



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation: *M. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 919

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-157

ENTRE :

**M. D.**

Appelante

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 septembre 2018

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

### APERÇU

[2] L'appelante, M. D. (la prestataire), occupe un poste au service à la clientèle pour le compte de son employeur. Elle a été congédiée parce qu'elle a quitté l'entreprise de l'employeur avec de la marchandise non payée. L'intimée (la Commission) a cependant informé l'employeur qu'elle a réactivé la demande de prestations d'assurance-emploi de la prestataire. L'employeur a demandé la révision de cette décision. La Commission a modifié par la suite sa décision et a déclaré la prestataire exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. Un trop-payé a donc été établi. La prestataire a interjeté appel de cette décision devant la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a déterminé que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle estime que le fait de quitter son lieu de travail avec de la marchandise non payée qui appartenait à l'employeur est un acte d'une gravité telle que la prestataire ne pouvait ignorer qu'elle serait congédiée. De plus, la division générale a jugé que le congédiement est la suite logique du comportement de la prestataire.

[4] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal. La prestataire fait valoir que la division générale a erré dans son interprétation de la notion d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi). Elle soutient également que la division générale a ignoré certains éléments en preuve et qu'elle a erré dans l'appréciation de sa crédibilité.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a ignoré certains éléments en preuve et a erré dans son interprétation de la notion d'inconduite au sens de la *Loi*. Il doit également décider si la division générale a erré dans l'appréciation de la crédibilité de la

prestataire et si elle a erré en concluant à l'existence d'un lien de causalité entre le congédiement et l'inconduite.

[6] Le Tribunal rejette l'appel de la prestataire.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

**Question en litige n° 1 : est-ce que la division générale a ignoré certains éléments en preuve et erré dans son interprétation de la notion d'inconduite au sens de la Loi?**

**Question en litige n° 2 : est-ce que la division générale a erré dans son appréciation de la crédibilité de la prestataire?**

**Question en litige n° 3 : est-ce que la division générale a erré en concluant qu'il existait un lien de causalité entre le congédiement et l'inconduite?**

## **ANALYSE**

### **Mandat de la division d'appel**

[7] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS)<sup>1</sup>

[8] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[9] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

---

<sup>1</sup> *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

**Question en litige n<sup>o</sup> 1 : est-ce que la division générale a erré en ignorant certains éléments de preuve et erré dans son interprétation de la notion d'inconduite au sens de la *Loi*?**

[10] Le Tribunal est d'avis que ce moyen d'appel est sans fondement.

[11] Le rôle de la division générale est de déterminer si la conduite de l'employé constitue une inconduite au sens de la *Loi* et non pas de déterminer si la sévérité de la sanction imposée par l'employeur est justifiée ou non, ou si le geste de l'employé constitue un motif valable de congédiement<sup>2</sup>.

[12] D'autre part, la notion d'inconduite n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, 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<sup>3</sup>.

[13] La preuve non contestée démontre que la prestataire a quitté l'entreprise de l'employeur avec de la marchandise non payée. La prestataire a cependant déclaré à son employeur et a témoigné devant la division générale qu'elle n'avait pas délibérément quitté son lieu de travail sans payer, mais qu'il s'agissait d'un oubli. Elle a déclaré que, ce jour-là, elle était considérablement stressée par certains évènements s'étant déroulés durant sa journée de travail.

[14] La prestataire fait référence à l'arrêt *Tucker*, et soulève l'argument à l'effet qu'il n'est pas suffisant de considérer l'admission d'un prestataire d'avoir commis un acte ou un geste répréhensible, mais qu'il faut également évaluer l'état psychologique menant à

---

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c. Lemire*, (2010) CAF 314.

<sup>3</sup> *Canada (Procureur général) c. Hastings*, 2007 CAF 372, *Tucker*, A-381-85, *Mishibinijima*, A-85-06.

l'inconduite commise. Selon elle, la division générale a erré en ne procédant pas à évaluer son état psychologique<sup>4</sup>.

[15] Après avoir analysé l'ensemble de la preuve, la division générale n'a pas accordé foi à la prétention de la prestataire voulant qu'elle était été stressée au point d'oublier de payer la marchandise qui se trouvait dans son sac à lunch.

[16] La division générale a jugé peu crédible la version de la prestataire à l'effet qu'elle avait oublié de payer son employeur puisque celle-ci avait pris la peine de mettre la marchandise dans son sac à lunch durant la journée alors qu'elle savait qu'elle n'avait pas payé pour la marchandise. De plus, conformément à la politique de l'employeur, elle devait payer pour la marchandise durant l'heure du midi, ce qu'elle n'a pas fait, ou à la fin de la journée avant de partir, avec la permission de son supérieur, permission qu'elle n'a pas demandée. La preuve démontre également que la prestataire se trouvait déjà à l'extérieur du magasin et auprès de sa voiture lorsqu'elle a été interceptée par son employeur avec la marchandise non payée.

[17] De plus, la preuve démontre que la prestataire, lorsque confrontée par l'employeur, n'a pas immédiatement proclamé son innocence et mentionné à son employeur avoir oublié de payer la marchandise. Elle était plutôt préoccupée par la perte de son emploi et la réaction de son conjoint. D'ailleurs, la prestataire a seulement affirmé avoir oublié de payer la marchandise lors d'une conversation subséquente avec son employeur.

[18] La division générale n'a donc pas cru la prestataire et a conclu que le fait de quitter avec de la marchandise non payée de l'employeur est un acte d'une gravité telle que la prestataire ne pouvait ignorer qu'elle serait congédiée.

[19] Il est bien établi dans la jurisprudence qu'un vol commis par un employé aux dépens de son employeur constitue de l'inconduite aux termes de la *Loi*.

---

<sup>4</sup> *Idem* 3.

[20] Le Tribunal n'est pas habilité à juger de nouveau une affaire ni à substituer son pouvoir discrétionnaire à celui de la division générale. Les compétences du Tribunal sont limitées par le paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS. À moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

[21] Le Tribunal en vient à la conclusion que la décision de la division générale repose sur les éléments de preuve portés à sa connaissance, et il s'agit d'une décision qui est conforme aux dispositions législatives et à la jurisprudence relative à l'inconduite.

[22] Rien ne justifie l'intervention du Tribunal.

**Question en litige n° 2 : est-ce que la division générale a erré dans son appréciation de la crédibilité de la prestataire?**

[23] Ce moyen d'appel est sans fondement.

[24] La jurisprudence est depuis longtemps constante à savoir qu'à moins de circonstances particulières évidentes, la question de crédibilité doit d'abord être laissée à la division générale qui est mieux en mesure d'en décider.

[25] Le Tribunal n'interviendra que s'il devient manifeste que le prononcé de la division générale sur cette question ne tient pas compte de la preuve portée à sa connaissance.

[26] Le Tribunal ne trouve ici aucune raison d'intervenir sur la question de crédibilité de la prestataire, telle qu'évaluée par la division générale.

**Question en litige n° 3 : est-ce que la division générale a erré en concluant qu'il existait un lien de causalité entre le congédiement et l'inconduite?**

[27] Ce moyen d'appel est sans fondement.

[28] La prestataire fait valoir qu'il n'y a aucun lien de causalité entre son geste et son congédiement.

[29] La prestataire fait valoir que l'employeur, à la suite de son arrêt de travail pour maladie, n'acceptait pas de tenir compte de sa capacité réduite et voulait qu'elle quitte son emploi. Elle soutient que l'employeur a tout fait pour tenter de la convaincre de quitter son emploi en lui laissant miroiter la possibilité d'obtenir de l'assurance-emploi.

[30] Tel que souligné par la division générale, le lien de confiance entre la prestataire et son employeur a été brisé au moment où elle a pris de la marchandise sans la payer. L'employeur ne pouvait garder à son emploi une employée envers laquelle il n'avait aucune confiance. Le congédiement devenait donc la suite logique du comportement de la prestataire.

[31] Pour le Tribunal, malgré qu'il soit possible que l'employeur désirait le départ de la prestataire, le geste qui a mené à la perte de son emploi est le vol de marchandise. Sans cet évènement, la prestataire aurait manifestement conservé son emploi le 21 novembre 2016.

## **CONCLUSION**

[32] Pour les motifs mentionnés ci-dessus, le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	11 septembre 2018
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	M. D., appelante

	Réal Labarre, représentant de l'appelante
--	---