



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 885

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1889

ENTRE :

R. B.

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 : Amanda Pezzutto

DATE DE L'AUDIENCE : Le 14 juin 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 10 juillet 2019

DÉCISION

[1] Je rejette l'appel du prestataire. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

APERÇU

[2] Le prestataire travaillait dans un complexe sportif comprenant une patinoire. Il y a eu un grave accident dans un complexe sportif similaire. Le prestataire a cessé de se présenter au travail parce qu'il craignait qu'un accident semblable se produise à son lieu de travail. L'employeur et le prestataire ne s'entendaient pas sur la sécurité du complexe sportif. Finalement, le prestataire est retourné au travail. L'employeur a remis au prestataire une lettre d'avertissement expliquant ses attentes quant au respect des politiques de sécurité au travail. L'une des conditions de l'employeur était que le prestataire mette à jour son certificat de mécanicien de centrale. Le prestataire n'a pas mis à jour son certificat avant la date limite et l'employeur l'a congédié. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. Le prestataire a demandé à la Commission de réexaminer sa décision. La Commission n'a pas modifié sa décision et le prestataire a donc interjeté appel devant le Tribunal.

[3] Il était raisonnable pour l'employeur de donner au prestataire une date limite pour mettre à jour son certificat de mécanicien de centrale. Le prestataire n'a pas respecté la date limite en raison de ses propres gestes. Il savait qu'il pourrait perdre son emploi s'il ne respectait pas la date limite. Il s'agit d'une inconduite. Le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Première question en litige – Le prestataire a-t-il raté la date limite pour la mise à jour de son certificat?

[5] Deuxième question en litige – L'employeur a-t-il congédié le prestataire parce qu'il n'a pas respecté la date limite?

[6] Troisième question en litige – Le prestataire savait-il qu’il risquait de perdre son emploi s’il ne respectait pas la date limite? A-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

ANALYSE

[7] Je dois décider si le prestataire a perdu son emploi en raison d’une inconduite. Cela signifie que je dois examiner plusieurs questions :

- Le prestataire a-t-il agi délibérément? Savait-il ce qu’il faisait? Ou était-il d’une insouciance telle qu’il ne semblait ne pas se préoccuper de ce qui pouvait arriver à son emploi¹?
- Le prestataire savait-il qu’il pourrait perdre son emploi en raison de ses actes? Ou une personne raisonnable comprendrait-elle que quelqu’un perdrait probablement son emploi s’il agissait de la même façon²?

[8] Si le prestataire a perdu son emploi parce qu’il a fait quelque chose exprès ou parce qu’il a été très imprudent **et** s’il savait qu’il pourrait probablement perdre son emploi en raison de ses actes, alors il a perdu son emploi en raison d’une inconduite³. Si le prestataire a perdu son emploi en raison d’une inconduite, il ne peut recevoir de prestations d’assurance-emploi⁴.

Première question en litige : Le prestataire a-t-il raté la date limite pour la mise à jour de son certificat?

[9] Le prestataire n’a pas respecté la date limite pour la mise à jour de son certificat.

¹ Au paragraphe 4 de sa décision *Canada (Procureur général) c. Caul*, 2006 CAF 251, la Cour d’appel fédérale souligne que le geste reproché doit être délibéré. Dans la décision *Canada (Procureur général) c. Tucker*, A-381-85, la Cour d’appel fédérale rappelle que l’inconduite peut englober un geste qui résulte d’une insouciance telle qu’il frôle le caractère délibéré.

² Au paragraphe 8 de sa décision *Locke c. Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 262, la Cour d’appel fédérale suggère que l’inconduite peut comprendre un comportement qui constitue une violation si grave de la relation employeur-employé que tout employé saurait que son congédiement serait probable.

³ Aux paragraphes 4 et 5 de sa décision *Canada (Procureur général) c. Caul*, 2006 CAF 251, la Cour d’appel fédérale définit l’inconduite comme un acte ou une omission délibéré dont le prestataire aurait dû savoir qu’il était susceptible d’entraîner son congédiement.

⁴ Article 30 de la *Loi sur l’assurance-emploi*.

[10] L'employeur a remis au prestataire une lettre d'avertissement. L'employeur a demandé au prestataire de mettre à jour son certificat de mécanicien de centrale de quatrième classe. L'employeur a déclaré que c'est la Technical Safety British Columbia (TSBC) qui avait établi l'exigence concernant le certificat. L'employeur a donné au prestataire jusqu'au 2 décembre pour mettre à jour son certificat.

[11] À l'audience, le prestataire a dit qu'il n'était pas d'accord avec l'exigence de mettre à jour son certificat. Il a convenu que l'employeur avait fixé une date limite. Il a dû présenter une demande en ligne pour mettre à jour son certificat. Il a commencé le 2 décembre, un dimanche, mais il a eu des problèmes avec le système d'inscription. Il a terminé le processus le lundi 3 décembre. Il a remis à l'employeur une copie de son certificat à jour plus tard ce jour-là.

[12] Le prestataire et l'employeur conviennent que l'employeur a fixé au 2 décembre la date limite pour la mise à jour de son certificat de mécanicien de centrale. Le prestataire et l'employeur conviennent que le prestataire a mis à jour son certificat le 3 décembre. Le prestataire n'a pas respecté la date limite pour la mise à jour de son certificat.

Deuxième question en litige : L'employeur a-t-il congédié le prestataire parce qu'il n'avait pas respecté la date limite?

[13] L'employeur a fourni plusieurs raisons pour justifier le congédiement du prestataire. L'une des raisons est que le prestataire n'a pas respecté la date limite pour la mise à jour de son certificat.

[14] Dans la lettre de licenciement, l'employeur affirme qu'il licencie le prestataire en raison d'un cumul d'incidents et d'une rupture de la relation de confiance entre l'employeur et l'employé. La lettre indique qu'ils congédient le prestataire pour insubordination, non-respect des politiques de WorkSafe BC et des politiques internes, ainsi que non-respect du processus d'accréditation et manque d'honnêteté par rapport à celui-ci.

[15] Le prestataire convient qu'il est question dans la lettre de licenciement du fait qu'il n'a pas respecté la date limite pour la mise à jour son certificat. Toutefois, le prestataire soutient que l'employeur l'a effectivement congédié en raison de ses activités syndicales et parce qu'il s'est plaint de la sécurité.

[16] La lettre de licenciement de l'employeur indique clairement que plusieurs motifs expliquent le congédiement du prestataire. Toutefois, il n'est pas nécessaire que j'examine chaque motif individuel énoncé dans la lettre de licenciement et que je décide s'il s'agit d'une inconduite. Au lieu de cela, si le prestataire a posé l'un des gestes reprochés et si l'employeur l'a congédié pour ce geste, je peux alors déterminer si ce geste constituait une inconduite. En d'autres termes, je n'ai pas à examiner chaque motif énuméré dans la lettre de licenciement. S'il existe un lien entre l'un des motifs énoncés dans la lettre de licenciement et le congédiement du prestataire, je peux alors déterminer si ce motif constitue une inconduite⁵.

[17] Même si la lettre de licenciement énumère plusieurs motifs pour lesquels le prestataire a été congédié, elle dit clairement que le prestataire n'a pas respecté la date limite pour la mise à jour son certificat. Elle dit que c'est l'un des motifs pour lesquels il a été congédié.

[18] L'employeur a congédié le prestataire le 17 décembre, environ deux semaines après qu'il ait raté la date limite pour la mise à jour de son certificat. Étant donné que la lettre de licenciement parle clairement de la date limite pour la mise à jour du certificat et que l'employeur a congédié le prestataire peu après qu'il ait raté cette date limite, j'accepte qu'il existe un lien direct entre les gestes du prestataire et son congédiement.

[19] L'employeur a congédié le prestataire pour de nombreuses raisons, mais l'une des raisons était qu'il n'avait pas respecté la date limite pour la mise à jour de son certificat.

⁵ Je suis guidé par la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Davlut c. Canada (Procureur général)*, A-241-82. Dans cette décision, la Cour reconnaît qu'il peut y avoir plusieurs motifs de congédiement. Certains des motifs de congédiement peuvent être une inconduite et d'autres peuvent ne pas en être. Toutefois, la Cour affirme également que nul ne devrait bénéficier d'un congédiement s'il perd son emploi en raison d'une inconduite. De même, dans sa décision *Canada (Procureur général) c. Brissette*, A-1342-92, la Cour d'appel fédérale a fait remarquer qu'il n'était pas nécessaire que le geste qui a entraîné le congédiement soit la « seule cause opérante du congédiement ». J'interprète cela comme signifiant que si l'un des motifs de congédiement constitue une inconduite, même si les autres motifs ne constituent pas nécessairement une inconduite, une exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi est appropriée.

Troisième question en litige : Troisième question en litige – Le prestataire savait-il qu’il risquait de perdre son emploi s’il ne respectait pas la date limite? A-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

[20] Le prestataire savait qu’il pouvait perdre son emploi s’il ne mettait pas son certificat à jour avant la date limite. Il a agi délibérément lorsqu’il a tardé à mettre à jour son certificat. Il a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[21] L’employeur a remis une lettre d’avertissement au prestataire le 19 novembre. La lettre indique que le certificat de mécanicien de centrale mis à jour est une exigence de la TSBC. La lettre indique également que l’employeur a parlé à maintes reprises avec le prestataire de l’obligation de mettre à jour son certificat avant de fixer la date limite. La lettre indique qu’ils congédieront le prestataire s’il ne met pas son certificat à jour d’ici le 2 décembre. Le prestataire soutient qu’il n’a pas accepté les conditions énoncées dans la lettre d’avertissement. Il convient toutefois que l’employeur lui a remis la lettre d’avertissement.

[22] Le prestataire a dit qu’il a attendu jusqu’au 2 décembre pour entamer le processus en ligne de mise à jour de son certificat. Il fait valoir qu’on l’a autorisé à attendre jusqu’à la date limite. Il soutient qu’il a eu des problèmes imprévus avec le processus d’inscription en ligne qui l’ont empêché de terminer le processus le 2 décembre.

[23] Le prestataire soutient que le processus de certification n’était qu’un moyen de faire de l’argent et qu’il n’en avait pas besoin pour faire son travail. Toutefois, le prestataire convient que la TSBC a établi l’exigence relative au certificat. Il devait toujours y avoir au moins une personne dans l’immeuble titulaire du certificat.

[24] Je comprends que le prestataire n’était pas d’accord qu’il devait mettre à jour son certificat. Toutefois, il était raisonnable pour l’employeur d’exiger que le prestataire se conforme à la politique de la TSBC et mette à jour son certificat de mécanicien de centrale. Même si d’autres personnes au lieu de travail du prestataire détenaient le certificat à jour, il était raisonnable pour l’employeur d’exiger que le prestataire mette également son certificat à jour. Il était également raisonnable pour l’employeur de donner au prestataire une date limite pour terminer le processus en ligne de mise à jour du certificat, d’autant plus que l’employeur a parlé

au prestataire du certificat à plusieurs reprises avant de fixer la date limite. Les attentes de l'employeur quant à la mise à jour du certificat n'étaient pas arbitraires.

[25] L'employeur a clairement averti le prestataire qu'il serait congédié s'il ne mettait pas son certificat à jour avant la date limite. En attendant jusqu'au dernier jour, le prestataire a agi de façon délibérée et inconsidérée. Je reconnais que le prestataire a éprouvé des problèmes imprévus avec le processus d'inscription en ligne, mais il a créé ce risque en attendant délibérément jusqu'au dernier jour pour mettre à jour son certificat.

[26] Je n'ai pas à décider si l'employeur a agi trop sévèrement en congédiant le prestataire. Je n'ai pas à décider si l'employeur a congédié injustement le prestataire⁶. Je dois seulement décider s'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Y a-t-il un lien direct entre ses gestes et son congédiement? A-t-il agi délibérément? Savait-il ou aurait-il dû savoir que ses gestes le mettaient à risque de perdre son emploi?

[27] Le prestataire savait qu'il pouvait perdre son emploi s'il ne mettait pas son certificat à jour avant la date limite. Il a raté la date limite en raison de ses propres gestes délibérés. Cela signifie que le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite.

CONCLUSION

[28] Je rejette l'appel du prestataire.

Amanda Pezzutto

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 14 juin 2019
----------------------	-----------------

⁶ Dans *Canada (Procureur général) c. McNamara*, 2007 CAF 107, aux paragraphes 22 et 23, la Cour d'appel fédérale explique que c'est le comportement de l'employé et non celui de l'employeur qui est en cause. La question est de savoir si l'employé a perdu son emploi en raison de son inconduite, et non si l'employeur a congédié injustement l'employé.

MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTIONS :	R. B., appellant