



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. Z. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 99

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-4426

ENTRE :

S. Z.

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 : Bernadette Syverin

DATE DE L'AUDIENCE : Le 31 mai 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 juin 2017

MOTIFS ET DÉCISION

INTRODUCTION

[1] Monsieur S. Z. (appellant) a perdu son emploi en tant qu'agent de sécurité parce que son permis requis pour assumer ces fonctions n'a pas été renouvelé par l'autorité de délivrance en raison d'accusations au criminel relativement au vol d'un téléphone cellulaire. L'appellant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi, et sa demande a été rejetée parce que la Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu que l'appellant a perdu son emploi en raison de son inconduite. Cette décision a été maintenue au cours d'une révision administrative, et l'appellant a interjeté appel de la décision.

[2] Le Tribunal doit déterminer si la perte d'emploi de l'appellant a été causée par son inconduite au titre de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[3] Conformément à l'article 10 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, le Tribunal a demandé à l'employeur s'il désirait être ajouté comme partie mise en cause à l'appel. L'employeur n'a exprimé aucun intérêt d'être ajouté comme partie à l'appel. Le Tribunal a décidé de ne pas ajouter l'employeur comme partie à l'appel étant donné que l'employeur n'a exprimé aucun intérêt direct à l'égard de la décision.

[4] L'appellant a participé à l'audience, mais pas la Commission. L'audience a été tenue par vidéoconférence parce que ce mode d'audience respecte les exigences du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, à savoir qu'il doit procéder de façon la plus informelle et expéditive que le permettent les circonstances, l'équité et la justice naturelle.

[5] Le Tribunal conclut que l'appellant a perdu son emploi en raison de son inconduite pour les raisons qui suivent.

PREUVE

[6] Le Tribunal a tenu compte de l'ensemble de la preuve au dossier et a établi que les éléments de preuve suivants sont pertinents en l'espèce.

[7] Selon le relevé d'emploi présenté à l'appui de la demande de prestations, l'appellant était employé au sein du Corps canadien des commissionnaires du 24 juin 2012 au 17 juin 2016, et la cessation d'emploi a été sous la forme de congédiement (GD3-12).

[8] Selon les renseignements fournis par l'employeur, l'appelant a été congédié parce que son permis d'agent de sécurité a été révoqué par le Bureau de la sécurité privé. Selon l'employeur, la révocation du permis était en raison du fait que, quelques années auparavant, l'appelant avait commis une erreur de jugement (GD3-14). En effet, lorsqu'il travaillait à l'aéroport, l'appelant a trouvé un téléphone et il a choisi de conserver le téléphone au lieu de le remettre au service des objets perdus de l'aéroport. En raison de cet incident, l'appelant a été suspendu et il est retourné travailler étant donné que l'employeur avait conclu que l'incident ne méritait pas une cessation d'emploi. Cependant, lorsque l'appelant a présenté une demande de renouvellement de son permis d'agent de sécurité en juin 2016, l'incident concernant le téléphone a été mentionné, et sa demande de renouvellement de permis a été rejetée. L'employeur déclare également que l'appelant retournera travailler une fois son permis d'agent de sécurité renouvelé (GD3-20).

[9] Au cours des conversations précédentes avec la Commission, l'appelant a admis avoir été congédié parce que son permis exigé pour assumer ses fonctions d'agent de sécurité a été révoqué. L'appelant a expliqué que, à un certain moment en 2012, il a trouvé un téléphone dans un autobus. Le téléphone n'avait aucun renseignement à l'intérieur et il n'avait pas de carte SIM. Il a apporté le téléphone chez lui, et son épouse a commencé à l'utiliser. Un mois plus tard, la police l'a confronté et il a été suspendu. Il a été accusé de vol en cour à un moment en 2013. Lorsqu'il a présenté sa demande de renouvellement de permis d'agent de sécurité au Bureau de la sécurité privée en 2016, sa demande a été renouvelée en raison de l'accusation de vol. Il retournera travailler une fois son permis délivré de nouveau. Il admet avoir manqué de jugement en conservant le téléphone, mais que cela n'était pas intentionnel et qu'il n'a jamais pensé qu'il pourrait perdre son emploi pour cette raison. Il était bien au courant de fait qu'un permis d'agent de sécurité valide est une exigence essentielle de son emploi (GD3-19 et GD3-21).

[10] Dans sa demande d'appel, l'appelant a ajouté que le téléphone qu'il avait trouvé appartenait à l'un de ses collègues et qu'une décision à cet égard a été rendue en 2012. Son permis était valide pour une durée de cinq ans et renouvelable chaque année. Ce n'est qu'au moment où il a dû renouveler son permis pour une nouvelle période de cinq ans qu'il a déclaré qu'il devait atteindre une année avant que son permis puisse être renouvelé.

Témoignage de l'appelant à l'audience

[11] Au cours de l'audience, l'appelant a déclaré avoir travaillé pour le Corps canadien des commissionnaires, qui assurait des services de sécurité pour diverses institutions, y compris l'aéroport de Montréal, à Dorval, où l'appelant travaillait. Pour travailler comme agent de sécurité, il faut détenir un permis valide délivré tous les cinq ans. L'appelant a affirmé n'avoir jamais eu de problème à renouveler son permis jusqu'en juin 2016, moment auquel sa demande de renouvellement a été rejetée en raison d'accusations au tribunal à la suite d'un incident survenu en 2012. L'appelant a fourni les renseignements suivants concernant cet incident :

- a) Pour se rendre de l'aéroport au stationnement et vice-versa, le personnel devait prendre un autobus qui était seulement utilisé par le personnel de l'aéroport. À un moment un octobre 2012, soit à la fin son quart le vendredi, l'appelant a trouvé un téléphone dans l'autobus alors qu'il se rendait au stationnement. Le téléphone n'avait pas de carte SIM ou tout autre renseignement permettant à l'appelant d'identifier le propriétaire. L'appelant a essayé de laisser le téléphone au chauffeur d'autobus, mais celui-ci a dit à l'appelant qu'il devait déposer le téléphone au service des objets perdus de l'aéroport. Étant donné que le quart de l'appelant était terminé et qu'il était déjà arrivé au stationnement, l'appelant a apporté le téléphone chez lui dans le but de rapporter le téléphone lundi.
- b) Une fois chez lui, l'appelant a dit à son épouse qu'il avait trouvé le téléphone dans l'autobus et qu'elle pouvait l'utiliser étant donné que le sien ne fonctionnait pas. De plus, l'appelant a complètement oublié de rapporter le téléphone au service des objets perdus de l'aéroport.
- c) Environ deux semaines plus tard, la police s'est rendu au lieu de travail de l'épouse de l'appelant afin de récupérer le téléphone, car son propriétaire, un des collègues de l'appelant, avait rempli un rapport auprès de la police. Ce collègue a également porté des accusations de vol de téléphone contre l'appelant. Étant donné cette accusation au criminel, l'aéroport de Montréal à Dorval a déclaré à l'appelant qu'il ne pouvait plus travailler à l'aéroport jusqu'à ce que la question concernant ses accusations au criminel soit résolue. Par conséquent, l'appelant a été suspendu pendant trois ou quatre jours par

son employeur, le Corps canadien des commissionnaires. À la fin de sa suspension, l'appelant a continué de travailler pour le Corps canadien des commissionnaires en assumant ses fonctions d'agent de sécurité de façon permanente au Vieux-Port de Montréal au lieu de l'aéroport de Dorval.

- d) L'appelant maintient que, même s'il a été accusé de vol, il n'est pas un voleur parce qu'il a trouvé le téléphone et qu'il ne l'a pas trouvé. Cependant, à un moment en 2013, l'appelant a été conseillé par son avocat d'accepter un plaidoyer de culpabilité. Par conséquent, l'appelant a plaidé coupable à une accusation de vol et a accepté de verser 800 \$ à un refuge pour femmes.
- e) Malgré le fait d'avoir accepté un plaidoyer de culpabilité, lorsque l'appelant a essayé de renouveler son permis d'agent de sécurité en juin 2016, sa demande a été rejetée parce que son accusation au criminel concernant le vol figure toujours dans son dossier. L'appelant a été informé par le Centre du pardon national qu'il faut cinq ans à partir de la date de l'incident avant que l'accusation au criminel soit retirée de son dossier. Par conséquent, cela ne sera pas retiré du dossier de l'appelant avant le 17 juin 2017. Étant donné que l'appelant a besoin d'un permis pour assumer ses fonctions d'agent de sécurité, l'employeur n'avait aucun autre choix que de mettre fin à l'emploi de son employeur [*sic*]. Cependant, l'employeur a promis de l'embaucher à nouveau lorsque son permis sera délivré de nouveau.
- f) L'appelant a déclaré que, contrairement à la position de la Commission, il n'aurait pas pu savoir que, en prenant le téléphone, il mettait son emploi à risque parce qu'il avait toutes les intentions de le rapporter au service des objets perdus de l'aéroport. De plus, selon la déclaration de son employeur, celui-ci ne pense pas que son manque de jugement méritait qu'il soit congédié.

OBSERVATIONS

[12] L'appelant a déclaré ne pas avoir perdu son emploi par son inconduite. Bien qu'il soit vrai qu'il a manqué de jugement en conservant le téléphone, l'appelant maintient que le geste n'était pas intentionnel et qu'il ne pouvait pas savoir qu'il pourrait perdre son emploi pour cette raison.

[13] La Commission fait valoir que l'appelant a perdu son emploi, car une condition essentielle pour exercer celui-ci a cessé d'exister, soit de détenir un permis valide d'agent de sécurité. Selon la Commission, le lien de causalité est présent car par sa condamnation au criminel, l'appelant a perdu son permis et en perdant son permis, il a perdu le droit d'exercer son métier d'agent de sécurité. En somme, la Commission fait valoir que le prestataire devait raisonnablement savoir que s'il était reconnu coupable d'un chef d'accusation au criminel, cela aurait des conséquences sur ledit permis et que pour exercer son emploi.

[14] La Commission soutient que la décision est conforme à la Loi et est appuyée par la jurisprudence. Par conséquent, la Commission demande au Tribunal de rejeter l'appel.

ANALYSE

[15] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites dans l'annexe de la présente décision.

[16] Le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite. La Loi ne définit pas la notion d'inconduite. Le critère à appliquer dans les cas d'inconduite consiste à déterminer si l'acte reproché était volontaire ou procédait à tout le moins d'une insouciance ou d'une négligence telle que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement fait abstraction des conséquences que ses actes auraient sur son rendement au travail (*Tucker*, A-381-85) ou qu'il ne répondait pas à une norme que l'employeur avait le droit d'exiger de ses employés (*Brisette*, A-1342-92). Pour que l'acte reproché soit considéré comme une « inconduite » au sens de la Loi, il faut qu'il ait un caractère volontaire ou délibéré ou qu'il procède d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré (*Mackay-Eden*, A-402-96).

[17] De plus, 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'intéressée soit « volontaire », c'est-à-dire conscient, délibéré ou intentionné (*Caul*, 2006 CAF 251; *Pearson*, 2006 CAF 199; *Bellavance*, 2005 CAF 87; *Johnson*, 2004 CAF 100; *Secours*, A-352-94; *Tucker*, A-381-85).

[18] 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.

[19] À cet égard, il incombe à la Commission de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite (*Larivee*, 2007 CAF 312; *Falardeau*, A-396-85).

Quelle est la conduite prétendue?

[20] Selon la Commission, les gestes de l'appelant constituaient une inconduite au sens de la Loi, car l'appelant a omis de rapporter le téléphone qu'il a trouvé sur le lieu de travail au services des objets perdus, ce qui a entraîné le dépôt d'accusations au criminel contre l'appelant, et lesdites accusations au criminel ont mené à la révocation du permis d'agent de sécurité de l'appelant. L'incapacité de respecter une condition à l'emploi était le résultat de l'inconduite et elle a eu pour conséquence la perte de l'emploi. Par conséquent, selon la Commission, la perte d'emploi a été causée par l'inconduite.

[21] Le Tribunal estime que la Commission a prouvé que l'inconduite s'est produite. La conclusion du Tribunal est fondée sur le témoignage de l'appelant à l'audience ainsi que ses déclarations devant la Commission dans lesquelles l'appelant a admis que son implication dans l'incident concernant le [traduction] « téléphone » était la raison pour laquelle sa demande de renouvellement de permis a été rejetée. Ce fait a également été corroboré par l'employeur, qui a expliqué que le contrat d'emploi de l'appelant a pris fin parce que ce dernier ne répondait plus aux exigences d'emploi, à savoir la détention d'un permis d'agent de sécurité valide.

La conduite représente-t-elle une « inconduite » au sens de la Loi?

[22] L'appelant a été accusé de vol d'un téléphone cellulaire en 2012 alors qu'il était employé comme agent de sécurité par le Corps canadiens des commissionnaires. L'appelant a plaidé coupable relativement à cette infraction en 2013. L'appelant a continué de travailler pour le même employeur jusqu'en juin 2016, moment où le permis d'agent de sécurité de l'appelant a été révoqué. Par conséquent, l'appelant ne pouvait pas effectuer le travail pour lequel il a été

embauché parce que la possession d'un permis valide d'agent de sécurité était une condition d'emploi essentielle.

[23] Selon la jurisprudence dans l'arrêt *Brissette* (A-1342-92), c'est le fait qu'un prestataire manque à son contrat de travail par la perte de son permis qui crée un motif d'inconduite. En l'espèce, l'appelant devait détenir un permis valide d'agent de sécurité; il s'agissait d'une condition essentielle de son emploi. En perdant son permis en raison de son acte fautif, le Tribunal estime que l'appelant a manqué à une obligation explicite du contrat d'emploi.

[24] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe voulant qu'il y ait inconduite lorsque la conduite du prestataire était délibérée, c'est -à -dire que les actes qui ont mené au congédiement étaient conscients, voulus ou intentionnels (*Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36).

[25] En l'espèce, la Commission maintient que le fait que l'appelant a négligé de rapporter le téléphone sur le lieu de travail de l'employeur démontre clairement que cette conduite constitue une inconduite, car l'appelant n'avait pas l'intention de rapporter le téléphone afin que le propriétaire légitime puisse le récupérer. Dans le cadre de sa défense, l'appelant a déclaré qu'il avait l'intention de rapporter le téléphone pendant son quart prévu le lundi suivant. Cependant, après avoir apporté le téléphone chez lui, il a donné la permission à son épouse d'utiliser le téléphone, et l'appelant a simplement oublié à propos de celui-ci. À l'audience, l'appelant a maintenu qu'il n'a pas perdu intentionnellement son permis d'agent de sécurité. Il a fait valoir qu'il ne pouvait pas savoir que le fait de conserver le téléphone allait causer son congédiement. S'il avait su qu'il risquait d'être congédié, il n'aurait pas commis le comportement prétendu. L'appelant a prétendu avoir payé le prix fort pour cette erreur.

[26] Après avoir tenu compte de la situation particulière concernant le geste dont l'appelant est accusé, le Tribunal estime que les actions de l'appelant correspondaient à une inconduite. En effet, le simple fait que l'appelant ait donné à son épouse la permission d'utiliser le téléphone alors qu'il savait que cet appareil appartenait à quelqu'un d'autre était intentionnel et suffisamment volontaire pour correspondre à une inconduite au sens de la Loi.

[27] Le Tribunal compatit au sort de l'appelant. Cependant, la prestation de services est une condition essentielle du contrat de travail. Lorsqu'un prestataire, par ses propres gestes, fait en

sorte qu'il n'est plus en mesure de s'acquitter des fonctions qui lui incombent en vertu du contrat d'emploi et que, de ce fait, il perd son emploi, il « ne peut faire assumer par d'autres le risque de son chômage, pas plus que celui qui quitte son emploi volontairement » (*Wasyłka*, 2004 CAF 219; *Lavallée*, 2003 CAF 255; *Brissette*, A-1342-92).

[28] De plus, les décisions rendues dans les arrêts *Cartier* (A-168-00) et *MacDonald* (A-152-96) confirment le principe établi dans l'arrêt *Namaro* (A-834-82) selon lequel il doit également être établi que l'inconduite a constitué la cause du congédiement du prestataire. En l'espèce, l'employeur a confirmé que la relation d'emploi a pris fin par nécessité. En fait, après la révocation du permis de l'appelant, celui-ci ne satisfaisait plus à une importante exigence d'emploi, et l'employeur n'a eu aucune autre solution que celle de le congédier. Par conséquent, le Tribunal estime qu'il ne fait aucun doute que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[29] Finalement, afin que l'appelant soit accusé d'inconduite, il doit avoir été conscient du fait que son geste aurait inévitablement mené à son congédiement (*Nolet*, A-517-91; *Langlois*, A-94-95). L'appelant a fait valoir qu'il ne pouvait pas savoir que son comportement pourrait mener à son congédiement, et son employeur a également déclaré que le comportement de l'appelant ne justifiait pas le congédiement de ce dernier. Sauf leur respect, le Tribunal ne peut pas partager ce point de vue, car, même si l'appelant n'a pas été congédié immédiatement après l'incident survenu en 2012, il a été congédié quatre ans plus tard. De plus, il est évident que son congédiement était lié à ses actes en 2012, car il s'agit de la raison pour laquelle le permis d'agent de sécurité de l'appelant a été révoqué.

CONCLUSION

[30] Le Tribunal conclut que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que la conduite de l'appelant correspondait à un manquement aux conditions explicites ou implicites du contrat d'emploi de l'appelant et que cette conduite a causé la perte d'emploi (*Tucker*, A-381-85; *Brissette*, A-1342-92). La conduite était prévisible parce que l'appelant savait ou aurait dû savoir ce qu'on attendait de lui dans le contexte de son emploi (*Lemire*, 2010 CAF 314; *Nolet*, A-517-91; *Langlois*, A-94-95). En ce qui concerne l'aspect de

la cause du congédiement, le Tribunal conclut qu'il ne fait aucun doute que la conduite a causé le congédiement et la perte d'emploi (*Nolet*, A-517-91; *Langlois*, A-94-95).

[31] Pour les motifs susmentionnés, l'appel est rejeté.

Bernadette Syverin

Membre de la 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.