



[TRADUCTION]

Citation : *F. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 315

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-1520

ENTRE :

F. D.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

The North West Company LP

Mis en cause

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

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 20 février 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 26 mars 2018

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. L'appelant a perdu son emploi parce qu'il a contrevenu au Code de conduite et d'éthique de son employeur et à la politique en matière de drogues et d'alcool.

APERÇU

[2] L'appelant a été congédié parce qu'il avait violé la politique en matière de drogues et d'alcool de l'employeur, enfreignant directement le Code de conduite et d'éthique de la compagnie. L'employeur a affirmé que l'appelant avait admis, dans le cadre d'une enquête, avoir acheté, possédé et consommé une substance illicite sur les terrains de la compagnie. L'appelant a affirmé que la compagnie était au courant de sa consommation depuis un certain nombre d'années mais qu'elle n'avait jamais soulevé la question, avant qu'un conflit survienne avec un gérant. L'appelant a affirmé qu'il était victime d'intimidation de la part du gérant du magasin et de son superviseur et qu'il avait déposé une plainte auprès du service des ressources humaines (RH). Il a admis qu'il lui était arrivé de se comporter de façon agressive et hostile envers son gérant et son superviseur. Il a affirmé qu'il avait été congédié quelques heures après s'être disputé avec son superviseur au sujet de ses retards. L'appelant a avoué qu'il avait pris l'habitude d'arriver en retard au travail parce qu'il était stressé à l'idée d'être intimidé, et il a admis avoir dit à son superviseur d'aller se faire foutre et celui-ci lui avait dit qu'il ne tolérerait pas qu'on lui parle ainsi. L'appelant a admis qu'il fumait de la marijuana pour calmer son stress et qu'il avait enfreint ses propres règles en allant à sa cachette pour fumer et en retournant ensuite travailler. L'appelant a présenté une demande d'assurance-emploi; la Commission de l'assurance-emploi du Canada (intimée) lui a cependant refusé des prestations comme il avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] L'employeur n'a pas assisté à l'audience. Le reçu de livraison de Postes Canada montre que l'avis d'audience envoyé à l'employeur a bel et bien été livré et signé en date du 24 janvier 2018. Le Tribunal était convaincu que la partie avait reçu l'avis d'audience et a

instruit l'affaire en vertu du paragraphe 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

ANALYSE

[4] Les dispositions législatives pertinentes figurent en annexe de la présente décision.

QUESTION EN LITIGE

[5] Il faut déterminer si l'appelant est exclu du bénéfice des prestations en application des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) pour cause d'inconduite.

a) Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison de l'infraction présumée?

b) L'appelant a-t-il commis la présumée infraction?

c) L'infraction présumée équivaut-elle à une inconduite?

[6] 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 (*Lemire*, 2010 CAF 314; *Hastings* 2007 CAF 372).

[7] C'est à l'intimée qu'il incombe de démontrer que la perte d'emploi du prestataire est attribuable à son inconduite (*Lepretre*, 2011 CAF 30; *Granstrom*, 2003 CAF 485).

a) Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison de l'infraction présumée?

[8] Oui. Le Tribunal constate que l'employeur a congédié l'appelant parce qu'il a violé le Code de conduite et d'éthique en enfreignant la politique en matière de drogues et d'alcool. L'employeur a mené une enquête dans le cadre de laquelle l'appelant a admis avoir consommé de la marijuana, et a déposé une copie de la politique visée que l'appelant avait signée, montrant qu'il en avait connaissance.

b) L'appelant a-t-il commis la présumée infraction?

[9] Oui, le Tribunal estime que l'appelant a bel et bien commis l'infraction et enfreint la politique en matière de drogues et d'alcool, puisqu'il a admis qu'il fumait de la marijuana pour se calmer et qu'il retournait au travail sous l'effet de la drogue.

c) L'infraction présumée équivaut-elle à une inconduite?

[10] Oui, le Tribunal estime que l'action de se rendre au travail sous l'effet de la drogue ou de l'alcool constitue une violation des conditions de son contrat de travail, tant explicites qu'implicites, et que cela est considéré comme une inconduite au sens de la Loi (*Lemire*).

[11] L'inconduite nécessite que le geste reproché ait un caractère délibéré sur le plan psychologique, ou qu'il résulte d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré (*Canada (Procureur général) c. Tucker*, A-381-85). Le caractère délibéré a été défini de multiples façons, mais il suppose généralement que l'appelant ait agi de manière consciente, volontaire ou intentionnelle.

[12] L'intimée soutient que les gestes de l'appelant, qui a acheté illégalement, possédé et consommé une substance illicite sur les terrains de la compagnie, correspondent à une inconduite au sens de la Loi. Même si l'appelant a pu croire qu'il avait des raisons légitimes d'agir ainsi, la marijuana demeure une substance illégale et la politique de la compagnie interdisait explicitement l'usage de drogues et d'alcool. Rien ne permet de penser que la consommation de marijuana de l'appelant était telle qu'elle l'aurait empêché de former des pensées délibérées. Il a lui-même déclaré qu'il demeurerait capable de s'acquitter de ses fonctions tout en étant sous l'effet de la drogue. Comme il avait signé le Code de conduite et d'éthique et qu'il y avait consenti, il aurait dû savoir que ses gestes conduiraient à son congédiement.

[13] L'appelant a soutenu que, même si son employeur l'avait congédié parce qu'il avait consommé de la marijuana, il croit qu'on lui avait tendu un piège et que la marijuana était seulement une excuse que l'employeur avait utilisée pour le renvoyer. Il croyait qu'on l'avait véritablement congédié parce qu'il avait déposé une plainte pour harcèlement et intimidation contre son gérant.

[14] L'employeur a affirmé qu'il y avait reçu des plaintes contre l'appelant et sa consommation de marijuana et qu'il allait le muter ailleurs, mais que l'appelant lui avait dit qu'il ne voulait pas partir le jour de son départ. L'employeur a affirmé que l'appelant avait parlé de harcèlement pour la première fois dans le cadre de l'enquête liée à sa consommation de drogue.

[15] L'appelant a présenté un compte rendu long et détaillé du harcèlement que lui aurait fait subir son gérant et son superviseur, notamment de la relation acrimonieuse qui existait depuis longtemps avec le gérant et le superviseur. L'appelant a admis qu'il lui était lui-même arrivé à quelques occasions d'avoir un comportement agressif et d'employer des termes injurieux à l'endroit de son gérant et de son superviseur. L'appelant a affirmé qu'il avait appelé L. O. des RH concernant la mutation et le fait que le gérant avait mentionné un ancien problème au travail, mais qu'il lui avait dit qu'il ne pouvait pas en discuter. L'appelant a dit qu'ils avaient eu une conversation et qu'il croyait que L. O. allait enquêter; il n'avait cependant pas déposé une plainte officielle auprès de l'employeur.

[16] Le Tribunal juge que la preuve ne démontre pas qu'un piège aurait été tendu à l'appelant pour qu'il soit renvoyé après avoir déposé une plainte contre son gérant et son superviseur puisque toutes les parties faisaient preuve d'agressivité et que cette situation durait depuis longtemps. De plus, l'appelant n'avait ni déposé une plainte officielle ni demandé une enquête expressément sur le harcèlement ou son problème avec sa mutation. Selon la preuve, l'appelant avait été congédié parce qu'il se présentait au travail sous l'effet de la marijuana.

[17] La politique était sans équivoque : [traduction] « *Se trouver en état d'ébriété ou en possession de drogues illégales ou d'autres marchandises de contrebande, à toute fin, sur les lieux de travail ou dans les logements pour les employés ne sera pas toléré. Les employés doivent être en état de s'acquitter de leurs fonctions lorsqu'ils se présentent au travail, et ne pas être sous l'effet de drogues ou de l'alcool.* »

[18] Le lien entre l'emploi et l'inconduite est un lien de causalité et non un lien de simultanéité (*McNamara* 2007 CAF 107).

[19] En plus du lien de causalité, l'inconduite doit être commise par l'employé alors qu'il travaille pour l'employeur, et elle doit constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Canada (Procureur général) c. Nolet*, CAF, A-517-91).

[20] L'appelant a reconnu que, comme il dormait mal à cause du stress, il était arrivé en retard au travail plusieurs fois et avait été convoqué dans le bureau de son superviseur pour discuter de ses retards. L'appelant a admis qu'il y avait eu de vifs échanges et qu'il avait utilisé des mots que son superviseur avait jugés inacceptables. Durant sa pause, après l'entretien, il était allé à sa cachette avec un collègue pour fumer de la marijuana avant de revenir au travail.

[21] L'appelant a reconnu qu'il s'adonnait à l'automédication et que même si, habituellement, il ne fumait pas de la marijuana au travail et n'allait pas travailler en étant sous l'effet de la drogue, la période précédant son congédiement avait été très stressante et il avait enfreint ses propres règles en allant travailler après avoir fumé de la marijuana.

[22] Le Tribunal estime que l'appelant a agi de façon consciente en allant travailler sous l'effet de la marijuana et que ses gestes remplissent donc le critère du caractère volontaire et délibéré.

[23] Le Tribunal comprend que l'appelant a pu ressentir le besoin d'enfreindre ses propres règles en raison du stress mais, en réalité, il a surtout enfreint les règles de l'employeur. L'appelant a aussi admis qu'il connaissait la politique et qu'il l'avait signée. Ainsi, l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il pourrait perdre son emploi en enfreignant les règles interdisant de se présenter au travail en état d'ébriété (*Canada (Procureur général) c. Mishibinijima*, 2007 CAF 36).

[24] L'appelant a contesté qu'il avait fumé sur la terrasse de la compagnie ainsi que la déclaration de l'employeur voulant qu'il avait un témoin. Il a affirmé qu'il ne faudrait accorder aucun poids à cette déclaration comme il s'agissait des ouï-dire d'une tierce partie.

[25] L'employeur a affirmé qu'il avait un témoin qui avait aperçu l'appelant en train de fumer de la marijuana sur sa terrasse, qui appartenait à la compagnie. Le Tribunal n'a pas accordé de

poinds à la déclaration du témoin, inutile puisque l'appelant avait déjà admis qu'il était allé travailler plusieurs fois alors qu'il était sous l'effet de la marijuana, enfreignant ainsi la politique.

[26] L'appelant a contesté qu'il avait eu l'occasion de produire un certificat médical pour sa consommation de marijuana.

[27] Le Tribunal estime que cela n'est pas pertinent comme l'appelant avait admis qu'il n'aurait pas pu obtenir un certificat médical pour la marijuana même si on lui en avait donné l'occasion puisqu'il avait déjà essayé et son médecin ne lui en avait pas donné parce qu'il ne connaissait pas les lois. Il a déclaré qu'il n'avait jamais été capable d'en obtenir un et qu'il n'en avait plus besoin.

[28] L'appelant a soutenu que l'employeur ne lui avait jamais offert le programme d'aide aux employés (PAE) avant qu'il soit congédié.

[29] Le Tribunal constate que l'employeur lui avait offert le PAE avant son congédiement mais que l'appelant n'avait pas voulu accepter l'aide.

[30] Les déclarations de l'appelant se contredisaient puisqu'il a affirmé que, lorsqu'il avait rencontré Lois (RH), celui-ci lui avait remis un dépliant et il l'avait laissé au travail mais était retourné le chercher plus tard. Il avait également dit à Lois qu'il consultait déjà un psychologue et qu'il ne faisait pas confiance aux personnes qui travaillaient pour la compagnie et qu'il n'accepterait pas leur aide.

[31] L'appelant avait d'abord soutenu qu'il ne pensait pas qu'il aurait dû être congédié. Par contre, durant l'audience, il a affirmé qu'il croyait que le gérant et le superviseur s'étaient plaints de lui et qu'il savait qu'il allait être renvoyé lorsqu'il avait été convoqué au sujet de l'enquête.

[32] Le rôle du Tribunal n'est pas de déterminer si le congédiement était justifié ou représentait une sanction appropriée. Il serait erroné de déterminer si le congédiement de l'appelant était une sanction appropriée. Le Tribunal doit chercher à savoir si l'inconduite est le motif réel du congédiement de l'appelant (*Macdonald A-152-96*).

CONCLUSION

[33] L'appel est rejeté. Le Tribunal conclut que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi puisqu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite en enfreignant la politique en matière de drogues et d'alcool de son employeur. Ses gestes étaient nuisibles aux intérêts et au bien-être de l'employeur comme celui-ci a véritablement senti qu'ils étaient intentionnels et dommageables à la relation entre employeur et employé.

Teresa Jaenen

Membre de la division générale, l'assurance-emploi

MODE D'AUDIENCE : En personne

COMPARUTIONS : F. D., appellant

Madame Susan Norman, représentante de l'appellant

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[.]

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.