



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. W. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDGAE 228

Date : Le 9 décembre 2015

Numéro de dossier : GE-15-1023

DIVISION GÉNÉRALE – Section de l'assurance-emploi

Entre :

S. W.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

Décision rendue par : Grant Smith, Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

Audience tenue par téléconférence le 7 décembre 2015

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

Appelante – D. W.

INTRODUCTION

[1] L'appelante a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (prestations d'AE) le 30 octobre 2014. L'intimée a rejeté cette demande au stade initial et, le 17 février 2015, l'a rejetée à l'étape de la révision. L'appelante a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[2] L'audience a été tenue par téléconférence pour les raisons suivantes : la complexité des questions en appel, l'information au dossier et le besoin d'information additionnelle, et pour que le mode d'audience respecte les exigences du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, à savoir qu'il doit procéder de façon la plus informelle et expéditive que le permettent les circonstances, l'équité et la justice naturelle.

QUESTION EN LITIGE

[3] La conduite de l'appelante était-elle volontaire ou délibérée, ou d'une insouciance telle qu'elle frôlait le caractère délibéré, et constituait-elle une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE)?

DROIT APPLICABLE

[4] Articles 29(a) et (b) de la Loi sur l'AE :

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;

b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une

association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant.

[5] Article 30(1) de la Loi sur l'AE :

(1) 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 : que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet 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.

[6] L'article 30(2) de la Loi sur l'AE :

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

PREUVE

[7] L'appelante travaillait pour X jusqu'à ce qu'elle soit congédiée le 10 octobre 2014.

[8] L'appelante a mentionné dans sa demande qu'elle avait été congédiée parce que son employeur estimait que son comportement était inconciliable avec la nature de son poste.

[9] En réponse à une demande de renseignements concernant la sécurité de la TI dans le milieu de travail de l'appelante, l'employeur a affirmé [traduction] « que tous les utilisateurs d'ordinateurs appartenant à X ont des justificatifs uniques (mots de passe), qu'eux seuls connaissent, pour accéder à leur poste de travail. Pour ouvrir une session sur un ordinateur, un utilisateur doit saisir un mot de passe pour se connecter au réseau, et ce mot de passe est changé tous les 90 jours. Une fois qu'un utilisateur est connecté au réseau, le système de courriel exige qu'il saisisse un autre mot de passe pour accéder à ses courriels. Finalement, tous les postes de

travail sont configurés de façon à ce qu'ils se verrouillent lorsqu'un compte est inactif. Chaque utilisateur est responsable d'assurer la confidentialité de ces justificatifs. »

[10] L'employeur a affirmé que le 30 juin 2014 à 19 h 30, l'appelante a envoyé un courriel de son ordinateur de bureau à son syndicat. Dans son courriel, elle disait entre autres : [traduction] « Un jour, bientôt, je vais craquer et je vais apporter un de mes fusils au travail et je vais tirer sur ce salaud ».

[11] L'avocat du syndicat a acheminé le courriel à la police, qui a ensuite informé l'employeur. L'appelante est retournée au travail le 2 juillet 2014 et a été suspendue sur-le-champ par son employeur et une enquête a été lancée. Une fois l'enquête terminée, le 30 octobre 2014, l'appelante a été congédiée.

[12] Après avoir parlé à l'employeur et à l'appelante, la Commission a déterminé que l'appelante avait perdu son emploi en raison de son inconduite. La Commission a imposé une exclusion aux prestations régulières pour une période indéfinie à compter du 12 octobre 2014, pour l'application de l'article 30 de la Loi sur l'AE.

OBSERVATIONS

[13] L'appelante a affirmé à l'audience qu'elle n'avait jamais reconnu avoir envoyé le courriel dont il est question. Elle soutient également qu'il n'y a aucune preuve qu'elle l'a envoyé. Elle a noté que le courriel avait été envoyé le 30 juin 2014 à 19 h 13. Elle a soutenu qu'elle travaillait de 8 h à 16 h 30 et qu'elle quittait promptement le bureau à 16 h 30. Elle affirme que le courriel a été envoyé bien plus tard que ses heures de travail. Elle a aussi affirmé qu'elle devait aller chercher son enfant au service de garde après l'école. L'appelante a affirmé que la seule preuve contre elle est un courriel caviardé dans lequel rien ne montre qu'il a été envoyé par elle. Elle a soutenu que le fait que la Commission se fonde sur cet élément de preuve ne respecte pas le critère juridique.

[14] L'appelante a également soutenu que l'employeur a reconnu que, dans la lettre de congédiement, elle n'a jamais reconnu avoir envoyé le courriel. Le Tribunal a précisé que la lettre mentionnait qu'elle n'avait fourni aucune explication, comme lui avait conseillé la personne qui la représentait. On lui a ensuite demandé directement si à l'audience disciplinaire, elle avait dit à son employeur qu'elle n'avait pas rédigé le courriel. L'appelante a répondu qu'elle n'avait jamais

reconnu avoir envoyé le courriel. L'appelante ne cessait de répéter cette phrase et elle refusait de dire si oui ou non elle avait dit à l'audience disciplinaire [traduction] « je n'ai pas rédigé et envoyé ce courriel ».

[15] L'appelante a soutenu que la Commission a privilégié la parole de l'employeur plutôt que la sienne et qu'on aurait dû lui donner le bénéfice du doute conformément à l'article 49 de la Loi sur l'AE.

[16] L'appelante a fait référence au *Guide de la détermination de l'admissibilité* et a affirmé qu'en rendant sa décision, la Commission n'a pas respecté les règles telles qu'elles sont énoncées au chapitre 7. Elle a décidé de ne pas lui accorder de prestations après avoir seulement discuté brièvement au téléphone avec l'employeur, et ensuite avec l'appelante.

[17] De plus, l'appelante a soutenu qu'elle n'avait pas de certitude raisonnable qu'un courriel envoyé à un avocat du syndicat serait acheminé à la police ou à l'employeur. Elle a affirmé que ce faisant, l'avocat a brisé la relation de confidentialité avocat-client.

[18] L'appelante a également affirmé que la personne qui a envoyé le courriel a probablement pensé que si cela était découvert, cela entraînerait seulement un avertissement et non un congédiement.

[19] L'appelante a soutenu que, puisqu'il n'y a aucune preuve qu'elle a envoyé le courriel, rien ne porte à croire qu'elle a fait quoi que ce soit qui démontrerait un caractère délibéré ou une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré; par conséquent, il n'y a pas eu d'inconduite. Elle a aussi affirmé que le délai entre sa suspension et son congédiement a été tellement long qu'il ne démontre pas un lien de causalité entre l'inconduite reprochée et le congédiement.

[20] Lorsqu'on l'a interrogée au sujet de sa déclaration dans GD3-18 où la représentante de la Commission, J. H., a noté qu'elle avait dit : [traduction] « La prestataire a ensuite affirmé qu'elle avait fait référence à un fusil et au fait qu'elle allait craquer et s'en prendre à l'employé ». L'appelante a affirmé que la représentante de la Commission avait dû mal comprendre ce qu'elle avait dit. Elle a dit : [traduction] « Ce n'est pas ce que j'ai dit. Je n'ai jamais reconnu avoir envoyé le courriel. »

[21] Durant l'audience, on a demandé à l'appelante si plutôt que d'avoir proféré une menace légitime, elle n'avait qu'évacué sa frustration. L'appelante a répondu [traduction] « ouais ».

[22] L'intimée a soutenu que le geste posé par l'appelante, c'est-à-dire le fait qu'elle a envoyé un courriel de menace, était volontaire ou délibéré, ou qu'il résultait d'une insouciance telle qu'il frôlait le caractère délibéré et que cela constituait une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

ANALYSE

[23] L'article 30(2) de la Loi sur l'AE prévoit une exclusion du bénéfice des prestations pour une période indéterminée si la partie prestataire perd son emploi en raison de son inconduite. Pour qu'il y ait inconduite au sens de l'article 30 de la Loi sur l'AE, il faut que le geste reproché soit délibéré ou à ce point insouciant qu'il frôle le caractère délibéré. Il doit également y avoir une relation de cause à effet entre l'inconduite et le congédiement.

[24] Dans l'affaire *Canada (PG) c Lemire*, 2010 CAF 314, la Cour d'appel fédérale a défini la notion juridique d'inconduite pour l'application de l'article 30 de la Loi sur l'AE comme une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement.

[25] Dans les cas d'inconduite, le Tribunal doit déterminer si oui ou non la partie appelante a perdu son emploi en raison de l'infraction prétendue, si la partie appelante a effectivement commis l'infraction prétendue, et si l'infraction prétendue constitue une inconduite au sens de la Loi sur l'AE. Le fardeau revient à l'employeur et à la Commission de prouver l'inconduite.

[26] Dans la décision CUB 34832, le juge-arbitre a affirmé que, pour déterminer qu'il y a eu une inconduite, le Tribunal doit d'abord préciser la conduite qui constitue de l'inconduite présumée, puis démontrer que le comportement jugé fautif constitue réellement une inconduite et enfin, déterminer que le congédiement a découlé de cette inconduite.

[27] Dans la présente affaire, le Tribunal juge que l'appelante a été congédiée parce qu'elle aurait envoyé un courriel à son syndicat dans lequel elle menaçait de mort un collègue de travail.

[28] L'appelante insiste sur le fait qu'elle n'a jamais reconnu avoir rédigé ou envoyé le courriel, et elle a noté que l'heure à laquelle le courriel a été envoyé (19 h 30) se trouvait à l'extérieur de

ses heures de travail habituelles (8 h à 16 h 30). Elle a aussi affirmé que si elle était retournée au bureau pour envoyer ce courriel, elle aurait eu son enfant avec elle, car elle devait aller le chercher au service de garde. Elle a aussi noté que personne n'avait fourni d'élément de preuve démontrant qu'elle avait été vue au bureau à l'heure où le courriel a été envoyé. L'appelante a dit que son milieu de travail est à aire ouverte et que tout le monde a accès à son poste de travail.

[29] Le Tribunal a constaté que dans GD3-18, l'appelante a avoué à une représentante de la Commission qu'elle avait fait référence à un fusil et dit qu'elle allait craquer et s'en prendre à un employé. Même si l'appelante a affirmé à l'audience : [traduction] « la représentante de la Commission a dû mal interpréter ce que j'ai dit. Ce n'est pas ce que j'ai dit. Je n'ai jamais reconnu avoir envoyé le courriel », le Tribunal estime qu'il est très peu probable qu'une représentante formée de la Commission, gérant une question grave d'inconduite, ait pu mal interpréter la déclaration de l'appelante. La Commission reconnaît que, selon la prépondérance des probabilités, la conversation entre la représentante et l'appelante s'est déroulée comme il est inscrit dans les notes de la représentante, et que l'appelante a effectivement fait référence à un fusil et au fait qu'elle allait craquer et s'en prendre à un employé.

[30] L'appelante a clairement affirmé dans l'ensemble du dossier qu'elle n'avait jamais reconnu avoir envoyé le courriel; toutefois, le Tribunal estime qu'elle n'a pas nié avoir envoyé le courriel.

[31] À l'audience, on a demandé clairement à l'appelante si elle avait dit à son employeur qu'elle n'avait pas rédigé le courriel, et elle a répondu : [traduction] « je n'ai jamais reconnu avoir envoyé le courriel ».

[32] L'appelante a fourni une explication sur la façon dont le courriel a été envoyé à partir de son ordinateur. Elle a dit que son milieu de travail est à aire ouverte et que presque tous les employés ont accès à son espace de travail. Même si l'appelante souhaiterait que le Tribunal croie que tous les employés de son milieu de travail pourraient donc avoir accès à son ordinateur, il est évident pour le Tribunal que les mesures de sécurité informatique en place à son travail empêchent justement ce genre d'événement fortuit de se produire. L'appelante n'a présenté aucun élément de preuve démontrant qu'elle avait donné ses justificatifs à qui que ce soit, leur permettant ainsi d'accéder à son ordinateur. Par conséquent, la seule conclusion que peut tirer le Tribunal est que

l'appelante, et seule l'appelante, avait accès à son ordinateur de bureau, et qu'elle est donc la seule qui aurait pu envoyer le courriel de son ordinateur.

[33] L'appelante a aussi indiqué que si elle avait été au bureau à 19 h 13 le 30 juin 2014, elle aurait eu son enfant avec elle. Bien que cela puisse être vrai, le Tribunal estime que cette déclaration et celle selon laquelle personne n'avait dit l'avoir vue au bureau à ce moment ne lui fournissent pas un alibi crédible. Une conclusion raisonnable est que l'appelante a amené son enfant au bureau avec elle et qu'elle l'a fait à 19 h 13 afin de ne pas se faire surprendre par les autres employés.

[34] De plus, durant l'audience, la question suivante a été posée à l'appelante : [traduction] « Alors, plutôt que de proférer une menace légitime, vous ne faisiez qu'évacuer votre frustration? » L'appelante a répondu [traduction] « ouais ».

[35] Ensuite, durant l'audience, l'appelante a affirmé qu'elle n'avait [traduction] « aucune certitude raisonnable qu'un courriel envoyé à un avocat du syndicat serait acheminé à la police » ou l'employeur, et qu'il n'y avait donc aucune raison de croire qu'elle savait que le courriel entraînerait un congédiement. Elle croyait que l'employeur lui donnerait un avertissement ou qu'il la suspendrait.

[36] Le Tribunal estime que ces déclarations sont de nature accusatrice; elle croyait que l'avocat du syndicat protégerait le caractère confidentiel du courriel, elle se défoulait et ne proférait pas une menace légitime, et elle ne pensait pas qu'un courriel entraînerait son congédiement. Dans les situations où la vie d'une personne est menacée, le Tribunal estime que l'avocat d'un syndicat serait selon toute vraisemblance tenu de signaler le courriel contenant une menace de mort et que ce faisant, il respecterait amplement les règles de conduite éthique.

[37] Le Tribunal estime que, selon la prépondérance des probabilités, les déclarations de l'appelante et la preuve au dossier, l'appelante a effectivement rédigé et envoyé le courriel comme il est noté dans GD3-32, et qu'elle a été congédiée pour cette raison. De plus, le Tribunal estime que le courriel doit être considéré comme une menace grave et viable. Même si l'appelante a affirmé durant l'audience que le courriel n'était pas une menace légitime et qu'elle ne faisait qu'évacuer sa frustration au sujet de son employeur et du fait que le syndicat n'avait pas donné

suite à ses allégations de harcèlement en milieu de travail. Le Tribunal estime que bien que l'appelante n'ait pas considéré ce courriel comme une menace réelle, la personne qui l'a reçu est arrivée à une conclusion différente et elle en a informé la police.

[38] L'appelante a affirmé que l'événement avait eu lieu le 30 juin 2014, qu'elle avait seulement été congédiée le 10 octobre 2014, et qu'il n'y avait donc aucune relation de cause à effet entre l'inconduite et son congédiement. Le Tribunal n'est pas d'accord, et bien que l'appelante puisse croire qu'elle est la victime dans cette affaire, il est clair qu'elle a posé le geste pour lequel elle a été congédiée.

[39] Le critère permettant de déterminer s'il y a eu inconduite consiste à se demander si l'acte reproché était volontaire, ou du moins procédait 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 ses actes auraient sur son rendement au travail (*Tucker*, A-381-85).

[40] Le Tribunal a conclu que l'appelante avait rédigé et envoyé le courriel dont il est question. Le fait d'envoyer un courriel dans lequel on menace de mort un collègue de travail ne peut pas être considéré par le Tribunal comme étant une blague, un canular ou simplement une façon d'évacuer. Elle savait clairement ce qu'elle faisait et le fait qu'elle a dit qu'elle n'avait [traduction] « aucune certitude raisonnable qu'un courriel envoyé à un avocat du syndicat serait acheminé à la police » démontre au Tribunal qu'elle savait que ce qu'elle faisait était mal et qu'elle a pensé, à tort, que le secret professionnel de l'avocat la protégerait.

[41] Le Tribunal juge que les gestes de l'appelante étaient délibérés et imprudents; elle n'avait volontairement pas tenu compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail.

[42] L'appelante a affirmé à l'audience qu'elle ne croyait pas que quelque chose comme ce courriel entraînerait son congédiement, mais qu'elle pensait plutôt que l'employeur réprimanderait le responsable. Le Tribunal estime qu'un courriel de cette importance, qui contient une menace de mort, ne peut être considéré comme un incident mineur. La violence en milieu de travail n'est pas un sujet négociable au gouvernement fédéral, et elle entraîne un congédiement. L'appelante n'a fourni aucun élément de preuve démontrant qu'elle est naïve, sans éducation, ou qu'elle ne

comprenait pas ce qu'elle faisait. Au contraire, ses observations durant l'audience étaient détaillées et articulées.

[43] Ainsi, conformément à la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Canada (PG) c Lemire*, 2010 CAF 314, le Tribunal juge que l'appelante aurait dû savoir que ses actions, à savoir l'envoi d'un message de menaces, constituaient une inconduite dont la nature grave entraînerait un congédiement.

[44] Le Tribunal est au courant que l'appelante a allégué qu'elle a été victime de harcèlement dans son milieu de travail et qu'il semble que ni le syndicat et ni l'employeur n'a pris la voie de la rapidité. Le Tribunal se trouve contraint de préciser que le harcèlement en milieu de travail est inacceptable et que l'employeur a l'obligation d'examiner toute allégation de façon immédiate. Si les allégations de l'appelante se révèlent fondées, le syndicat et l'employeur pourraient être trouvés coupables d'avoir amené l'appelante à poser le geste qui a entraîné son congédiement.

[45] Même si l'appelante estime que son congédiement était une sanction trop sévère, le Tribunal est guidé par la Cour d'appel fédérale, dans *Marion* (A-135-01), *Fakhari* (A-732-95), *Namaro* (A-834-82) et *Secours* (A-352-94), qui soutient que la question dont le Tribunal est saisi n'exige pas que l'on détermine si la gravité de la sanction imposée par l'employeur était justifiée dans les circonstances de l'affaire, mais plutôt que l'on détermine si la conduite de l'employée ou l'employé constituait une inconduite au sens de la Loi sur l'AE et si cette inconduite a entraîné le congédiement.

[46] Le Tribunal conclut que le comportement de l'appelante constitue une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

[47] L'appelante a affirmé à maintes reprises durant l'audience qu'on aurait dû lui donner le bénéfice du doute conformément à l'article 49(2) de la Loi sur l'AE étant donné que les éléments de preuve étaient équivalents de part et d'autre. Le Tribunal estime que la preuve n'est pas équilibrée et qu'elle est largement défavorable envers l'appelante.

CONCLUSION

[48] L'appel est rejeté.

Grant Smith

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