustration ne pouvant-être acceptée; (3) M. Houle savait ou aurait dû savoir que ses propos étaient sérieux et qu'en agissant comme il le faisait, il contrevenait à un principe de base nécessaire au maintien de tout emploi, qui dicte que ce type de comportement ne doit pas exister en milieu de travail; la Division générale ne considère alors pas nécessaire pour l'employeur d'émettre un avertissement ou des sanctions disciplinaires graduées pour que son comportement soit considéré comme une inconduite, et attribue un poids limité à la lettre d'excuses; (4) la séquence des événements démontre clairement que M. Houle a été congédié le 3 novembre 2017 en raison des gestes qui lui sont reprochés, et qu'il y a un lien de cause à effet entre le geste reproché et la perte de l'emploi. Aucun élément n'appuie la prétention de M. Houle qu'il aurait « fait les frais d'une réduction de personnel [...] suite à la perte d'un gros contrat » (décision de la Division générale au para 30).

[12] La Division générale conclut donc que M. Houle a perdu son emploi en raison de son inconduite et qu'il est conséquemment exclu en vertu de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[13] Le 6 novembre 2018, le procureur de M. Houle demande à la Division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la Division générale. Dans le formulaire de demande qu'il signe, conjointement avec M. Houle, à cet effet, son procureur invoque que la Division générale a erré en excluant M. Houle du bénéfice des prestations. Il souligne que M. Houle a travaillé un an au sein de l'entreprise, que le « monde des éboueurs [...] [n'est] pas un monde facile et faisant dans la dentelle » et que l'employeur n'a pas respecté la gradation des sanctions ni émis d'avis disciplinaire (pages 31-36 du Dossier du demandeur).

[14] Le 15 février 2019, la Division d'appel conclut que l'appel n'a pas de chance raisonnable de succès et refuse à M. Houle la permission d'interjeter appel de la décision de la Division générale. La Division d'appel examine alors si les moyens d'appel soulevés par M. Houle révèlent que la Division générale aurait commis une erreur révisable de façon à conférer à l'appel une chance raisonnable de succès. Le paragraphe 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, LC 2005, ch 34 [la *Loi sur le ministère de l'Emploi*] prévoit en effet que la Division d'appel rejette la demande de permission d'en appeler si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

[15] La Division d'appel note que la notion d'inconduite n'implique pas nécessairement que le comportement fautif résulte d'une intention coupable: il suffit que l'inconduite soit consciente,

voulue ou intentionnelle. Elle ajoute qu'il convient de déterminer si le prestataire s'est rendu coupable d'inconduite et non pas de déterminer si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en le congédiant.

[16] La Division d'appel note la preuve qui était devant la Division générale et le fait que M. Houle ait admis avoir tenus les propos déplacés confirme qu'il a manqué de jugement momentanément. Le fait qu'il se soit excusé n'est pas pertinent pour savoir s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Enfin, la Division d'appel confirme que la Division générale n'a pas erré en concluant que l'employeur a congédié M. Houle pour avoir fait preuve de violence verbale au travail. Cette décision fait l'objet de la présente demande en contrôle judiciaire.

### III. Position des parties

#### A. *Position de M. Houle*

[17] À l'appui de son dossier, M. Houle dépose son propre affidavit, assermenté le 16 avril 2019. Dans son mémoire, M. Houle soumet que son appel auprès de la Division d'appel avait des chances raisonnables de succès, puisque la Division générale a erré dans sa décision.

[18] M. Houle soutient avoir toujours prétendu qu'il n'aurait pas dû faire l'objet d'un congédiement, et que le décideur s'est donc trompé de façon déraisonnable en concluant que sa conduite équivalait à un geste volontaire et délibéré, le privant de ses prestations. M. Houle soutient que les circonstances particulières de son dossier méritaient d'être entendues en appel. Il

considère que ses propos résultaient de provocation de la part de sa collègue de travail, qu'il s'est excusé et que son congédiement résultait plutôt de la perte d'un contrat.

[19] M. Houle soutient que le but de l'exclusion de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'éviter que « quelqu'un se comporte tel qu'il se fasse mettre dehors volontairement ce qui équivaut donc à une démission déguisée » et qu'il faut interpréter restrictivement la loi (page 136 du Dossier du demandeur).

#### B. *Position du défendeur*

[20] Le défendeur, le procureur général du Canada, soumet que la norme de contrôle à appliquer aux décisions de la Division d'appel concernant une demande d'autorisation d'interjeter appel, est celle de la décision raisonnable. Il soumet que la décision est en l'instance raisonnable, compte tenu du cadre législatif et de la jurisprudence de notre Cour et de la Cour d'appel fédérale.

#### IV. Discussion

[21] La Cour doit déterminer si la Division d'appel a erré en refusant à M. Houle la permission d'en appeler de la décision de la Division générale.

[22] La norme de contrôle applicable à la décision de la Division d'appel de refuser la permission d'en appeler est celle de la décision raisonnable (*Langlois c Canada (Procureur*

*général*), 2018 CF 1108 au para 4; *Lazure c Canada (Procureur général)*, 2018 CF 467 au para 18; *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 aux para 17–22).

[23] La Cour suprême du Canada a établi dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov* (2019 CSC 65 [Vavilov]) la présomption voulant que la norme de la décision raisonnable soit la norme applicable (*Vavilov* au para 16). Aucune des situations permettant de réfuter cette présomption ne s'applique en l'espèce.

[24] Lorsque la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable, le rôle de la Cour en contrôle judiciaire est d'examiner les motifs qu'a donnés le décideur administratif et de déterminer si la décision est fondée sur « une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujetti » (*Vavilov* au para 85; *Société canadienne des postes c Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*, 2019 CSC 67 [*Société canadienne des postes*] aux para 2, 31). La Cour doit considérer le « résultat de la décision administrative eu égard au raisonnement sous-jacent à celle-ci afin de s'assurer que la décision dans son ensemble est transparente, intelligible et justifiée » (*Vavilov* au para 15).

[25] La Cour, en contrôle judiciaire, n'a pas pour mission de soupeser à nouveau les éléments de preuve au dossier, ni de s'immiscer dans les conclusions de faits du décideur pour y substituer les siennes (*Société canadienne des postes* au para 61; *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c Canada (Procureur général)*, 2018 CSC 31 au para 55). Elle doit plutôt considérer les motifs dans leur ensemble, conjointement avec le dossier (*Agraira c Canada*



(*Sécurité publique et Protection civile*), 2013 CSC 36 au para 53) et se contenter de se demander si les conclusions revêtent un caractère irrationnel ou arbitraire.

[26] La *Loi sur l'assurance-emploi*, amendée en 2005, a comme objectif d'assurer la sécurité des citoyens en offrant une assistance aux personnes qui ont perdu leur emploi et en aidant les chômeurs à retourner au travail. Par ailleurs, une personne peut être exclue du bénéfice des prestations. Ainsi, le paragraphe 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que, sauf exceptions qui ne s'appliquent pas en l'espèce, « [l]e prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ». Le paragraphe 30(2) prévoit quant à lui que l'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence.

[27] Pour constituer une inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail (*Canada (Procureur Général) c Kaba*, 2013 CAF 208 au para 3 [*Kaba*], citant (*Canada (Procureur général) c Tucker*, [1986] 2 CF 329).

[28] Le Tribunal de la sécurité sociale est, quant à lui, constitué sous l'égide de la *Loi sur le ministère de l'Emploi*. Il est composé d'une Division générale et d'une Division d'appel (paragraphe 44(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi*). De façon générale, il ne peut être interjeté appel à la Division d'appel sans permission (paragraphe 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi*).

[29] Le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi* prévoit les moyens d'appel qui peuvent être invoqués auprès de la Division d'appel. Enfin, le paragraphe 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi* prévoit quant à lui qu'une demande de permission d'en appeler n'est accordée que si *l'appel a une chance raisonnable de succès*.

[30] La Cour a déterminé que « le fait d'avoir une "chance raisonnable de succès" consiste à disposer de certains motifs défendables grâce auxquels l'appel proposé pourrait avoir gain de cause » (*Osaj c Canada (Procureur Général)*, 2016 CF 115 au para 12). La permission d'en appeler est notamment accordée lorsque des éléments de preuve importants ont été ignorés ou mal interprétés (*Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 au para 20, citant *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 au paragraphe 10).

[31] La Cour a examiné la décision de la Division générale et celle de la Division d'appel, laquelle fait l'objet du présent contrôle judiciaire, et n'a pas été convaincue que cette dernière est déraisonnable.

[32] D'abord, la preuve révèle que M. Houle a lui-même confirmé avoir tenu des propos déplacés et qu'il n'a pas nié la nature de ses propos, les ayant même répétés au représentant de la compagnie. L'affidavit qu'il dépose devant la Cour confirme cet énoncé.

[33] La question déterminante est de savoir s'il est raisonnable de considérer que le comportement reproché à M. Houle constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-*

*emploi*. Plusieurs décisions confirment que la décision de la Division générale de considérer le comportement de M. Houle comme une inconduite est raisonnable.

[34] En effet, il a été déterminé que la violence verbale peut constituer une inconduite et que le fait que M. Houle regrette son geste, qu'il ait été provoqué, qu'il ait agi sous l'impulsion du moment ou qu'il n'ait jamais reçu d'avis disciplinaires ne sont pas des éléments pertinents. La Cour d'appel fédérale a abondé en ce sens en termes clairs dans *Kaba* :

Pour constituer de l'inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail.

En l'espèce, le conseil arbitral a conclu que le geste de violence posé par M. Kaba n'était pas délibéré. Les faits que M. Kaba regrettait son geste, qu'il n'avait jamais eu d'avis disciplinaire antérieurement, que l'autre partie à l'altercation l'avait provoqué en faisant du harcèlement et que l'employeur avait réintégré le défendeur, sans admission quant aux faits reprochés, ont tous contribué à la décision favorable du conseil arbitral.

Les facteurs ci-dessus et le fait que M. Kaba a agi sous l'impulsion du moment ne sont pas pertinents pour décider s'il y a eu inconduite. Ce dernier aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraîner son congédiement. La violence physique ou verbale en milieu de travail n'a pas sa place et elle ne saurait être sanctionnée par un droit aux prestations.

La Loi a pour but de protéger les travailleurs qui perdent leur emploi involontairement, non ceux qui se trouvent sans emploi de par leur faute (aux paras 3-6, références omises [mon surligné]).

[35] Ensuite, la Cour a déjà déterminé que le comportement de l'employeur n'est pas pertinent pour déterminer si un demandeur est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi

lorsqu'il y a congédiement pour inconduite (*Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 aux para 30-31).

[36] Au surplus, le fait que la sanction soit trop sévère ou que l'employé n'ait pas eu le bénéfice d'une gradation des sanctions n'est pas non plus pertinent (*Dubeau c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 725 au para 32).

[37] M. Houle ayant admis avoir tenu les propos qui lui sont reprochés et compte tenu de la jurisprudence précitée de la Cour d'appel fédérale et de notre Cour, il était raisonnable pour la Division d'appel de conclure que l'appel de M. Houle n'avait aucune chance raisonnable de succès et de refuser sa demande de permission d'en appeler.

[38] La décision de la Division d'appel est transparente, intelligible et justifiée dans les circonstances, et elle est raisonnable.

**JUGEMENT au dossier T-480-19**

**La COUR STATUE que :**

1. La demande de contrôle judiciaire est rejetée;
2. Le tout sans dépens.

« Martine St-Louis »

---

Juge

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-480-19

**INTITULÉ :** FRANÇOIS HOULE ET PROCUREUR GÉNÉRAL  
DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** MONTRÉAL (QUÉBEC) (PAR  
VIDEOCONFÉRENCE – ZOOM)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 3 DÉCEMBRE 2020

**JUGEMENT ET MOTIFS :** LA JUGE ST-LOUIS

**DATE DES MOTIFS :** LE 16 DÉCEMBRE 2020

**COMPARUTIONS :**

Me Philippe Thériault POUR LE DEMANDEUR

Me Paul Deschênes POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Côté Carrier Avocats POUR LE DEMANDEUR  
Québec (Québec)

Procureur général du Canada POUR LE DÉFENDEUR  
Montréal (Québec)