

[TRADUCTION]

Citation : *S. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2014 TSSDGAE 77

Appel n°: GE-13-1938

ENTRE :

S. D.

Appelant
Prestataire

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Assurance-emploi

MEMBRE DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ
SOCIALE : Gerry McCarthy

DATE D'AUDIENCE : Le 22 juillet 2014

TYPE D'AUDIENCE : Téléconférence

DÉCISION : Appel rejeté

COMPARUTIONS

S. D. (prestataire et appelant) n'a pas participé à l'audience. L'employeur n'y a pas participé non plus.

DÉCISION

[1] Le Tribunal conclut que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite au sens des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*).

INTRODUCTION

[2] Le prestataire a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi le 23 octobre 2011. Il travaillait dans un restaurant McDonald's et a été congédié le 26 août 2011. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a déterminé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. Le prestataire a porté cette décision en appel devant le conseil arbitral, lequel a rejeté l'appel le 1^{er} mars 2012. Par la suite, soit le 9 mars 2012, le prestataire a interjeté appel devant le juge-arbitre. Les 27 avril et 2 mai 2012, le prestataire a avisé verbalement la Commission qu'il retirait son appel devant le juge-arbitre. Cependant, il n'a pas présenté cette demande de désistement par écrit. En application de l'article 266 et du paragraphe 267(1) de la *Loi sur l'emploi, la croissance et la prospérité durable* de 2012, la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal) a été saisie de tous les appels interjetés auprès du Bureau du juge-arbitre avant le 1^{er} avril 2013, mais qui n'avaient pas encore été instruits. En avril 2013, l'appel du prestataire n'avait pas encore été instruit. Le 17 juillet 2013, la division d'appel du Tribunal a écrit qu'une nouvelle audience devait être tenue afin que le prestataire ait la possibilité de se faire entendre. La division d'appel du Tribunal a ensuite renvoyé l'affaire devant la division générale du Tribunal afin qu'une nouvelle audience soit tenue. L'audience du prestataire devait avoir lieu le 5 mars 2014 puis le 15 mai 2014, mais elle a été ajournée dans les deux cas parce que l'avis d'audience transmis au prestataire a été retourné au Tribunal.

MODE D'AUDIENCE

[3] Le présent appel a été instruit dans le cadre d'une téléconférence pour les raisons indiquées dans l'avis d'audience daté du 3 février 2014.

QUESTION EN LITIGE

[4] Il s'agit de déterminer si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite au sens des articles 29 et 30 de la *Loi*.

DROIT APPLICABLE

[5] L'alinéa 29a) de la *Loi* est libellé comme suit : « Pour l'application des articles 30 à 33,

a) « emploi » s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;

[6] Le paragraphe 30(1) de la *Loi* indique entre autres ceci : « Le 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, à moins, selon le cas :

a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté son emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33. »

[7] La *Loi* ne définit pas la notion d'inconduite. La Cour d'appel fédérale (CAF) a défini la notion juridique d'inconduite aux fins de cette disposition comme des actes qui sont volontaires et délibérés dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'ils étaient de nature à entraîner son congédiement (*Lemire c. Procureur général du Canada*, 2010 CAF 314;

Mishibinijima c. Procureur général du Canada, 2007 CAF 36; *Tucker c. Procureur général du Canada*, A-381-85)

[8] La CAF a également expliqué que 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 (*Lemire c. Procureur général du Canada*, 2010 CAF 314; *Secours c. Procureur général du Canada*, A-1342-92).

[9] De plus, la CAF a expliqué que 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 (*Lemire c. Procureur général du Canada*, 2010 CAF 314; *Nguyen c. Procureur général du Canada*, 2001 CAF 348; *Brissette c. Procureur général du Canada*, A-1342-92).

PREUVE

[10] Le prestataire a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi le 25 octobre 2011, et une période de prestations débutant le 23 octobre 2011 a été établie à son profit.

[11] Le prestataire a indiqué qu'il avait travaillé dans un restaurant McDonald's jusqu'au 26 août 2011, et que son employeur l'avait congédié. Il a mentionné qu'il avait regarni les stocks de façon excessive en apportant un trop grand nombre de petits pains de l'aire de préparation du restaurant. Il a indiqué que son superviseur lui avait posé des questions au sujet des petits pains supplémentaires et qu'il avait jugé qu'il était préférable de ne pas répondre. Il a précisé qu'à cette époque il manquait de sommeil parce que son ami avait été hospitalisé. Il a signalé que, le 29 mai 2011, son employeur l'avait suspendu pour une semaine pour avoir semble-t-il lancé des jurons. Il a ajouté qu'il avait demandé à son employeur de conserver son emploi, mais que celui-ci lui avait répondu qu'il avait trop de caractère.

[12] Le relevé d'emploi du prestataire indique que l'employeur l'a congédié.

[13] L'employeur (M. B., propriétaire de la franchise) a parlé à un représentant de la Commission le 20 décembre 2011 et a indiqué que le prestataire travaillait comme préposé à la préparation au restaurant. Il a ajouté qu'il y avait eu trois incidents mettant le prestataire en cause. Premier incident : Il a indiqué que le prestataire avait refusé d'acquiescer à une demande du gérant et qu'il s'était battu avec ce dernier. Deuxième incident : Il a signalé que le prestataire avait dit à l'autre gérant [Traduction] « d'aller se faire foutre », ce qui a été confirmé par les employés. Troisième incident : Il a indiqué que le prestataire avait menacé un autre gérant et qu'il avait été suspendu pendant une semaine. Il a mentionné que le prestataire était revenu au travail trois semaines plus tard et qu'il avait ensuite été impliqué dans une bagarre avec son gérant. Il a précisé que le prestataire avait crié et perturbé les activités. Il a indiqué que le prestataire avait été renvoyé chez lui et qu'il avait été congédié le lendemain. Il a signalé que lorsque le prestataire a été suspendu, il s'agissait de son dernier avertissement écrit. Il a précisé que le prestataire avait fait l'objet d'une série de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à son licenciement.

[14] L'employeur (M. B.) a parlé à un représentant de la Commission le 20 décembre 2011 et lui a signalé que les trois incidents qu'il lui avait racontés avaient fait l'objet d'une discussion avec le prestataire le 30 mai 2011, et que ces incidents s'étaient produits avant cette date. M. B. a ensuite fourni des précisions sur le dernier incident. Il a expliqué que, le 26 août 2011, le prestataire était en train de travailler dans l'aire de préparation du restaurant et qu'il avait apporté trop de petits pains. Il a expliqué que la gérante avait dit au prestataire qu'il devait consulter les tableaux pour vérifier le nombre de petits pains qu'il fallait. Il a mentionné que le prestataire avait répondu qu'il n'avait pas besoin des tableaux. Il a indiqué que la gérante du prestataire lui avait demandé de changer d'attitude. Il a précisé que le prestataire avait répliqué qu'elle (la gérante) pouvait examiner les tableaux. Il a ajouté que le prestataire avait été renvoyé chez lui et qu'il avait été congédié le lendemain. Il a mentionné que le dernier avertissement écrit remis au prestataire n'indiquait pas qu'il serait congédié si

un autre incident se produisait. Il a précisé que, à ce moment-là, il avait informé verbalement le prestataire que c'était son dernier avertissement.

[15] Le prestataire a parlé à un représentant de la Commission le 20 décembre 2011 et a indiqué qu'il était d'accord au sujet de sa suspension, mais qu'il n'approuvait pas son congédiement. Il a ensuite parlé du dernier incident. Il a signalé qu'il ne savait pas où se trouvaient les tableaux pour les petits pains. Il a précisé que la gérante était supposée lui remettre les petits pains et qu'il ne savait pas où ils étaient.

[16] Le 20 décembre 2011, la Commission a avisé le prestataire que, le 26 août 2011, il avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[17] Dans son avis d'appel devant le conseil arbitral (daté du 10 janvier 2012), le prestataire a indiqué qu'il contestait le fait que son comportement du 26 août 2011 constituait de l'inconduite étant donné qu'il éprouvait des problèmes personnels à cette époque.

[18] L'employeur (M. B.) a parlé à un représentant de la Commission le 30 janvier 2012 et a indiqué qu'il n'existait aucune politique écrite sur des [Traduction] « mesures disciplinaires progressives ». Il a expliqué que la politique de l'employeur consistait en un processus disciplinaire en trois étapes, soit un avertissement, une suspension et le licenciement. Il a précisé qu'il n'y avait rien au sujet d'une suspension d'une semaine suivie d'une suspension de deux semaines. Il a signalé que le prestataire avait reçu un avertissement écrit dès le premier incident. Il a ajouté que, à ce moment-là, on avait dit au prestataire qu'il serait licencié s'il était impliqué dans un autre incident. Il a expliqué qu'il aurait dû congédier le prestataire à ce moment-là au lieu de lui donner seulement un avertissement, étant donné qu'il avait menacé une gérante et qu'il avait traité une autre gérante [Traduction] « d'espèce de salope ». Il a précisé qu'il n'avait pas envoyé de lettre de licenciement au prestataire.

[19] L'employeur (M. B.) a présenté une lettre (datée du 24 février 2012) qui passait en revue et clarifiait les incidents qui avaient amené la gérante du prestataire à licencier ce dernier. Il a mentionné que le prestataire avait été impliqué dans trois incidents préoccupants. Premier incident : Il a mentionné que le prestataire avait eu [Traduction] « maille à partir » avec un gérant au sujet de la quantité de muffins qu'il devait préparer. Il a précisé que dans le cadre de cet incident, il y a eu une violente altercation et des cris, ce qui a entraîné une perturbation des activités. Deuxième incident : Il a expliqué que le prestataire avait traité une des gérantes [Traduction] « d'espèce de salope ». Troisième incident : Il a mentionné que le prestataire avait menacé une gérante. Il a expliqué que cette gérante était enceinte et qu'elle envisageait la possibilité de démissionner pour se faciliter la vie. Il a signalé que le prestataire avait menacé cette gérante et qu'il lui avait dit ceci : [Traduction] « Si tu ne démissionnes pas, je me fais un devoir de m'assurer que tu démissionnes ». M. B. a également écrit dans cette lettre que ces incidents avaient été confirmés par les personnes impliquées. Il a indiqué qu'il avait discuté de ces incidents avec le prestataire et qu'il l'avait suspendu pour une semaine. Il a ensuite écrit que le prestataire était revenu au travail et que lorsqu'une nouvelle gérante s'était jointe au personnel du restaurant, elle avait questionné le prestataire au sujet de la quantité de petits pains qu'il avait sortis. M. B. a précisé qu'il y avait un délai d'expiration de deux jours pour les petits pains et que le prestataire avait sorti [Traduction] « beaucoup trop de petits pains ». Il a écrit que le prestataire contredisait continuellement la gérante. Il a ajouté que la gérante a renvoyé le prestataire chez lui et qu'elle l'a licencié le lendemain.

[20] Le conseil arbitral a rejeté l'appel du prestataire le 1^{er} mars 2012.

[21] Le prestataire a interjeté appel devant le juge-arbitre le 9 mars 2012, et il a indiqué qu'il n'avait pas reçu le moindre avis au sujet de ce qui se passait avec sa demande de prestations.

[22] Les 27 avril et 2 mai 2012, le prestataire a indiqué à la Commission qu'il désirait retirer son appel devant le juge-arbitre. On lui a demandé de présenter sa demande de

désistement par écrit. Aucune demande écrite n'a été reçue et l'affaire a donc suivi son cours.

[23] Le 4 septembre 2012, la Commission a demandé au juge-arbitre de prolonger le délai pour présenter les observations écrites.

[24] Le 10 juillet 2013, la division d'appel du Tribunal a renvoyé l'affaire devant la division générale et a écrit qu'une nouvelle audience devait être tenue afin que l'appelant (prestataire) ait la possibilité de se faire entendre.

[25] L'avis d'audience transmis au prestataire (daté du 3 février 2014) indiquant que l'audience était fixée au 5 mars 2014 a été retourné au Tribunal. Le Tribunal a tenté de joindre le prestataire par téléphone le 27 février 2014.

[26] L'audience du prestataire qui était prévue pour le 5 mars 2014 a été ajournée. L'avis d'audience du prestataire (daté du 10 mars 2014) indiquant que l'audience était fixée au 15 mai 2014 a également été envoyé par Purolator.

[27] L'avis d'audience du prestataire indiquant que l'audience aurait lieu le 15 mai 2014 a été retourné au Tribunal le 17 mars 2014.

[28] Du 24 mars au 4 avril 2014, on a tenté à plusieurs reprises de joindre le prestataire par téléphone.

[29] L'audience du prestataire qui était prévue pour le 15 mai 2014 a été ajournée. Un nouvel avis d'audience (daté du 27 mai 2014) indiquant que l'audience était fixée au 22 juillet 2014 a été envoyé au prestataire par courrier ordinaire.

[30] L'avis d'audience du prestataire indiquant que l'audience aurait lieu le 22 juillet 2014 a été retourné au Tribunal le 19 juin 2014.

OBSERVATIONS

[31] Le prestataire a fait valoir ce qui suit :

a) Son comportement le 26 août 2011 ne constituait pas de l'inconduite étant donné qu'il éprouvait des problèmes personnels à cette époque.

b) En ce qui concerne le dernier incident, sa gérante était supposée lui remettre les petits pains étant donné qu'il ne savait pas à quel endroit ils se trouvaient dans le restaurant.

[32] L'intimée a fait valoir ce qui suit :

a) Le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite au sens des articles 29 et 30 de la *Loi*.

b) Le prestataire a fait preuve d'inconduite le jour où il a été licencié, et cette inconduite est à l'origine de son congédiement.

c) Récemment, le prestataire avait été impliqué dans des incidents dans le cadre desquels il s'était obstiné avec sa gérante, lui avait manqué de respect et l'avait menacée.

d) Le prestataire avait bénéficié d'une « seconde chance » en mai 2011 à la suite d'une suspension d'une semaine et aurait donc dû savoir que tout autre acte de nature similaire entraînerait son licenciement.

e) Le stress personnel dont le prestataire disait être victime ne change rien au fait qu'il devait respecter son employeur.

ANALYSE

[33] Ni le prestataire (l'appelant) ni l'employeur n'a participé à l'audience qui a été tenue dans le cadre d'une téléconférence qui a eu lieu à l'heure prévue le 22 juillet 2014. Le Tribunal a attendu quinze minutes afin de laisser le temps aux parties de se joindre à la téléconférence, mais ni l'une ni l'autre ne l'a fait. Le Tribunal était convaincu que l'employeur avait reçu l'avis d'audience et il a instruit l'affaire en l'absence des parties.

[34] Le 3 février 2014, un avis d'audience a été envoyé au prestataire par poste prioritaire à l'adresse indiquée dans son avis d'appel. Le 25 février 2014, l'avis d'audience a été retourné au Tribunal et portait la mention [Traduction] « non réclamé ». Le 10 mars 2014, un avis d'audience a de nouveau été envoyé au prestataire par poste prioritaire à l'adresse indiquée dans son avis d'appel. Le 17 mars 2014, l'avis d'audience a été retourné au Tribunal et portait la mention [Traduction] « n'habite plus à cette adresse ». Le 27 mai 2014, un avis d'audience a été envoyé au prestataire par courrier ordinaire à l'adresse indiquée dans son avis d'appel. Le 19 juin 2014, cet avis d'audience a été retourné au Tribunal. Le Tribunal a essayé de joindre le prestataire par téléphone les 27 février et 24 mars 2014, mais l'appel était transféré à une boîte vocale non identifiée. Le Tribunal a tenté de nouveau de joindre le prestataire le 4 avril 2014 et a laissé un message vocal. Le prestataire n'a pas donné suite au message.

[35] Le Tribunal reconnaît que l'avis d'audience du prestataire lui a été retourné à trois reprises et qu'il avait fait de nombreuses tentatives pour le joindre par téléphone (tel qu'indiqué précédemment). Le Tribunal tient à souligner que l'article 6 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* prévoit ceci : « En cas de changement de ses coordonnées, la partie en informe sans délai le Tribunal en déposant un avis. » De plus, l'alinéa 3(1)a) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* indique ce qui suit : « Le Tribunal veille à ce que l'instance se déroule de la manière la plus formelle et la plus expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent. »

[36] Le Tribunal est convaincu d'avoir tenté par tous les moyens possibles de trouver le prestataire. Par conséquent, en vertu du pouvoir que lui confère le paragraphe 3(2) du

Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale de résoudre par analogie toute question de procédure, le Tribunal est exempté de l'obligation de transmettre un avis d'audience à une partie et instruira l'affaire en l'absence du prestataire.

[37] Le Tribunal doit déterminer si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite au sens des articles 29 et 30 de la *Loi*.

[38] Le Tribunal constate que le prestataire a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi le 23 octobre 2011.

[39] Le Tribunal reconnaît que le prestataire a travaillé dans un restaurant McDonald's jusqu'au 26 août 2011 et que l'employeur (sa gérante) l'a congédié. Le Tribunal constate que, le 20 mai 2011, l'employeur (M. B.) a suspendu le prestataire pour une semaine en raison de trois incidents bien précis, dans le cadre desquels il s'était obstiné avec des gérants, avait menacé un gérant et lancé des jurons au travail. Le Tribunal constate que lorsque le prestataire est finalement retourné au travail, il a eu une altercation avec sa gérante et celle-ci l'a congédié le lendemain. Le Tribunal constate également que l'employeur n'a pas remis de lettre de licenciement au prestataire.

[40] Le Tribunal reconnaît que le 20 décembre 2011, la Commission a avisé le prestataire que, le 26 août 2011, il avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[41] Le Tribunal est conscient du fait que le prestataire a affirmé que le comportement qu'il avait eu le 26 août 2011 ne constituait pas de l'inconduite puisqu'il avait des problèmes personnels à cette époque. Le Tribunal reconnaît également que le prestataire a soutenu que lors du dernier incident (le 26 août 2011) sa gérante était supposée lui remettre les petits pains parce qu'il ne savait pas où ils se trouvaient dans le restaurant.

[42] Le Tribunal se penchera sur les arguments du prestataire dans un instant. Toutefois, le Tribunal aimerait tout d'abord mettre l'accent sur le critère juridique applicable dans les cas d'inconduite. En résumé, les actes du prestataire étaient-ils volontaires ou délibérés? En

d'autres termes, est-ce que le prestataire savait (ou aurait dû savoir) que ses actes étaient de nature à entraîner son congédiement? (*Lemire c. Procureur général du Canada*, 2010 CAF 314; *Mishibinijima c. Procureur général du Canada*, 2007 CAF 36; *Tucker c. Procureur général du Canada*, A-381-85).

[43] Le Tribunal constate que le prestataire a soutenu que, au cours de la période où le dernier incident s'est produit, il éprouvait des problèmes personnels. Cependant, il n'appartient pas au Tribunal de déterminer si le congédiement du prestataire était une mesure trop sévère, injuste, injustifiée ou une mesure disciplinaire inappropriée compte tenu de l'inconduite présumée (*Auclair c. Procureur général du Canada*, 2007 CAF 19; *Caul c. Procureur général du Canada*, 2006 CAF 251; *Marion c. Procureur général du Canada*, 2002 CAF 185). Le Tribunal doit plutôt appliquer le critère juridique aux faits. Dans le cas qui nous occupe, le 30 mai 2011, l'employeur (M. B.) a suspendu le prestataire pour une semaine et l'a avisé verbalement (ce jour-là) qu'il s'agissait du dernier avertissement qu'il lui donnait. Le Tribunal constate que l'employeur a suspendu le prestataire parce qu'il a menacé un gérant et a lancé des jurons à ses gérants. Le Tribunal reconnaît que le prestataire n'a pas nié le fait qu'il s'était comporté de cette façon avant d'être suspendu. En fait, le Tribunal constate que le prestataire a dit à la Commission (pièce GD2-31) qu'il était d'accord au sujet de sa suspension (mais qu'il désapprouvait son licenciement).

[44] Le Tribunal reconnaît que le prestataire a également soutenu que lors du dernier incident, sa gérante était supposée lui remettre les petits pains parce qu'il ne savait pas où ils se trouvaient dans le restaurant. Le Tribunal admet que le prestataire ne savait pas trop où se trouvait certains produits dans le restaurant. Néanmoins, l'employeur a signalé que (lors du dernier incident), le prestataire contredisait continuellement sa gérante et qu'il avait crié après elle. Le Tribunal constate que le prestataire n'a pas contesté ces déclarations de l'employeur, mais qu'il a indiqué seulement qu'il désapprouvait son congédiement. En ce qui concerne cette question, le Tribunal estime que la déclaration de M. B. sur ce qui s'est produit lors du dernier incident est crédible compte tenu du fait que l'information fournie était cohérente et détaillée et que le prestataire ne l'a pas contestée.

[45] Le Tribunal tient à souligner que M. B. (l'employeur) a donné un dernier avertissement au prestataire au sujet de son comportement et qu'à ce moment-là il l'avait suspendu pour une semaine. Le Tribunal estime que la suspension du prestataire était attribuable au comportement de ce dernier à l'égard de ses gérants et au langage ordurier qu'il utilisait au travail. En résumé, le prestataire savait (ou aurait dû savoir) que le fait de crier après sa gérante lors du dernier incident entraînerait son congédiement puisqu'il avait déjà été suspendu pour ce même type de comportement. Le Tribunal estime donc que les actes du prestataire lors du dernier incident comportaient un élément psychologique intentionnel et répondaient au critère juridique applicable dans les cas d'inconduite.

[46] En dernière analyse, les actes du prestataire lors du dernier incident étaient la cause de son congédiement et répondaient au critère juridique à appliquer dans les cas d'inconduite (comme on l'a mentionné ci-dessus) au sens des articles 29 et 30 de la *Loi*.

CONCLUSION

[47] L'appel est rejeté.

Gerry McCarthy

Membre de la Division générale

Le 25 juillet 2014