

Cour d'appel
fédérale



Federal Court
of Appeal

Date : 20101123

Dossier : A-51-10

Référence : 2010 CAF 314

**CORAM : LE JUGE NOËL
LE JUGE PELLETIER
LE JUGE MAINVILLE**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

RENÉ LEMIRE

défendeur

Audience tenue à Montréal (Québec), le 4 novembre 2010.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 23 novembre 2010.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LE JUGE MAINVILLE

Y ONT SOUSCRIT :

**LE JUGE NOËL
LE JUGE PELLETIER**

Cour d'appel
fédérale



Federal Court
of Appeal

Date : 20101123

Dossier : A-51-10

Référence : 2010 CAF 314

**CORAM : LE JUGE NOËL
LE JUGE PELLETIER
LE JUGE MAINVILLE**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

RENÉ LEMIRE

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE MAINVILLE

[1] Le défendeur a été congédié pour avoir vendu des cigarettes de contrebande sur les lieux de son travail. Sa demande de prestations d'assurance-emploi a été refusée par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la « Commission ») au motif d'inconduite. Un Conseil arbitral créé en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* L.C. 1996, ch. 23 (la « Loi ») a décidé qu'il ne s'agissait pas là d'une inconduite. Le juge-arbitre a confirmé la décision du Conseil arbitral. La Commission cherche maintenant le contrôle judiciaire de cette dernière décision. Pour les motifs qui suivent, j'accorderais la demande de contrôle judiciaire.

Le contexte et les faits

[2] Le défendeur a été congédié par son employeur, Les Rôtisseries St-Hubert, une chaîne importante de restaurants spécialisés dans le poulet rôti et dont le commerce s'adresse à une clientèle familiale. Lors de son congédiement, le défendeur était livreur auprès du restaurant de Drummondville de cette chaîne, et ce depuis plusieurs années.

[3] Le juge-arbitre résume comme suit le récit des événements ayant mené au congédiement selon la version du défendeur (aux pages 1 et 2 de sa décision) :

« Mon directeur m'a prit (sic) à vendre un carton de cigarettes de contrebande à un collègue et un autre à mon gérant. J'étais sur les lieux du travail, j'étais habillé pour travailler (en uniforme), mais je n'étais pas en train de travailler, c'était le 17 octobre [2008], mais j'en ai vendu un le jeudi et l'autre le vendredi »;

L'employeur « dispose » d'une politique sur le sujet : « C'est selon la loi, on n'a pas le droit de vendre des cigarettes de contrebande. Mais j'étais dans le stationnement »;

Il était au courant de la politique avant l'incident; mais « mon boss ne m'a jamais dit de ne pas vendre de cigarettes à cet endroit là »;

Pourquoi avez-vous été renvoyé? « Je ne sais pas pourquoi, après 17 ans de service... Je considère qu'il aurait dû m'aviser avant que je n'avais pas le droit de vendre les cigarettes dans son stationnement quand je ne suis pas sur mes heures de travail »;

« Je formule un grief et en ai parlé à mon représentant syndical ».

Les décisions

[4] Le conseil arbitral décide que pour qu'il y ait inconduite, « l'acte reproché doit avoir été volontaire » ou résulter 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 ces actes auraient sur son rendement au travail ». Dans le cas du défendeur, le conseil arbitral conclut, sans explications

détaillées, que « [d]ans le présent cas aucune volonté de la sorte ne s'est manifestée dans la présente affaire. Il n'y a pas eu de plainte, ni condamnation ».

[5] Le juge-arbitre, quant à lui, est d'avis que le geste illégal du défendeur ne nuisait pas à son travail de livreur et n'était pas dommageable au commerce de son employeur. Il ajoute qu'aucune accusation criminelle ou de condamnation reliée au geste illégal n'est établie au dossier. Il note que le demandeur a vendu des cigarettes de contrebande à son supérieur immédiat à sa demande. Le juge-arbitre rejette donc l'appel de la Commission.

Les positions des parties

[6] La Commission soutient que l'erreur déterminante, tant du conseil arbitral que du juge-arbitre, réside dans l'interprétation erronée de la notion d'inconduite prévue à l'article 30 de la *Loi*, laquelle est une question de droit soumise à la norme de contrôle de la décision correcte. Le juge-arbitre aurait erré en droit en concluant que le geste posé par le défendeur ne pouvait constituer de l'inconduite étant donné qu'il n'avait pas été établi que ce geste était directement dommageable au commerce de son employeur, ni que ce geste avait mené à une plainte ou une condamnation criminelle ou pénale.

[7] Le défendeur, quant à lui, soutient que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable puisque c'est l'absence d'une preuve adéquate d'inconduite qui soutient les décisions du conseil arbitral et du juge-arbitre. Subsidiairement, le défendeur soutient que le juge-arbitre a interprété correctement la notion d'inconduite au sens de l'article 30 de la *Loi* en exigeant

une répercussion potentielle sur l'emploi résultant des gestes reprochés, répercussions qui n'ont pas été établies dans ce cas. Il doit en effet exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée et l'emploi.

La norme de contrôle

[8] La jurisprudence de cette Cour établit que la norme de contrôle applicable aux décisions d'un juge-arbitre est celle de la décision correcte à l'égard des questions de droit et celle de la décision raisonnable en ce qui a trait à l'application du droit aux faits : *Budhai c. Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 298 aux paras. 47-48; *Elite Mac c. Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 184 au para. 6. C'est donc la norme de la décision correcte qui s'applique dans l'interprétation de la notion d'inconduite prévue par l'article 30 de la *Loi* : *Canada (Procureur général) c. McNamara*, 2007 CAF 107, 366 N.R. 201 au para. 13; *Canada (Procureur général) c. Hallée*, 2008 CAF 159 au para. 13.

[9] La Cour doit déterminer, selon la norme de la décision correcte, si le juge-arbitre a commis une erreur en choisissant la norme de contrôle qui s'applique à la décision du conseil arbitral. Ici, le juge-arbitre devait donc, avant de déférer à l'appréciation de la preuve par le conseil arbitral, s'assurer que celui-ci avait correctement appliqué le test juridique pour décider de l'inconduite. La décision du juge-arbitre à cet égard est soumise à la norme de contrôle de la décision correcte : *Budhai c. Canada (Procureur général)*, précité au para. 22; *Canada (Procureur général) c. Roberge*, 2009 CAF 336, 402 N.R. 76 au para. 6.

[10] Cette approche est d'ailleurs celle préconisée par la *Loi*, laquelle n'encadre pas les moyens d'appel d'une décision d'un conseil arbitral devant un juge-arbitre sur une question de justice naturelle ou de droit, mais établit un cadre plus restreint à l'égard d'un appel sur une conclusion de fait erronée. Le paragraphe 115(2) de la *Loi* prévoit en effet ce qui suit :

<p>115. (2) Les seuls moyens d'appel sont les suivants :</p> <p><i>a)</i> le conseil arbitral n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;</p> <p><i>b)</i> le conseil arbitral a rendu une décision ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;</p> <p><i>c)</i> le conseil arbitral a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.</p>	<p>115. (2) The only grounds of appeal are that</p> <p><i>(a)</i> the board of referees failed to observe a principle of natural justice or otherwise acted beyond or refused to exercise its jurisdiction;</p> <p><i>(b)</i> the board of referees erred in law in making its decision or order, whether or not the error appears on the face of the record; or</p> <p><i>(c)</i> the board of referees based its decision or order on an erroneous finding of fact that it made in a perverse or capricious manner or without regard for the material before it.</p>
---	--

La notion d'inconduite

[11] 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 ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification [...] ». La notion juridique d'inconduite aux fins de cette disposition a été définie par la jurisprudence comme une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement : *Canada (P.G.) c. Tucker*, [1986] 2 C.F. 329

(C.A.) au para. 15; *Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36; 279 D.L.R. (4th) 121 au para. 14.

[12] Les deux volets de cette définition jurisprudentielle ont eux-mêmes été considérés par la jurisprudence.

[13] La notion d'inconduite délibérée 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 : *Canada (Procureur général) c. Secours* (1995), 179 N.R. 132 (C.A.F.). Il en résulte qu'aucune déclaration de culpabilité criminelle ou pénale n'est requise pour établir une inconduite : *Canada (Procureur général) c. Granstrom*, 2003 CAF 485 au para. 12.

[14] Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail : *Canada (Procureur général) c. Brissette*, [1994] 1 C.F. 684 (C.A.) au para. 14; *Canada (Procureur général) c. Cartier*, 2001 CAF 274, 284 N.R. 172 au para. 12; *Canada (Procureur général) c. Nguyen*, 2001 CAF 348, 284 N.R. 260 au para. 5.

[15] Il ne s'agit pas, cependant, de décider si le congédiement est justifié ou non au sens du droit du travail, mais plutôt de déterminer selon une appréciation objective de la preuve s'il s'agit d'une inconduite telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'elle serait susceptible de provoquer

son congédiement : *Meunier c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)* (1996), 208 N.R. 377 au para. 2.

[16] Ce test juridique établi par la jurisprudence afin de cerner la notion d'inconduite de l'article 30 de la *Loi* s'inscrit dans le contexte général de la *Loi*. En effet, cette *Loi* cherche avant tout à protéger les travailleurs canadiens des pertes d'emplois involontaires liées aux difficultés financières de leurs entreprises ou aux difficultés de l'économie. C'est le but principal de cette législation à laquelle se sont greffés au cours du temps certains programmes additionnels liés à l'emploi. Ainsi, les cotisants au régime d'assurance-emploi n'ont pas à assumer la charge de ceux qui quittent leurs emplois volontairement sans justification ou qui perdent leur emploi suite à une inconduite de leur part. C'est dans ce contexte législatif précis que la notion d'inconduite doit s'apprécier.

Analyse

[17] Je note d'emblée que la politique de l'employeur reconnue par le défendeur et par le juge-arbitre prévoit que les employés n'ont pas le droit de vendre des cigarettes de contrebande sur les lieux du travail. Il est aussi incontesté que le défendeur a vendu des cigarettes de contrebande dans le stationnement de l'employeur alors qu'il était en uniforme de travail.

[18] La preuve retenue par le conseil arbitral pour décider qu'il n'y avait pas inconduite sont a) l'absence de plainte ou de condamnation criminelle ou pénale contre le défendeur résultant de ces ventes de contrebande, b) la vente en dehors des heures de travail, et c) l'absence d'avertissement préalable de l'employeur précédant le congédiement.

[19] Tel que discuté plus haut, l'absence de plainte ou de condamnation criminelle ou pénale n'est pas pertinente aux fins de l'inconduite lorsque, comme c'est le cas ici, les faits reprochés sont établis. Avec respect, les décisions au contraire du conseil arbitral et du juge-arbitre à cet égard banalisent sommairement les activités illégales menées par des employés sur les lieux de leur travail. Cela est d'autant plus remarquable dans ce cas-ci vu que la preuve démontre l'existence d'une politique de l'employeur interdisant la vente de cigarettes de contrebande.

[20] De plus, même si les ventes illégales ont eu lieu hors des heures de travail de l'employé, il est incontestable qu'elles sont survenues sur les lieux du travail, soit le stationnement de l'employeur. Le défendeur est un livreur, et il est raisonnable dans ce contexte que le stationnement de son employeur soit considéré un lieu de travail. On peut aisément comprendre qu'une chaîne de restaurants s'adressant à un public familial ait peu de tolérance pour un employé menant des transactions illégales sur les lieux de son travail en portant l'uniforme de son employeur. D'ailleurs, notons de nouveau que l'employeur avait une politique à cet égard dont le défendeur a choisi de ne pas tenir compte.

[21] Quant à l'absence d'avertissement préalable, la convention collective applicable prévoit qu'en cas de congédiement pour cause grave, un tel avertissement n'est pas requis. L'employeur a décidé de congédier le défendeur sans avertissement préalable étant donné qu'il estimait que le geste illégal était une cause grave. Or la preuve au dossier révèle que même le représentant syndical croyait qu'une suspension de 3 à 6 mois aurait dû être imposée au lieu d'un congédiement (à la page 34 du dossier). Une telle suspension démontre la gravité du geste du défendeur même pour son

syndicat. D'autant plus que l'alinéa 29b) de la *Loi* assimile la suspension à la perte d'emploi aux fins de l'application de l'article 30 de la *Loi*.

[22] Dans *Canada (Procureur général) c. Marion*, 2002 CAF 185 aux paragraphes 2 et 3, le juge Létourneau notait qu'un conseil arbitral n'a pas à juger de la sévérité d'une sanction disciplinaire, mais doit plutôt décider si le geste posé constitue de l'inconduite au sens de la *Loi* :

Dans cette décision, le conseil arbitral a conclu que le geste du prestataire, soit d'avoir consommé de la drogue i.e. fumé un joint, sur les lieux de travail, ne l'excluait pas en vertu de l'article 30 de la *Loi* sur l'assurance-emploi, L.C. 1996, ch. 23 (*Loi*) du bénéfice des prestations d'assurance. Il a fourni comme motif que le congédiement, sans avertissement, dans ces circonstances où l'employé affichait 14 ans de service et où il s'agissait de la première infraction de cette nature était une sanction démesurée et injuste puisque d'autres confrères de travail, pour un comportement analogue (consommation de boissons alcooliques), avaient reçu une suspension en guise d'avertissement.

Le rôle du conseil arbitral n'était pas de se demander si la sévérité de la sanction imposée par l'employeur était justifiée ou non ou si le geste de l'employé constituait un motif valable de congédiement, mais plutôt de se demander si ce geste posé par l'employé constituait une inconduite au sens de la *Loi* : *Fakhari et Le Procureur général du Canada*, (1996), 197 N.R. 300 (C.A.F.), *A.G.C. v. Namaro*, (1983), 46 N.R. 541 (C.A.F.), *Canada v. Jewell*, (1994), 175 N.R. 350 (C.A.F.), *A.G.C. v. Secours*, (1995), 179 N.R. 132 (C.A.F.), *Procureur général du Canada c. Langlois*, [1996] A.C.F. no 241, A-94-95, 21 février 1996 (C.A.F.). [je souligne]

[23] De même, dans *Canada (Procureur général) c. Jolin*, 2009 CAF 303, 398 N.R. 375 un employé avec 10 ans de service chez son employeur et congédié pour un refus de travailler contestait le refus de la Commission de lui verser les prestations prévues par la *Loi*. Le juge-arbitre, dans ce cas, ne pouvait accepter qu'un employé avec 10 ans de service puisse être congédié pour un refus de travailler. Notre Cour décidait au contraire que le conseil arbitral avait dépassé sa

compétence en statuant sur la justification du congédiement du prestataire, erreur que le juge-arbitre se devait de corriger. Le principe suivant est énoncé au paragraphe 11 de cette décision :

En l'instance, il ne peut faire de doute que la conduite du prestataire était délibérée et que le prestataire était conscient que ce comportement pouvait avoir des conséquences disciplinaires sérieuses. De fait, il s'attendait à recevoir une suspension. Ce n'est pas parce que la sanction disciplinaire s'avère plus sévère que celle prévue par le prestataire que son comportement n'est pas de l'inconduite.

[24] Dans ce dossier, le conseil arbitral n'a pas appliqué le bon test juridique pour décider de la question de l'inconduite, et son erreur à cet égard était révisable par le juge-arbitre selon la norme de la décision correcte. Le juge-arbitre se devait donc d'intervenir, et il a donc commis une erreur révisable en n'infirmant pas la décision du conseil arbitral.

[25] En l'occurrence, j'accueillerais la demande de contrôle judiciaire, j'infirmerais la décision du juge-arbitre et je retournerais l'affaire au juge-arbitre en chef, ou à son délégué, pour être tranchée à nouveau en tenant compte du fait que le défendeur a perdu son emploi en raison de son inconduite et qu'il n'avait par conséquent pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

« Robert M. Mainville »

j.c.a.

« Je suis d'accord
Marc Noël, j.c.a »

« Je suis d'accord
J.D. Denis Pelletier, j.c.a »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-51-10

(APPEL D'UNE DEMANDE DE CONTRÔLE JUDICIAIRE À L'ENCONTRE DE LA DÉCISION DU 4 DÉCEMBRE 2009, N° DU DOSSIER CUB 73786.)

INTITULÉ : LE PROCUREUR GÉNÉRAL
DU CANADA c. RENÉ LEMIRE

LIEU DE L'AUDIENCE : Montréal (Québec)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 4 novembre 2010

MOTIFS DU JUGEMENT : Le Juge Mainville

Y ONT SOUSCRIT : Le Juge Noël
Le Juge Pelletier

DATE DES MOTIFS : Le 23 novembre 2010

COMPARUTIONS :

Chantal Labonté
Pauline Leroux

POUR DEMANDEUR

Jean Guy Ouellete

POUR DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Myles J. Kirvan
Sous-procureur général du Canada

POUR DEMANDEUR

Ouellet, Nadon et Associées
Montréal (Québec)

POUR DÉFENDEUR