



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *FH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1694

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3383

ENTRE :

**F. H.**

Appelant

et

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

Intimée

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Yoan Marier

DATE DE L'AUDIENCE : 3 janvier 2019

DATE DE LA DÉCISION : 7 janvier 2019

## **DÉCISION**

[1] L'appel est rejeté.

## **APERÇU**

[2] L'appelant a travaillé pour l'entreprise X comme éboueur jusqu'au 3 novembre 2017, date à laquelle il a été congédié de son emploi. L'employeur lui reproche d'avoir tenu des propos inappropriés et grossiers envers une autre employée.

[3] Après avoir examiné la demande de prestations, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a déterminé que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite. L'appelant a donc été exclu du bénéfice des prestations pour cette raison.

[4] L'appelant conteste maintenant la décision de la Commission. Il reconnaît que ses paroles étaient déplacées, mais il soutient notamment qu'il n'est pas misogyne, qu'il n'avait aucun historique disciplinaire avec cet employeur et qu'il ne pouvait pas s'attendre à être congédié pour ses gestes.

## **QUESTION EN LITIGE**

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

## **ANALYSE**

### **L'appelant a-t-il perdu son emploi chez X en raison de son inconduite?**

[6] Le Tribunal considère que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, et ce, pour les raisons suivantes.

*Concernant la notion d'inconduite*

[7] Un prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. (article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi))

[8] 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 prestataire doit effectivement avoir commis le geste qui lui est reproché. (*Procureur général du Canada c. Crichlow* A-562-97)

b) Ce geste doit être volontaire, délibéré, ou résulter d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré. (*Procureur général du Canada c. Tucker*, A-381-85)

c) Ce 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. (*Mishibinijima c. Canada (Procureur général)* 2007 CAF 36)

d) Il doit y avoir un lien de cause à effet entre le geste reproché et la perte de l'emploi. Autrement dit, le geste ou la conduite en cause doit être la réelle cause du congédiement et non un simple prétexte. (*Canada (Procureur général) c. Nolet*, A-517-91; *Procureur général du Canada c. Brissette*, A-1342-92)

[9] 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)

[10] Naturellement, avant même de déterminer si certains gestes ou certaines actions constituent de l'inconduite et s'il y a eu perte d'emploi pour cette raison, il faut d'abord

déterminer s'il a été démontré que les gestes reprochés ont effectivement été commis par l'appelant.

*L'appelant a-t-il commis les gestes qui lui sont reprochés par l'employeur?*

[11] 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*)

[12] Dans ce dossier, l'employeur reproche à l'appelant d'avoir tenu, le 30 octobre 2017, des propos inappropriés et grossiers envers une autre employée de l'entreprise. Selon l'employeur, alors que l'appelant et cette employée étaient au travail sur un site d'enfouissement, l'appelant lui aurait dit «*Tiens ma christ de salope du lac Beauport*» (GD3-71). L'employée a porté plainte suite à cet incident (GD3-81) et l'appelant a été suspendu. D'après l'employeur, quelques jours plus tard, lorsque l'appelant fut rencontré pour s'expliquer, celui-ci n'a pas semblé vouloir faire amende honorable ou reconnaître la gravité de ses propos, puisqu'il a déclaré au cours de cette même rencontre «*une salope reste une salope*», en parlant de l'employée en question. L'appelant a alors été congédié (GD-71 et 72).

[13] L'appelant, de son côté, reconnaît avoir utilisé des propos inappropriés envers sa collègue de travail. Il soutient lui avoir dit «*va te faire foutre*» au cours de la journée du 30 octobre (GD2-6), et fait valoir que ces paroles étaient dues à une accumulation de frustrations envers cette employée, qui ne l'aidait pas dans ses tâches et avec qui il ne s'entendait pas. Il reconnaît aussi avoir dit à l'employeur «*une salope reste une salope*» lors de la rencontre disciplinaire quelques jours plus tard. L'appelant soumet toutefois qu'il n'est pas misogyne, que ses propos ont largement dépassé sa pensée et qu'il ne pouvait pas raisonnablement s'attendre à se faire congédier pour ses gestes puisqu'il n'avait aucun historique en matière disciplinaire avec cet employeur. De plus, il fait valoir qu'il a écrit une lettre d'excuse suite à l'incident du 30 octobre (GD3-62 à 64).

[14] Le Tribunal constate que les versions de l'employeur et de l'appelant en ce qui concerne les propos tenus le 30 octobre diffèrent légèrement. Lors de l'audience, le Tribunal a demandé à

l'appelant s'il avait bel et bien tenu les propos allégués par l'employeur («*Tiens ma christ de salope du lac Beauport*»). Il a simplement répondu au Tribunal qu'il n'y avait pas de preuve démontrant qu'il avait bel et bien dit ces paroles à sa collègue. Il n'a toutefois pas nié avoir tenu ces propos.

[15] Pourtant, la version des faits de l'employeur est appuyée par une lettre de plainte de l'employée en question, qui relate l'incident et les propos tenus par l'appelant assez clairement (GD3-81). De plus, l'inspecteur de l'entreprise a rédigé une déposition dans laquelle il mentionne que l'appelant lui a lui-même confirmé avoir tenu ces propos le jour de l'incident (GD3-80).

[16] Le Tribunal conclut que l'appelant a bel et bien tenu les propos qui lui sont reprochés par l'employeur au cours de la journée de 30 octobre et au cours de la rencontre disciplinaire qui a suivi l'incident.

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

[17] 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*)

[18] L'appelant soutient qu'il s'entendait mal avec sa collègue, notamment parce que celle-ci ne l'aidait pas dans le ramassage des feuilles. De plus, elle lui aurait fait un commentaire désagréable un peu plus tôt dans la journée (elle aurait dit à l'appelant qu'il n'avait «pas de classe»). Ainsi, l'appelant soutient qu'il a prononcé les paroles qui lui sont reprochées sur le coup de la frustration, et que celles-ci n'étaient donc pas conscientes ou délibérées.

[19] Le Tribunal rejette cet argument de l'appelant. En effet, adopter une telle position reviendrait à excuser la violence verbale en milieu de travail lorsque celle-ci est provoquée sur le coup de la colère ou de la frustration. Or, une telle interprétation des principes établis dans *Tucker* serait non seulement erronée, mais insensée.

[20] Le Tribunal est d'avis que la conduite de l'appelant était volontaire et délibérée. La preuve démontre que l'appelant a prononcé des paroles inappropriées envers une collègue de travail et qu'il a essentiellement réitéré ces mêmes paroles lorsqu'il fut rencontré par son employeur pour discuter de la plainte reçue contre lui. Même si l'appelant était en colère contre sa collègue et était mécontent d'avoir reçu une plainte, il demeure que l'appelant a lui-même, consciemment et de sa propre initiative, prononcé ces paroles. S'il n'aimait pas travailler avec cette collègue, ou s'il était mécontent de ses interactions avec elle, l'appelant avait certainement d'autres recours à sa disposition que d'utiliser des insultes de cette nature.

*L'appelant savait-il, ou aurait-il dû savoir, qu'il pouvait être congédié en commettant ces gestes?*

[21] 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)

[22] L'appelant soutient qu'il performait très bien chez cet employeur et qu'il n'avait aucun dossier disciplinaire. De plus, il fait valoir que l'employeur n'avait aucune politique en ce qui concerne les gestes qui lui sont reprochés. Ainsi, l'appelant considère qu'il ne pouvait pas s'attendre à se faire congédier en prononçant ces paroles. L'appelant souligne aussi avoir écrit une lettre d'excuse peu de temps après l'incident du 30 octobre.

[23] Le Tribunal ne considère pas qu'il était nécessaire pour l'employeur d'émettre un avertissement ou des sanctions disciplinaires graduées à l'appelant pour que son comportement soit considéré comme une inconduite.

[24] Le Tribunal reconnaît que l'utilisation d'un langage coloré entre collègues de travail peut être plus fréquente dans certains emplois, par exemple chez les éboueurs (GD2-7). Toutefois, dans le présent dossier, il n'est pas question d'un simple langage coloré : les paroles de

l'appelant constituant de la violence verbale envers une collègue de travail. Pour le Tribunal, la conduite de l'appelant envers sa collègue de travail était clairement inacceptable, et ce, peu importe l'emploi ou le milieu de travail.

[25] Il va de soi que certains comportements sont toujours de nature à compromettre la continuité d'un emploi ou à entraver l'exécution des obligations d'un employé envers son employeur, que l'employeur ait une politique officielle à ce sujet ou non. Par exemple, l'utilisation de la violence verbale, physique ou psychologique en milieu de travail, le vol, l'abus de confiance, etc.

[26] Le Tribunal considère que l'appelant savait ou aurait dû savoir que ses propos étaient sérieux et qu'en agissant comme il le faisait, il contrevenait à un principe de base nécessaire au maintien de tout emploi, qui dicte que ce type de comportement ne doit pas exister en milieu de travail.

[27] En ce qui concerne la lettre d'excuse, le Tribunal attribue un poids très limité à cet élément. En effet, la lettre est datée du 1<sup>er</sup> novembre 2018 (GD3-62). L'appelant a toutefois été rencontré par l'employeur le 3 novembre pour expliquer ses paroles du 30 octobre, et c'est lors de cette rencontre que l'appelant a déclaré «*une salope reste une salope*». Ceci tend à démontrer que le contenu de la lettre écrite quelques jours auparavant était peu sincère.

[28] Le Tribunal conclut que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'en tenant ces propos, il encourait un risque réel d'être congédié.

*Y a-t-il un lien de cause à effet entre les gestes reprochés à l'appelant et son congédiement? Autrement dit, les gestes en cause sont-ils la réelle cause du congédiement ou un simple prétexte?*

[29] Le dernier critère que le Tribunal doit examiner est celui du lien de cause à effet entre le geste reproché et la perte de l'emploi. Le geste ou la conduite en cause doit être la réelle cause du congédiement et non un simple prétexte. (*Canada (Procureur général) c. Nolet*, A-517-91, *Procureur général du Canada c. Brissette*, A-1342-92)

[30] Sur cet aspect, l'appelant soutient qu'il a perdu son emploi car il a fait les frais d'une réduction de personnel prévue par l'employeur suite à la perte d'un gros contrat. L'appelant ne présente toutefois aucun autre élément pour appuyer sa thèse.

[31] Aux yeux du Tribunal, la séquence des événements et la preuve au dossier démontrent clairement que l'appelant a été congédié le 3 novembre 2017 en raison des gestes qui lui sont reprochés.

## CONCLUSION

[32] En somme, après avoir analysé les circonstances entourant le congédiement de l'appelant, le Tribunal considère qu'il a perdu son emploi chez X en raison de son inconduite. En effet, en prononçant des paroles inappropriées envers une collègue de travail, et en réitérant ces paroles lors d'une rencontre avec l'employeur, l'appelant a commis un geste volontaire et délibéré d'une telle portée qu'il savait ou aurait dû savoir que le congédiement était une réelle possibilité. De plus, il ne fait pas de doute, aux yeux du Tribunal, que l'appelant a perdu son emploi pour cette raison.

[33] L'appel est rejeté.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	3 janvier 2019
MODE D'AUDIENCE :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	F. H., appelant Me Philippe Thériault, représentant de l'appelant