

A-1342-92

A-1342-92

Attorney General of Canada (*Applicant*)La procureure générale du Canada (*requérante*)

v.

c.

Michel Brissette (*Respondent*)

a

Michel Brissette (*intimé*)

INDEXED AS: CANADA (ATTORNEY GENERAL) v. BRISSETTE (C.A.)

RÉPERTORIÉ: CANADA (PROCUREURE GÉNÉRALE) c. BRISSETTE (C.A.)

b

Court of Appeal, Hugessen, Décaré and Létourneau J.J.A.—Montréal, December 8, 1993.

Cour d'appel, juges Hugessen, Décaré et Létourneau, J.C.A.—Montréal, 8 décembre 1993.

Unemployment insurance — Unemployment Insurance Act, s. 28(1) disqualifying claimant from receiving benefits if losing employment due to own misconduct — Respondent truck driver — Driver's licence essential condition of employment — Losing licence for impaired driving outside working hours — Umpire holding not misconduct — Erred in holding misconduct must be in regard to employer or working relationship — Not necessary misconduct be committed at work, in workplace or in course of employment — Conduct constituting misconduct must be wilful, deliberate or so reckless as to approach wilfulness — Must be causal relationship between misconduct, dismissal — Loss of licence for criminal offence breach of express duty in employment contract to have licence — Breach direct result of misconduct.

Assurance-chômage — L'art. 28(1) de la Loi sur l'assurance-chômage exclut le droit aux prestations d'assurance-chômage dans le cas où le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite — L'intimé est chauffeur de camion — Le permis de conduire est une condition essentielle de son emploi — L'intimé a perdu son permis de conduire pour avoir conduit (en dehors des heures de travail) un véhicule automobile alors qu'il était en état d'ébriété — Le juge-arbitre décide qu'il ne s'agit pas d'inconduite — Il a commis une erreur en statuant que l'inconduite doit survenir à l'égard de l'employeur ou dans le cadre de la relation de travail — Il n'est pas nécessaire que l'inconduite survienne au travail, sur les lieux du travail ou dans le cadre de l'emploi — L'inconduite doit être volontaire, délibérée et insouciance au point d'équivaloir à un geste délibéré — Il doit y avoir un lien causal entre l'inconduite et le congédiement — La perte du permis de conduire en raison d'une infraction criminelle constitue un manquement à l'obligation expresse du contrat d'emploi de posséder un permis de conduire — Le manquement est le résultat direct de l'inconduite.

This was an application for judicial review of the Umpire's decision that the respondent's conduct did not constitute misconduct within *Unemployment Insurance Act*, subsection 28(1). The respondent was employed as a truck driver. Possession of a valid driver's licence was an essential condition of his employment. He lost his driver's licence for driving while impaired outside working hours. Subsection 28(1) disqualifies a claimant from receiving benefits if he lost his employment by reason of his own misconduct. The Umpire held that misconduct implies a deliberate or voluntary act by an employee in regard to his employer or in his working relationship with his employer. The issue was whether an employee's breach of duty under the employment contract constitutes misconduct within the meaning of subsection 28(1) if the breach took place outside working hours.

Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue par un juge-arbitre, selon laquelle la conduite de l'intimé ne constituait pas une inconduite au sens du paragraphe 28(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage*. L'intimé était chauffeur de camion. La possession d'un permis de conduire valide était une condition essentielle de son emploi. L'employé a perdu son permis pour avoir conduit en état d'ivresse un véhicule automobile (en dehors des heures de travail). Le paragraphe 28(1) exclut du bénéfice de prestations d'assurance-chômage l'employé qui a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. Le juge-arbitre a statué que l'inconduite exige un geste délibéré ou volontaire posé par un employé à l'égard de son employeur, ou posé dans le cadre de la relation de travail qu'il a avec l'employeur. La question en litige consiste à déterminer si un manquement à une obligation découlant du contrat de travail d'un employé constitue une inconduite au sens du paragraphe 28(1) de la Loi si ce manquement a eu lieu en dehors des heures de travail.

Held, the application should be allowed.

Jugement: la demande doit être accueillie.

The Umpire erred in interpreting and applying subsection 28(1) of the Act and as to the concept of misconduct therein set out.

Le juge-arbitre a commis une erreur dans l'interprétation et dans l'application du paragraphe 28(1) de la Loi, et en ce qui concerne le concept d'inconduite dont il y est fait mention.

To constitute misconduct within the meaning of subsection 28(1), conduct must be wilful or deliberate or so reckless as to approach wilfulness. The decision to drive, knowing that one may be in violation of the *Criminal Code* is deliberate or so reckless as to approach wilfulness. The respondent knowingly and deliberately caused the risk of loss of his driver's licence to occur. The misconduct referred to in subsection 28(1) may manifest itself in a violation of the law, of a regulation or of an ethical rule, and may mean that an essential condition of the employment ceases to be met, resulting in dismissal. Such a condition may be express or implied and may relate to a concrete or more abstract requirement. There must also be a causal relationship between the misconduct and the dismissal. The misconduct must cause the loss of employment, and must be an operative cause. Additionally, the misconduct must be committed by the employee while employed by the employer and must constitute a breach of a duty that is express or implied in the employment contract. It is not necessary that the misconduct be committed at work, in the workplace or in the course of the employment relationship.

The employee was required, as an essential, concrete condition of his employment, to hold a valid driver's licence. By losing it as a result of his wrongful act, he breached an express duty in the employment contract.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Criminal Code, R.S.C., 1985, c. C-46.
Unemployment Insurance Act, R.S.C., 1985, c. U-1, ss. 28(1), 77.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Canada (Attorney General) v. Tucker, [1986] 2 F.C. 329; (1986), 11 C.C.E.L. 129; 66 N.R. 1 (C.A.); *Tanguay v. Canada (Unemployment Insurance Commission)* (1985), 10 C.C.E.L. 239; 68 N.R. 154 (F.C.A.).

REFERRED TO:

Raphael Fuller, CUB-4503, decision dated 4/2/77; *Canada (Attorney General) v. Nolet*, A-517-91, Pratte J.A., judgment dated 19/3/92, F.C.A., not reported.

APPLICATION FOR JUDICIAL REVIEW OF Umpire's decision that respondent's driving while impaired outside working hours, which resulted in the loss of his driver's licence, an essential condition of his employment as a truck driver, did not constitute misconduct within *Unemployment Insurance Act*, subsection 28(1). Application allowed.

Pour qu'un geste puisse constituer de l'inconduite au sens du paragraphe 28(1) de la Loi, il faut que le geste reproché ait un caractère volontaire ou délibéré, ou qu'il résulte d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré. La décision de conduire, sachant que l'on peut enfreindre les dispositions du *Code criminel*, est volontaire et revêt une telle insouciance qu'elle frôle le propos délibéré. L'intimé, en toute connaissance de cause et délibérément, a pris le risque de perdre son permis de conduire. L'inconduite dont il est question au paragraphe 28(1) peut prendre la forme d'une infraction à la loi, un règlement ou une règle éthique, et elle peut signifier qu'une condition essentielle au maintien de l'emploi n'est plus respectée, résultant dans le congédiement. Il peut s'agir d'une condition morale ou matérielle explicite ou implicite. Il doit y avoir aussi une relation causale entre l'inconduite et le congédiement. L'inconduite doit causer la perte de l'emploi, elle doit en être une cause opérante. Il faut de plus que l'inconduite survienne alors que l'employé est à l'emploi de l'employeur, et qu'elle constitue un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. Il n'est pas nécessaire que cette inconduite survienne au travail, sur les lieux du travail ou dans le cadre de la relation de travail avec l'employeur.

L'employé devait, comme condition matérielle essentielle de son emploi, détenir un permis de conduire valide. En le perdant par sa faute, il a manqué à une obligation explicite du contrat de travail.

e

LOIS ET RÈGLEMENTS

Code criminel, L.R.C. (1985), ch. C-46.
Loi sur l'assurance-chômage, L.R.C., (1985), ch. U-1, art. 28(1), 77.

f

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Canada (Procureur général) c. Tucker, [1986] 2 C.F. 329; (1986), 11 C.C.E.L. 129; 66 N.R. 1 (C.A.); *Tanguay c. Canada (Commission d'assurance-chômage)* (1985), 10 C.C.E.L. 239; 68 N.R. 154 (C.A.F.).

DÉCISIONS CITÉES:

Raphael Fuller, CUB-4503, décision en date du 4-2-77; *Canada (Procureure générale) c. Nolet*, A-517-91, juge Pratte, J.C.A., jugement en date du 19-3-92, C.A.F., non publié.

i

DEMANDE DE CONTRÔLE JUDICIAIRE d'une décision rendue par un juge-arbitre, statuant que la conduite d'un véhicule automobile par l'intimé alors qu'il était en état d'ébriété (en dehors des heures de travail) ayant eu pour résultat la perte de son permis de conduire, dont la possession était une condition essentielle de son emploi à titre de chauffeur de camion, ne constituait pas une inconduite au sens du

j

paragraphe 28(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage*.
Demande accueillie.

COUNSEL:

Francisco Couto for applicant.
Paul Thiffault for respondent.

SOLICITORS:

Deputy Attorney General of Canada for applicant.
Dupont, Landreville & Associés, Joliette, Québec, for respondent.

The following is the English version of the reasons for judgment of the Court delivered orally by

LÉTOURNEAU J.A.:

1. Nature of the proceedings and issue

This is an application for judicial review of a decision of an umpire acting in that capacity under sections 77 *et seq.* of the *Unemployment Insurance Act*, R.S.C., 1985, c. U-1.

The issue is whether an employee's breach of a duty under his or her contract of employment, which occurred while the employee was employed by his or her employer, constitutes misconduct within the meaning of subsection 28(1) of the Act,¹ even if this breach took place outside working hours. More precisely, in the case at bar, the issue is whether the respondent, who failed a breathalyser test that he took on the weekend, while he was on leave, and who accordingly lost his driver's licence and his job as a truck driver with a transport company, can be disqualified from receiving unemployment insurance benefits because he lost his employment by reason of his own misconduct.

2. Arguments of the parties

Counsel for the respondent contended that the employer dismissed the employee because he had lost his driver's licence, that something done outside working hours cannot constitute misconduct and that misconduct requires "a mental element of wilfulness

¹ 28. (1) A claimant is disqualified from receiving benefits under this Part if he lost his employment by reason of his own misconduct or if he voluntarily left his employment without just cause.

AVOCATS:

^a *Francisco Couto* pour la requérante.
Paul Thiffault pour l'intimé.

PROCUREURS:

^b *Le sous-procureur général du Canada* pour la requérante.
Dupont, Landreville et Associés, Joliette (Québec) pour l'intimé.

^c *Voici les motifs du jugement de la Cour prononcés en français à l'audience par*

LE JUGE LÉTOURNEAU, J.C.A.:

1. Procédure et question en litige

^d Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision d'un juge-arbitre agissant en cette qualité en vertu des articles 77 et suivants de la *Loi sur l'assurance-chômage*, L.R.C. (1985), ch. U-1.

^e La question en litige consiste à déterminer si un manquement à une obligation résultant du contrat de travail d'un employé, survenu alors que celui-ci est à l'emploi de son employeur, constitue une inconduite au sens du paragraphe 28(1) de la Loi¹ et ce même si ce manquement a eu lieu en dehors des heures de travail. Plus précisément en l'espèce, il s'agit de savoir si l'intimé, qui a échoué un test d'ivresse mètre subi en fin de semaine alors qu'il était en congé et qui, de ce fait, a perdu son permis de conduire et son emploi de chauffeur de camion auprès d'une entreprise de transport, peut être exclu du bénéfice de prestations d'assurance-chômage parce qu'il a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite.

2. Les arguments des parties

ⁱ Le procureur de l'intimé soutient que le congédiement par l'employeur a eu lieu parce que l'employé avait perdu son permis de conduire, qu'un geste commis en dehors des heures de travail ne peut constituer de l'inconduite et que l'inconduite exige «la présence

¹ 28. (1) Un prestataire est exclu du bénéfice des prestations versées en vertu de la présente partie s'il perd son emploi en raison de sa propre inconduite ou s'il quitte volontairement son emploi sans justification.

or conduct so reckless as to approach wilfulness.” He based this argument on the decision of this Court in *Canada (Attorney General) v. Tucker*, [1986] 2 F.C. 329 (C.A.), at pages 341-342. He also argued that the Commission had the burden of proving that what the respondent did constituted misconduct within the meaning of the Act, and that the Commission failed in its attempt to prove this. He concluded that the Umpire did not commit any error in law and did not make any arbitrary or unreasonable finding of fact which would justify this Court in intervening.

Counsel for the applicant submitted that the Umpire erred in his interpretation of the expression “misconduct” which appears in section 28 of the Act, and that in the case at bar, the respondent’s breach “of a duty that is express or implied in the contract of employment” (*Canada (Attorney General) v. Nolet*, F.C.A., A-517-91, March 19, 1992), that is, the requirement that he hold a valid driver’s licence, constitutes misconduct within the meaning of the Act. He added that the fact that what the respondent did was done outside working hours in no way altered the fact that it was misconduct, if it constitutes a breach of a duty that is express or implied in the contract of employment.

3. The decision of the Umpire

It was clear in the Umpire’s mind that the Commission failed in its attempt to prove to the board of referees that what the respondent did constituted misconduct within the meaning of the Act. There is also no doubt that the Umpire concluded that what the respondent did, that is, driving a motor vehicle outside working hours with a blood alcohol level that exceeded the allowable limit, did not constitute misconduct within the meaning of the Act. I would simply cite this passage from the decision which appears at page 28 of the Appeal Book:

In the case before us, the Commission has manifestly failed to provide such proof (misconduct justifying disqualification from receiving benefits) to the Board of Referees . . . Moreover, I think that the concept of misconduct implies a deliberate or voluntary act by an employee in regard to his employer or in his working relationship with his employer. The mere occurrence of an external fact that places the employment in

d’un élément psychologique, soit un caractère délibéré soit une conduite à ce point insouciant qu’elle frôle le caractère délibéré». Il fonde cette dernière prétention sur l’arrêt de cette Cour dans *Canada (Procureur général) c. Tucker*, [1986] 2 C.F. 329 (C.A.), à la page 342. Il prétend également que la Commission avait le fardeau de prouver que le geste de l’intimé constituait de l’inconduite au sens de la Loi et qu’elle a échoué dans sa tentative de faire cette preuve. Il conclut que le juge-arbitre n’a commis aucune erreur de droit et n’a tiré aucune conclusion de fait arbitraire ou déraisonnable qui justifie l’intervention de cette Cour.

Pour sa part, le procureur de la requérante soumet que le juge-arbitre s’est mépris quant à l’interprétation du terme «inconduite» prévu à l’article 28 de la Loi et qu’en l’espèce, le manquement par l’intimé «à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail» (*Canada (Procureure générale) c. Nolet*, C.A.F., A-517-91, 19 mars, 1992), à savoir la nécessité de détenir un permis de conduire valide, constitue de l’inconduite au sens de la Loi. Il ajoute que le fait que l’acte de l’intimé ait été commis en dehors des heures de travail n’enlève pas pour autant à cet acte son caractère d’inconduite dans la mesure où il constitue un manquement à une obligation expresse ou implicite du contrat de travail.

3. La décision du juge-arbitre

Il est clair dans l’esprit du juge-arbitre que la Commission a failli dans sa tentative de prouver devant le conseil arbitral que le geste de l’intimé constituait de l’inconduite au sens de la Loi. Il est aussi indubitable que le juge-arbitre a conclu que le geste de l’intimé, en l’espèce la conduite d’un véhicule automobile en dehors des heures de travail alors que le taux d’alcoolémie de l’intimé dépassait la norme légale permise, ne constituait pas de l’inconduite au sens de la Loi. Qu’il me suffise de citer cet extrait de la décision qui apparaît à la page 28 du dossier d’appel:

En l’instance, la Commission a manifestement failli de faire cette preuve (inconduite justifiant l’exclusion du droit aux prestations) devant le conseil arbitral . . . Par ailleurs, j’estime que la notion d’inconduite implique la présence d’un geste délibéré ou volontaire d’un employé vis-à-vis de son employeur ou dans sa relation de travail avec celui-ci. La simple occurrence d’un fait extérieur qui met l’emploi en péril ou

jeopardy or justifies dismissal does not in itself constitute a form of misconduct.

4. Analysis of the decision of the Umpire and of the parties' arguments

Before embarking on an analysis of the legal issues raised in this case, it is important to recall an uncontested fact which is of primary importance in resolving this matter: the respondent was employed as a truck driver and possession of a valid driver's licence was an essential condition of his employment.

It is true, as counsel for the respondent contends, and as it was expressed in *Tucker (supra)*, that in order for the conduct in question to constitute misconduct within the meaning of section 28 of the Act, it must be wilful or deliberate or so reckless as to approach wilfulness. The assertion made in *Tucker*, is not, however, as absolute as counsel contends, particularly when viewed both in the context of the actual facts of the case and in the context in which it appears in the judgment: it comes at the end of and summarizes a discussion of the issue in which considerably more nuance is apparent. This may be seen in the following passage, which precedes that assertion, at page 341:

In the case of subsection 41(1) of this Act, all of the considerations I have been able to isolate support Madam Justice Reed's interpretation. There is, first, the definition from *Black's Law Dictionary* with its emphasis on "willful or wanton disregard of employer's interest." There are the modifying personal pronouns "his own" before misconduct, which imply responsibility and so intentionality or recklessness. There is the parallelism with the requirement of "voluntarily" leaving his employment without just cause. There is the French phrase "*sa propre inconduite*", with a similar connotation to that of the English phrase. Finally, and perhaps most important, there is the rationale of the whole provision, which is to impose a disqualification as a kind of "punishment" for undesirable conduct which falls short of the true unemployment the Act intends to benefit.

In any event, it is our opinion that impaired driving, or driving with a blood alcohol level that exceeds the allowable legal limit, is conduct such as was described in *Tucker*. The decision to drive is a deliberate act. The decision to drive after drinking

justifie le congédiement ne constitue pas pour autant une forme d'inconduite.

4. L'analyse de cette décision et des prétentions des parties

Avant de procéder à l'analyse des questions juridiques soulevées par le présent débat, il importe de rappeler une donnée factuelle non contestée et d'importance première dans la solution de ce litige: l'intimé occupait un emploi de chauffeur de camions et la détention par l'intimé d'un permis de conduire valide était une condition essentielle de son emploi.

Il est vrai comme le prétend le procureur de l'intimé et pour reprendre les termes de l'arrêt *Tucker* (précité) que, pour qu'un geste puisse constituer de l'inconduite au sens de l'article 28 de la Loi, il faut que l'acte reproché ait un caractère volontaire ou délibéré ou résulte d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré. Cette proposition énoncée dans l'arrêt *Tucker* n'est, cependant, pas aussi absolue que le prétend ce dernier surtout lorsqu'on la replace à la fois dans le contexte des faits mêmes de la cause et dans le contexte où elle apparaît dans le jugement, c'est-à-dire au terme et comme résumé d'une discussion beaucoup plus nuancée sur la question comme il appert de cet extrait qui la précède à la page 341:

Dans le cas du paragraphe 41(1) [maintenant le paragraphe 28(1)] de la présente Loi, tous les facteurs qu'il m'a été possible d'isoler viennent appuyer l'interprétation du juge Reed. Tout d'abord, la définition tirée du *Black's Law Dictionary* qui met l'accent sur le fait que l'employé «néglige volontairement ou gratuitement les intérêts de l'employeur». Il y a également le syntagme possessif «sa propre» précédant le mot inconduite, qui laisse sous-entendre la responsabilité et par conséquent le caractère intentionnel ou l'insouciance. Il y a le parallélisme avec le fait que l'on exige que l'employé quitte «volontairement» son emploi sans justification. Signalons également l'expression française «sa propre inconduite» qui a une connotation semblable à celle de l'expression anglaise. Il y a un dernier élément, qui est peut-être le plus important, c'est la raison d'être de l'ensemble de la disposition qui consiste à imposer une exclusion à titre de «pénalité» pour un comportement indésirable qui n'équivaut pas exactement au véritable chômage auquel la Loi entend remédier.

Quoiqu'il en soit, à notre avis, la conduite en état d'ébriété ou alors que le taux d'alcoolémie dépasse la norme légale permise revêt ce caractère requis par l'arrêt *Tucker*. En effet, la décision de conduire est un acte volontaire. Celle de conduire alors qu'on a con-

alcohol is also deliberate. The decision to drive in these circumstances, knowing that, even without wishing to, one may be in violation of the provisions of the law and the *Criminal Code* [R.S.C., 1985, c. C-46], is also deliberate or is so reckless as to approach wilfulness. As our colleague Pratte J.A. stated in *Tanguay v. Canada (Unemployment Insurance Commission)* (1985), 10 C.C.E.L. 239 (F.C.A.), at page 244, in respect of subsection 28(1) (then subsection 41(1) [S.C. 1970-71-72, c. 48]):

This subsection is an important provision in an Act which creates a system of insurance against unemployment, and its language must be interpreted in accordance with the duty that ordinarily applies to any insured, not to deliberately cause the risk to occur.

The respondent was risking the loss of his driver's licence and thus his job by driving after consuming a quantity of alcohol that exceeded the allowable limit: he knowingly and deliberately caused the risk to occur.

Moreover, we have no hesitation in concluding that what he did, which was to commit a summary conviction or indictable offence and resulted in a conviction under the *Criminal Code*, is misconduct within the meaning of subsection 28(1) of the Act. The misconduct referred to in that section may manifest itself in a violation of the law, of a regulation or of an ethical rule, and may mean that an essential condition of the employment ceases to be met, resulting in dismissal. Such a condition may be express or implied and may relate to a concrete or more abstract requirement.

For example, a police officer or bank teller who is convicted of theft and who is therefore dismissed loses his or her employment by reason of his or her misconduct because he or she now can no longer meet the condition of integrity that is imposed on someone in a position of trust. Such a person no longer meets the standards of conduct that the employer is entitled to demand of its employees in such cases (see *Tucker, supra*, at page 339). Similarly, a pilot on board an airplane or a ship who, through his or her misconduct, loses his or her operating licence no longer meets the concrete condition imposed by law or by the employer for such employment.

sommé de l'alcool l'est tout autant. Celle de conduire dans ces conditions, sachant que l'on peut, même sans le vouloir, enfreindre les dispositions de la loi et du *Code criminel* [L.R.C. (1985), ch. C-46], l'est également ou revêt une telle insouciance qu'elle frôle le propos délibéré. Comme le disait notre collègue le juge Pratte, J.C.A., dans l'arrêt *Tanguay c. Canada (Commission d'assurance-chômage)* (1985), 10 C.C.E.L. 239 (C.A.F.), à la page 244, en rapport avec le paragraphe 28(1) (à l'époque paragraphe 41(1) [S.C. 1970-71-72, ch. 48]):

Ce paragraphe est une disposition importante d'une loi qui établit un système d'assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque.

L'intimé risquait de perdre son permis de conduire et en conséquence son emploi en conduisant après avoir consommé une quantité d'alcool excédentaire à la norme permise: il a provoqué consciemment et délibérément la réalisation du risque.

Au surplus, nous n'avons aucune hésitation à conclure que le geste qui constitue une infraction ou un acte criminel et débouche sur une condamnation en vertu du *Code criminel* est une inconduite au sens du paragraphe 28(1) de la Loi. L'inconduite dont il est fait mention à cet article peut s'extérioriser par une violation de la loi, d'un règlement ou d'une règle de déontologie et faire en sorte qu'une condition essentielle à l'emploi cesse d'être satisfaite et entraîne le congédiement. Il peut s'agir d'une condition morale ou matérielle explicite ou implicite.

Par exemple, le policier ou le caissier de la banque qui est trouvé coupable de vol et qui est de ce fait congédié perd son emploi pour son inconduite parce qu'il ne rencontre désormais plus cette condition d'intégrité exigée du titulaire d'un poste fiduciaire. Il ne rencontre plus alors les normes de comportement que l'employeur a le droit d'exiger de ses employés en pareil cas (voir *Tucker* précité, à la page 339). De même, le pilote d'avion ou de navire qui, par son inconduite, perd son permis d'opérer ne rencontre plus cette condition matérielle exigée par la loi ou par l'employeur pour un tel emploi.

This being said, the fact that what is done might constitute misconduct under subsection 28(1) does not mean, however, that it necessarily results in disqualification from receiving unemployment insurance benefits. There must, first, be a causal relationship between the misconduct and the dismissal. It is not sufficient, in order for the disqualification to come into play, for the misconduct to be a mere excuse or pretext for the dismissal (see *Raphaël Fuller*, CUB-4503, February 4, 1977, Mahoney J.). It must cause the loss of employment and must be an operative cause. It is not necessary for the purposes of this case to determine whether it must be the only operative cause of the dismissal.

On this point, we would recall that counsel for the respondent contended that the loss of employment was caused by the loss of the driver's licence. In our view, concluding that the loss of employment resulted from the loss of the licence and not from the licence-holder's misconduct amounts to indulging in too narrow an analysis and interpretation of the situation and of subsection 28(1) of the Act. Take, for example, the case of an employee who deliberately and systematically violates the conditions of his or her employment, right in the workplace, with the result that the exasperated employer dismisses the employee. Can it seriously be argued that the employee was dismissed not for misconduct, but merely for failure to comply with the conditions of his or her employment? Clearly, we must examine the cause of the failure to comply with the conditions of the employment. An employee may fail to comply with the conditions of the employment because he or she is ill or incompetent, has no operating licence or is misbehaving.

In addition to the causal relationship, the misconduct must be committed by the employee while he or she was employed by the employer, and must constitute a breach of a duty that is express or implied in the contract of employment (*Canada (Attorney General) v. Nolet*, F.C.A., A-517-91, March 19, 1992).

Contrary to the respondent's contention, it is not, in our view, necessary that this misconduct be committed at work, in the workplace or in the course of the employment relationship with the employer. In

Ceci dit, le fait qu'un geste puisse constituer une inconduite sous le paragraphe 28(1) ne veut pas dire cependant qu'il en résulte nécessairement une exclusion du droit aux prestations d'assurance-chômage. Il faut tout d'abord une relation causale entre l'inconduite et le congédiement. Il ne suffit pas, pour que l'exclusion joue, que l'inconduite ne serve que de simple excuse ou prétexte pour le renvoi (voir *Raphaël Fuller*, CUB-4503, 4 février, 1977, juge Mahoney). Il faut qu'elle cause la perte d'emploi et qu'elle en soit une cause opérante. Il n'est pas nécessaire pour les fins du présent litige de déterminer si elle doit être la seule cause opérante du renvoi.

À cet égard, rappelons que le procureur de l'intimé soutient que la perte de l'emploi fut occasionnée par la perte du permis de conduire. À notre avis, c'est se livrer à une analyse et à une interprétation trop étroites de la situation et du paragraphe 28(1) de la Loi que de conclure que la perte de l'emploi résulte de la perte du permis et non de l'inconduite de son titulaire. Prenons par exemple le cas d'un employé qui, sur les lieux mêmes du travail, viole délibérément et systématiquement les conditions de son emploi de sorte que l'employeur exaspéré le congédie. Peut-on sérieusement prétendre qu'il n'est pas congédié pour son inconduite, mais seulement pour son défaut de respecter les conditions de son emploi? Il est évident qu'il faut examiner la cause du défaut de respecter les conditions de l'emploi. Un employé peut faire défaut de respecter les conditions de l'emploi parce qu'il est malade, incompetent, sans permis d'opérer ou parce qu'il se conduit mal.

Il faut également, en plus de la relation causale, que l'inconduite soit commise par l'employé alors qu'il était à l'emploi de l'employeur et qu'elle constitue un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Canada (Procureure générale) c. Nolet*, C.A.F., A-517-91, 19 mars 1992).

Contrairement à ce que prétend l'intimé, il n'est pas, selon nous, nécessaire que cette inconduite soit commise au travail, sur les lieux du travail ou dans le cadre de la relation de travail avec l'employeur. Dans

the example given above of the police officer or teller who is convicted of theft, it would be absurd to require, in order to find that the condition of integrity imposed by the employer and by the job has been violated, that the victim of the theft be the employer itself. The same is true of a concrete condition of the employment such as the need to hold an operating licence. It would be absurd and unrealistic to conclude that there is no loss of the licence unless it occurs when the wrongful act is committed by the employee during working hours. Finally, what could we say about an employee who is sentenced to serve a six-month term of imprisonment and who is dismissed by his or her employer as a result, other than that the loss of employment resulted from the employee's own misconduct, which prevents the employee from meeting a concrete condition of the contract of employment, the performance of services? Here again, it matters little whether or not the crime was committed by the employee against his or her employer or in the course of his or her employment relationship with the employer.

In the case at bar, the employee was required, as an essential concrete condition of his employment, to hold a valid driver's licence. By losing it as a result of his wrongful act, he breached an express duty in the contract of employment. This breach was a direct result of his misconduct.

In conclusion, we believe that the Umpire erred in respect of the interpretation and application of subsection 28(1) of the Act and the concept of misconduct set out in that subsection. Moreover, we are of the opinion that the employee's misconduct has been proved unequivocally. Accordingly, this application for judicial review will be allowed, the decision of the Umpire will be set aside and the case will be returned to him for decision, on the basis that the respondent had lost his employment by reason of his own misconduct.

l'exemple déjà mentionné du policier ou du caissier condamné pour vol, il serait absurde d'exiger, pour que la condition d'intégrité exigée par l'employeur et par l'emploi soit violée, que la victime du vol soit l'employeur lui-même. Il en va de même d'une condition matérielle de l'emploi telle la nécessité de détenir un permis d'opération. Il serait absurde et irréaliste de conclure que la perte de permis n'existe que si elle survient alors que la faute est commise par l'employé durant ses heures de travail. Enfin, que dire de l'employé qui est condamné à purger une peine d'emprisonnement de six mois et qui, en conséquence, se voit congédier par son employeur si ce n'est que la perte d'emploi résulte de sa propre inconduite, laquelle l'empêche de satisfaire à une condition matérielle essentielle du contrat de travail, soit la prestation du service? Encore là, il importe peu que le crime ait été ou non commis par l'employé contre son employeur ou dans le cadre de sa relation de travail avec l'employeur.

Dans le présent cas, l'employé devait, comme condition matérielle essentielle de son emploi, détenir un permis de conduire valide. En le perdant par sa faute, il a manqué à une obligation explicite du contrat de travail. Ce manquement découle directement de son inconduite.

En conclusion, nous croyons que le juge-arbitre s'est mépris sur l'interprétation et la portée du paragraphe 28(1) de la Loi et sur la notion d'inconduite qui y apparaît. Au surplus, nous sommes d'avis que la preuve de l'inconduite de l'employé a été établie sans équivoque. Par conséquent, la présente demande de contrôle judiciaire sera accueillie, la décision du juge-arbitre sera cassée et le dossier lui sera renvoyé afin qu'il décide en tenant pour acquis que l'intimé avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite.