

[TRADUCTION]

Citation : *R. A. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDGAE 27

Appel n^o: GE-14-4189

ENTRE :

R. A.

Appelant
Prestataire

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Assurance-emploi

MEMBRE DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ
SOCIALE :

Richard Sterne

DATE D'AUDIENCE :

Le 10 février 2015

TYPE D'AUDIENCE :

En personne

DÉCISION :

Appel accueilli

COMPARUTIONS

Le prestataire, R. A., et son représentant, Tony Ciampa, ont assisté en personne à l'audience.

DÉCISION

[1] Le Tribunal conclut que les actions du prestataire n'étaient pas telles qu'il aurait dû savoir qu'il pourrait être congédié et, par conséquent, elles ne constituent pas de l'inconduite au sens de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*).

[2] L'appel est accueilli.

INTRODUCTION

[3] Le prestataire a travaillé pour Titan Tool and Die Limited (l'employeur) jusqu'au 2 juillet 2014.

[4] Le 14 juillet 2014, l'employeur a produit le relevé d'emploi du prestataire et a indiqué, comme raison de la cessation d'emploi, le code M – Congédiement.

[5] Le 4 août 2014, le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

[6] Le 3 septembre 2014, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a informé l'employeur qu'elle avait approuvé la demande de prestations d'assurance-emploi du prestataire car elle estimait que la raison pour laquelle celui-ci avait perdu son emploi ne constituait pas de l'inconduite.

[7] Le 9 septembre 2014, l'employeur a déposé une demande de révision de la décision de la Commission datée du 3 septembre 2014.

[8] Le 30 octobre 2014, la Commission a informé le prestataire qu'à la suite de la demande de révision, elle a changé sa décision du 3 septembre 2014 et déterminé qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

MODE D'AUDIENCE

[9] Le 26 novembre 2014, l'employeur a demandé d'être inscrit comme personne mise en cause dans l'appel.

[10] L'audience a été tenue par comparution en personne des parties pour les raisons énoncées dans l'avis d'audience daté du 21 janvier 2014.

[11] L'employeur n'a pas assisté à l'audience.

QUESTION EN LITIGE

[12] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite au sens du paragraphe 30(1) de la *Loi*?

DROIT APPLICABLE

[13] **Alinéas 29a) et b) de la *Loi* :**

Pour l'application des articles 30 à 33 :

- a) ***emploi*** s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;
- b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

[14] **Paragraphe 30(1) de la *Loi* :**

(1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas

a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

[15] Paragraphe 30(2) de la Loi :

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

PREUVE

[16] Le prestataire a travaillé pour Titan Tool and Die Limited (l'employeur) du 26 janvier 2009 au 2 juillet 2014.

[17] Le 14 juillet 2014, l'employeur a produit le relevé d'emploi du prestataire et a indiqué comme motif de la cessation d'emploi le code M – Congédiement.

[18] Le 4 août 2014, le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

[19] Le 3 septembre 2014, le prestataire a dit à la Commission que, pendant les dix dernières années, il prenait le temps qui lui était attribué pour affaires syndicales pour partir du travail plus tôt. Il a déclaré qu'il savait que cela n'était pas permis dans la convention collective; toutefois, l'employeur laissait faire ce genre de chose. Le prestataire a déclaré que l'employeur lui disait à l'occasion de partir plus tôt et de déclarer ce temps comme temps consacré aux affaires syndicales. Le prestataire a soutenu qu'il n'a jamais pensé qu'il pourrait être congédié pour cela puisqu'il avait obtenu la permission de le faire.

[20] Le 3 septembre 2014, l'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait fait l'objet d'un congédiement justifié, car il avait dit qu'il se rendait au bureau de la section locale du syndicat pour affaires syndicales, alors qu'en réalité il était retourné chez lui. L'employeur a nié avoir donné au prestataire la permission de partir plus tôt pour consacrer du temps qui lui était alloué pour affaires syndicales.

[21] Le 3 septembre 2014, la Commission a informé l'employeur qu'elle avait approuvé la demande de prestations d'assurance-emploi du prestataire car elle estimait que la raison pour laquelle celui-ci avait perdu son emploi ne constituait pas de l'inconduite.

[22] Le 9 septembre 2014, l'employeur a déposé une demande de révision de la décision de la Commission datée du 3 septembre 2014.

[23] Le 15 septembre 2014, l'employeur a fait parvenir à la Commission une copie de la lettre de congédiement du prestataire datée du 8 juillet 2014, dans laquelle l'employeur indiquait que le prestataire avait fait l'objet d'un congédiement justifié, en l'occurrence pour fausse représentation du temps pour affaires syndicales qui lui permettait de quitter l'usine. La lettre indiquait que l'enquête menée par l'employeur avait révélé que le prestataire avait abusé de la confiance de l'employeur et avait volé à l'employeur du temps pour affaires syndicales qu'il avait pris sans s'occuper d'affaires syndicales.

[24] Le 30 octobre 2014, la Commission a informé le prestataire qu'elle avait reçu une demande de révision de la part de l'employeur. La Commission a indiqué qu'elle avait changé sa décision du 3 septembre 2014 et déterminé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[25] Le 1^{er} novembre 2014, un avis de dette a été envoyé au prestataire montrant que son exclusion du bénéfice des prestations avait entraîné un trop-payé prestations d'assurance-emploi de 4 626 \$.

OBSERVATIONS

[26] Le prestataire soutient ce qui suit :

- a) il conteste l'allégation d'inconduite;
- b) son congédiement est injustifié;
- c) il était le délégué syndical élu;
- d) il s'occupait d'affaires syndicales lorsque l'employeur a mis fin à son emploi.

[27] L'intimée soutient ce qui suit :

- a) la Commission ayant initialement conclu que le prestataire n'avait pas perdu son emploi en raison de son inconduite, elle a autorisé la demande de prestations sans imposer l'exclusion prévue à l'article 29 et au paragraphe 30(1) de la *Loi* et a informé l'employeur de son droit de déposer une demande de révision;
- b) la décision initiale a été remplacée par une nouvelle décision;
- c) la Commission a déterminé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi*;
- d) un trop-payé de prestations d'assurance-emploi de 4 626 \$ a découlé de cette décision;
- e) le vol de temps de travail de la part du prestataire constituait de l'inconduite au sens de la *Loi*, parce que le prestataire a pris du temps payé pour affaires syndicales alors que dans les faits il n'a pas utilisé ce temps pour affaires syndicales;
- f) le prestataire aurait dû savoir qu'il pourrait être congédié pour ses agissements puisque ceux-ci contrevenaient à la convention collective entre le syndicat et l'employeur et que l'employeur avait auparavant fait part de ses préoccupations au

sujet de l'utilisation du temps pour affaires syndicales; de même, il y avait une relation de cause à effet entre l'inconduite et le congédiement.

ANALYSE

[28] Le paragraphe 30(1) de la *Loi* prévoit que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite.

[29] Bien que le terme « inconduite » n'est pas défini dans la *Loi*, la Cour d'appel fédérale a statué qu'il y a inconduite lorsque la conduite du prestataire est délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement sont conscients, voulus ou intentionnels. Autrement dit, 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 congédié.

Tucker A-381-85; Locke 2003 CAF 262

[30] Au cours de l'audience, le prestataire a déclaré que comme président de sa section locale du syndicat, il allait souvent au bureau du syndicat ou se rendait chez lui pour s'occuper d'affaires syndicales en se servant de son ordinateur portable parce c'était un endroit plus calme. Il a dit que depuis dix ans, son surveillant ne disait mot lorsqu'il quittait l'usine plus tôt pour s'occuper d'affaires syndicales pendant la période allouée pour ce faire. Il a expliqué que la convention collective l'autorisait à prendre deux heures par semaine de temps payé pour s'occuper d'affaires syndicales à l'extérieur de l'usine. Il a dit qu'il travaillait à une importante refonte du régime de retraite de l'employeur et à un grief qui avait été déposé concernant un congédiement. Il a admis avoir commis une erreur lorsqu'il a dit à son employeur qu'il s'était rendu au bureau du syndicat avant de retourner chez lui.

[31] Le Tribunal note que la convention collective entre le syndicat et l'employeur indique ce qui suit : [traduction] « les membres du Comité d'usine pourront quitter le travail pendant la période allouée pour affaires syndicales, laquelle s'établit à deux (2) heures par semaine avec rémunération, pour aller s'occuper d'affaires syndicales, pourvu que le membre du Comité avise par écrit l'entreprise qu'il quitte l'usine. »

[32] Le Tribunal constate que la preuve montre que le 30 juin 2014, le prestataire a bel et bien informé l'employeur par écrit en ces termes : [traduction] « je serai parti durant ma période allouée pour affaires syndicales pour aller m'occuper d'affaires syndicales. »

[33] Le Tribunal estime que le prestataire était crédible durant son témoignage sous serment à l'audience, en ce qu'il était ouvert et constant dans ses commentaires et ses réponses aux questions.

[34] Le Tribunal accepte la déclaration du prestataire selon laquelle il s'était rendu à la maison pour s'occuper d'affaires syndicales relatives à la refonte du régime de retraite et à un grief pour congédiement. La question du régime de retraite a d'ailleurs été confirmée dans la preuve présentée par l'employeur.

[35] Le Tribunal est d'avis que le prestataire a dûment avisé l'employeur qu'il quittait l'usine, conformément à la convention collective entre le syndicat et l'employeur. Le Tribunal estime que puisque le prestataire avait déclaré qu'il partait s'occuper d'affaires syndicales dans la période prévue pour ce faire, il respectait sa responsabilité envers l'employeur.

[36] Le Tribunal est d'avis que ce qui constitue des affaires syndicales et à quel endroit ces affaires sont effectuées sont des questions qui relèvent du syndicat et non de l'employeur.

[37] Le Tribunal note que la lettre de congédiement du prestataire datée du 8 juillet 2014 traite d'un incident survenu le 30 juin 2014 où le prestataire s'était rendu chez lui pour s'occuper d'affaires syndicales. La lettre ne fait état d'aucun incident, avertissement ou avis précédents que ses actions pourraient entraîner son renvoi.

[38] Le Tribunal accepte la déclaration du prestataire voulant qu'il n'était pas conscient que ses agissements pouvaient entraîner son congédiement, puisque l'employeur avait cautionné ses actions pendant des années, et que le fait de quitter l'usine pendant la période allouée aux affaires syndicales était une disposition de la convention collective entre le syndicat et l'employeur.

[39] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe qu'il y a inconduite lorsque la conduite d'un prestataire est délibérée, en ce que les gestes qui ont entraîné le congédiement avaient été posés de façon consciente, délibérée ou intentionnelle.

Mishibinijima c. Canada (PG), 2007 CAF 36

[40] La Cour d'appel fédérale a défini la notion juridique d'inconduite aux fins du paragraphe 30(1) de la Loi comme une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement. Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail.

Canada (PG) c. Lemire, 2010 CAF 314

[41] Le Tribunal conclut que les actions du prestataire ne constituaient pas un manquement conscient, volontaire ou délibéré dans la mesure où il aurait dû savoir qu'elles pourraient mener à son congédiement, et ne constituent pas de l'inconduite aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi*.

CONCLUSION

[42] L'appel est accueilli.

Richard Sterne
Membre de la division générale

DATE : Le 11 février 2015