



Citation : *X c. Commission de l'assurance-emploi du Canada et B. C.*, 2018 TSS 1340

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3175

ENTRE :

**X**

Partie appelante

et

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

Intimée

et

**B. C.**

Prestataire/Partie mise en cause

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Yoan Marier

DATE DE L'AUDIENCE : 4 décembre 2018

DATE DE LA DÉCISION : 14 décembre 2018

## DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

## APERÇU

[2] Après avoir perdu son emploi au X (le «Centre»), le prestataire a déposé une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a procédé à un examen du dossier et a déterminé que le prestataire n'avait pas perdu son emploi en raison de son inconduite. Cette décision fut maintenue suite à une révision administrative du dossier demandée par l'employeur.

[3] L'employeur fait maintenant appel devant le Tribunal de la décision rendue par la Commission. Il fait valoir que le prestataire a perdu son emploi pour vol et insubordination, que ses actions étaient délibérées et que ses gestes constituent bel et bien de l'inconduite.

## QUESTION EN LITIGE

[4] Le prestataire a-t-il perdu son emploi au Centre Flavie-Laurent en raison de son inconduite?

## ANALYSE

**Le prestataire a-t-il perdu son emploi au Centre Flavie-Laurent en raison de son inconduite?**

[5] Le Tribunal considère que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, et, ce pour les raisons suivantes.

### *Concernant la notion d'inconduite*

[6] La *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) prévoit une exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi lorsqu'un prestataire perd son emploi en raison de son inconduite. (article 30 de la Loi)

[7] L'inconduite n'est pas définie dans la Loi ou dans le *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement). Cette notion a plutôt été définie et précisée par de nombreuses décisions de la Cour d'appel fédérale au cours des dernières décennies. Il en ressort que le geste ou la conduite reprochée à un prestataire doit rencontrer certains critères afin d'être en mesure d'établir qu'il y a eu perte d'emploi en raison d'une inconduite :

a) Le prestataire doit effectivement avoir commis le geste qui lui est reproché. (*Procureur général du Canada c. Crichlow*, A-562-97)

b) Ce geste doit être volontaire, délibéré, ou résulter d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré. (*Procureur général du Canada c. Tucker*, A-381-85)

c) Ce geste doit être tel que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il était de nature à entraver ses obligations envers son employeur et susceptibles de provoquer son congédiement. (*Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36)

d) Il doit y avoir un lien de cause à effet entre le geste reproché et la perte de l'emploi. Autrement dit, le geste ou la conduite en cause doit être la réelle cause du congédiement et non un simple prétexte. (*Canada (Procureur général) c. Nolet*, A-517-91, *Procureur général du Canada c. Brissette*, A-1342-92)

[8] Puisque c'est l'employeur qui est à l'origine de l'appel dans le présent dossier, c'est à lui qu'incombe le fardeau de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. (*Ministre de l'emploi et de l'immigration c. Bartone* A-369-88 et *Procureur général du Canada c. Davlut* A-241-82)

*Le prestataire a-t-il commis les gestes qui lui sont reprochés?*

[9] Naturellement, avant même de déterminer si certains gestes ou certaines actions constituent de l'inconduite et s'il y a eu perte d'emploi pour cette raison, il faut d'abord déterminer s'il a été démontré que les gestes reprochés ont effectivement été commis par le prestataire.

[10] La réponse à une telle question doit être fondée sur des éléments de preuve clairs et non sur de simples conjectures et hypothèses. (*Procureur général du Canada c. Crichlow*, A-562-97)

[11] Le X est un organisme de bienfaisance qui fournit aux personnes à faibles revenus des meubles, des vêtements et différents autres items qui lui sont donnés. Le prestataire travaillait pour cet organisme depuis 12 ans et occupait un emploi de conducteur de camion.

[12] Selon l'employeur, le prestataire a été congédié pour s'être approprié sans autorisation des ornements de jardin en forme d'oiseau qui étaient dans les locaux de l'organisme. L'employeur allègue que le prestataire a chargé les ornements dans le camion de livraison et qu'il les a livrés chez lui, sans autorisation et en contravention des politiques de l'organisme qui exigent que les employés obtiennent une approbation, et paient parfois des frais minimaux, avant de s'approprier un item donné au Centre. De plus, l'employeur allègue que le prestataire a utilisé le camion de livraison de l'organisme à des fins personnelles pour déposer les ornements chez lui, alors que ceci est interdit par les politiques en vigueur.

[13] Le prestataire reconnaît avoir pris les ornements dans les locaux de l'organisme et les avoir chargé dans le camion de livraison afin de les apporter chez lui, mais fait valoir qu'il ne s'attendait jamais à perdre son emploi pour cette raison. Il considère que l'employeur cherchait un motif pour se débarrasser de lui.

[14] Puisqu'il reconnaît lui-même avoir agi ainsi, le Tribunal considère que le prestataire a bel et bien commis les gestes qui lui sont reprochés par l'employeur.

*Les gestes du prestataire étaient-ils volontaires, délibérés, ou résultaient-ils d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'ils frôlent le caractère délibéré?*

[15] Compte tenu de la nature et de la complexité des gestes qui lui sont reprochés, il ne fait pas de doute, aux yeux du Tribunal, que le prestataire a agi de manière volontaire et délibérée en s'appropriant des items en possession du Centre et en les chargeant dans un camion pour les livrer chez lui. En effet, les gestes commis par le prestataire ne sont pas accidentels ou inconscients; le prestataire les a commis lui-même, à sa propre initiative, alors qu'il était en

fonction pour son employeur dans son lieu de travail. (*Procureur général du Canada c. Tucker*, A-381-85)

[16] Le Tribunal croit que le prestataire est sincère lorsqu'il soutient qu'il a commis une erreur et qu'il n'avait aucune mauvaise intention en commettant ses gestes. Toutefois, sur cette question, la Cour d'appel fédérale a établi 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 reproché à l'intéressée soit volontaire, c'est-à-dire conscient, voulu ou intentionnel, ce qui est bien le cas dans le présent dossier. (*Procureur général du Canada c. Secours*, A-352-94)

*Les gestes en cause sont-ils tels que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'ils étaient de nature à entraver ses obligations envers son employeur et susceptibles de provoquer son congédiement?*

[17] La Cour d'appel fédérale a établi qu'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. (*Mishibinijima c. Canada (Procureur général)* 2007 CAF 36) De manière similaire, une autre décision de la Cour d'appel fédérale a établi que l'inconduite était un manquement d'une portée telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible de provoquer son congédiement. (*Meunier c. Commission, Procureur général du Canada*, A-130-96).

[18] Sur cet aspect, l'employeur fait valoir que la politique du Centre a toujours été la même : les employés n'ont pas le droit de s'approprier un objet laissé ou donné au Centre sans autorisation de la gestion, et n'ont pas le droit d'utiliser le camion de livraison à des fins personnelles sans autorisation.

[19] L'employeur a fourni à la Commission et au Tribunal une copie de cette politique, dont les extraits suivants sont pertinents dans le cadre du présent dossier :

«Il est strictement interdit aux bénévoles et aux membres du personnel de prendre des articles donnés au CFL sans avoir complété un formulaire de demande. La demande doit

recevoir l'approbation du Directeur. Si ce règlement n'est pas respecté, il incombera au Directeur de prendre les décisions nécessaires.» (GD3-62)

« Les camions du CFL doivent être utilisés exclusivement pour le travail et les affaires du CFL, sauf avec la permission expresse du Directeur.» (GD3-72)

[20] L'employeur reconnaît toutefois que la politique était appliquée de manière inégale dans les dernières années, c'est pourquoi il a émis, le 26 avril, une directive écrite visant à rappeler aux employés l'existence de cette politique (GD3-40).

[21] Le prestataire, de son côté, soutient qu'il lui est arrivé plus d'une fois de prendre des items donnés au Centre pour son usage personnel et que ceci n'a jamais posé problème. Selon lui, l'employeur a toujours toléré cette pratique. Il en va de même pour l'utilisation du camion de livraison afin d'effectuer des livraisons personnelles ; ceci était permis dans la mesure où la livraison en question ne faisait pas trop dévier de la route normale (GD3-77). Il soutient que l'employeur a resserré sa politique seulement quatre jours avant de le congédier et qu'il n'a pas eu le temps de prendre connaissance du document avant sa fin d'emploi. De plus, les ornements qu'il a ramassés étaient dans la cafétéria depuis plus d'une semaine sans que personne ne s'y intéresse. Selon lui, ces objets étaient endommagés, n'avaient aucune valeur et allaient se faire jeter aux poubelles de toute façon. Finalement, le prestataire soutient avoir chargé les ornements dans le camion de livraison à la vue de tous, y compris un superviseur, et personne n'a tenté de le stopper.

[22] La Commission, quant à elle, considère que le prestataire a fait une erreur et un oubli en prenant les ornements de pelouse et qu'il ne pouvait pas savoir que ses actions conduiraient à son renvoi.

[23] Après avoir examiné les faits au dossier et avoir entendu les parties sur la question, le Tribunal considère que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il compromettrait son emploi en agissant comme il l'a fait, et ce, pour les raisons suivantes :

[24] **Premièrement**, il est peu plausible que le prestataire n'était pas au courant de la politique de l'employeur et du resserrement de celle-ci. En effet, la politique en question est claire et

l'employeur est catégorique sur le fait que la nouvelle directive concernant le resserrement de cette politique a été affichée clairement à plusieurs endroits dans les locaux de l'organisme et que le mot a été passé aux employés. De plus, le prestataire reconnaît lui-même avoir remarqué le document dans la cafétéria quelques jours avant sa fin d'emploi, mais soutient qu'il n'a pas pris le temps de le lire, car la lecture est un exercice laborieux pour lui.

[25] La directive émise par l'employeur le 26 avril se lit comme suit (GD3-40) : *«Il est strictement interdit aux bénévoles et aux membres du personnel de prendre des articles donnés au CFLC sans avoir rempli un formulaire de demande. La demande doit recevoir l'approbation du directeur. Si ce règlement n'est pas respecté, il incombera au directeur de prendre les décisions nécessaires. Veuillez svp noter que ces consignes seront suivies fidèlement dorénavant y compris le besoin de compléter le formulaire de demande pour chaque requête. »*

[26] Pour le Tribunal, il s'agit d'un mot d'ordre simple et clair, qui a été rendu disponible aux employés de manière adéquate par l'employeur, et le prestataire se devait de faire des efforts pour en prendre connaissance.

[27] De plus, il semble que le prestataire était, de toute façon, déjà bien familier avec la politique en place, puisqu'il avait l'habitude de s'y conformer de lui-même. En effet, il a fait la demande à l'employeur pour obtenir un téléviseur (GD3-78) et un drapeau (GD2-9) peu de temps avant de perdre son emploi.

[28] **Deuxièmement**, le prestataire avait déjà reçu des avertissements de l'employeur concernant le respect des consignes et des politiques :

- a) Le 6 février 2018, il a reçu un avertissement et un rappel des attentes de l'employeur pour avoir quitté son emploi avant l'heure de fin (GD3-36).
- b) Le 3 avril 2018, l'employeur a avisé le prestataire de sa fin d'emploi avec un préavis de six mois parce qu'il ne convenait plus à l'emploi (*«employment fit considerations»*). Plus spécifiquement, l'employeur soutient que le prestataire a désobéi et a ignoré des instructions claires, notamment lorsqu'il a déplacé seul un piano et s'est blessé au dos. Cette lettre mentionne clairement que l'employeur s'attend à ce que le prestataire

respecte toutes les politiques et les procédures de l'organisme pendant sa période de préavis, sans quoi son emploi pourrait se terminer immédiatement. (GD3-37 et 38)

[29] Aux yeux du Tribunal, compte tenu de ces avertissements, le prestataire devait savoir qu'il était important pour lui d'avoir un comportement irréprochable s'il voulait conserver son emploi jusqu'à la fin. Or, un mois après avoir reçu cette lettre, le prestataire a délibérément agi de manière à aller clairement à l'encontre d'une politique connue, et récemment resserrée par l'employeur.

[30] Le prestataire soutient qu'il a chargé les ornements à la vue de l'un des superviseurs présents sur place et que celui-ci n'a rien fait pour le stopper. L'employeur, de son côté, soutient qu'aucun superviseur n'était sur place lorsque le prestataire a chargé les ornements dans le camion. Pour le Tribunal, même en supposant que le prestataire dise vrai, et qu'un superviseur l'a effectivement vu charger les ornements dans le camion, ceci n'invalide pas pour autant les gestes en cause dans ce dossier. En effet, ce n'est pas parce que le geste est commis à la vue d'un superviseur qu'il devient automatiquement acceptable, surtout à la lumière des éléments examinés précédemment concernant le resserrement des politiques de l'organisme et la situation du prestataire. De plus, différentes raisons peuvent expliquer pourquoi le superviseur n'est pas intervenu précisément à ce moment.

[31] En ce qui concerne l'usage du camion de l'organisme à des fins personnelles, la politique écrite stipule que les employés ne peuvent pas utiliser le camion à des fins personnelles sans autorisation (GD3-72). L'employeur soutient que cette politique a toujours été appliquée telle qu'elle. Le prestataire, quant à lui, soutient que l'employeur permettait aux employés d'utiliser le camion à des fins personnelles lorsque le point de chute était près de la route normale de livraisons pour le travail (GD3-77).

[32] Aux yeux du Tribunal, la politique de l'employeur est suffisamment claire, et le prestataire savait (ou aurait dû savoir) qu'il devait s'y conformer, puisqu'il avait été avisé par écrit de se conformer aux politiques un mois auparavant (GD3-37). Et même s'il est vrai que l'employeur permettait aux employés d'utiliser le camion de l'organisme pour livrer à leur

domicile des objets pris au Centre avec permission, il demeure que le prestataire n'avait pas, à la base, l'autorisation de prendre les ornements qu'il a livrés chez lui grâce au camion.

[33] Ainsi, le Tribunal considère que le prestataire savait, ou à tous le moins, aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et qu'il mettait son emploi en péril en agissant comme il l'a fait.

*Y a-t-il un lien de cause à effet entre les gestes reprochés et la mesure prise par l'employeur? Autrement dit, les gestes ou la conduite en cause sont-ils la réelle cause du congédiement?*

[34] Le dernier critère que le Tribunal doit examiner est celui du lien de cause à effet entre le geste reproché et la perte de l'emploi. En effet, tel qu'établi par la Cour d'appel fédérale, il doit y avoir un lien de cause à effet entre le geste reproché et la perte de l'emploi. Autrement dit, le geste ou la conduite en cause doit être la réelle cause du congédiement et non un simple prétexte. (*Canada (Procureur général) c. Nolet*, A-517-91, *Procureur général du Canada c. Brissette*, A-1342-92)

[35] Sur cet aspect, le prestataire soutient que l'employeur voulait se débarrasser de lui depuis un certain temps. Il fait valoir qu'il a eu l'impression d'être piégé par l'employeur lorsque celui-ci a resserré sa politique concernant l'utilisation par les employés des items donnés au Centre. En outre, en plus de faire appel devant le Tribunal de la décision rendue par la Commission, le prestataire soutient que l'employeur est aussi intervenu auprès du *Workers Compensation Board* du Manitoba (GD6-8) et de son chiropraticien, afin que l'évaluation de sa condition physique et que la décision de lui verser des indemnités de blessure au travail soient renversées. Selon lui, l'employeur a aussi fait des commentaires qualifiés de diffamatoires sur la page Facebook du chiro. Et, à la toute fin de l'audience, le prestataire a déclaré que l'employeur l'a récemment intimidé en stationnant l'un des camions de l'organisme près de chez lui. Selon le prestataire, ces éléments démontrent que l'employeur est de mauvaise foi et cherchait des raisons pour mettre fin à son emploi.

[36] En réponse, l'employeur soutient avoir intervenu auprès du Tribunal, du *Workers Compensation Board* et du chiropraticien afin de corriger des informations inexacts et des

décisions incorrectes. Il reconnaît avoir mis des commentaires sur la page Facebook du chiro, mais fait valoir que ceux-ci n'étaient aucunement diffamatoires. De plus, il nie avoir utilisé des techniques d'intimidation à l'endroit du prestataire. L'employeur confirme avoir congédié le prestataire en raison des gestes qu'il a commis.

[37] Malgré ces allégations, le Tribunal constate qu'il n'est en possession d'aucun élément qui pourrait expliquer pourquoi l'employeur pouvait vouloir le départ du prestataire de son entreprise avant la fin du préavis de six mois qu'il lui avait déjà donné, ou qui pourrait permettre d'établir de manière concluante que le prestataire a été congédié pour une autre raison que les gestes qui lui sont reprochés. Ainsi, aux yeux du Tribunal, il demeure qu'il existe manifestement un lien de cause à effet entre les gestes reprochés au prestataire (et reconnus par celui-ci) et la fin de son emploi; il a commis des gestes enfreignant une politique en vigueur chez l'employeur et a été congédié presque immédiatement après.

[38] De plus, il est établi que les tribunaux doivent mettre l'accent sur la conduite du prestataire, et non sur celle de l'employeur. La question n'est pas de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en congédiant le prestataire de sorte que ce congédiement serait injustifié, mais bien de savoir si le prestataire s'est rendu coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné la perte de son emploi. (*Canada (Procureur général c. McNamara* 2007 CAF 107 et *Canada (Procureur général) c. Fleming* 2006 CAF 16)

## **CONCLUSION**

[39] En somme, après avoir analysé les circonstances entourant le congédiement du prestataire, le Tribunal considère qu'il a perdu son emploi au Centre Flavie-Laurent en raison de son inconduite. En effet, en s'appropriant des ornements de jardin sans l'autorisation de son employeur et en utilisant le camion de l'organisme à des fins personnelles, le prestataire a commis des gestes volontaires et délibérés d'une telle portée qu'il savait ou aurait dû savoir que le congédiement était une réelle possibilité. De plus, tout indique que le prestataire a perdu son emploi pour cette raison.

[40] Le Tribunal conclut que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.  
L'appel est accueilli.

Yoan Marier  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	4 décembre 2018
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	G. V. pour le X, partie appelante B. C., prestataire Mme Erin Lyle, représentante du prestataire M. Daniel Fournier, interprète