



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 527

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-602

ENTRE :

G. G.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 mai 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelant, G. G. (prestataire), a établi une demande de prestations. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a approuvé la demande de prestations de maladie et a avisé le prestataire du fait qu'après avoir touché des prestations spéciales, il ne recevrait pas de prestations régulières puisqu'il a été déterminé qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[3] La Commission a déterminé que le prestataire avait eu une altercation avec un autre employé, qui s'était envenimée lorsque le prestataire a craché sur son collègue et lui a donné un coup de poing dans le ventre. Le prestataire a présenté une demande de révision, mais la Commission a maintenu sa décision initiale.

[4] Le prestataire a interjeté appel de la décision de la Commission devant la division générale du Tribunal. La division générale a conclu que la preuve irréfutable démontrait que le prestataire avait traité son collègue d'un nom offensant, puis s'en était approché et avait craché sur lui. Ce faisant, le prestataire avait violé la politique de tolérance zéro en matière de harcèlement de l'entreprise. En agissant comme il l'a fait, le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à nuire à l'exécution de ses tâches envers l'employeur et que, par conséquent, le congédiement était une possibilité réelle.

[5] Le prestataire a obtenu la permission d'interjeter appel devant la division d'appel. Il soutient qu'il n'a jamais craché *sur* son collègue, mais *vers* lui, sur le plancher. Il fait valoir que la division générale a ignoré le fait qu'il n'était pas au courant de la politique de tolérance zéro en milieu de travail. Il soutient que le fait qu'il avait signé la politique ne signifie pas qu'il était au courant de ce qu'il signait. Il soutient également qu'il n'avait pas eu de discussion avec son employeur concernant une politique de tolérance zéro avant son congédiement. Le prestataire

conteste l'interprétation par la division générale des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[6] Le Tribunal doit décider si la division générale a tenu compte de l'ensemble de la preuve portée à sa connaissance, si elle a interprété adéquatement les articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE, et si elle a commis une erreur de droit en accordant davantage de poids à la preuve par ouï-dire de l'employeur, même si ce dernier n'a pas assisté à l'audience.

[7] The Tribunal rejette l'appel du prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

[8] La division générale a-t-elle ignoré la preuve du prestataire selon laquelle il n'était pas au courant de la politique de tolérance zéro en milieu de travail?

[9] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans son interprétation des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE?

[10] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a accordé plus de poids à la preuve par ouï-dire de l'employeur, même si ce dernier n'a pas assisté à l'audience?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[11] La Cour d'appel fédérale a déterminé que lorsque la division d'appel instruit des appels au titre du paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, le mandat de la division d'appel lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette *Loi*¹.

[12] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure².

¹ *Canada (P.G.) c. Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c. Canada (P.G.)*, 2015 CAF 274.

² *Ibid.*

[13] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

Question en litige n° 1 : la division générale a-t-elle ignoré la preuve du prestataire selon laquelle il n'était pas au courant de la politique de tolérance zéro en milieu de travail?

[14] Ce moyen d'appel est sans fondement.

[15] La division générale a examiné la preuve du prestataire, mais a estimé que la preuve de l'employeur était plus crédible. L'employeur a fourni une copie du manuel expliquant la politique relative au respect en milieu de travail. Ce manuel a été signé par le prestataire. L'employeur a aussi fourni une preuve documentaire, signée par le prestataire, afin d'appuyer le fait que les politiques de l'entreprise étaient réexaminées sur une base régulière.

[16] La division générale a estimé que le prestataire avait fait des déclarations contradictoires. Il a d'abord affirmé dans son témoignage qu'il ne comprenait pas les politiques, mais plus tard il a déclaré qu'il comprenait les politiques relatives à la sécurité en milieu de travail et qu'il savait qu'il était mal de se bagarrer en milieu de travail.

[17] Le Tribunal est aussi d'avis que même si le prestataire n'était pas au courant de la politique de l'entreprise, la division générale pouvait tout de même conclure qu'il y a eu inconduite. Un comportement agressif en milieu de travail n'a pas à violer une politique. Il a été bien établi dans de nombreux cas que le comportement agressif ou violent au travail constitue de l'inconduite.

Question en litige n° 2 : la division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans son interprétation des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE?

[18] Ce moyen d'appel est sans fondement.

[19] La division générale a établi que même si le prestataire a fait valoir qu'il n'avait pas donné un coup de poing à son collègue et qu'il ne l'avait pas menacé, il a admis avoir utilisé le mot « Bangla » en faisant référence à son collègue, qui lui a montré son majeur, et qu'il a été

directement impliqué dans un conflit lorsqu'il s'est approché du collègue avec colère, lui demandant pourquoi il lui avait montré son majeur, et a craché sur le plancher, en sa direction.

[20] Par conséquent, la preuve irréfutable portée à la connaissance de la division générale montre que le prestataire était si furieux à l'endroit de son collègue qu'il a craché en sa direction sur le plancher, ce qui est un acte inacceptable.

[21] Le Tribunal réitère que la notion d'inconduite ne signifie pas qu'il est nécessaire que l'écart de conduite soit le résultat d'une intention délictueuse. Il est suffisant que l'inconduite soit consciente, délibérée ou intentionnelle. Le critère relatif à l'inconduite est la question de savoir si l'acte reproché était délibéré ou à tout le moins d'une nature imprudente ou négligente dont on pourrait dire que l'employé a ignoré délibérément les répercussions que ses actions auraient sur son rendement au travail³.

[22] Le Tribunal est d'avis que la division générale n'a commis aucune erreur lorsqu'elle a estimé, sur le fondement des éléments portés à sa connaissance, que le prestataire savait ou aurait dû savoir que le fait de cracher dans la direction de son collègue était une violation de son devoir envers son employeur, à un point tel que le congédiement était une possibilité réelle.

[23] Le fait que le prestataire ait été offensé par le geste de son collègue et qu'il ait tenté de rectifier la situation en retournant le lendemain pour présenter des excuses n'est pas pertinent à la question de savoir si sa conduite constituait de l'inconduite⁴.

Question en litige n° 3 : la division générale a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a accordé plus de poids à la preuve par oui-dire de l'employeur, même si ce dernier n'a pas assisté à l'audience?

[24] Ce moyen d'appel est sans fondement.

[25] Le prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a accordé plus de poids à la preuve par oui-dire de l'employeur, même si ce dernier n'a pas assisté à l'audience.

³ *Tucker* (A-381-85), *Mishibinijima* (A-85-06).

⁴ *Canada (P.G.) c. Hastings*, 2007 CAF 372.

[26] Le Tribunal est d'avis que le simple fait qu'une partie est présente tandis que l'autre partie est absente n'est pas nécessairement un facteur déterminant. La division générale est libre d'estimer une partie plus crédible que l'autre.

[27] De plus, la Cour d'appel fédérale a décidé que les conseils arbitraux (maintenant la division générale) ne sont pas liés par les règles rigoureuses de preuves applicables dans les cours criminelles ou civiles et qu'ils peuvent admettre et accepter une preuve par oui-dire⁵.

[28] Le Tribunal estime que le prestataire était au courant de la preuve au dossier avant sa comparution devant la division générale et qu'il a eu amplement de temps pour préparer ses arguments. La division générale a permis au prestataire de défendre pleinement sa cause et il a eu pleinement l'occasion de contester la position de l'employeur.

CONCLUSION

[29] Le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 1 ^{er} mai 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	G. G., Appellant S. G., représentante de l'appellant S. P., représentante de l'intimée

⁵ *Caron c. Canada (P.G.)*, 2003 CAF 254.