



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *AT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1732

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3872

ENTRE :

**A. T.**

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 : Charlotte McQuade

DATE DE L'AUDIENCE : Le 11 mars 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 13 mars 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

## APERÇU

[2] A. T. (appellant) travaillait comme cuisinier de camp. Il a été congédié de son emploi le 7 novembre 2016 pour avoir fait usage de violence verbale envers la personne qui venait le remplacer. L'appellant a demandé des prestations d'assurance-emploi. Il a reçu des prestations de maladie du 19 décembre 2016 au 4 janvier 2017. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (intimée) a exclu l'appellant du bénéfice des prestations régulières après la fin de ses prestations de maladie parce qu'il avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. L'appellant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite de sa part. Selon ses dires, il s'est brûlé lors de l'allumage d'un poêle à gaz dans un autre camp à cause de la cuisinière de relève. L'appellant croyait qu'elle avait été congédiée en raison de cet incident et qu'elle était contrariée au moment où elle est venue le remplacer. Il admet avoir échangé quelques [traduction] « petits » mots avec elle, mais sans plus.

## QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] Une audience de la division générale était prévue pour le 3 juillet 2018. L'appellant n'a pas assisté à cette audience. La division générale était convaincue que l'appellant avait reçu l'avis d'audience, alors l'audience a eu lieu en son absence et la division générale a rendu une décision le 6 juillet 2018. L'appellant a demandé la permission d'appeler de la décision à la division d'appel au motif qu'il avait égaré ses documents et croyait que l'audience devait avoir lieu le 23 juillet 2019. La permission a été accordée et la division d'appel a rendu une décision le 20 décembre 2018. Elle a décidé que l'appellant avait fourni une explication raisonnable pour justifier son absence à l'audience, mais que le Tribunal ne lui avait pas donné l'occasion d'expliquer son absence ou de présenter des observations pour appuyer les questions de fond en litige. La division d'appel a donc renvoyé l'affaire à la division générale pour qu'elle soit instruite à nouveau.

[4] La division générale a alors fixé une nouvelle date d'audience au 19 février 2019. Elle devait se dérouler par téléconférence. Aucune des parties n'y a assisté. Le Tribunal a tenté de

communiquer avec l'appelant par téléphone pour voir s'il avait de la difficulté à se joindre à la téléconférence et pour l'informer qu'il allait devoir demander un ajournement s'il ne pouvait pas y assister. Ce message est resté sans réponse. L'avis d'audience avait été envoyé à l'appelant le 31 janvier 2019 par courrier express. Le dossier contient des documents de Postes Canada qui montrent que, le 5 février 2019, l'appelant a reçu une carte l'avisant de ramasser les documents à un bureau de Postes Canada. Le dossier montre que les documents n'ont pas été récupérés. J'ai ajourné l'audience de ma propre initiative, car je n'étais pas convaincue que l'appelant avait reçu l'avis d'audience.

[5] L'audience de la division générale a été reportée au 11 mars 2019. Aucune des parties à l'appel n'a assisté à l'audience par téléconférence. Cette fois-ci, l'avis d'audience a été envoyé à l'appelant le 22 février 2019 par courrier express et par courrier ordinaire. Le 26 février 2019, Postes Canada a laissé une carte à la résidence de l'appelant pour l'avisant de ramasser les documents à un bureau de Postes Canada. En date de la dernière mise à jour effectuée par Postes Canada, soit le 5 mars 2019, l'appelant n'avait pas récupéré les documents.

[6] Les articles 19(1)(a) et 19(2) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* prévoient que les documents envoyés par la poste ordinaire sont présumés avoir été communiqués à une partie dans les 10 jours suivant leur mise à la poste. L'avis d'audience envoyé le 22 février 2019 par courrier ordinaire à l'adresse de l'appelant n'a pas été retourné au Tribunal. Par conséquent, je suis convaincue que l'appelant a reçu l'avis d'audience qui lui a été envoyé par la poste le 22 février 2019. Comme je suis convaincue que l'appelant a reçu l'avis d'audience, j'ai procédé à l'audience en l'absence des parties, conformément à l'article 12(1) du *Règlement*.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

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

[8] Question en litige n° 2 : L'appelant a-t-il posé les gestes qui ont mené à son congédiement?

[9] Question en litige n° 3 : Le motif du congédiement constitue-t-il une inconduite au sens de la *Loi*?

## ANALYSE

[10] L'article 30 de la *Loi* exclut du bénéfice des prestations les prestataires qui perdent un emploi en raison d'une inconduite ou quittent volontairement un emploi sans justification.

[11] L'intimée a la responsabilité de démontrer que la personne a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Le Tribunal doit être convaincu que l'inconduite était le motif du congédiement et non une excuse pour le congédiement. Cette exigence nécessite une conclusion de fait tirée après l'appréciation de l'ensemble de la preuve (*Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88; *Davlut c Procureur général du Canada*, A-241-82).

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

[12] Je juge que l'appelant a été congédié le 7 novembre 2016 pour avoir provoqué une confrontation verbale avec un autre membre du personnel le 2 novembre 2016.

[13] Le relevé d'emploi, qui est daté du 10 novembre 2016, indique que le dernier jour payé à l'appelant était le 2 novembre 2016 et que la raison pour laquelle le relevé a été produit est un « congédiement ».

[14] Les notes que l'intimée a prises le 7 février 2017 indiquent que l'employeur l'a informée du motif du congédiement, à savoir que l'appelant a eu un comportement violent envers une collègue. Aux dires de l'employeur, l'appelant avait lancé des jurons et crié après la cuisinière de relève qui était venue le remplacer à la fin de son quart. Le dossier de la cuisinière de relève était en règle et elle n'avait pas été congédiée. Aucun blâme n'avait été consigné à son dossier. L'employeur a précisé que l'appelant rentrait à la maison à ce moment-là. Son comportement était déplacé. L'appelant aurait pu téléphoner à la personne de garde au service des ressources humaines s'il se sentait en danger. L'employeur a affirmé avoir reçu une plainte écrite de la cuisinière de relève et les déclarations de deux personnes ayant été témoins de l'événement.

[15] L'employeur a également fourni à l'intimée des notes sur la conversation téléphonique qui a eu lieu le 7 novembre 2016 entre l'appelant, le vice-président et la coordonnatrice des placements et durant laquelle l'appelant a appris son congédiement. Les notes indiquent que l'appelant a été informé par l'employeur que ce dernier avait reçu des déclarations sur ce qui

s'était passé au camp et que l'appelant serait exclu du roulement. Les notes précisent que l'appelant a confirmé qu'il avait [traduction] « crié » après la cuisinière de relève, car il était surpris de la voir là. Il a raconté à l'employeur qu'elle avait essayé de le faire exploser dans un autre camp. L'employeur a informé l'appelant qu'il avait le rapport relatant cet incident et qu'il ne contenait aucun renseignement voulant que la cuisinière de relève ait essayé de le faire exploser. Les notes sur la conversation indiquent que l'employeur a informé l'intimée qu'en raison du comportement dont a fait preuve l'appelant le 1<sup>er</sup> novembre 2016, il ne serait plus employé par l'employeur.

[16] Même si les notes du vice-président et de la coordonnatrice des placements indiquent que l'incident est survenu le 1<sup>er</sup> novembre 2017, il est clair, d'après les renseignements fournis par l'appelant et les déclarations des témoins, que l'incident s'est plutôt produit le 2 novembre 2016.

[17] Le 13 février 2017, l'appelant a confirmé à l'intimée qu'il avait été congédié parce qu'il s'était expliqué avec une autre employée. Il a affirmé qu'il s'agissait d'un congédiement injustifié. L'appelant a dit à l'intimée qu'il n'avait pas utilisé un langage inapproprié. Il a dit à l'intimée qu'il avait demandé à l'autre employée ce qu'elle faisait sur le lieu de travail puisqu'elle avait été congédiée un an plus tôt. Il a également dit qu'elle avait intérêt à porter des gants en raison de l'incident de sécurité qui s'était produit un an auparavant. L'appelant a également dit à l'intimée qu'il était inquiet de voir l'employée, car elle avait essayé de le faire exploser un an plus tôt, alors il s'est senti menacé en la voyant et il a réagi en conséquence. L'appelant a déclaré qu'un an plus tôt, l'employée avait fait exprès de lui demander d'allumer le brûleur à flamme pilote d'une cuisinière à gaz alors qu'elle savait que ça lui soufflerait au visage. Il a ajouté qu'il a fini par se brûler les cheveux.

[18] Les renseignements fournis par l'appelant et son employeur concordent : l'appelant a été congédié en raison de l'échange verbal du 2 novembre 2016 entre l'appelant et la cuisinière de relève. Même si l'appelant n'est pas d'accord sur l'intensité de son échange avec sa collègue, il convient que cet incident a entraîné son congédiement. Je juge qu'il s'agit du motif de congédiement. L'appelant n'a fourni aucun autre élément de preuve justifiant le congédiement.

**Question en litige n° 2 : L'appelant a-t-il posé les gestes qui ont mené à son congédiement?**

[19] Oui. Je suis convaincue que l'appelant a fait usage de violence verbale envers la cuisinière de relève le 2 novembre 2016.

[20] L'appelant admet avoir échangé quelques [traduction] « petits mots » avec la cuisinière de relève. Devant l'intimée, il a nié avoir utilisé un langage inapproprié. L'appelant note dans sa demande de révision qu'il s'est [traduction] « expliqué » avec l'autre employée. Il a également fourni une déclaration écrite au Tribunal. Il y souligne que la cuisinière de relève avait déjà allumé intentionnellement un brûleur en sachant que la flamme allait le brûler soudainement et il ajoute qu'il a eu les cheveux et le visage brûlés. Il affirme que, quand cette personne a été envoyée à son camp au printemps, [traduction] « j'ai été décontenancé et des petits mots ont été échangés » (page GD5-4).

[21] Je juge que l'information fournie par l'appelant selon laquelle il a échangé seulement quelques « petits mots » n'est pas crédible. D'autres documents au dossier indiquent que les propos échangés allaient au-delà des « petits mots ». L'employeur a fourni les notes prises lors de l'appel téléphonique du 7 novembre 2016 où le vice-président et la coordonnatrice des placements ont informé l'appelant de son congédiement. Ces notes indiquent que l'appelant a confirmé à l'employeur qu'il avait « crié » après la cuisinière de relève (page GD3-18). L'appelant n'a fourni au Tribunal aucun renseignement qui laisse croire que ces notes représentent mal la conversation qu'il a eue avec son employeur.

[22] L'appelant a aussi déposé des documents rédigés par son travailleur social. Ils confirment qu'il a dit à son travailleur social qu'il a eu une [traduction] « confrontation » verbale avec une collègue. À cet égard, le rapport daté du 28 mars 2018 du travailleur social fait remarquer ceci : [traduction] « A. T. a rédigé un rapport d'incident au sujet d'une employée. Le rapport a été ignoré. (2) Cette même employée a fait en sorte qu'A. T. s'est brûlé en essayant de réparer le brûleur à flamme pilote. L'employée a trouvé cela drôle et elle a ri. Elle a finalement été congédiée, mais elle a été embauchée plus tard comme cuisinière de relève pour remplacer A. T. Il était contrarié, ce qui est compréhensible, et il a eu une confrontation verbale avec elle. A. T. et son épouse ont perdu leur emploi » (page GD10-1).

[23] L'employeur de l'appelant a fait parvenir à l'intimée plusieurs déclarations de témoins, en plus de la déclaration de la cuisinière de relève après laquelle l'appelant aurait crié. Toutes ces déclarations donnent à penser que l'appelant a crié après la cuisinière de relève et qu'il se comportait de façon verbalement violente envers elle. La cuisinière de relève a précisé dans sa déclaration qu'elle est arrivée au camp vers 15 h, que l'appelant l'a vue et a sauté une coche. Sa déclaration mentionne ce qui suit : [traduction] « Il dit que je suis malpropre, que je me mets les doigts dans le nez, que je ne me lave pas les mains, que je ne porte jamais de gants. Pour couronner le tout, il nous dit, aux filles et à moi, que je ne devrais pas travailler pour X parce qu'il n'y a pas pire personne. F. T. en rajoute en disant être d'accord avec A. T. et elle dit à tout le monde que j'ai essayé de faire exploser A. T.! A. T. dit que je n'ai " pas " le droit d'entrer dans son camp. Comment a-t-on osé amener une telle " garc... " à son camp? À quoi X peut bien penser? Je ferais mieux de surveiller mes arrières, dit A. T. Pour couronner le tout, un client a tout entendu » (page GD3-19). Deux témoins ont signé ce document.

[24] Ces deux témoins ont également fourni des déclarations distinctes à l'employeur de l'appelant. Les deux déclarations racontent que l'appelant réprimandait verbalement la cuisinière de relève et a exigé qu'elle quitte le lieu de travail. Dans une déclaration de « G. F. », on peut lire que l'appelant a dit à la cuisinière de relève : [traduction] « Qu'est-ce que tu fais ici câl...? » La déclaration souligne que l'appelant se tenait debout dans la porte et criait après la cuisinière de relève. Il a continué de lui crier des choses comme : « Sors de mon câl... de camp... – Personne veut de toi ici! Je pensais que X t'avait criss... dehors! T'es la câl... de tabar... qui m'a fait sauté la face. » G. F. a déclaré que la cuisinière de relève était visiblement bouleversée alors elle est restée à l'extérieur avec elle. L'appelant est revenu à la porte et a continué de crier après la cuisinière de relève. La témoin lui a dit d'arrêter, puis l'appelant est retourné à l'intérieur. La témoin a confirmé que la cuisinière de relève n'a jamais dit un mot à l'appelant. Elle raconte qu'elle est allée à l'intérieur pour chercher un café à la cuisinière de relève et qu'elle a entendu l'appelant crier à un des membres de l'équipe médicale que la cuisinière de relève était une bonne à rien, qu'elle avait empoisonné d'autres clients, qu'elle était [traduction] « criss...ment insalubre, qu'elle ne lavait pas ses câl... de mains et qu'elle ne portait pas de criss... de gants ». La témoin a écrit que l'appelant marchait dans le couloir en hurlant et en lançant des jurons. Elle a amené la cuisinière de relève dans sa chambre jusqu'à ce qu'une autre personne sorte

l'appelant du camp. La témoin a souligné que la cuisinière de relève était visiblement ébranlée et gênée, mais qu'elle a gardé son calme et n'a pas répondu à l'appelant.

[25] La déclaration de « R. D. » précise que, dès que l'appelant a vu la cuisinière de relève, il a commencé à dire qu'elle n'était pas autorisée à entrer dans son camp et a tenu des propos vraiment méchants devant le membre de l'équipe médicale au sujet des capacités et de l'éthique professionnelle de la cuisinière de relève. Par exemple, il a dit qu'elle ne faisait pas décongeler les aliments correctement, qu'elle ne portait pas de gants et que l'employeur avait été vraiment stupide de la réembaucher après son soi-disant congédiement. Le témoin fait aussi remarquer qu'une autre personne, « F », a également dit que la cuisinière de relève avait essayé de faire exploser son mari et qu'elle était malpropre avec la nourriture. Le témoin a fait remarquer que tous ces propos ont été dits devant la clientèle.

[26] Je juge que la déclaration de la cuisinière de relève et les déclarations des témoins sont crédibles et je leur accorde beaucoup d'importance. Les déclarations concordent les unes avec les autres quant aux faits essentiels, à savoir que l'appelant était à l'origine de l'incident et qu'il a réprimandé la cuisinière de relève publiquement.

[27] L'appelant a fourni les déclarations de plusieurs autres collègues pour appuyer ses arguments. Toutefois, aucune d'entre elles ne mentionne l'incident du 2 novembre 2016. Une des déclarations est datée du 13 novembre 2016 et porte sur l'incident lié à l'explosion à l'autre camp, mais ne dit rien au sujet de l'incident du 2 novembre 2016. Son auteur a également fourni une lettre de référence distincte qui est non datée (page GD5-5). L'appelant a également fourni la déclaration non datée d'une autre personne, qui témoigne du rendement de l'appelant au travail. Ces déclarations ne fournissent aucun renseignement sur l'incident qui s'est produit le 2 novembre 2016. Par conséquent, elles ne sont pas pertinentes en ce qui concerne la question de savoir si l'appelant s'est comporté de la façon rapportée, et le tribunal ne leur accorde aucune importance. L'appelant n'a déposé aucune déclaration dans laquelle des témoins décrivent précisément l'incident du 2 novembre 2016 de façon à contredire les renseignements contenus dans la déclaration de la cuisinière de relève ou dans les deux déclarations que des témoins ont fournies à l'employeur.

[28] Je juge que la valeur probante de la preuve appuie le fait que l'appelant a posé les gestes qui ont entraîné la perte de son emploi. Je considère comme un fait établi que l'appelant a provoqué la confrontation verbale avec la cuisinière de relève et qu'il a fait preuve de violence verbale envers elle.

**Question en litige n° 3 : Le motif du congédiement constitue-t-il une inconduite au sens de la *Loi*?**

[29] Oui. Le motif du congédiement constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[30] L'intimée est responsable d'établir que la perte d'emploi découlait de l'inconduite de l'appelant.

[31] La *Loi* ne définit pas la notion d'inconduite. Il y a inconduite lorsque la conduite était délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement sont conscients, voulus ou intentionnels. Autrement dit, il y a inconduite lorsque les prestataires savaient ou aurait dû savoir que leur conduite était de nature à entraver l'exécution de leurs obligations envers leur employeur et que, de ce fait, le congédiement était une réelle possibilité (*Mishibinijma c Procureur général du Canada*, 2007 CAF 36).

[32] La Cour d'appel fédérale a dit que, pour constituer une inconduite, l'acte doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que la personne a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail (*Procureur général du Canada c Tucker*, A-381-85).

[33] L'intimée soutient que le comportement violent de l'appelant à l'égard d'une collègue constituait une inconduite au sens de la *Loi* parce que ses gestes étaient délibérés et harcelants et qu'ils contrevenaient à l'Énoncé des politiques et des procédures de l'employeur.

[34] Je conclus que l'intimée a établi que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[35] L'appelant a délibérément provoqué une altercation verbale avec sa collègue. Il a choisi de confronter la cuisinière de relève sans provocation et il a fait usage de violence verbale à son égard. Le 13 février 2017, l'appelant a confirmé à l'intimée que la cuisinière de relève ne lui

avait rien dit. L'employeur a précisé qu'il y avait un numéro de téléphone pour joindre la personne de garde au service des ressources humaines et que l'appelant aurait pu téléphoner s'il se sentait en danger.

[36] L'employeur de l'appelant a présenté sa politique sur le harcèlement et la discrimination. Elle est datée du 19 octobre 2008 et mentionne qu'elle s'applique à l'ensemble des gestionnaires et du personnel (page GD3-25). La politique précise qu'un acte de harcèlement ou de discrimination commis par une employée ou un employé sera considéré comme une inconduite. La politique prévoit l'imposition de mesures disciplinaires en fonction de la gravité de l'infraction; celles-ci peuvent aller jusqu'au congédiement motivé sans préavis ni paiement tenant lieu de préavis. Le terme « harcèlement » est défini comme suit : [traduction] « menaces, intimidation ou violence verbale ». Il est écrit que le harcèlement ou la discrimination peut consister en un seul incident ou en plusieurs incidents s'étalant sur une période de temps. La politique prévoit qu'une personne ayant harcelé une autre personne fera l'objet d'une ou de plusieurs des mesures disciplinaires suivantes, selon la gravité du harcèlement ou de la discrimination : une réprimande écrite, une suspension avec ou sans salaire, un transfert dans les cas où il n'est pas raisonnable que les personnes concernées continuent à travailler ensemble, une rétrogradation ou un congédiement motivé.

[37] L'employeur n'a pas précisé le moment où cette politique a été portée à l'attention de l'appelant. Toutefois, je remarque que l'appelant n'a pas fait valoir qu'il ignorait l'existence de cette politique. La politique indique clairement que le harcèlement d'une autre personne, même lors d'un seul incident, peut entraîner un congédiement. Selon la définition fournie, le harcèlement comprend la violence verbale. L'appelant a manifestement fait usage de violence verbale envers la cuisinière de relève.

[38] Je juge que l'appelant savait ou aurait dû savoir, en raison de la politique de l'employeur sur le harcèlement, que la violence verbale dont il a fait preuve envers une autre membre du personnel était une conduite qui pouvait mener au congédiement.

[39] Je juge toutefois que, même si la politique de harcèlement de l'employeur n'a pas été portée à l'attention de l'appelant, ce dernier aurait quand même dû savoir qu'un tel comportement pourrait entraîner son congédiement. L'appelant était cuisinier dans un camp. Les

documents au dossier montrent que le service des ressources humaines n'était pas sur place pour régler les problèmes dans l'immédiat. Il y avait plutôt un numéro de téléphone pour joindre le service. Étant donné l'environnement de travail de l'appelant, où le personnel de camp était séparé du service des ressources humaines, je juge que le contrat de travail de l'appelant comportait implicitement l'obligation essentielle de se comporter de façon respectueuse envers les autres membres du personnel au camp. La violence verbale dont l'appelant a fait preuve envers la cuisinière de relève allait manifestement à l'encontre de cette obligation essentielle.

[40] Par conséquent, je juge que, même s'il n'était pas au courant de la politique de harcèlement de l'employeur, l'appelant s'est conduit délibérément d'une façon qui constituait un manquement à l'obligation essentielle et implicite qui découle de son contrat de travail de traiter ses collègues avec respect. Il aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, le congédiement était une réelle possibilité.

[41] Je conclus que l'appelant a été congédié en raison d'une inconduite et, par conséquent, l'exclusion du bénéfice des prestations régulières est maintenue.

## **CONCLUSION**

[42] L'appel est rejeté.

Charlotte McQuade

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 11 mars 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	Aucune