



Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2018 TSS 1426

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-3288

ENTRE :

**J. B.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

et

**X**

Partie mise en cause

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Yoan Marier

DATE DE L'AUDIENCE : 1 mai 2018

DATE DE LA DÉCISION : 18 mai 2018

## **DÉCISION**

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal conclut que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

## **APERÇU**

[2] L'appelant travaillait comme technicien chez X depuis plusieurs années. Il a perdu son emploi le 24 mai 2017. Comme raison du congédiement, l'employeur allègue que l'appelant aurait remis à son gestionnaire une mise en demeure dans laquelle il discréditait les dirigeants de l'entreprise et tentait de ternir leur réputation. Selon l'employeur, les actions et le comportement de l'appelant allaient à l'encontre des obligations de loyauté, de diligence et de respect découlant de son contrat de travail.

[3] Après avoir examiné la demande de prestations de l'appelant, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a déterminé qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite, ce qui a eu pour effet de l'exclure du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. L'appelant, de son côté, soutient qu'il a été congédié en représailles à sa dénonciation d'un acte répréhensible commis par la direction de l'entreprise.

## **QUESTION EN LITIGE**

[4] L'appelant a-t-il perdu son emploi chez X en raison de son inconduite?

## **ANALYSE**

[5] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

## **Résumé des faits**

[6] Afin de bien comprendre l'objet du présent litige, le Tribunal croit qu'il est nécessaire de faire un résumé chronologique des faits qui ont mené au présent appel. Ce résumé est basé sur l'information au dossier et sur le témoignage de l'appelant lors de l'audience.

[7] Au cours de l'année 2012, l'appelant s'inscrit à un processus de dotation afin d'obtenir une promotion au sein d'X. Dans ce cadre de ce processus, il subit un test psychométrique qui lui est administré par une firme externe ayant le mandat d'évaluer les candidats. L'appelant échoue au processus de sélection et intente une poursuite à la Cour des petites créances contre la firme externe.

[8] Fin août/septembre 2015 : L'appelant aborde directement le PDG d'X lors d'une visite et lui fait part de ses observations concernant le fonctionnement et la gestion de l'entreprise. Il envoie aussi par courrier recommandé une lettre au président du conseil d'administration de l'entreprise. Cette lettre n'apparaît pas au dossier, mais l'appelant soutient qu'elle visait à informer la haute-direction que certains dirigeants de l'entreprise recevraient sous peu des subpoenas pour témoigner devant la Cour de petites créances en lien avec sa poursuite contre la firme externe. Selon l'appelant, cette lettre visait aussi à souligner son désir de faire partie du conseil d'administration de l'entreprise. Suite à ces deux événements, l'appelant est suspendu pour 10 jours pour insubordination. La lettre de suspension fait référence à un événement survenu en 2014 où l'appelant aurait été averti une première fois de ne pas correspondre directement avec la haute-direction. (GD3-55 et 56)

[9] Fin 2015 : La cause de l'appelant est entendue devant la Cour des petites créances. Une décision qui lui est défavorable est rendue par le juge de cette cour au début de l'année 2016.

[10] Juillet 2016 : L'appelant correspond avec le PDG d'X afin de lui faire part de son désir de siéger sur le conseil d'administration de l'entreprise. (GD3-57)

[11] Mars 2017 : L'appelant correspond avec le PDG d'X en lien avec sa poursuite devant la Cour des petites créances. Il soutient qu'X s'est contredite dans un affidavit soumis à cette cour. Il demande la tenue d'une enquête interne. L'appelant fait aussi état des difficultés qu'il a vécues en tant qu'employé suite à sa dernière suspension et réitère son désir de faire partie du conseil d'administration de l'entreprise. (GD3-59 et 60)

[12] Avril 2017 : L'appelant est suspendu pour 30 jours pour insubordination. On lui reproche de ne pas avoir respecté la ligne hiérarchique et d'avoir manqué à son devoir de loyauté et de

respect envers son employeur en remettant en doute l'intégrité des membres de la direction. (GD3-31)

[13] 23 mai 2017 : Au retour de sa suspension, l'appelant est rencontré par l'employeur. On lui rappelle certaines des attentes à son égard. On lui demande notamment de respecter les décisions de l'entreprise («ne plus revenir sur le processus de dotation» de 2012), de ne pas s'adresser directement à la haute direction et de ne pas faire d'allégations à l'endroit des membres de la direction. (GD3-30)

[14] Le même jour, l'appelant remet une mise en demeure à son employeur. Dans ce document, il allègue une intervention illégale de l'entreprise dans son procès aux petites créances et soutient que certains dirigeants de l'entreprise se sont parjurés. Il allègue qu'X et ses gestionnaires contreviennent au code d'éthique et aux règlements qui régissent le fonctionnement de l'entreprise. L'appelant soutient aussi qu'il a été victime de représailles pour avoir dénoncé des gestes répréhensibles et demande qu'X cesse toute forme d'intimidation à son égard. Il enjoint le PDG de l'entreprise à s'expliquer publiquement sur son cas. L'appelant avise aussi l'employeur qu'en cas de toute autre mesure à son égard, il portera plainte à la Sûreté du Québec pour harcèlement et collusion. Il se réserve aussi le droit d'informer l'Unité permanente anticorruption (UPAC). (GD3-40 à 42)

[15] Le lendemain, l'appelant est suspendu pour une période indéterminée. Le 8 juin, on lui remet une lettre de congédiement rétroactive au 24 mai 2017. (GD3-54) On lui reproche d'avoir remis à son gestionnaire une mise en demeure dans laquelle il remet à nouveau en doute le professionnalisme et l'intégrité des représentants de la direction de l'entreprise, malgré plusieurs avertissements passés à cet effet. (GD3-54)

### **Concernant la notion d'inconduite**

[16] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit une exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi lorsqu'un prestataire perd son emploi en raison de son inconduite. (*article 30 de la Loi*)

[17] L'inconduite n'est pas définie dans la Loi ou dans le *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement). Cette notion a plutôt été définie et précisée par de nombreuses décisions de la Cour d'appel fédérale au cours des dernières décennies. Il en ressort que le geste ou la conduite reprochée à un prestataire doit rencontrer certains critères afin d'être en mesure d'établir qu'il y a eu perte d'emploi en raison d'une inconduite :

- a) Le geste reproché doit effectivement avoir été commis par le prestataire.
- b) Ce geste doit constituer de l'inconduite. Autrement dit:
  - (1) Le geste doit être volontaire, délibéré, ou résulter d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré et,
  - (2) Le geste doit être tel que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il était de nature à entraver ses obligations envers son employeur et susceptible de provoquer son congédiement.
- c) Il doit y avoir un lien de cause à effet entre le geste reproché et le congédiement. Autrement dit, le geste ou la conduite en cause doit être la réelle cause du congédiement et non un simple prétexte.

[18] En matière d'inconduite, il incombe à la Commission de prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'un prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. (*Ministre de l'emploi et de l'immigration c. Bartone* A-369-88 et *Procureur général du Canada c. Davlut* A-241-82)

### **L'appelant a-t-il commis le geste reproché par l'employeur?**

[19] Naturellement, avant même de déterminer si certains gestes ou certaines actions constituent de l'inconduite, il faut d'abord déterminer s'il a été démontré que les gestes reprochés par l'employeur ont effectivement été commis par l'appelant.

[20] La réponse à une telle question doit être fondée sur des éléments de preuve clairs et non sur de simples conjectures et hypothèses. En outre, c'est à la Commission de prouver l'existence

de tels éléments de preuve, et ce, indépendamment de l'opinion de l'employeur. (*Procureur général du Canada c. Crichlow* A-562-97.)

[21] La lettre de congédiement au dossier indique que l'acte qui aurait provoqué la fin d'emploi de l'appelant est la remise d'une mise en demeure à son gestionnaire au retour de sa suspension le 23 mai 2017. L'appelant reconnaît avoir remis ce document à son employeur; il a lui-même relaté à la Commission et au Tribunal la chaîne d'événements qui a mené à la remise de cette mise en demeure. Le Tribunal conclut que l'appelant a bel et bien commis le geste reproché par l'employeur.

### **S'agit-il d'inconduite?**

*Les gestes commis par l'appelant étaient-ils volontaires, délibérés, ou résultaient-ils d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'ils frôlaient le caractère délibéré?*

[22] Pour constituer de l'inconduite, 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. (*Procureur général du Canada c. Tucker* A-381-85)

[23] L'appelant a reconnu avoir lui-même choisi de remettre à son gestionnaire une mise en demeure afin de souligner ce qu'il considérait être un acte répréhensible commis par la direction de l'entreprise et une problématique de harcèlement et de représailles de la part de l'employeur. Il ne fait pas de doute pour le Tribunal que l'appelant a agi de manière volontaire en remettant à son gestionnaire ce document.

*L'appelant savait-il (ou aurait-il dû savoir) que sa conduite était de nature à entraver ses obligations auprès de son employeur et susceptible provoquer son congédiement?*

[24] La Cour d'appel fédérale a établi qu'il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié. (*Mishibinijima c. Canada (Procureur général)* 2007 CAF 36) De manière similaire, une autre décision de la Cour d'appel fédérale a établi que l'inconduite était un manquement d'une portée telle que son auteur

pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible de provoquer son congédiement. (*Meunier c. Commission, Procureur général du Canada* A-130-96)

[25] Le Tribunal considère que l'appelant était en mesure de savoir que sa conduite était susceptible de mener à son congédiement.

[26] En effet, la preuve au dossier démontre clairement que l'appelant a été avisé plus d'une fois qu'il devait respecter la chaîne de commandement et s'abstenir de remettre en question l'intégrité des membres de la haute-direction. Il a d'ailleurs été suspendu pour cette même raison à deux reprises au cours des dernières années, soit en septembre 2015 et en mai 2017.

[27] Lors du retour de sa dernière suspension d'une durée de 30 jours pour insubordination, à la fin du mois de mai 2017, l'appelant a été rencontré par son gestionnaire et on lui a rappelé les attentes de l'employeur à son égard. La liste des attentes sur le document intitulé «Rappel des attentes à votre égard» est claire; on lui demande notamment de cesser de faire des allégations à l'égard des membres de la direction et de ne pas revenir sur le processus de dotation de 2012. La lettre de suspension et la lettre de rappel des attentes mentionnent aussi que l'appelant peut s'attendre à des mesures disciplinaires plus sévères s'il ne corrige pas son comportement.

[28] L'appelant a ensuite répliqué en remettant à son gestionnaire une mise en demeure. Lors de l'audience, l'appelant a soutenu qu'il était bien intentionné en remettant cette mise en demeure et qu'elle visait seulement à «corriger le tir» afin que l'employeur le laisse tranquille. Le Tribunal constate toutefois que ton utilisé par l'appelant dans le texte de sa mise est sévère et accusateur. Il réitère notamment diverses allégations envers des membres de la direction, en plus de menacer de porter plainte à la police.

[29] En plus d'avoir été clairement expliquées à l'appelant lors de sa rencontre avec un gestionnaire le 23 mai, il convient de noter que les attentes de l'employeur sont aussi expliquées dans le code de conduite des employés d'X. On y mentionne notamment l'obligation d'agir avec loyauté et diligence, ce qui inclut de respecter les consignes, d'éviter de causer du tort à l'employeur par des actions ou des propos qui pourraient nuire à son image, et d'éviter l'insubordination. (GD3-72 et 73)

[30] En somme, considérant les avertissements et les mesures disciplinaires reçus par l'appelant dans le passé, le Tribunal voit mal comment l'appelant pouvait s'attendre à autre chose qu'un congédiement en remettant à son employeur une mise en demeure presque immédiatement après son retour au travail, suite à une suspension de 30 jours.

**Les gestes reprochés à l'appelant sont-ils la véritable cause de son congédiement?**

[31] La Cour d'appel fédérale a établi qu'il doit y avoir une relation de cause à effet entre le geste considéré comme de l'inconduite et le congédiement. Autrement dit, le geste en question doit être la cause réelle du congédiement et non un simple prétexte. (*Canada (Procureur général) c. Nolet* A-517-91)

[32] L'essentiel de la défense de l'appelant repose en fait sur ce dernier élément. L'appelant allègue qu'il n'a pas été congédié pour la raison invoquée par son employeur, mais plutôt par représailles suite à sa dénonciation de ce qu'il considère être un acte répréhensible commis par certains membres de la direction de l'entreprise. Il soutient que son congédiement fait partie d'une suite de mesures de harcèlement de son employeur envers lui.

[33] Selon l'appelant, l'acte répréhensible en question se serait produit à la fin de l'année 2015, lors de l'audition d'une poursuite déposée par lui-même devant la Cour des petites créances contre un fournisseur d'X qui lui avait fait subir une évaluation psychométrique dans le cadre d'un processus de dotation en 2012. Il soutient qu'X serait intervenue illégalement dans son procès, d'abord en faisant casser les subpoenas qui avaient été envoyés au membre de la direction de l'entreprise, puis en soumettant un affidavit qui, selon l'appelant, contenait un parjure. L'appelant a finalement perdu sa cause devant la Cour de petites créances et il attribue principalement sa défaite l'intervention de l'employeur.

[34] Il va de soi qu'un employé congédié sous un autre prétexte pour avoir dénoncé un acte répréhensible de son employeur ne sera généralement pas considéré comme ayant perdu son emploi en raison de son inconduite. D'abord parce qu'un tel congédiement rencontrerait difficilement les critères applicables à l'inconduite, notamment le lien de cause à effet entre la geste reprochée et le congédiement, mais aussi parce que la dénonciation d'actes répréhensibles est un geste protégé par certaines lois.

[35] Toutefois, dans le présent dossier, le Tribunal considère que l'appelant n'a pas été congédié pour avoir dénoncé un acte répréhensible; il a bel et bien congédié pour les motifs invoqués par l'employeur, soit le non-respect du code de conduite et l'insubordination.

[36] Il n'appartient pas au Tribunal de se pencher en détail sur les actes de l'employeur dans ce dossier. Comme la Cour d'appel fédérale l'a établi, les tribunaux doivent mettre l'accent sur la conduite du prestataire, et non sur celle de l'employeur. La question n'est pas de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en congédiant le prestataire de sorte que ce congédiement serait injustifié, mais bien de savoir si le prestataire s'est rendu coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné la perte de son emploi. (*Canada (Procureur général) c. McNamara* 2007 CAF 107 et *Canada (Procureur général) c. Fleming* 2006 CAF 16)

[37] Malgré les allégations sérieuses de l'appelant à l'endroit de son employeur, le Tribunal constate que la preuve documentaire n'appuie pas l'existence d'un acte, répréhensible ou non, de la part de l'employeur qui serait susceptible de justifier les mesures prises par l'appelant le 23 mai 2017 ou encore de démontrer que l'appelant a été congédié par mesure de représailles. Au contraire, la preuve au dossier, notamment l'historique de l'appelant en matière disciplinaire, démontre plutôt que l'appelant s'est vu imposer une suite progressive de mesures disciplinaires pour diverses infractions au code de conduite et aux attentes de l'employeur, culminant ultimement en son congédiement. Le Tribunal accorde un poids important à cette preuve documentaire, qui est assez étoffée, et qui résume assez bien l'historique du litige entre l'appelant et son employeur au cours des dernières années.

[38] L'appelant soutient également que son congédiement faisait partie d'une suite de mesures de harcèlement de l'employeur à son égard. Lorsqu'invité à préciser ce qu'il entendait en parlant de harcèlement, l'appelant a mentionné les différentes mesures disciplinaires prises contre lui par l'employeur dans le passé, le fait que l'employeur ne l'ait pas appuyé devant les petites créances, ainsi que le fait qu'il n'a pas eu le cheminement de carrière escompté.

[39] Puisque le présent litige concerne une inconduite commise par l'appelant, il n'est pas pertinent pour le Tribunal de déterminer si les éléments mentionnés par l'appelant constituent ou non du harcèlement. Le Tribunal se limitera à dire que les éléments fournis par l'appelant à cet

effet ne sont pas suffisants pour contredire le reste de la preuve démontrant qu'il a été congédié pour les motifs invoqués par l'employeur. Il en va de même pour l'argument de l'appelant voulant qu'il ait été victime d'un stratagème de la part de l'employeur.

[40] Contrairement à ce que l'appelant soutient, le Tribunal ne considère pas que le fait que l'employeur ait tardé de quelques semaines avant de lui remettre son relevé d'emploi soit un élément démontrant du harcèlement. La preuve démontre que l'appelant a cessé de travailler le 24 mai, la décision de le congédier a été prise le 8 juin, la mesure de congédiement a été enregistrée par les ressources humaines de l'entreprise le 19 juin (GD7-3) et le relevé d'emploi a été émis le 30 juin (GD3-23). Il s'agit de délais qui sont longs, mais qui ne sont certainement pas inédits en assurance-emploi.

[41] Le Tribunal considère que l'appelant a bel et bien perdu son emploi pour les motifs invoqués par l'employeur.

## **CONCLUSION**

[42] Le Tribunal conclut que l'appelant a bel et bien perdu son emploi pour avoir remis à son employeur une mise en demeure. Tout indique que ce geste était volontaire et délibéré et il a été démontré que, compte tenu du code de conduite de l'entreprise et de ses antécédents en matière disciplinaire, l'appelant savait, ou aurait dû savoir, qu'il pouvait être congédié pour ce geste. L'appelant a donc perdu son emploi en raison de son inconduite.

[43] L'appel est rejeté.

Yoan Marier  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	1er mai 2018
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	J. B., appellant

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

#### Loi sur l'assurance-emploi

29 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;

**b.1)** sont assimilés à un départ volontaire le refus :

**(i)** d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

**(ii)** de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

**(iii)** de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

**c)** le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

**(i)** harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

**(ii)** nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

**(iii)** discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,

**(iv)** conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

**(v)** nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

**(vi)** assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

**30 (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 :

(a) 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.

(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.

(3) Dans les cas où l'évènement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'évènement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les

circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations - qu'elle soit initiale ou non - n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.