



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *E. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 70

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-3810

ENTRE :

E. L.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division Générale - Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Josée Langlois

DATE DE L'AUDIENCE : 1^{er} mai 2017

DATE DE LA DÉCISION : 22 mai 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTION

[1] L'appelant, monsieur E. L., était présent lors de l'audience qui a eu lieu par téléconférence et était représenté par Me Laurence Lorion.

DÉCISION

[2] Le Tribunal conclut que l'appelant a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'assurance-emploi (la Loi).

INTRODUCTION

[3] Le 12 avril 2016, l'appelant présente une demande initiale de prestations régulières auprès de la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission). Selon le relevé d'emploi fourni par la Corporation ambulancière de X Inc. (CAMBI) l'appelant a cessé d'occuper cet emploi le 25 novembre 2015 (code K-Autre), (pièces GD3-3 à GD3-17).

[4] Le 4 mai 2016, la Commission avise l'appelant qu'il n'a pas droit aux prestations régulières depuis le 10 avril 2016 puisqu'il a cessé de travailler pour CAMBI en raison de son inconduite (pièces GD3-20 et GD3-21).

[5] Le 13 juin 2016, l'appelant présente une demande de révision de la décision quant au refus de la Commission de lui verser des prestations régulières en raison de son inconduite (pièces GD3-22 à GD3-24).

[6] Le 15 septembre 2016, la Commission avise l'appelant qu'elle maintient la décision rendue le 8 avril 2016 (pièces GD3-40 et GD3-41).

[7] Le 11 octobre 2016, l'appelant présente un avis d'appel auprès de la section de l'assurance-emploi de la division générale du Tribunal (pièces GD2-1 à GD2-7).

MODE D'AUDIENCE

[8] L'appel a été instruit selon le mode d'audience par téléconférence pour les raisons suivantes (pièce GD1) :

- a) La complexité de la ou des questions en litige;
- b) Le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante;
- c) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires;
- d) La disponibilité de la vidéoconférence dans la localité où habite l'appelant.

QUESTION EN LITIGE

[9] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite selon les articles 29 et 30 de la Loi.

PREUVE

[10] Les éléments de preuve contenus dans le dossier de la Commission sont les suivants :

- a) Une demande initiale de prestations régulières transmise à la Commission par l'appelant le 12 avril 2016 (pièces GD3-3 à GD3-16);
- b) Un relevé d'emploi, daté du 21 avril 2016, indiquant que l'appelant a travaillé pour CAMBI du 13 décembre 2014 au 25 novembre 2015 inclusivement (code K–Autre), (pièce GD3-17);
- c) Une déclaration de l'employeur à la Commission indiquant que l'appelant a été congédié suite à une accusation au criminel pour vol et entrave au travail des policiers. L'employeur précise qu'un paramédical ne peut avoir un dossier criminel pour travailler selon le registre national des techniciens ambulanciers. L'employeur déclare que le lien de confiance employeur/employé est rompu (pièce GD3-18);
- d) Une déclaration de l'appelant à la Commission indiquant qu'il est accusé de vol et entrave au travail des policiers pour avoir caché que son collègue a volé du cannabis;

L'appelant reconnaît qu'à la suite de cet événement, le lien de confiance entre employeur et employé est rompu (pièce GD3-19);

- e) Une décision de la Commission, datée du 4 mai 2016, indiquant à l'appelant qu'il n'a pas droit aux prestations régulières à compter du 10 avril 2016 puisqu'il a cessé de travailler pour la CAMBI le 25 novembre 2015 en raison de son inconduite (pièces GD3-20 et GD3-21);
- f) Une demande de révision de la décision initiale de la Commission déposée par l'appelant le 13 juin 2016 (pièces GD3-22 à GD3-24);
- g) Une lettre de congédiement de l'employeur datée du 31 mars 2016 indiquant les motifs de congédiement suivants : Des accusations de vol et de possession de stupéfiants ainsi que d'entrave au travail des policiers ont été déposées contre l'appelant après que celui-ci ait été arrêté à son domicile suite à une intervention effectuée le 17 novembre 2015. Lors de cette intervention, l'appelant a enfreint plusieurs règles et protocole en vigueur. L'employeur mentionne que lors de son arrivée sur les lieux, l'appelant n'a pas tenté de ventiler le client selon le protocole et qu'il a constaté le décès avant de contacter le département approprié. L'appelant aurait déplacé et tenté de dissimuler un sac de type « Ziploc » contenant du cannabis. Quand les policiers se sont aperçus que le sac en question avait été déplacé, l'appelant leur aurait répondu que c'était un « sac de pilules ». Et, par la suite, l'appelant aurait remis le sac qu'il avait préalablement dissimulé aux policiers. En présence de faits pourtant inhabituels, l'appelant n'a pas avisé son superviseur ni transmis de rapport de cette intervention comme il est prévu au protocole. Le 26 novembre 2015, l'appelant a été arrêté à son domicile et il aurait déclaré qu'il aurait dissimulé le sac contenant du cannabis pour revenir le chercher après l'intervention. Compte tenu des événements et des accusations criminelles portées à l'encontre de l'appelant, celui-ci a été suspendu sans solde le 30 novembre 2015 pour des manquements dans l'exercice de ses fonctions ainsi qu'étant donné la gravité de la faute intentionnelle commise sur les lieux d'une intervention. Cette lettre mentionne que le 10 décembre 2015, l'appelant s'est rendu au poste de police pour modifier sa déclaration initiale. L'appelant a alors déclaré que son collègue aurait pris une partie du cannabis pour le mettre dans un sac de type « Ziploc » et qu'il aurait quitté la résidence avec ce contenu dissimulé. L'appelant a alors déclaré qu'il aurait caché un sac contenant

du cannabis derrière le réfrigérateur parce qu'il pensait que son collègue était allé cacher la drogue prise sans droit dans l'ambulance. L'employeur déclare qu'il a mené une enquête à la suite de ces événements et conclut que non seulement la conduite de l'appelant est dépourvue de tout professionnalisme, mais qu'elle est aussi dépourvue de toute moralité. L'appelant est accusé d'avoir volé une personne décédée en plus d'avoir menti à l'employeur ainsi qu'aux policiers. L'employeur considère que l'appelant a manqué d'intégrité, d'honnêteté et de civisme et que ces gestes graves ont rompu définitivement le lien de confiance nécessaire entre employeur et employé (pièces GD3-27 à GD3-30);

- h) Une déclaration de l'employeur à la Commission indiquant que les policiers ont des enregistrements audio et des preuves avec photos de l'événement. L'employeur déclare que deux employés font face à des accusations et que les deux employés s'accusent mutuellement de méfaits. L'employeur déclare que la faute commise est grave et que le lien de confiance est rompu (pièce GD3-32);
- i) Une déclaration du représentant de l'appelant indiquant que le collègue de l'appelant admet avoir commis une faute grave (pièce GD3-33);
- j) Une déclaration de l'appelant à la Commission indiquant qu'il a omis de donner certaines informations à l'employeur parce qu'il a voulu élaborer une stratégie pour dénoncer son collègue et qu'il avait changé sa version des faits après avoir obtenu des preuves audio des aveux de son collègue. L'appelant déclare qu'il n'a jamais volontairement commis de vol. L'appelant admet avoir déplacé « des choses » à la demande de son collègue et de ne pas avoir donné toute l'information aux policiers et à son employeur. L'appelant admet avoir commis une erreur, mais pas d'avoir commis une faute grave (pièce GD3-34);
- k) Une décision de la Commission rendue en révision, datée du 15 septembre 2016, indiquant à l'appelant qu'elle n'a pas modifié la décision initiale rendue le 8 avril 2016 (pièces GD3-40 et GD3-41).

[11] Le 11 octobre 2016, l'appelant transmet au Tribunal une copie des documents suivants :

- a) Une décision de la Commission rendue en révision, datée du 15 septembre 2016, indiquant à l'appelant qu'elle n'a pas modifié la décision initiale rendue le 3 mai 2016 (pièce GD2-7);

- b) Un avis d'appel de la décision rendue par la Commission le 15 septembre 2016 (pièces GD2-1 à GD2-7).

[12] Lors de l'audience, l'appelant a présenté les éléments de preuve suivants :

- a) La représentante de l'appelant déclare que l'appelant a été suspendu sans solde le 30 novembre 2015, qu'il a été congédié le 31 mars 2016 et qu'il a présenté sa demande de prestations d'assurance-emploi le 10 avril 2016;
- b) La représentante de l'appelant déclare que le 17 novembre 2015 l'appelant est intervenu sur un appel d'urgence à titre de technicien ambulancier et que le décès du bénéficiaire a été constaté sur les lieux;
- c) La représentante de l'appelant déclare que le 26 novembre 2015, l'appelant a été mis en arrestation par le service de police de X X et que le 10 décembre 2015, il a fait une déclaration au poste de police;
- d) La représentante de l'appelant déclare que l'appelant a admis qu'il a déplacé des choses à la demande de son collègue et admet qu'il ne l'a pas dit « tout de suite », mais qu'il n'a jamais voulu commettre un vol (pièce GD3-34);
- e) L'appelant déclare que l'appelant a admis avoir vu son collègue voler du cannabis sur les lieux de l'intervention et qu'il ne l'a pas dénoncé immédiatement (pièce GD3-8);
- f) La représentante de l'appelant déclare que l'appelant a été accusé de vol et de possession de stupéfiants ainsi que d'entrave au travail des policiers. Le 28 avril 2017, les accusations de vol et de possession de stupéfiants « sont tombées » et l'appelant a plaidé coupable à l'accusation d'entrave au travail des policiers. L'appelant a reçu une absolution inconditionnelle pour l'accusation d'entrave au travail des policiers (pièces GD7-1 à GD7-86 et GD8-1 à GD8-4);
- g) La représentante de l'appelant déclare que l'appelant contestera son congédiement avec l'aide de son syndicat.

ARGUMENTS DES PARTIES

[13] Lors de l'audience, l'appelant a présenté les arguments suivants:

- a) La représentante de l'appelant affirme que le congédiement de l'appelant était injustifié et qu'il est contesté par voie de grief, il est prévu que la cause soit entendue pendant l'automne 2017;
- b) La représentante de l'appelant affirme que lien entre l'inconduite et le congédiement doit être démontré et que le geste posé par l'appelant doit être suffisamment grave pour constituer de l'inconduite au sens de la Loi et que ce comportement doit être prouvé par une preuve prépondérante;
- c) La représentante de l'appelant affirme que c'est seulement lorsque la conduite est délibérée et que les gestes qui ont mené au congédiement sont conscients et intentionnels qu'ils peuvent mener au congédiement (*Procureure générale du Canada c. Mishibinijima* 2007 CAF 85 (CanLII));
- d) La représentante de l'appelante affirme que la Cour a déjà établi qu'un prestataire peut faire des erreurs sous l'influence du stress et que ça peut lui coûter son emploi sans que ce soit considéré comme une inconduite au sens de la Loi. La représentante de l'appelant affirme que le lien entre l'inconduite et le congédiement n'a pas été démontré (*Tucker, A- 381-85 et D.L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada* 2016 TSSDGAE 103353);
- e) La représentante de l'appelant affirme que le geste n'était pas prémédité. L'appelant n'a pas réfléchi au moment où il a posé ce geste et il n'était pas en mesure d'évaluer toutes les conséquences que ce geste pouvait avoir sur son emploi (*D.Q. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada* 2014 TSSDGAE 80090);
- f) La représentante de l'appelant affirme que l'employeur a indiqué la cote K sur le relevé d'emploi alors qu'il existe un code pour le congédiement, la cote M. La représentante de l'appelant affirme que la représentante de l'employeur, Marie Rodrigue, a déclaré certaines faussetés à la Commission. Par exemple, au moment où l'appelant est congédié, il est accusé, mais pas reconnu coupable d'accusation criminelle. Aussi, il est faux d'affirmer que l'appelant ne peut avoir de dossier criminel pour travailler pour CAMBI, la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence* prévoit les modalités aux articles 67 et suivants. Il faut avoir été déclaré coupable et ensuite un comité d'examen doit déterminer s'il y a un lien entre l'acte criminel et la profession. De plus, la lettre de congédiement ne corrobore pas les propos de la représentante de l'employeur (pièces GD3-18 et GD3-27 à GD3-30);

- g) La représentante l'appelant soutient que la Commission n'a pas fait la démonstration que l'appelant a enfreint le protocole et qu'il était conscient qu'il enfreignait le protocole. De plus, la raison du congédiement ne semble pas reliée uniquement à l'inconduite, mais aussi au fait de ne pas avoir respecté des protocoles et des Règles;
- h) La représentante de l'appelant soutient que plusieurs versions différentes expliquent le congédiement par l'employeur. La représentante de l'appelant soutient que l'appelant a le droit aux prestations à compter de la date où il en a fait la demande.

[14] Le 19 octobre 2016, la Commission a transmis au Tribunal une argumentation écrite (pièces GD4-1 à GD4-9) :

- a) La Commission soutient que le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit l'imposition d'une exclusion d'une durée indéterminée s'il est établi que le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. La Commission affirme que pour que le geste reproché constitue de l'inconduite au sens de l'article 30 de la Loi, il faut qu'il ait un caractère volontaire ou délibéré ou qu'il résulte d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré. Elle précise qu'il doit également y avoir une relation de cause à effet entre l'inconduite et le congédiement (pièce GD4-5);
- b) La Commission affirme que l'employeur a congédié l'appelant parce que le lien de confiance a été rompu, l'appelant a reconnu avoir menti à son employeur ainsi qu'aux policiers. La Commission affirme que le prestataire est poursuivi pour vol et pour entrave au travail des policiers. La Commission affirme que le prestataire a posé ces gestes en toute connaissance de cause et que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il posait des gestes répréhensibles (pièces GD4-5 et GD4-6);
- c) La Commission affirme que les gestes posés par l'appelant vont à l'encontre des politiques et règlements de l'employeur (pièce GD4-6);
- d) La Commission soutient que les gestes posés par l'appelant constituent de l'inconduite parce qu'ils ont été commis de façon délibérée, consciente ou intentionnelle (pièce GD4-6).

ANALYSE

[15] Les dispositions législatives pertinentes à la présente section sont reproduites en annexe.

[16] Le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd son emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification.

[17] La Cour a défini l'inconduite de cette manière : « 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 » (*Tucker*, A-381-85).

[18] Pour que le Tribunal puisse conclure à l'inconduite, il doit disposer des faits pertinents et d'une preuve suffisamment circonstanciée pour lui permettre, d'abord, de savoir comment l'employé a agi et, ensuite, de juger si ce comportement était répréhensible (*Meunier*, A-130-96; *Joseph*, A-636-85).

[19] 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 » (*Procureure générale du Canada c. Mishibinijima* 2007 CAF 85 (CanLII)).

[20] La Cour a aussi déterminé que l'incapacité de respecter une condition à l'emploi est le résultat de l'inconduite et que c'est l'inconduite qui a pour conséquence la perte de l'emploi (*Procureure générale du Canada c. Brissette*, A-1342-92).

[21] L'inconduite doit être commise par le prestataire alors qu'il était à l'emploi de l'employeur et cette inconduite doit constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. Il doit donc y avoir un lien entre la perte de l'emploi et le geste reproché (*Procureure générale du Canada c. Brissette*, A-1342-92).

[22] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la Loi, il n'est pas nécessaire que le comportement en cause résulte d'une intention coupable. Il suffit que l'acte répréhensible ou l'omission reproché à l'intéressé soit « volontaire », c'est-à-dire conscient, délibéré ou intentionnel (*Caul* 2006 FCA 251; *Pearson* 2006 FCA 199; *Bellavance* 2005 FCA 87; *Johnson* 2004 FCA 100; *Secours*, A-352-94; *Tucker*, A-381-85).

[23] Une conduite répréhensible ne constitue pas nécessairement une inconduite. L'inconduite est un manquement d'une portée telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible de provoquer son congédiement (*Locke* 2003 FCA 262; *Cartier* 2001 FCA 274; *Gauthier*, A-6-98; *Meunier*, A-130-96).

[24] Dans l'arrêt *Tucker* (A-381-85), la Cour a rappelé que les employés sont humains :

qu'ils peuvent être malades et être incapables de s'acquitter de leurs obligations, et qu'ils peuvent faire des erreurs sous l'influence du stress ou de l'inexpérience (...) L'inconduite, qui rend l'employé congédié inadmissible au bénéfice des prestations de chômage, existe lorsque la conduite de l'employé montre qu'il néglige volontairement ou gratuitement les intérêts de l'employeur, par exemple, en commettant des infractions délibérées, ou ne tient aucun compte des normes de comportement que l'employeur a le droit d'exiger de ses employés, ou est insouciant ou négligent à un point tel et avec une fréquence telle qu'il fait preuve d'une intention délictuelle (...).

[25] L'appelant a occupé les fonctions de technicien ambulancier pour CAMBI près d'un an. La représentante de l'appelant a déclaré que l'appelant a été suspendu de ses fonctions le 26 novembre 2015 suite à des événements ayant eu lieu lors d'une intervention chez un bénéficiaire. Lors de cet événement, l'appelant répondait à un appel d'urgence et devait constater le décès d'un bénéficiaire. Après une enquête menée par l'employeur, l'appelant a été congédié le 31 mars 2016 (pièce GD3-17).

[26] L'employeur a déclaré à la Commission que l'enquête a permis de constater que l'appelant n'avait pas respecté plusieurs étapes des règles et du protocole lors de l'intervention ayant eu lieu le 17 novembre 2015 et parce que les gestes posés par l'appelant ont brisé le lien de confiance nécessaire entre employeur et employé. L'enquête a révélé que l'appelant a menti à l'employeur ainsi qu'aux policiers. L'appelant a été accusé de vol et de possession de cannabis ainsi que d'entrave au travail des policiers (pièces GD3-18, GD3-27 à GD3-30 et GD3-32).

[27] S'appuyant sur la déclaration de l'employeur, la Commission soutient que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite parce que les gestes qu'il a posés étaient conscients, délibérés ou intentionnels. L'appelant a reconnu avoir menti à son employeur ainsi qu'aux policiers. La Commission affirme que le prestataire est poursuivi pour vol et pour entrave au travail des policiers parce qu'il aurait, notamment, déplacé et tenté de dissimuler un sac de type « Ziploc » contenant du cannabis. La Commission affirme que le prestataire a posé ces gestes en toute connaissance de cause et que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il posait des gestes répréhensibles. Selon la Commission, les gestes posés par l'appelant vont à l'encontre des politiques et règlements de l'employeur (pièces GD4-5 et GD4-6).

[28] L'appelant ne conteste pas les événements, il admet avoir commis une erreur et admet que le lien entre employeur/employé a été rompu, cependant il affirme ne pas avoir commis de faute grave et soutient que ses gestes ne constituent pas de l'inconduite (pièce GD3-19).

[29] Le Tribunal doit déterminer si le comportement de l'appelant, de ne pas avoir respecté le protocole et les règles lors d'une intervention d'urgence ainsi que d'avoir menti à l'employeur et aux policiers alors qu'il exerçait ses fonctions, constitue une inconduite au sens de la Loi. La Commission a le fardeau de démontrer, suivant la prépondérance de la preuve, que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite (*Procureur général du Canada c. Larivée* 2007 CAF 312 (CanLII)).

[30] L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant avait un protocole et des règles à respecter lors des interventions. Lors de l'intervention ayant eu lieu le 17 novembre 2015, l'appelant n'a pas transmis de rapport complémentaire alors que les événements de l'intervention étaient irréguliers et il n'a pas, non plus, avisé son superviseur de ces irrégularités. De plus, l'appelant n'a pas ventilé le bénéficiaire et il a constaté le décès du bénéficiaire avant de procéder à une autre étape. Aussi, l'appelant a fait des recherches dans la résidence du bénéficiaire et a uriné sur les lieux contrairement au protocole et aux règles en vigueur. Enfin, lors de cette intervention, l'appelant a menti aux policiers et, par la suite, a menti à l'employeur (pièces GD3-15, GD3-27 à GD3-30).

[31] La représentante de l'appelant affirme que l'employeur a donné plusieurs versions concernant le congédiement de l'appelant et soutient que les déclarations de la représentante de l'employeur ne corroborent pas les motifs présentés dans la lettre de congédiement de l'employeur (pièces GD3-15, GD3-27 à GD3-30). Le Tribunal constate que l'appelant a admis avoir omis de donner certaines informations à l'employeur et qu'il a changé sa version des faits (pièce GD3-34).

[32] Le Tribunal a analysé les différentes déclarations dans le dossier de la Commission ainsi que celles ayant eu lieu à l'audience et il est d'avis que l'appelant devait suivre un protocole et des règles lors de ses interventions et qu'il pouvait s'attendre, en n'appliquant pas ces règles et ce protocole, à perdre son emploi (pièces GD3-27 à GD3-30).

[33] Le Tribunal estime que, pendant l'intervention ayant eu lieu le 17 novembre 2015, l'appelant n'a pas suivi plusieurs règles et protocoles établies et accorde un poids prépondérant à cet élément de preuve. Tel qu'il appert de la lettre de congédiement transmise par la représentante de l'employeur à la Commission (pièces GD3-27 à GD3-30) :

Le 26 novembre 2015, vous avez été arrêté à votre domicile relativement à une intervention que vous avez effectuée le 17 novembre 2015 (...). Vous et votre collègue (...) êtes intervenus pour une personne en arrêt cardio-respiratoire. À cette occasion vous avez, selon vos différentes versions des faits, enfreint plusieurs procédures et protocoles en vigueur au sein de CAMBI. De plus en lien avec cette intervention des accusations de vol et de possession de stupéfiants ainsi que d'entrave au travail des policiers ont été déposées contre vous. (...)

Vous avez appliqué le protocole méd. Lég. 2 sans toutefois tenter de ventiler le patient comme il est spécifié au protocole. Vous avez par la suite appliqué le protocole de constat de décès avant de contacter l'UCCSPU. Vous avez alors commencé des recherches à l'intérieur de la résidence, ce qui est contraire aux protocoles d'intervention. Durant vos recherches, votre équipe s'est retrouvée seule dans la résidence du défunt. (...) Vous avez notamment senti le contenu d'un sac de type Ziploc contenant du cannabis et l'avez déplacé dans le but de le dissimuler. (...) Malgré le fait que vous étiez déjà au téléphone vous avez dit (aux policiers) non c'était un sac de pilules. (...) Vous avez saisi le sac que vous aviez dissimulé (...) vous l'avez remis au policier en mentionnant : « tiens il est là ton sac ».

(...) Bien que les faits survenus le 17 novembre 2015 soient inhabituels, vous n'avez pas rapporté les faits à votre superviseur ni complété le rapport complémentaire tel que prévu au protocole.

Le 26 novembre 2015 (...) vous avez déclaré aux policiers que vous aviez dissimulé le sac (...) pour revenir le chercher plus tard.

Le 23 février 2016, vous avez été rencontré en présence d'un représentant syndical, vous avez finalement affirmé avoir uriné sur les lieux de l'intervention ce qui est totalement contraire aux protocoles en vigueur.

[Notre soulignement]

[34] L'employeur mentionne à la fin de la lettre qu'il a mené une enquête concernant les événements ayant eu lieu le 17 novembre 2015 et il conclut que la conduite de l'appelant est dépourvue de professionnalisme et de moralité, que l'appelant n'a pas exercé ses fonctions conformément aux règles et au protocole en vigueur et qu'il a enfreint la loi dans l'exercice de ses fonctions.

[35] La représentante de l'appelant renvoie le Tribunal aux articles de la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence* et soutient qu'au moment du congédiement l'appelant était accusé, mais non coupable d'une accusation criminelle. Le Tribunal le conçoit. Le Tribunal souligne qu'à l'article 65 de cette loi, il est mentionné :

Un technicien ambulancier fournit à une personne dont l'état requiert l'intervention des services préhospitaliers d'urgence les soins nécessaires conformément aux protocoles d'intervention clinique élaborés par le ministre.

[36] Le Tribunal rappelle que pour qu'il y ait inconduite au sens de la Loi, il n'est pas nécessaire que le comportement en cause résulte d'une intention coupable. Il suffit que l'acte répréhensible ou l'omission reproché à l'intéressé soit « volontaire », c'est-à-dire conscient, délibéré ou intentionnel. L'appelant a admis à la Commission avoir commis une erreur mais a déclaré ne pas avoir commis de faute grave (pièce GD3-34). L'appelant a aussi déclaré avoir commis un acte criminel pendant les heures de travail et que l'employeur l'a congédié lorsqu'il a « appris qu'il était impliqué dans un acte criminel » (pièce GD3-8). Dans l'arrêt *Tucker* (A-381-85), la Cour a déterminé que le prestataire peut commettre des erreurs qui ne sont pas nécessairement de l'inconduite au sens de la Loi. Le Tribunal soumet respectueusement que mentir et dissimuler de l'information à l'employeur ainsi qu'aux policiers pendant une intervention constitue un geste délibéré et conscient. L'appelant n'a peut-être pas réfléchi sur le moment, mais ce n'est que le 10 décembre 2015 qu'il a modifié sa version des faits, près d'un mois plus tard. Les gestes posés lors de cette intervention ont eu lieu le 17 novembre 2015 et

l'appelant a maintenu sa version des faits initiale lors de son arrestation le 26 novembre 2015 (*Caul* 2006 FCA 251; *Pearson* 2006 FCA 199; *Bellavance* 2005 FCA 87; *Johnson* 2004 FCA 100; *Secours*, A-352-94; *Tucker*, A-381-85), (pièces GD3-27 à GD3-30).

[37] Le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a pas respecté plusieurs étapes du protocole et des règles en vigueur comme le démontre la lettre de congédiement de l'employeur. Le Tribunal retient de la version de l'employeur que l'appelant n'a pas agi avec l'intégrité et le professionnalisme requis par ses fonctions et qu'il a été congédié étant donné les gestes qu'il a posés lors de l'intervention du 17 novembre 2015. Ces gestes n'étaient pas conformes aux règles ainsi qu'au protocole et ils ont brisé le lien de confiance nécessaire entre employeur et employé (pièces GD3-27 à GD3-30).

[38] Il est vrai qu'un comportement indésirable ne constitue pas nécessairement une inconduite au sens de la Loi. Mais, pour qu'il y ait inconduite au sens de la Loi, il n'est pas nécessaire que le comportement en cause résulte d'une intention coupable. Il suffit que l'acte répréhensible ou l'omission reproché au prestataire soit « volontaire », c'est-à-dire conscient, délibéré ou intentionnel (*Caul* 2006 FCA 251; *Pearson* 2006 FCA 199; *Bellavance* 2005 FCA 87; *Johnson* 2004 FCA 100; *Secours*, A-352-94; *Tucker*, A-381-85).

[39] D'abord, le Tribunal estime qu'en tant que technicien ambulancier, l'appelant connaissait le protocole et les règles à appliquer et qu'il savait qu'il devait les appliquer pendant l'intervention du 17 novembre 2015. Cependant, malgré plusieurs irrégularités lors de cette intervention, l'appelant n'a ni informé son superviseur ni produit de rapport complémentaire (pièces GD3-27 à GD3-30). Ensuite, concernant les faits entourant le sac de cannabis se trouvant sur les lieux de l'intervention, le Tribunal estime que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'en choisissant intentionnellement de faire des recherches dans la résidence du bénéficiaire et en dissimulant des faits à l'employeur ainsi qu'aux policiers, son comportement était de nature à entraver le lien de confiance avec son employeur et que ce geste était de nature à provoquer son congédiement (*Tucker*, A-381-85, *Procureure générale du Canada c. Mishibinijima* 2007 CAF 85 (CanLII)).

[40] Les employés peuvent faire des erreurs sous l'effet du stress, mais il y a inconduite au sens de la Loi lorsque la conduite de l'employé montre qu'il néglige volontairement les intérêts de l'employeur en commettant des infractions délibérées, ou ne tient pas compte des normes de comportement que l'employeur a le droit d'exiger de ses employés ou est insouciant à un point tel qu'il fait preuve d'une intention délictuelle. Le Tribunal est d'avis qu'en dissimulant des informations à l'employeur ainsi qu'aux policiers et en ne respectant pas le protocole et les normes établies et attendues par l'employeur lors de l'intervention ayant eu lieu le 17 novembre 2015, la conduite de l'appelant s'apparente à de l'inconduite au sens de la Loi (*Tucker*, A-381-85).

[41] Le Tribunal a entendu les arguments de la représentante de l'appelant voulant que la représentante de l'employeur n'ait pas toujours donné la même version à la Commission. Effectivement, il faut distinguer le respect des règles et du protocole lors de l'intervention et les accusations criminelles dont l'appelant a fait l'objet (pièces GD3-15, GD3-27 à GD3-30). La lettre de congédiement transmise par l'employeur précise clairement que l'appelant a été congédié parce qu'il n'a pas respecté les règles et le protocole en vigueur lors de l'intervention en vigueur. De plus, cette lettre mentionne que la conduite de l'appelant a rompu le lien de confiance entre l'employeur et l'employé (pièce GD3-34).

[42] Le Tribunal retient que les gestes posés par l'appelant ont eu lieu lors d'une intervention requise par l'employeur alors que l'appelant exerçait ses fonctions. Le Tribunal ne retient pas l'affirmation de la représentante de l'appelant voulant que l'appelant n'a pas réfléchi avant de poser ces gestes. L'enquête menée par l'employeur démontre, notamment, que l'appelant a intentionnellement décidé de faire des recherches sur les lieux de la résidence du bénéficiaire, ce qui est contraire au protocole et aux règles en vigueur. En agissant de la sorte, l'appelant a choisi de ne pas respecter les règles et le protocole qu'il devait appliquer (pièces GD3-27 à GD3-30).

[43] Les manquements lors de l'intervention du 17 novembre 2015, autant pour appliquer les étapes du protocole lors d'une intervention que d'avoir menti à l'employeur et aussi aux policiers, sont autant de raisons qui ont brisé le lien de confiance entre l'employeur et l'employé.

[44] À titre de technicien ambulancier, l'appelant doit agir de façon responsable et le Tribunal est d'avis qu'en ne respectant pas les protocoles et les règles lors de l'intervention et en mentant à l'employeur ainsi qu'aux policiers, alors qu'il exerçait ses fonctions, l'appelant a commis des gestes répréhensibles et le Tribunal estime que l'appelant savait ou aurait dû savoir que ces gestes étaient susceptibles de provoquer son congédiement. Le Tribunal estime que l'appelant, comme technicien ambulancier, connaissait les règles et les protocoles en vigueur et qu'en ne les appliquant pas, il n'a pas respecté une condition matérielle de son emploi (*Procureure générale du Canada c. Brissette*, A-1342-92).

[45] Certes, le Tribunal a entendu l'argumentation exposée par la représentante de l'appelant voulant que les chefs d'accusation concernant le vol et la possession de stupéfiants n'ont pas été portées contre lui finalement, mais que l'appelant a plaidé coupable à l'accusation d'entrave au travail des policiers et a obtenu une absolution inconditionnelle (pièces GD7-6 et GD7-7). Mais, le Tribunal estime que l'absence de condamnation au criminel n'empêche pas de conclure qu'il y a eu inconduite (*Procureur général du Canada c. Larivée* 2007 FCA 312).

[46] Les intentions du prestataire doivent être prises en considération afin de déterminer le caractère délibéré du geste posé. Et bien que la représentante de l'appelant soutient que l'appelant n'a pas réfléchi en posant ce geste, la preuve démontre que l'appelant a maintenu cette version pendant plus d'un mois avant de déposer une déclaration différente au poste de police le 10 décembre 2015 et qu'il a déclaré à la Commission qu'il voulait élaborer une stratégie pour dénoncer son collègue (pièce GD3-34). Cette déclaration, jumelée à celle que l'appelant a faite aux policiers le 26 novembre 2015 lorsqu'il a été arrêté et qu'il a admis avoir dissimulé le sac contenant du cannabis pour revenir le chercher plus tard, permet au Tribunal de conclure que l'appelant a réfléchi à ses actes et que son geste, d'avoir menti à son employeur ainsi qu'aux policiers, était délibéré. Le Tribunal estime que la conduite de l'appelant était délibérée et à ce point insouciante qu'elle frôle le caractère volontaire (*Tucker*, A-381-85).

[47] Mais, comme la représentante de l'appelant l'a soulevé, les accusations criminelles ou avoir menti concernant une potentielle stratégie pour dissimuler ou s'approprier d'un sac de cannabis est une chose et ne pas avoir respecté le protocole et les règles de l'employeur pendant l'intervention est une autre chose. Cependant, l'appelant a admis avoir menti ou avoir

dissimulé de l'information (pièce GD3-34). Et le Tribunal est d'avis que ce sont les gestes posés par l'appelant à l'encontre des règles et du protocole à appliquer lors de l'intervention du 17 novembre 2015 qui ont contribué à briser le lien de confiance nécessaire entre employeur et employé (pièces GD3-27 à GD3-30).

[48] Le Tribunal est d'avis que l'appelant, en ne respectant pas plusieurs étapes du protocole et des règles lors de cette intervention, a démontré une conduite délibérée et à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère volontaire. L'appelant n'a pas appliqué les règles et le protocole en vigueur. Par exemple : L'appelant n'a pas ventilé le bénéficiaire. L'appelant a constaté le décès du bénéficiaire avant de procéder à une autre étape. L'appelant a fait des recherches dans la résidence du bénéficiaire. L'appelant a uriné sur les lieux de l'intervention. L'appelant n'a pas transmis de rapport complémentaire (pièces GD3-15, GD3-34 et GD3-35), (*Tucker*, A-381-85).

[49] La Commission a démontré que les gestes posés par l'appelant étaient conscients et délibérés. La preuve démontre que l'appelant a admis avoir menti à l'employeur ainsi qu'aux policiers lors d'une intervention ayant eu lieu le 17 novembre 2015. Lors de cette intervention, l'appelant n'a pas respecté plusieurs étapes du protocole et des règles en vigueur (pièces GD3-27 à GD3-30 et GD3-34).

[50] Le Tribunal estime que l'appelant pouvait présumer que son comportement, en dissimulant des informations ou en mentant à son employeur ainsi qu'aux policiers alors qu'il exerçait ses fonctions lors d'une intervention et en ne respectant pas le protocole et les règles en vigueur, était de nature à entraver ses obligations envers son employeur et qu'il pourrait mener à son congédiement parce qu'il connaissait les règles de l'employeur auxquelles il devait se conformer (*Procureur général du Canada c. Mishibinijima* 2007 CAF 85 (CanLII)).

[51] Enfin, la Cour a déterminé que le Tribunal n'a pas à se demander si le congédiement ou la sanction était justifié (*Fakhari*, A-732-95). Il doit plutôt déterminer si le geste posé par le prestataire constituait une inconduite au sens de la Loi (*Marion* 2002 CAF 185). En l'espèce, l'appelant a admis avoir menti et avoir dissimulé de l'information à l'employeur ainsi qu'aux policiers (pièce GD3-34). Et la preuve au dossier démontre que l'appelant n'a pas respecté le protocole et les règles en vigueur lorsqu'il est intervenu sur les lieux après un appel

d'urgence (pièces GD3-27 à GD3-30). Le Tribunal est d'avis que l'appelant a démontré un comportement «*volontaire ou délibéré ou résulte d'une insouciance telle qu'il frôle le caractère délibéré*».

[52] Le Tribunal estime justifiée l'imposition d'une exclusion au bénéfice des prestations imposée à l'appelant en raison de sa propre inconduite en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

CONCLUSION

[53] Après avoir soupesé la preuve et les arguments des parties, le Tribunal est d'avis que l'appelant a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

[54] L'appel est rejeté.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

29 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;

b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

(vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

30 (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.

(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.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations - qu'elle soit initiale ou non - n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.