



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *SG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1698

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-78

ENTRE :

**S. G.**

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 : Manon Sauvé

DATE DE L'AUDIENCE : 20 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : 6 mars 2019

## **DÉCISION**

[1] L'appel est rejeté.

## **APERÇU**

[2] Depuis plusieurs années, monsieur S. G. (appelant) travaille pour X (employeur) à titre de chauffeur. Le 12 octobre 2018, il est congédié pour inconduite.

[3] Selon l'employeur, l'appelant a été avisé à plusieurs reprises concernant son comportement inapproprié envers les membres du personnel et les clients. Il a reçu des avertissements verbaux et écrits.

[4] Le 26 septembre 2018, il a de nouveau eu un comportement inapproprié. L'employeur a décidé de le congédier.

[5] La Commission a refusé de verser des prestations d'assurance emploi à l'appelant, parce qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[6] Selon la Commission, l'appelant a eu des comportements inappropriés envers les membres du personnel et les clients. L'appelant a été avisé par son employeur qu'il serait congédié s'il avait de nouveau un comportement inapproprié envers le personnel ou un client. Or, le 26 septembre 2018, l'appelant a eu un comportement inapproprié chez un client et il a été congédié. L'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il serait congédié en raison de son comportement inapproprié. L'employeur avait avisé l'appelant à ce sujet le 20 septembre 2018.

[7] Selon l'appelant, on lui reproche son comportement agressif et impoli depuis l'arrivée d'un nouveau propriétaire. En fait, il n'y a pas eu d'inconduite de sa part. D'ailleurs, il a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et une entente est intervenue avec l'employeur.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

**Quels sont les gestes reprochés à l'appelant ?**

**Est-ce que l'appelant a commis les gestes reprochés ?**

**Est-ce que les gestes reprochés constituent de l'inconduite ?**

### **ANALYSE**

[8] Le Tribunal doit décider si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite et s'il doit donc être exclu du bénéfice des prestations aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[9] Le rôle du Tribunal n'est pas de déterminer si le congédiement était justifié ou s'il représentait la mesure appropriée<sup>1</sup>.

[10] En fait, le Tribunal doit déterminer quels sont les gestes reprochés à l'appelant. Est-ce que l'appelant a commis ces gestes ? Et est-ce qu'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi* ?

[11] Il incombe à la Commission de prouver qu'il y a eu inconduite<sup>2</sup>.

**Quels sont les gestes reprochés à l'appelant ?**

[12] Le Tribunal est d'avis qu'on reproche à l'appelant d'avoir eu un comportement inapproprié envers des membres du personnel et des clients.

[13] Le Tribunal retient que l'appelant a eu des avertissements verbaux et écrits de la part de l'employeur en raison de son comportement inapproprié.

[14] Le 22 mai 2018, l'appelant a crié en s'adressant au répartiteur. À ce moment, il était chez un client. Il a été suspendu 24 heures.

[15] Le 7 juin 2018, il s'est de nouveau adressé au répartiteur en criant. Il a été de nouveau suspendu.

---

<sup>1</sup> *Canada (Procureur général) c. Caul*, 2006 CAF 251

<sup>2</sup> *Bartone A-369-88* ; *Canada (Procureur général) c. Larivée*, 2007 CAF 321 (CanLII).

[16] Le 20 septembre 2018, l'appelant a reçu un avertissement final pour un comportement inapproprié. L'appelant avait eu des comportements inappropriés à quelques reprises. Il a s'est adressé en criant au répartiteur et à un livreur. Il a reçu un avis final.

[17] Le 26 septembre 2018, l'appelant a crié et dérangé le personnel d'un client de l'employeur. Le client s'en est plaint à l'employeur.

[18] L'appelant admet que ce sont les gestes qui lui sont reprochés par l'employeur et qui ont mené à son congédiement.

**Est-ce que l'appelant a commis les gestes reprochés ?**

[19] Le Tribunal retient que dans un premier temps l'appelant nie avoir commis les gestes tels que décrits par son employeur.

[20] Concernant les événements du 22 mai 2018 et le 7 juin 2018, il ne s'adressait pas au répartiteur, mais à un ami qu'il connaît depuis 30 ans. Il admet avoir utilisé un langage vulgaire, mais avec son ami et non avec le répartiteur.

[21] Concernant les événements du 26 septembre 2018, il nie avoir agi de cette façon chez le client. Il a invité les intervenants à consulter les caméras de surveillance pour démontrer qu'il n'a pas commis les gestes qu'on lui reproche.

[22] L'appelant admet qu'il peut hausser le ton de sa voix. Il possède deux chiens et il doit crier, lorsqu'ils sont sur le terrain. Il ne comprend pas l'attitude de l'employeur.

[23] Selon l'appelant, c'est l'employeur qui mettait de la pression pour qu'il crie après le personnel. S'il y a une personne qui criait, c'est le répartiteur. La première fois, il est vrai qu'il a crié après le répartiteur. La deuxième fois, il a crié et dit des mots vulgaires à un ami et non au répartiteur.

[24] Selon l'appelant, le client a aidé son employeur pour le congédier. Il n'a pas à prouver qu'il a commis les gestes. L'appelant met en doute la preuve de l'employeur.

[25] Le 26 septembre 2018, l'appelant nie avoir dérangé le personnel. Il admet qu'il a pu débrancher les claviers des ordinateurs et envelopper les employés avec du papier plastique, mais il s'agit de blagues. Il a toujours fait des blagues à son travail.

[26] Selon l'employeur, l'appelant a été informé à quelques reprises de modifier son comportement inapproprié, sinon il pourrait être suspendu. Ainsi, l'appelant a reçu une première suspension le 22 mai 2018. Le 7 juin 2018, il a été de nouveau suspendu.

[27] Le 20 septembre 2018, l'appelant a reçu un avis final concernant son comportement inapproprié. Ainsi, l'appelant a eu des propos irrespectueux le 6, 11 et 19 septembre 2018. Il a été avisé qu'il sera congédié lors d'un prochain événement.

[28] Le 12 octobre 2018, l'appelant est finalement congédié en raison de son comportement inapproprié. Selon l'employeur, le 26 septembre 2016, il s'est présenté chez un client. Il a utilisé un langage impoli et agressif envers les employés. En fait, le client s'est plaint du comportement de l'appelant à l'employeur.

[29] Le Tribunal est d'avis que l'appelant a commis les gestes reprochés par l'employeur. Pour en arriver à cette conclusion, le Tribunal a tenu compte des renseignements obtenus par la Commission auprès de l'employeur, d'un client de l'employeur et du témoignage de l'appelant.

[30] Le Tribunal retient que l'appelant admet qu'il peut hausser le ton à l'occasion. Il peut également utiliser un langage inapproprié envers « un ami » au travail. L'appelant a également admis avoir reçu les avis écrits de son employeur.

[31] Le Tribunal retient également que l'appelant a admis avoir « joué des tours » à des employés d'un client. Il s'agissait de blagues et il n'a jamais voulu nuire aux employés.

[32] Dans ce contexte, le Tribunal estime qu'il est plus probable que l'appelant ait commis les gestes qui lui sont reprochés. Le Tribunal ne retient pas le possible complot d'un client. Le Tribunal ne retient pas les explications de l'appelant pour expliquer ses gestes. En fait, le Tribunal trouve peu crédibles les explications de l'appelant.

[33] Maintenant, il reste à déterminer si les gestes commis par l'appelant constituent de l'inconduite au sens de la *Loi*.

**Est-ce que les gestes reprochés constituent de l'inconduite ?**

[34] La notion d'inconduite n'est pas définie par la *Loi* et s'analyse en fonction des principes tirés de la jurisprudence. La *Loi* « exige, pour qu'il y ait exclusion [du bénéfice des prestations], la présence d'un élément psychologique, soit un caractère délibéré soit une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré »<sup>3</sup>.

[35] La Cour d'appel fédérale a défini la notion juridique d'inconduite, pour l'application du paragraphe 30 (1) de la *Loi* « comme étant une inconduite délibérée, où le prestataire savait ou aurait dû savoir que son inconduite était telle qu'elle entraînerait son congédiement. »<sup>4</sup>

[36] La Cour d'appel fédérale a statué que « Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi ; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. »<sup>5</sup>

[37] Selon l'appelant, il ne s'agit pas d'une inconduite puisqu'il y a eu une entente de règlement à la suite d'une plainte déposée pour un congédiement sans cause juste et suffisante.

[38] Selon la Commission, l'appelant savait qu'il devait faire attention au niveau de son comportement. Il avait eu plusieurs avertissements avant d'être congédié.

[39] Le Tribunal constate qu'effectivement l'employeur et l'appelant ont signé une entente pour régler la plainte de l'appelant.

[40] Le Tribunal retient de l'entente que l'appelant a reçu la somme de 4500 \$ en contrepartie à son droit à la réintégration. L'employeur a également remis une lettre de recommandation à l'appelant.

---

<sup>3</sup> Canada c. Tucker A-381-85

<sup>4</sup> Mishibinijima c. Canada, 2007 CAF 36

<sup>5</sup> Canada (Procureur général) c. Lemire, 2010 CAF 314

[41] La Cour d'appel fédérale a statué que le Tribunal n'est pas lié par la transaction intervenue entre les parties concernant la plainte déposée par l'appelant à la CNESST et elle n'a pas pour effet de réfuter l'inconduite. Cependant, le Tribunal doit en tenir compte dans l'évaluation de la preuve.<sup>6</sup>

[42] Le Tribunal retient que l'employeur n'a pas modifié sa position quant aux gestes commis par l'appelant dans cette entente.

[43] Le Tribunal retient que l'appelant a eu des avis écrits pour des comportements inappropriés envers le personnel ou des clients. Il a eu un dernier avis le 20 septembre 2018 qui prévoyait son congédiement s'il avait de nouveau un comportement inapproprié.

[44] Le Tribunal retient que le 26 septembre 2018, l'appelant a de nouveau eu un comportement inapproprié chez un client de l'employeur. Le Tribunal ne retient pas les explications de l'appelant qui ne sont pas crédibles.

[45] Ainsi, le Tribunal accorde plus de poids aux déclarations faites par le représentant du client de l'employeur. C'est lui-même qui a communiqué avec l'employeur pour porter plainte de l'appelant.

[46] Selon le représentant, l'appelant s'est présenté au mauvais endroit et il n'arrêtait pas de se plaindre auprès du personnel. Les employés avaient de la difficulté à répondre aux appels, parce que l'appelant criait. Le représentant a informé l'appelant que la commande était prête et qu'il devait se rendre dans le deuxième entrepôt. L'appelant se plaignait en mentionnant qu'il s'agissait de l'erreur du répartiteur et qu'il était payé à l'heure.

[47] Le Tribunal est d'avis qu'après son comportement inapproprié chez un client de l'employeur, il devait s'attendre à être congédié. En effet, l'appelant a reçu des avertissements verbaux, écrits et deux suspensions et un avertissement finalement. En ayant un comportement inapproprié, malgré les avertissements de l'employeur, l'appelant a agi avec une insouciance qui frôle le caractère délibéré.

---

<sup>6</sup> *Canada (Procureur général) c. Morrow*, 1999 CanLII 7750 (CAF)

[48] Le Tribunal est d'avis que l'appelant a été congédié en raison de son comportement inapproprié chez un client de son employeur. L'appelant a l'obligation d'avoir un comportement approprié lorsqu'il se présente chez le client de son employeur. D'autant que l'appelant a été avisé de changer son comportement inapproprié à plusieurs reprises.

[49] Le Tribunal est également d'avis que l'appelant devait s'attendre à être congédié à la suite de son comportement inapproprié. Il ne peut pas banaliser, justifier ou minimiser son comportement.

[50] Dans ce contexte, le Tribunal estime que la Commission a démontré, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

## **CONCLUSION**

[51] Le Tribunal conclut que l'appelant doit être exclu du bénéfice des prestations, car il a perdu son emploi en raison de son inconduite au sens des articles 29 et 30 de la *Loi*.

[52] L'appel est rejeté.

Manon Sauvé  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	20 février 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION	S. G., appelant