



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. J. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 263

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-335

ENTRE :

J. J.

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 : Alison Kennedy

DATE DE L'AUDIENCE : Le 18 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 28 février 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

APERÇU

[2] L'appelant a été congédié de son travail comme X. Il a ensuite demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a exclu l'appelant du bénéfice des prestations régulières parce qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite. L'appelant a demandé la révision de cette décision. La Commission a maintenu sa décision initiale. L'appelant interjette appel de cette décision devant le Tribunal de la sécurité sociale.

QUESTIONS EN LITIGE

Question en litige n° 1 : Pourquoi l'appelant a-t-il été congédié?

Question en litige n° 2 : L'appelant a-t-il eu la conduite qui a mené à son congédiement?

Question en litige n° 3 : Le cas échéant, cette conduite constituait-elle une inconduite?

ANALYSE

[3] Les prestataires sont exclus du bénéfice des prestations s'ils perdent leur emploi en raison d'une inconduite (article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE)). Il revient à la Commission de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite (*Lepretre c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 30).

Question en litige n° 1 : Pourquoi l'appelant a-t-il été congédié?

[4] Dans sa lettre de congédiement, l'employeur de l'appelant a soutenu que le congédiement résultait de ce qui suit :

[traduction]

[...] **inconduite et inaptitude continuelle à se conformer aux politiques et à la procédure de l'entreprise**, même après que des avertissements verbaux aient été donnés,

en plus d'un avis écrit donné le 19 mars 2018. Non seulement vous avez continué de ne pas suivre les directives du X et d'avoir des affrontements verbaux avec vos superviseurs, mais vous n'avez pas fourni la documentation d'employé nécessaire à votre dossier d'employé. Votre comportement et vos gestes dans le X ont compromis votre sécurité, en plus de celle des autres employés et des X. Finalement, vous ne vous êtes pas présenté à votre quart de travail, sans en aviser votre employeur ou le superviseur du foyer. [mis en évidence par la soussignée]

[5] Suivant la lettre de congédiement de l'employeur, je suis d'avis que l'appelant a été congédié en raison d'une [traduction] « **inconduite et inaptitude continue à se conformer aux politiques et à la procédure de l'entreprise** [mis en évidence par la soussignée] », comme l'employeur l'a noté ci-dessus dans sa lettre de congédiement. Cela est étayé par la déclaration que l'employeur a fournie à l'agente ou l'agent de Service Canada, selon laquelle l'appelant avait reçu trois lettres faisant état de problèmes liés à son travail et s'était fait rencontrer à de nombreuses reprises pour discuter des divers problèmes qu'il avait au travail.

Question en litige n° 2 : L'appelant a-t-il eu la conduite qui a mené à son congédiement?

[6] Bien que l'employeur ait déclaré à la Commission que le fait que l'appelant ne se soit pas présenté à son quart de travail constituait l' [traduction] « incident final », la lettre de congédiement de l'employeur mentionne clairement qu'il s'agissait seulement d'un incident parmi d'autres habitudes que l'employeur considérait comme un comportement problématique qui a mené à son congédiement. Toutefois, la Commission a fourni très peu d'éléments de preuve sur ces prétendues habitudes comportementales, et elle a plutôt mis l'accent sur son absence à un quart de travail.

[7] La lettre au dossier datée du 19 mars 2018, que l'employeur a fournie, soulève des préoccupations à propos de certains problèmes de rendement, et mentionne que l'appelant ne suivait pas la procédure de l'entreprise, qu'il avait des discussions personnelles avec d'autres employés et qu'il ne contribuait pas adéquatement aux travaux d'entretien ménager. Sa lettre de congédiement contient également des allégations selon lesquelles, entre autres, l'appelant refusait de suivre les directives que le X donnait et avait eu des affrontements verbaux avec ses superviseurs. Durant sa conversation avec l'agente ou l'agent de Service Canada, l'employeur a

fait remarquer que plusieurs lettres avaient été remises à l'appelant soulignant les préoccupations de l'employeur quant à son rendement, et qu'il s'était fait rencontrer plusieurs fois pour discuter de ces problèmes.

[8] En l'espèce, le prétendu incident final qui a mené au congédiement de l'appelant était le fait qu'il ne se soit pas présenté à un quart de travail. Il ne fait aucun doute que l'appelant a omis de se présenter au travail; il admet qu'il n'a pas fait son quart de travail en raison de problèmes personnels. Cependant, la Commission met l'accent presque uniquement sur ce fait pour expliquer son congédiement dans cette affaire. Toutefois, il est clairement établi, grâce aux lettres au dossier et à la conversation que la Commission a eue avec l'employeur, qu'il ne s'agissait que d'un incident s'inscrivant dans un plus grand schéma d'habitudes et de comportements problématiques. La Commission n'a pas fourni d'autres éléments de preuve ou renseignements concernant l'un ou l'autre des autres gestes ou comportements préoccupants mentionnés dans la lettre de l'employeur du 19 mars 2018 ou dans la lettre de congédiement de l'appelant qui ont mené l'employeur à juger que l'appelant avait eu une [traduction] « inconduite et inaptitude continuelle à se conformer aux politiques et à la procédure de l'entreprise. » Je ne dispose donc pas des renseignements adéquats sur la prétendue série d'incidents et de comportements préoccupants évoqués par l'employeur qui ont mené au congédiement de l'appelant pour déterminer si l'appelant a eu ou non la conduite pour laquelle il a été congédié.

[9] En l'espèce, la Commission n'a pas fourni une preuve adéquate concernant les habitudes comportementales de l'appelant mentionnées par l'employeur, mettant plutôt l'accent seulement sur le fait que l'appelant ne s'était pas présenté à un quart de travail. Bien qu'une lettre au dossier datée du 19 mars 2018 expose les préoccupations de l'employeur à propos de l'appelant, cette lettre à elle seule, sans renseignements contextuels importants à propos des incidents brièvement mentionnés dans la lettre, ne fournit pas assez de renseignements pour confirmer que l'appelant avait une [traduction] « inconduite et inaptitude continuelle à se conformer aux politiques et à la procédure de l'entreprise », comme l'a prétendu l'employeur, ce qui a mené à son congédiement. Par conséquent, je ne dispose pas des renseignements adéquats pour conclure, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a eu la conduite qui a mené à son congédiement.

[10] Pour déterminer qu'il y a eu une inconduite, il doit y avoir une preuve suffisamment détaillée pour savoir si l'appelant a commis les gestes dont il est accusé (*Joseph c Canada (Procureur général)*, A-636-85). Le fardeau de prouver l'inconduite repose sur les épaules de la Commission. En l'espèce, la Commission n'a pas fourni des renseignements et des éléments de preuve suffisamment détaillés qui démontrent que l'appelant a agi de la manière qui lui est reprochée, à savoir une [traduction] « inconduite et inaptitude continuelle à se conformer aux politiques et à la procédure de l'entreprise », ce qui a mené à son congédiement.

[11] En rendant cette décision, je garde à l'esprit les commentaires suivants du tribunal concernant la question de l'inconduite dans la décision *Canada (Procureur général) c Crichlow*, A-562-97 :

Vu les conséquences sérieuses qui y sont associées, une conclusion d'inconduite 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 convaincre le Conseil [...] de la présence de tels éléments de preuve [...].

[12] En l'espèce, je suis d'avis que la Commission n'a pas prouvé que l'appelant a eu la conduite qui a mené à son congédiement, à savoir, comme mentionné dans la lettre de congédiement de l'appelant, une [traduction] « inconduite et inaptitude continuelle à se conformer aux politiques de l'entreprise. »

[13] Étant donné que la Commission n'a pas prouvé que l'appelant a eu la conduite qui a mené à son congédiement en l'espèce, je ne déterminerai pas si la conduite prétendue constituait une inconduite.

CONCLUSION

[14] L'appel est accueilli.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 18 février 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	J. J., appelant