



Citation : *D. G. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 820

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2389

ENTRE :

D. 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 : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 29 août 2019

DATE DE LA DÉCISION : 30 août 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

APERÇU

[2] L'appelant a travaillé comme remplaçant sur une ligne de production de pains pour l'employeur X (« l'employeur »), du 12 juin 2001 au 28 août 2018, puis du 12 septembre 2018 au 18 janvier 2019 inclusivement. L'employeur a indiqué avoir congédié l'appelant pour insubordination parce qu'il n'a pas respecté une directive donnée par son superviseur lui demandant de se rendre à la section de l'emballage des pains, après sa pause, pour aider ses collègues de travail, étant donné qu'il y avait un bris d'équipement et que la ligne de production était en panne.

[3] L'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a déterminé que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite et a refusé de lui verser des prestations d'assurance-emploi.

[4] L'appelant a expliqué avoir répondu à la demande de son superviseur et s'être rendu à la section de l'usine consacrée à l'emballage des pains et avoir constaté que le bris avait été réparé. Il a indiqué avoir ensuite participé à une rencontre syndicale pendant qu'il n'y avait pas de travail à accomplir. En plus de son travail de remplaçant, l'appelant est délégué syndical. Il a soutenu avoir été congédié en raison de ses activités syndicales. L'appelant a également soutenu avoir été congédié parce qu'il fait partie d'une minorité visible. Le 19 juin 2019, l'appelant a contesté la décision rendue à son endroit après que celle-ci ait fait l'objet d'une révision de la part de la Commission. Cette décision fait l'objet du présent appel devant le Tribunal.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[5] L'appelant était absent lors de l'audience tenue par vidéoconférence, le 29 août 2019. Un avis d'audience, en date du 8 août 2019, a été envoyé à l'appelant pour l'informer de la tenue de l'audience du 29 août 2019. Une preuve de livraison de l'avis d'audience adressé à l'appelant, par service de messagerie, en date du 9 août 2019, a été transmise au Tribunal.

[6] Convaincu que l'appelant a été avisé de la tenue de l'audience du 29 août 2019, j'ai procédé en son absence, comme le permet l'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, dans une telle situation. J'ai attendu plus de 45 minutes après le début de l'audience du 29 août 2019 afin de m'assurer de la présence de l'appelant. Malgré cette période d'attente, l'appelant n'a pas signifié sa présence. Pendant cette période, j'ai également fait un appel téléphonique au Centre Service Canada où l'appelant devait se présenter pour son audience afin de savoir s'il était présent. Avant la tenue de l'audience, je n'ai pas reçu d'avis de la part de l'appelant indiquant qu'il n'allait pas être en mesure d'être présent.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] Je dois déterminer si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, en vertu des articles 29 et 30 de Loi.

[8] Pour établir cette conclusion, je dois répondre aux questions suivantes :

- a) Quel est le geste reproché à l'appelant?
- b) L'appelant a-t-il commis le geste en question?
- c) Si tel est le cas, le geste posé par l'appelant avait-il un caractère conscient, délibéré et intentionnel, de telle sorte qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il serait susceptible d'entraîner la perte de son emploi?
- d) La Commission s'est-elle acquittée du fardeau de la preuve qui lui incombe de démontrer si le geste posé par l'appelant représente de l'inconduite?
- e) Est-ce que le geste posé par l'appelant est à l'origine de son congédiement?

ANALYSE

[9] Bien que la Loi ne définisse pas le terme d'inconduite, la jurisprudence mentionne que pour constituer de l'inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a

volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail¹.

[10] Il y a inconduite lorsque la conduite du prestataire est délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement sont conscients, voulus ou intentionnels. En d'autres mots, 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 congédié².

[11] Pour qu'une conduite soit considérée comme une « inconduite », en vertu de la Loi, elle doit être délibérée ou si insouciant que'elle frôle le caractère délibéré³.

[12] Pour déterminer si l'inconduite peut mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et la perte de son emploi. L'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail⁴.

Quel est le geste reproché à l'appelant?

[13] Dans la lettre de congédiement adressée à l'appelant, en date du 28 janvier 2019, l'employeur a indiqué avoir congédié l'appelant pour insubordination. Dans cette lettre, l'employeur a expliqué que le 18 janvier 2019, l'appelant a omis de respecter une directive émise par son superviseur, soit de se rendre à l'emballage, à la suite de sa pause, pour aider ses collègues de travail, étant donné qu'il y avait un bris d'équipement. L'employeur a souligné que ce n'est qu'une heure après avoir reçu cette directive et après que celui-ci ait été convoqué à l'intercom (interphone), qu'il s'était finalement dirigé à l'endroit demandé (section de l'emballage). L'employeur a aussi indiqué à l'appelant que la lettre de mesure disciplinaire qu'il lui avait transmise, en date du 28 août 2018, l'informait qu'en cas de récidive du comportement

¹ *Tucker*, A-381-85)

² *Mishibinijima*, 2007 CAF 36

³ *McKay-Eden*, A-402-96

⁴ *Lemire*, 2010 CAF 314

alors dénoncé, soit de l'insubordination, il serait alors passible d'un congédiement sans autre préavis⁵.

[14] Dans des déclarations faites à la Commission, les 12 et 14 mars 2019, l'employeur a expliqué qu'une gradation de sanctions a été appliquée à l'endroit de l'appelant avant qu'il ne soit congédié. Il a indiqué qu'une suspension de 10 jours avait préalablement été imposée à l'appelant pour avoir placé une feuille sur un affichage patronal, alors qu'il avait été avisé de ne pas le faire. Cette suspension avait alors été contestée par l'appelant par voie de grief, mais qu'à la suite d'une décision rendue par le Tribunal d'arbitrage, en date du 16 janvier 2019⁶, ce grief avait été rejeté. Le 18 janvier 2019, à 12 h 45, l'employeur a demandé à l'appelant d'aller aider les employés de l'emballage, car il y avait une panne sur la ligne de production de petits pains. L'appelant s'est présenté à cet endroit à 13 h 40 alors que la ligne de production était à nouveau en marche. Même si l'appelant a indiqué qu'il était en pause pour expliquer son retard, celui-ci ne pouvait coller sa pause du dîner avec l'une de ses pauses de 15 minutes. Même si l'appelant a aussi expliqué qu'il avait assisté à une rencontre syndicale (18 janvier 2019), il n'avait pas obtenu de libération à cet effet⁷.

L'appelant a-t-il commis le geste en question?

[15] Oui. Bien que l'appelant ait indiqué que le 18 janvier 2019, il s'était présenté à la section de l'emballage de l'usine où un bris d'équipement avait été constaté sur la ligne de production de pains, je considère qu'il n'a pas accompli le travail que l'employeur lui avait demandé de faire. L'appelant ne s'est rendu à la section de l'emballage qu'environ une heure après que l'employeur lui ait formulé une demande à cet effet.

[16] Sur cet aspect, l'appelant a donné les indications suivantes :

- a) L'appelant travaillait sur une ligne de production de pains, mais n'avait pas un poste spécifique. Sa responsabilité était de remplacer chacun des employés sur la ligne de production pendant leurs pauses. Son horaire de travail était le suivant : le lundi, de

⁵ Pièce GD3-42 ou GD3-99

⁶ Pièces GD3-29 à GD3-38

⁷ Pièces GD3-23 à GD3-27

6 h 30 à 16 h 30 et du mardi au vendredi, de 8 h 45 à 16 h 15. L'appelant prend une pause de 15 minutes entre 9 h 50 et 10 h 20 et une autre, vers 12 h 15 ou 12 h 20⁸;

- b) Dans sa demande de prestations, à la question lui demandant « quel motif décrit le mieux les raisons pour lesquelles vous avez été renvoyé/suspendu? », l'appelant a choisi la réponse suivante « J'ai refusé d'effectuer un travail particulier, un quart de travail ou des heures supplémentaires »⁹. À la question lui demandant de sélectionner l'option décrivant le mieux le dernier incident qui a mené à son renvoi ou à sa suspension, l'appelant a choisi la réponse suivante : « J'ai refusé d'effectuer un travail particulier »¹⁰. L'appelant a également répondu « non » à la question lui demandant : « Est-ce que le travail qu'on vous a demandé de faire était en dehors de vos tâches habituelles? »¹¹ ;
- c) Le 18 janvier 2019, lorsque l'employeur lui a demandé de se rendre à la section de l'emballage, l'appelant s'est rendu à cet endroit immédiatement après sa pause du dîner (de 12 h 10 – 12 h 15 à 12 h 40 – 12 h 45). Il ne s'est pas présenté à cet endroit une heure plus tard, comme l'a affirmé l'employeur. Une fois sur place, l'appelant a alors constaté que la ligne de production était à nouveau en marche¹² (pièces GD3-102 et GD3-103) ;
- d) Par la suite, l'appelant a participé à une rencontre syndicale, étant donné qu'il n'y avait pas de travail à accomplir. Bien qu'il n'avait pas été prévu qu'il ait une libération syndicale pour le traitement des dossiers en grief, il considère que comme délégué syndical, il avait un rôle à jouer. Il devait aller à cette rencontre parce que c'est lui qui avait déposé les griefs au nom d'autres employés et qu'il avait des éléments de contexte. Puisqu'on lui avait dit qu'il n'y avait pas de travail pour lui, il était donc justifié de s'occuper des dossiers de griefs. L'appelant a utilisé son temps de pause pour participer à la rencontre syndicale, mais n'a pas précisé combien de temps il y avait assisté¹³ ;

⁸ Pièces GD3-39 à GD3-41, GD3-102 et GD3-103

⁹ Pièce GD3-8

¹⁰ Pièce GD3-9

¹¹ Ibid.

¹² Pièces GD3-102 et GD3-103

¹³ Pièces GD2-4, GD3-3 à GD3-18, GD3-39 à GD3-41, GD3-56, GD3-95, GD3-102, GD3-103 et GD3-108

- e) L'appelant a proposé à l'employeur d'arrêter sa feuille de temps pour s'en aller, mais ce dernier a refusé parce qu'il avait besoin de lui à la ligne 2 (emballage). L'appelant n'a pensé que plus tard à la possibilité de « *puncher* » son temps de travail actif versus son temps de libération. Sa journée de travail s'est terminée à 12 h 15 (18 janvier 2019)¹⁴.

[17] Dans une déclaration faite à la Commission en date du 3 mai 2019, X, représentant syndical chez l'employeur, a indiqué que le 18 janvier 2019, vers 12 h 45, l'appelant a dit au contremaître, X, qu'il allait fumer une cigarette et qu'il allait revenir le voir. Le représentant syndical a déclaré que l'appelant est revenu le voir concernant des dossiers de griefs vers 13 h 15. Le représentant a affirmé que l'appelant a offert à son contremaître d'arrêter son temps rémunéré et de ne pas être payé à compter de sa pause du dîner, de sorte qu'on ne pourrait pas l'accuser de vol de temps ou d'avoir pris du temps pour faire autre chose que de travailler ou d'assister à une séance de traitement de griefs. Le représentant a indiqué que la présence de l'appelant n'était pas requise lors de la rencontre syndicale du 18 janvier 2019 ni pour celles prévues les 19 et 20 janvier 2019. Le représentant n'avait pas demandé de libération pour des délégués syndicaux pour ces rencontres¹⁵.

[18] Dans le cas présent, j'accorde une valeur prépondérante aux déclarations de l'employeur concernant les événements survenus, en date du 18 janvier 2019, à la suite de la demande qu'il a formulée à l'appelant d'aller prêter main forte à des collègues de travail sur la ligne de production de pains en panne. Je considère que l'employeur a fourni une description détaillée et exempte de contradiction relativement au geste qu'il a reproché à l'appelant et dont il a fait état dans la lettre de congédiement qu'il lui a adressée et dans les déclarations qu'il a faites à la Commission¹⁶.

[19] Je considère que les déclarations du représentant syndical viennent également soutenir les affirmations de l'employeur selon lesquelles l'appelant ne s'est pas rendu à la ligne de production de pains, malgré la demande qui lui avait été faite en ce sens, mais qu'il a vaqué à

¹⁴ Pièces GD3-39 à GD3-41, GD3-102 et GD3-103

¹⁵ Pièces GD3-104 et GD3-105

¹⁶ Pièces GD3-23 à GD3-27, GD3-42 et GD3-99

d'autres occupations (ex. : aller fumer une cigarette vers 12 h 45, discussion avec le représentant syndical vers 13 h 15).

[20] Je trouve contradictoires les déclarations de l'appelant concernant le geste qui lui a été reproché. En effet, bien que l'appelant ait affirmé que le 18 janvier 2019, immédiatement après sa pause du dîner, il s'était présenté à la ligne de production¹⁷, dans sa demande de prestations et pour expliquer le congédiement dont il a été l'objet, il a indiqué qu'il avait refusé d'effectuer un travail particulier et a répondu par la négative à la question lui demandant si le travail qu'on lui avait demandé de faire était en dehors de ses tâches habituelles¹⁸.

[21] Dans des déclarations qu'il a faites à la Commission le 15 mars 2019 et le 29 avril 2019, l'appelant a reconnu que l'employeur avait besoin de lui, le 18 janvier 2019 en après-midi, et que pour cette raison, celui-ci avait refusé d'arrêter sa feuille de temps pour qu'il puisse s'en aller¹⁹.

[22] Dans son avis d'appel et dans plusieurs déclarations qu'il a faites à la Commission, il a alors indiqué qu'étant donné qu'il n'avait pas de travail à accomplir, il a alors pris l'initiative de participer à une rencontre syndicale pour laquelle il n'avait pas obtenu de libération²⁰.

[23] De plus, l'appelant n'a donné aucune précision quant à la durée de la rencontre syndicale à la suite de la demande que lui a faite l'employeur de se présenter à la ligne de production en panne²¹.

[24] Je considère que selon la prépondérance des probabilités, l'appelant a commis le geste qui lui a été reproché. L'appelant n'a donné suite à la directive de l'employeur d'aller travailler à la ligne de production où un bris était survenu qu'environ une heure après que cette demande lui ait été faite, et ce, après avoir décidé de son propre chef de prendre part à une rencontre syndicale pour laquelle il n'avait pas obtenu de libération.

[25] Je dois maintenant déterminer si le geste reproché à l'appelant constitue de l'inconduite.

¹⁷ Pièce GD3-102

¹⁸ Pièces GD3-8 et GD3-9

¹⁹ Pièces GD3-39 à GD3-41, GD3-102 et GD3-103

²⁰ Pièces GD2-4, GD3-39 à GD3-41, GD3-56, GD3-95 GD3-102, GD3-103 et GD3-108)

²¹ Pièces GD3-39 à GD3-41

Le geste posé par l'appelant avait-il un caractère conscient, délibéré ou intentionnel, de telle sorte qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il serait susceptible d'entraîner la perte de son emploi?

[26] Oui. Je considère que le geste reproché à l'appelant revêtait un caractère délibéré. Son geste était conscient, voulu ou intentionnel²².

[27] Je considère qu'en regard de ce geste et malgré les explications qu'il a fournies à cet effet, l'appelant a manqué à une obligation fondamentale résultant expressément ou implicitement du contrat de travail²³.

[28] Il ressort de la preuve au dossier et des déclarations de l'appelant, les éléments suivants

- a) Il été congédié en raison de ses activités syndicales. Le 18 janvier 2019, l'appelant a participé à une rencontre syndicale pendant qu'il n'avait pas de travail à accomplir. L'appelant est délégué syndical depuis 2014 et le fait qu'il confrontait le patronat (l'employeur) pour des irrégularités est, selon lui, à l'origine de son congédiement. L'appelant a été la cible de l'employeur depuis qu'il est devenu délégué syndical. Il défendait les situations reliées à la sécurité au travail et pour ces raisons, l'employeur a tout fait pour qu'il soit congédié afin de mieux contrôler les situations problématiques des employés en regard de l'application de la convention collective. L'employeur (la direction) et l'agent syndical sont de mauvaise foi, car ils ne veulent pas régler les problèmes existant à l'usine (ex. : dossiers relevant de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* – CNESST, griefs, zones grises de la convention collective, formation, santé et sécurité au travail, discrimination). Pour empêcher que les gens soient informés, l'employeur sanctionne les délégués syndicaux (ex. : congédiement)²⁴ ;
- b) L'appelant a été congédié parce qu'il fait partie d'une minorité visible. L'employeur fait preuve de racisme. L'appelant est le troisième délégué faisant partie d'une minorité

²² *Mishibinijima*, 2007 CAF 36

²³ *Lemire*, 2010 CAF 314

²⁴ Pièces GD2-4, GD3-3 à GD3-18, GD3-39 à GD3-41, GD3-43, GD3-56, GD3-58, GD3-95, GD3-102 et GD3-103

visible à avoir été congédié en peu de temps. Ce sont des représailles parce que les délégués revendiquent ou défendent leurs droits²⁵ ;

- c) L'appelant n'était pas formé pour travailler sur la ligne de production des petits pains et la demande qui lui a été faite à cet effet ne respectait pas la convention collective²⁶ ;
- d) L'appelant a perdu sa cause devant le Tribunal d'arbitrage, relativement à la suspension de 10 jours qui lui a été imposée par l'employeur, le 28 août 2018²⁷ ;
- e) L'appelant a déposé une plainte dans le but de contester son congédiement et de réintégrer son emploi²⁸.

[29] La preuve au dossier indique aussi que dans une décision rendue en date du 16 janvier 2019²⁹, le Tribunal d'arbitrage a rejeté le grief présenté par l'appelant visant à contester la suspension d'une durée de 10 jours qui lui a été imposée par l'employeur, le 28 août 2018³⁰.

[30] Cette sentence arbitrale donne aussi les précisions suivantes concernant les mesures disciplinaires imposées à l'appelant, dans le passé, par son employeur : l'appelant a fait l'objet d'une suspension d'une journée, le 25 septembre 2017, celle-ci faisant suite à un défaut de se présenter au travail malgré le refus d'un congé par l'employeur. Une deuxième suspension d'une durée de trois jours a été imposée à l'appelant, en date du 11 décembre 2017, résultant du défaut de ce dernier de se présenter au travail malgré le fait que l'employeur lui ait refusé une libération syndicale. Une suspension de cinq jours a aussi été imposée à l'appelant, en date du 6 mars 2018. Cette sanction résulte du refus de l'appelant de remplacer un de ses collègues de travail pendant une pause malgré les demandes expresses de son supérieur hiérarchique à cet égard. Une autre suspension d'une durée de cinq journées a également été imposée à l'appelant, en date du 6 juin 2018. Cette suspension faisait suite au défaut de l'appelant de se présenter à une courte rencontre quotidienne au motif qu'il la considérait sans intérêt et qu'il devait plutôt se

²⁵ Pièces GD3-39 à GD3-41, GD3-43 et GD3-56, GD3-58 et GD3-95

²⁶ Pièce GD3-43

²⁷ Pièces GD3-28 à GD3-38

²⁸ Pièces GD3-102, GD3-103 et GD3-108

²⁹ *Boulangerie Canada Bread Limitée c BCTM, section locale 55*, 2019 CanLII 1602 (QC SAT)

³⁰ Pièces GD3-29 à GD3-38

consacrer à des activités syndicales. Toutes ces sanctions ont été contestées par voie de griefs, mais ceux-ci ont fait l'objet de désistements, le 27 décembre 2018³¹.

[31] Je considère qu'en omettant de se présenter à la ligne de production de pains, au moment où l'employeur lui a demandé de le faire, l'appelant a consciemment choisi de ne pas tenir compte des normes de comportement que celui-ci avait le droit d'exiger à son endroit et de passer outre une exigence fondamentale liée à son emploi³².

[32] Je considère que l'appelant n'a pas respecté une demande légitime clairement exprimée par l'employeur. En agissant de la sorte, l'appelant a brisé le lien de confiance qui l'unissait à son employeur.

[33] Je suis d'avis que l'appelant avait la possibilité d'éviter de compromettre son emploi en acceptant de se rendre sur la ligne de production en panne, au moment où l'employeur lui a demandé de le faire. L'appelant ne pouvait faire fi d'une exigence aussi fondamentale, soit d'accomplir son travail selon son horaire et d'effectuer les tâches pour lesquelles il était rémunéré.

[34] J'estime que l'acte reproché à l'appelant était d'une portée telle que celui-ci pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible de provoquer son congédiement. L'appelant savait que sa conduite était de nature à entraver les obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié³³.

[35] Je souligne que les indications données par l'employeur, lesquelles n'ont pas été contredites, précisent qu'une gradation des sanctions a été appliquée à l'endroit de l'appelant avant qu'il ne soit congédié et que celui-ci a été averti qu'en cas de récidive de sa part, à la suite de la suspension de 10 jours qui lui avait été imposée, en date du 28 août 2018, en raison de son insubordination, il pouvait être congédié sans autre préavis³⁴.

³¹ Pièces GD3-32 et GD3-33

³² *Tucker*, A-381-85

³³ *Lemire*, 2010 CAF 314, *Mishibinijima*, 2007 CAF 36

³⁴ Pièces GD3-25 à GD3-27, GD3-42 et GD3-99

[36] Je considère que l'omission de l'appelant de répondre à la directive de son employeur démontre qu'il a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que cette omission aurait sur son rendement au travail³⁵.

La Commission s'est-elle acquittée du fardeau de la preuve qui lui incombe de démontrer si le geste posé par l'appelant représente de l'inconduite?

[37] Oui. Je suis d'avis que dans le cas présent, la Commission s'est acquittée du fardeau de la preuve qui lui incombe de démontrer que le geste posé par l'appelant représente de l'inconduite. La jurisprudence nous informe que la Commission doit prouver l'existence d'éléments de preuve démontrant l'inconduite d'un prestataire³⁶.

[38] La preuve démontre que l'appelant a choisi de ne pas tenir compte d'une exigence légitime faite par son employeur, alors qu'il aurait pu continuer d'occuper son emploi en y donnant suite lorsque cette demande lui a été faite.

Est-ce que l'inconduite de l'appelant est la cause de son congédiement?

[39] Oui. Je suis d'avis que le lien de causalité entre le geste posé par l'appelant et son congédiement a été démontré. La jurisprudence nous indique qu'il doit être établi que l'inconduite a constitué la cause du congédiement du prestataire³⁷.

[40] La preuve démontre que le fait que l'appelant ne se soit pas présenté à la ligne de production en panne, au moment où l'employeur lui a demandé de le faire, représente la cause réelle de son congédiement.

[41] L'employeur a expliqué avoir congédié l'appelant pour cette raison après avoir appliqué une gradation de sanctions à son endroit³⁸.

³⁵ *Tucker*, A-381-85

³⁶ *Bartone*, A-369-88, *Davlut*, A-241-82, *Crichlow*, A-562-97, *Meunier*, A-130-96, *Joseph*, A-636-85, *Lepretre*, 2011 CAF 30, *Granstrom*, 2003 CAF 485)

³⁷ *Cartier*, A-168-00, *MacDonald*, A-152-96, *Namaro*, A-834-82

³⁸ Pièces GD3-25 à GD3-27, GD3-42 et GD3-99

[42] Dans une déclaration faite à la Commission, en date du 14 mars 2019, laquelle n'a pas été contredite, l'employeur a aussi indiqué que l'appelant avait déjà déposé des plaintes pour racisme, avant son congédiement, mais qu'il les avait toutes retirées³⁹.

[43] Je ne retiens pas l'argument de l'appelant selon lequel il a été congédié parce qu'il fait partie d'une minorité visible et que l'employeur faisait preuve de racisme. Je considère que les allégations de l'appelant sur ce point ne sont pas appuyées par des éléments de preuve pouvant démontrer, dans des termes mesurables et observables, que l'employeur l'a congédié parce qu'il fait partie d'une minorité visible ou que cet employeur pouvait faire preuve de racisme.

[44] En résumé, je considère que l'appelant a été congédié en raison d'un acte qu'il a posé de manière volontaire et délibérée⁴⁰.

[45] C'est pourquoi j'estime que ce geste constitue de l'inconduite au sens de la Loi et que l'appelant a perdu son emploi par sa propre faute. Son congédiement est la conséquence directe du geste qui lui a été reproché⁴¹.

[46] En conséquence, la décision de la Commission d'exclure l'appelant du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi, est justifiée dans les circonstances.

CONCLUSION

[47] L'appel est rejeté.

Normand Morin
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

³⁹ Pièces GD3-25 à GD3-27

⁴⁰ *Tucker*, A-381-85, *McKay-Eden*, A-402-96, *Mishibinijima*, 2007 CAF 36

⁴¹ *Namaro*, A-834-82, *MacDonald*, A-152-96, *Cartier*, 2001 CAF 274

DATE DE L'AUDIENCE :	29 août 2019
MODE D'AUDIENCE :	Vidéoconférence
COMPARUTION :	D. G., appellant, absent lors de l'audience Commission de l'assurance-emploi du Canada, intimée, absente lors de l'audience