



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Z. Y. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1636

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3585

ENTRE :

Z. Y.

Prestataire

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 : Gary Conrad

DATE DE L'AUDIENCE : Le 13 décembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 17 décembre 2019

DÉCISION

[1] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Cela signifie que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations¹.

APERÇU

[2] Le prestataire a perdu son emploi. L'employeur du prestataire affirme qu'il a été congédié en raison d'une insubordination. Il a refusé d'accomplir une tâche qu'on lui demandait de faire et avait déjà été soumis à un processus disciplinaire progressif. Il en était à sa dernière chance. Le prestataire affirme qu'il n'a pas refusé d'accomplir la tâche, mais qu'il a simplement dit à l'employeur qu'il n'avait jamais fait ce type de tâche auparavant et qu'il serait préférable que l'employeur trouve une personne possédant de l'expérience pour le faire et qu'il y avait des personnes mieux qualifiées pour accomplir cette tâche. Le prestataire souligne que son employeur voulait simplement se débarrasser de lui.

[3] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeur pour le congédiement. Elle a déterminé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et l'a exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

[4] Je vais d'abord déterminer pourquoi le prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je vais déterminer si le prestataire a effectivement posé l'acte qui a mené à sa perte d'emploi. Si tel est le cas, je vais déterminer si l'acte en question constitue une inconduite.

QUESTION EN LITIGE

[5] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite? Pour répondre à cette question, je vais d'abord déterminer pourquoi le prestataire a perdu son emploi.

ANALYSE

Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* exclut du bénéfice des prestations une partie prestataire qui a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[6] Le prestataire a perdu son emploi parce que son employeur a déterminé qu'il avait fait preuve d'insubordination en refusant d'effectuer la réparation électrique que le contremaître lui avait demandé de faire.

[7] La Commission affirme que le prestataire a été congédié parce qu'il a refusé d'effectuer la tâche de réparation électrique que son contremaître lui avait demandé de faire, ce qui constituait une insubordination.

[8] Le prestataire affirme qu'il n'a pas refusé de faire la tâche de réparation électrique. Il a dit à son contremaître qu'il n'avait jamais travaillé sur une telle machine auparavant et que le chef d'équipe serait mieux placé pour accomplir cette tâche, en plus d'exprimer d'autres réserves quant à cette tâche de réparation. Le prestataire indique que son contremaître s'est alors fâché, qu'il a arrêté de lui parler par radio, qu'il a informé le service des ressources humaines (RH) de la situation et qu'il a ensuite été congédié.

[9] Le prestataire affirme que son employeur l'a harcelé et l'a traité de pauvre manière. Il affirme que son employeur voulait se débarrasser de lui depuis longtemps et soupçonne qu'il pourrait y avoir des motifs raciaux derrière son congédiement.

[10] Je prends note du fait que le prestataire a longuement parlé de son impression qu'il était mal traité par l'employeur. Pendant le témoignage du prestataire, j'ai dû lui rappeler à de nombreuses reprises que je n'étais pas là pour juger des actes de l'employeur, mais pour examiner sa propre conduite.

[11] Donc, bien que le prestataire ait soulevé plusieurs points relatifs à la façon dont il était traité par son employeur, je considère que ces arguments ne sont pas pertinents dans les circonstances d'une inconduite. La question n'est pas de savoir si l'employeur est coupable d'inconduite en congédiant le prestataire de manière injuste, mais plutôt de savoir si le prestataire est coupable d'inconduite².

[12] Je conclus que le prestataire a été congédié parce qu'il a refusé d'effectuer la réparation électrique que son contremaître lui a demandé de faire.

² *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[13] Je me fonde sur la déclaration du prestataire, selon laquelle c'est parce qu'il a protesté auprès de son contremaître en affirmant qu'il n'était pas la meilleure personne pour accomplir cette tâche, qu'il y avait d'autres personnes qui devraient l'accomplir et en exprimant d'autres réserves que son contremaître a décidé de s'adresser aux RH et qu'il a ultimement été congédié.

[14] Je me fonde également sur la déclaration de l'employeur à la Commission, selon laquelle le prestataire a été congédié parce que le prestataire a fait preuve d'insubordination envers son contremaître. L'employeur affirme qu'il avait averti le prestataire une semaine avant son congédiement qu'il pourrait devoir faire une réparation électrique la semaine suivante puisqu'il avait sa carte d'électricien et qu'il manquait de personnel. L'employeur a affirmé à la Commission que la semaine suivante, il a demandé au prestataire de travailler sur une machine qui avait un problème électrique et que celui-ci avait refusé la demande du contremaître. L'employeur souligne qu'il s'agissait-là de l'incident final qui a mené au congédiement du prestataire.

[15] J'estime que le dossier d'avertissement de l'employé³ du 25 juillet 2019 indiquant que le prestataire a été congédié en raison d'une insubordination vient soutenir le fait que c'est parce que le prestataire a refusé d'accomplir une tâche de réparation électrique qu'il a été congédié.

[16] J'estime par ailleurs que bien que le prestataire a soutenu que son employeur voulait se débarrasser de lui et qu'il soulève que sa race a pu avoir un rôle à jouer à cet égard, il n'y a pas suffisamment de preuves pour appuyer la thèse qu'il aurait été congédié en raison de sa race ou au terme d'une vendetta personnelle de l'employeur.

Est-ce que la raison pour laquelle le prestataire a été congédié constitue une inconduite au sens de la loi?

[17] La raison pour laquelle le prestataire a été congédié constitue une inconduite au sens de la loi.

[18] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, l'acte doit être volontaire. Cela signifie qu'il était conscient, voulu ou intentionnel⁴. Une inconduite peut également résulter d'un

³ GD3-29.

⁴ *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

comportement si insouciant qu'il frôle le caractère délibéré⁵. Il n'est pas nécessaire que le comportement du prestataire résulte d'une intention coupable pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi⁶.

[19] Il y a inconduite quand le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à la réalisation des tâches due à son employeur et, par conséquent, son congédiement était une réelle éventualité⁷.

[20] Il revient à la Commission de prouver qu'il est plus probable qu'improbable⁸ que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁹.

[21] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite puisque la documentation fournie par l'employeur montre que le prestataire avait été averti progressivement, par écrit et verbalement, au sujet de son insubordination. La Commission affirme que le prestataire avait des antécédents disciplinaires pour insubordination. Le prestataire affirme d'ailleurs qu'il était au courant des mesures disciplinaires et qu'il était au courant qu'il s'exposait au risque d'être congédié, selon les politiques de l'entreprise.

[22] La Commission affirme que le prestataire aurait dû savoir que ses actes pouvaient entraîner un congédiement en raison des nombreux avertissements verbaux et écrits qu'il a reçus.

[23] Le prestataire affirme qu'il n'a pas refusé d'effectuer la réparation électrique. Il affirme qu'il s'adressait à son contremaître par radio et qu'il lui expliquait pourquoi il n'était pas la meilleure personne pour accomplir la tâche, mais que son contremaître a cessé de lui parler, a communiqué avec son gestionnaire et les RH et a commencé à dire qu'il avait refusé de faire la tâche de réparation électrique.

[24] Le prestataire affirme qu'il n'a jamais refusé d'accomplir la tâche. Il affirme que si on lui donnait un ordre direct, il se devait d'y obéir, et que bien qu'il avait déjà un dossier

⁵ *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁶ *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁷ *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁸ La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'il est plus probable qu'improbable.

⁹ *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

d'insubordination, comme l'indique son dossier d'avertissement de l'employé du 16 mai 2019¹⁰, cette situation était différente.

[25] Le prestataire affirme qu'on lui avait indiqué une semaine auparavant qu'il était possible que son employeur lui demande d'effectuer une réparation électrique la semaine suivante. Le prestataire affirme avoir dit à l'employeur que s'il était en mesure de le faire, il allait le faire. Le prestataire affirme qu'il était électricien, mais que ce n'était pas normalement les tâches qu'il effectuait pour son employeur et qu'il faisait plutôt des tâches liées aux technologies de l'information.

[26] Le prestataire affirme que la semaine suivante, on lui a demandé d'effectuer une tâche de réparation électrique. Le prestataire affirme qu'il a tenté d'expliquer à son contremaître qu'il n'était pas la meilleure personne pour effectuer cette tâche, puisqu'il ne savait pas où était la machine, qu'un employé embauché comme électricien serait en mesure d'effectuer la réparation bien plus rapidement et que le chef d'équipe ne faisait rien à ce moment-là.

[27] Le prestataire affirme qu'il ne pensait pas que ce qu'il faisait pouvait entraîner son congédiement. Bien qu'il avait reçu un avertissement final pour son insubordination le 16 mai 2019, le prestataire affirme qu'il n'a jamais refusé d'accomplir la tâche de réparation et que cette situation était différente de l'incident du 16 mai 2019.

[28] Le prestataire affirme que l'avertissement du 16 mai 2019 a été émis parce qu'il devait y avoir de la formation sur de nouveaux équipements et que cette formation devait être suivie en heures supplémentaires. Le prestataire affirme que puisque c'était lui qui avait le plus d'ancienneté, il pensait qu'on lui aurait donné le premier choix pour la formation, mais que l'employeur a envoyé d'autres personnes moins expérimentées à sa place. Le prestataire affirme que lorsqu'il s'est plaint de la situation, l'employeur lui a organisé une formation, mais que celle-ci n'était pas offerte par les représentants de la société qui fabriquait l'équipement, mais plutôt par le gestionnaire des équipements de l'employeur. Le prestataire affirme que c'est lui qui formait le gestionnaire des équipements et qu'il a donc refusé de participer à la formation. En conséquence, l'avertissement final du 16 mai 2019 a été émis.

¹⁰ GD3-31.

[29] J'estime que le prestataire a commis l'acte qui a entraîné sa perte d'emploi, soit celui de refuser d'accomplir la tâche de réparation électrique que son employeur lui a demandé de faire. J'estime que la conduite du prestataire était d'une insouciance telle, qu'elle frôlait le caractère délibéré. Je considère qu'il était au courant qu'il avait reçu un avertissement final pour insubordination puisqu'il a avoué avoir reçu l'avertissement du 16 mai 2019. J'estime que le prestataire aurait pu accepter d'accomplir la tâche qu'on lui demandait de faire, puisqu'il a avoué qu'il était électricien, qu'on l'avait averti la semaine d'avant qu'on lui demanderait de faire cette tâche et qu'il avait affirmé à l'employeur que s'il était en mesure de la faire, il la ferait, mais qu'il a plutôt commencé à donner des raisons pourquoi il ne devrait pas accomplir ladite tâche.

[30] Cette action est d'une insouciance telle qu'elle frôle le caractère délibéré, puisque le fait d'avoir reçu un avertissement final pour insubordination, puis de refuser d'accomplir une tâche en donnant des raisons pour lesquelles il ne devrait pas la faire pouvait conduire l'employeur à considérer qu'il s'agissait d'une insubordination. Ses actions pouvaient facilement être interprétées de la sorte et il savait que cela pourrait mener à son congédiement. Après tout, son dossier d'avertissement de l'employé du 16 mai 2019 indiquait qu'il en était à sa dernière chance.

[31] Je prends note du fait que le prestataire affirme qu'il n'avait jamais dit à l'employeur qu'il refuserait d'accomplir la tâche. J'estime que même si tel est le cas et qu'il n'a jamais explicitement refusé d'effectuer la tâche, sa conduite le laissait entendre. Il n'a par ailleurs jamais affirmé qu'il allait accomplir la tâche.

[32] J'estime que puisque le prestataire n'a pas expressément accepté d'accomplir la tâche et qu'il présentait plutôt une myriade de raisons pour lesquelles il ne devrait pas le faire, il a refusé d'accomplir la tâche. Si le prestataire n'accomplit pas la tâche ou n'accepte pas de la faire, il ne peut pas simplement affirmer qu'il n'a pas refusé d'accomplir la tâche parce qu'il n'a pas explicitement dit « non » ou « je refuse d'accomplir la tâche ». Une action positive doit être posée par le prestataire pour montrer qu'il était disposé à accomplir la tâche.

[33] Bien que le prestataire pouvait penser qu'un autre employé aurait été mieux placé pour faire cette tâche, son employeur lui a demandé, à lui, de l'accomplir. Je conclus qu'il n'y a pas

suffisamment de preuve pour appuyer la thèse selon laquelle il ne pouvait pas faire la réparation qu'on lui demandait de faire, peu importe s'il était ou non la meilleure personne pour l'effectuer.

[34] J'estime que puisque le prestataire a reconnu avoir reçu l'avertissement du 16 mai 2019, qui indique qu'il en était à sa dernière chance et que l'insubordination était un comportement inacceptable, il aurait dû savoir que le fait de ne pas accepter d'effectuer la réparation électrique que son contremaître lui a demandé de faire pouvait mener à son congédiement.

CONCLUSION

[35] L'appel est rejeté. Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'AE.

Gary Conrad

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 13 décembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	Z. Y., prestataire