



Citation : *EF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 583

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : E. F.
Représentante ou représentant : J. A.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (423165) datée du 19 mai 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 31 août 2021
Personnes présentes à l'audience : L'appelant
Le représentant de l'appelant

Date de la décision : Le 29 septembre 2021
Numéro de dossier : GE-21-1068

Décision

[1] L'appel est accueilli. Je conclus que la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) ne prouve pas que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite¹. Son exclusion du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 14 mars 2021 n'est donc pas justifiée.

Aperçu

[2] Du 15 octobre 2018 au 11 mars 2021, l'appelant a travaillé comme journalier pour l'employeur X (l'employeur), un fabricant d'armoires de cuisine, et a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un congédiement. L'employeur explique avoir congédié l'appelant parce qu'il a manqué de respect à l'endroit de la directrice des ressources humaines en utilisant un langage inapproprié à son endroit.

[3] Le 12 mars 2021, l'appelant présente une demande renouvelée de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières)². Une période de prestations a été établie à compter du 14 mars 2021³.

[4] Le 13 avril 2021, la Commission informe l'employeur qu'elle a approuvé la raison de cessation d'emploi de son ancien employé (l'appelant)⁴. La Commission précise à l'employeur que les heures et les gains apparaissant sur le relevé d'emploi qu'il a émis au nom de l'appelant allaient être pris en considération pour sa demande de prestations⁵.

[5] Le 28 avril 2021, l'employeur présente une demande de révision d'une décision d'assurance-emploi⁶.

¹ Voir les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

² Voir les pièces GD3-3 à GD3-15 et GD4-1.

³ Voir les pièces GD3-3 à GD3-15 et GD4-1.

⁴ Voir la pièce GD3-20.

⁵ Voir la pièce GD3-20.

⁶ Voir les pièces GD3-21 à GD3-27.

[6] Le 19 mai 2021, à la suite de cette demande de révision, la Commission avise l'appelant qu'il n'a pas droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi à partir du 14 mars 2021, date de réactivation de sa période de prestations, parce qu'il a cessé de travailler pour l'employeur le 11 mars 2021, en raison de son inconduite⁷.

[7] L'appelant soutient ne pas avoir perdu son emploi en raison de son inconduite. Il affirme avoir eu une discussion avec la directrice des ressources humaines pour demander une augmentation de salaire, étant donné que ses tâches avaient été augmentées, et pour savoir pourquoi l'employeur ne reconnaissait pas sa qualification comme ébéniste. L'appelant explique qu'il était calme lorsqu'il a rencontré la directrice des ressources humaines. Il précise que lorsqu'il lui a demandé des explications sur le fait que son travail n'était pas reconnu comme celui d'un ébéniste, celle-ci a d'abord haussé le ton et la discussion s'est envenimée par la suite. L'appelant affirme ne pas avoir tenu les propos irrespectueux que l'employeur lui reproche. Il explique avoir toujours été un bon employé et ne pas être une personne qui argumente. Le 21 juin 2021, l'appelant conteste auprès du Tribunal la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet du présent recours devant le Tribunal.

Questions en litige

[8] Je dois déterminer si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[9] Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?
- La raison du congédiement de l'appelant est-elle une inconduite selon la Loi?

⁷ Voir les pièces GD2-9, GD2-10, GD3-42 et GD3-43.

Analyse

[10] Le terme d'inconduite n'est pas défini dans la Loi. Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) donnent les caractéristiques décrivant la notion d'inconduite.

[11] Dans l'une de ses décisions, la Cour 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 travail »⁸.

[12] Pour être considérée comme une inconduite selon la Loi, la façon d'agir doit être délibérée. C'est-à-dire qu'elle doit être consciente, voulue ou intentionnelle⁹. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciance qu'elle « frôle le caractère délibéré », c'est-à-dire qu'elle est presque délibérée¹⁰. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la Loi, il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable, c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal¹¹.

[13] Il y a inconduite si un prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison¹².

[14] Pour déterminer si l'inconduite peut mener à un congédiement, il doit exister un lien 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 travail¹³.

⁸ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Tucker*, A-381-85.

⁹ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

¹⁰ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *McKay-Eden*, A-402-96.

¹¹ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Secours*, A-352-94.

¹² Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

¹³ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Lemire*, 2010 CAF 314.

[15] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, selon la prépondérance des probabilités¹⁴. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁵.

Question no 1 : Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

[16] Dans le cas présent, le geste reproché à l'appelant est d'avoir tenu des propos irrespectueux à l'endroit de la directrice des ressources humaines de l'entreprise (la directrice) et qu'il a été congédié pour cette raison¹⁶.

[17] Les déclarations de l'employeur à la Commission indiquent les éléments suivants :

- a) L'appelant a été embauché comme ébéniste il y a plus de deux ans. Il a occupé ce poste pendant ses trois premiers mois de travail et a été dirigé par la suite vers le département d'assemblage puisqu'il ne rencontrait pas les exigences ou n'avait pas les aptitudes requises, malgré son diplôme d'ébéniste. Il a travaillé comme assembleur au département d'assemblage. L'employeur indique qu'il est possible que l'appelant ait apporté du support à d'autres employés du département d'assemblage. Cela fait partie de la responsabilité de tous les employés, peu importe son poste. Il est également possible que les superviseurs demandent à des employés de faire des tâches plus complexes et ce n'est pas parce que l'appelant possède un diplôme d'ébéniste, mais bien parce qu'il a démontré être capable de les faire, avec le temps. Sur les relevés de paie (talons de paie), le titre du poste qu'il a occupé est « journalier », ce qui est le cas pour tous les genres de postes, dont celui de directrice des ressources humaines. À la

¹⁴ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Lepretre*, 2011 CAF 30, *Granstrom*, 2003 CAF 485.

¹⁵ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Bartone*, A-369-88.

¹⁶ Voir les pièces GD3-18, GD3-28 et GD3-29.

fin de son emploi, l'appelant avait le salaire d'un assembleur ayant 10 ans d'expérience¹⁷ ;

- b) Le 11 mars 2021, l'appelant s'est présenté au bureau de la directrice avec un « air de mécontentement »¹⁸. Il voulait savoir pourquoi il était indiqué « journalier » sur son relevé de paie au lieu d'« ébéniste ». La directrice a tenté de donner des explications à l'appelant, mais celui-ci n'écoutait pas et s'énervait. Elle lui a dit que c'était ce qui est écrit sur les relevés de paie depuis des années. L'appelant a utilisé un ton agressif en lui disant qu'il voulait que son diplôme soit reconnu. La directrice lui a demandé de se calmer, de sortir de son bureau et de revenir discuter lorsqu'il allait être plus calme¹⁹ ;
- c) L'appelant est sorti du bureau et est revenu quelques minutes plus tard, toujours aussi « agressif ». Il alors a réitéré le fait qu'il voulait que ce soit écrit « ébéniste » sur son relevé de paie et non « journalier ». La directrice lui a demandé de se calmer, qu'elle ne pouvait pas accepter de se faire parler sur ce ton. La directrice a tenté de lui donner des explications, mais l'appelant lui a coupé la parole en criant. L'appelant a dit à la directrice qu'elle était raciste et celle-ci lui a répondu : « Bien, voyons, tu vas m'arrêter ça là, ce n'est pas une question de raciste, mais de compétence »²⁰. La directrice l'a avisé que s'il ne se calmait pas, elle allait devoir lui remettre un avis écrit pour manque de respect. L'appelant est sorti du bureau en criant : « Fourre-toi-le dans le cul ton avis [...] » ou « [...] de se le fourrer dans le cul »²¹ ;
- d) Le fait que l'appelant lui ait répondu à la directrice « Fourre-toi-le dans le cul ton avis » a fait en sorte qu'il a été congédié immédiatement²². La façon d'agir de l'appelant est un « ultime manque de respect », ou un « manque de respect

¹⁷ Voir les pièces GD3-28, GD3-29, GD3-37 et GD3-38.

¹⁸ Voir la pièce GD3-18.

¹⁹ Voir les pièces GD3-18, GD3-25, GD3-28 et GD3-29.

²⁰ Voir les pièces GD3-37 et GD3-38.

²¹ Voir les pièces GD3-18, GD3-28 et GD3-29.

²² Voir les pièces GD3-18, GD3-28 et GD3-29.

total », car celui-ci a haussé la voix, en plus d'avoir été agressif, grossier et vulgaire lors de son altercation avec la directrice²³. Dans le cas de l'appelant, ce ne fut pas un simple « va chier »²⁴. La conduite de l'appelant a porté atteinte à l'intégrité de la directrice²⁵ ;

- e) La directrice a appelé le directeur de l'usine et l'a avisé que l'appelant était congédié et lui a expliqué ce qui s'était passé avec lui. Lorsque l'appelant a rencontré le directeur de l'usine, il était dans le même état d'esprit que lorsqu'il a rencontré la directrice et s'est de nouveau emporté en s'obstinant avec lui pour les mêmes raisons qu'avec la directrice. Le directeur a alors mis fin à sa conversation avec l'appelant. Le directeur lui a demandé de lui remettre sa carte d'employé, de quitter les lieux et de ne plus revenir²⁶. L'employeur précise que selon les propos du directeur, l'appelant lui a dit qu'on ne le respectait pas, qu'on ne respectait pas son expérience et qu'on riait de lui²⁷ ;
- f) Le 11 mars 2021, lorsqu'il a rencontré la directrice, l'appelant n'a pas exprimé le désir d'avoir une augmentation de salaire. L'appelant n'est jamais allé la voir pour lui indiquer que les superviseurs le considéraient comme ébéniste²⁸ ;
- g) L'employeur déclare que l'appelant n'a eu aucun manquement disciplinaire à son dossier avant l'événement du 11 mars 2021²⁹ et qu'il n'a jamais eu de problème avec lui avant ce moment³⁰ ;
- h) L'employeur dit ne pas comprendre pourquoi le 11 mars 2021, le fait pour l'appelant de voir sur son relevé de paie l'inscription du mot « journalier » comme titre de poste l'a rendu agressif. Il explique que si l'appelant voulait retourner travailler comme ébéniste comme cela avait été le cas il y a plus de deux ans (au

²³ Voir les pièces GD3-18 et GD3-21, GD3-25, GD3-28 et GD3-37.

²⁴ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

²⁵ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

²⁶ Voir les pièces GD3-18, GD3-28, GD3-29 et GD3-30.

²⁷ Voir la pièce GD3-30.

²⁸ Voir les pièces GD3-28, GD3-29, GD3-37 et GD3-38.

²⁹ Voir la pièce GD3-18.

³⁰ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

début de son emploi), il avait juste à le demander au lieu de faire une « scène d'agressivité » au point où celui-ci n'a pas eu le choix de le congédier³¹ ;

- i) L'employeur déclare avoir entendu dire par d'autres employés que l'appelant avait un caractère difficile³². À la suite du congédiement de l'appelant, l'employeur a aussi su par des employés que ce dernier voulait se faire congédier et que possiblement, il voulait que le titre d'ébéniste soit indiqué sur son relevé de paie, pour se faire embaucher ailleurs à ce titre. L'employeur dit ne pas avoir la preuve d'une telle intention de la part de l'appelant³³ ;
- j) L'employeur explique que selon les indications que lui a données le directeur, le jour même où l'appelant est allé récupérer ses effets personnels, celui-ci aurait dit à plusieurs personnes qu'il avait réussi à obtenir ce qu'il voulait. Selon l'employeur, cela signifie que l'appelant voulait se faire mettre au chômage³⁴ ;
- k) Les employés signent le manuel de l'employé lors de leur embauche³⁵. Ce document indique que tout manque de respect ne sera pas toléré. L'appelant a signé ce document ce qui confirme qu'il l'a reçu et qu'il en a pris connaissance³⁶ ;
- l) Selon l'employeur, il y a eu inconduite de la part de l'appelant. La relation de confiance avec l'appelant s'est brisée le 11 mars 2021³⁷. Une lettre de congédiement a été rédigée le jour même de l'événement, soit le 11 mars 2021 et lui a été acheminé le lendemain³⁸.

[18] Les déclarations de l'assistante aux ressources humaines faites à la Commission le 18 mai 2021 indiquent ce qui suit : un peu après 15 h, le 11 mars 2021, l'appelant s'est présenté une première fois au bureau de la directrice des ressources humaines

³¹ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29, GD3-37 et GD3-38.

³² Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

³³ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

³⁴ Voir la pièce GD3-30.

³⁵ Voir les pièces GD3-26 à GD3-29, GD3-31 et GD3-32.

³⁶ Voir la pièce GD3-30.

³⁷ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

³⁸ Voir la pièce GD3-25.

situé juste à côté de celui de l'assistante. L'assistante l'a entendu crier après la directrice en lui demandant pourquoi il était écrit « journalier » sur son relevé de paie. La directrice a tenté de calmer l'appelant et lui a dit que c'était ce qui était inscrit sur le relevé de paie depuis plusieurs années. Puisque l'appelant ne se calmait pas, la directrice lui a dit de revenir plus tard. L'appelant est revenu quelques minutes plus tard pour discuter à nouveau avec la directrice et il était toujours fâché. Puisque l'appelant criait toujours après la directrice, celle-ci lui a dit que s'il continuait comme ça, il allait recevoir un avis disciplinaire. L'appelant lui a alors répondu : « Ton avis disciplinaire, fourre-toi-le dans le cul ». Il a quitté le bureau de la directrice et a été congédié³⁹.

[19] De son côté, l'appelant soutient ne pas avoir perdu son emploi en raison de son inconduite⁴⁰. Il affirme ne pas avoir tenu les propos qui lui ont été reprochés lorsqu'il a rencontré la directrice, le 11 mars 2021. L'appelant explique qu'il était calme lors de cette rencontre avec elle, car il voulait lui demander une augmentation de salaire. Il affirme que c'est la directrice qui a d'abord haussé le ton à son endroit.

[20] Le représentant de l'appelant explique que même si l'employeur considère avoir congédié l'appelant en raison de son inconduite, cela ne signifie pas pour autant que ce congédiement résulte d'une inconduite au sens de la Loi⁴¹.

[21] Je considère que la perte d'emploi de l'appelant résulte du reproche que lui a fait l'employeur d'avoir manqué de respect à l'endroit de la directrice en raison des propos que celui-ci aurait tenus.

[22] Je dois maintenant déterminer si le geste reproché à l'appelant constitue de l'inconduite au sens de la Loi.

³⁹ Voir la pièce GD3-35.

⁴⁰ Voir la pièce GD2-5.

⁴¹ Voir les pièces GD6-3 et GD6-4.

Question no 2 : La raison du congédiement de l'appelant est-elle une inconduite selon la Loi?

[23] Je considère que la preuve au dossier ne démontre pas que l'appelant a commis un geste représentant de l'inconduite au sens de la Loi, soit d'avoir tenu des propos irrespectueux à l'endroit de la directrice. Je considère que l'appelant n'a pas agi de manière à perdre délibérément son emploi.

[24] J'estime le témoignage de l'appelant crédible et j'y accorde une valeur prépondérante. L'appelant dresse un portrait détaillé des circonstances ayant mené à la fin de son emploi, le 11 mars 2021. Il fournit des explications détaillées sur l'objectif de sa rencontre avec la directrice, le contenu de la discussion qu'il a eue avec cette dernière et les événements ayant mené à son congédiement.

[25] L'appelant soutient ne pas avoir perdu son emploi par sa faute⁴². Son témoignage et ses déclarations à la Commission indiquent les éléments suivants :

- a) L'appelant a été embauché le 15 octobre 2018 comme ébéniste et a toujours travaillé à ce titre. À la suite de sa période de probation de trois mois, au début de son emploi, il a été transféré au département d'assemblage, mais est demeuré ébéniste. Il n'y avait pas d'ébéniste qui travaillait dans ce département. Jamais on ne lui a dit qu'il avait été transféré au département d'assemblage en raison de son manque d'expérience ou parce qu'il n'avait pas les compétences requises⁴³. L'employeur lui a dit qu'il y avait moins de travail à faire comme ébéniste et qu'il devait aller donner un coup de main aux assembleurs. En plus de ses tâches comme ébéniste, l'employeur lui a confié d'autres responsabilités comme effectuer des tâches que les assembleurs ne pouvaient pas faire⁴⁴. L'appelant précise qu'il pouvait travailler au département d'assemblage s'il y avait des besoins en ce sens (ex. : faire des installations). Il souligne que

⁴² Voir la pièce GD2-5.

⁴³ Voir les pièces GD3-33 et GD3-34.

⁴⁴ Voir les pièces GD3-33 et GD3-34.

lorsqu'un assembleur est absent, tout le monde dans l'usine peut avoir à donner un coup de main pour accomplir différentes tâches, même le directeur ou le propriétaire⁴⁵. L'ajout de tâches additionnelles pour l'appelant s'explique aussi par le renvoi de trois employés ;

- b) L'appelant a reçu trois évaluations comme ébéniste de la part de l'employeur. Il souligne que ces évaluations sont entre les mains de l'employeur, mais qu'elles devraient faire partie de son dossier devant le Tribunal. L'appelant n'a jamais travaillé comme assembleur⁴⁶. Il souligne que s'il était assembleur, comme l'employeur l'a affirmé, celui-ci devrait aussi fournir des documents pour le démontrer ;
- c) Le salaire de l'appelant au moment de son embauche était de 17,50 \$. Son salaire a par la suite été augmenté à environ 18,00 \$ l'heure. Lorsque l'appelant a été assigné au département d'assemblage, il a conservé le même salaire. Si après trois mois de travail, l'employeur lui avait dit qu'il allait le transférer au département d'assemblage pour travailler comme assembleur, il ne serait pas demeuré à son emploi. Il l'aurait quitté. Le fait que le terme « journalier » était inscrit sur son relevé de paie n'était pas nouveau⁴⁷ ;
- d) Le 10 mars 2021, à la suite de sa dernière évaluation faite environ deux mois auparavant, et considérant le fait que ses tâches avaient été augmentées, en raison du renvoi de trois employés, l'appelant a rencontré le superviseur pour lui demander une augmentation de salaire. Le superviseur l'a alors référé à la directrice puisque ce n'était pas lui qui était responsable de cette question ;
- e) Le 11 mars 2021, l'appelant rencontre la directrice pour lui expliquer la situation concernant l'augmentation de ses tâches et lui parler de l'augmentation salariale qu'il voulait avoir⁴⁸. Il voulait faire reconnaître sa qualification ou son diplôme

⁴⁵ Voir les pièces GD3-33 et GD3-34.

⁴⁶ Voir les pièces GD3-39 et GD3-40.

⁴⁷ Voir les pièces GD3-33, GD3-34, GD3-39 et GD3-40.

⁴⁸ Voir les pièces GD3-33 et GD3-34.

d'ébéniste afin d'être rémunéré en conséquence⁴⁹. Lorsqu'il est allé la voir, il était calme, étant donné l'objectif de sa rencontre. Il était seul avec la directrice au moment de sa rencontre. Lorsqu'il a expliqué sa situation à la directrice et lui a présenté sa demande, elle l'a regardé d'un air bizarre et lui a dit qu'il n'était pas ébéniste, mais assembleur. L'appelant explique que lorsque la directrice lui a fait ce commentaire, cela lui a fait mal, étant donné le « ton » qu'elle a employé pour le faire et lui dire qu'il n'avait pas le droit à une augmentation. Il souligne que la façon dont la directrice s'est adressée à lui n'était « pas professionnelle ». L'appelant affirme que lors de cette conversation, c'est la directrice qui a d'abord haussé le ton. Il indique qu'il a pu lui aussi avoir haussé le ton⁵⁰. L'appelant indique aussi qu'il était davantage « énervé » après avoir obtenu la réponse de la directrice⁵¹. Bien que dans sa déclaration du 9 avril 2021 à la Commission, il soit indiqué qu'il a eu une « discussion houleuse » avec la directrice, le 11 mars 2021, l'appelant précise que ce n'est pas l'expression qu'il a utilisée pour décrire cette conversation⁵² ;

- f) Lors de cette conversation, l'appelant a essayé de savoir pourquoi il n'était pas considéré comme ébéniste, mais n'a pas eu de réponse. Il a demandé à la directrice comment elle pouvait dire qu'il n'était pas ébéniste alors qu'elle avait trois évaluations dans lesquelles ses superviseurs avaient tous mentionné qu'il était bien ébéniste, en plus de lui indiquer qu'ils étaient satisfaits de son travail. L'appelant lui a demandé pourquoi on lui dit maintenant qu'il ne l'est pas. Il lui a aussi demandé si l'établissement scolaire où il avait suivi son cours en ébénisterie lui avait dit qu'il n'était pas ébéniste ou si elle travaillait sur le plancher pour faire cette affirmation. La directrice a répondu « non » à ses questions, mais lui a dit qu'il n'était pas ébéniste, sans toutefois lui expliquer qu'il n'était pas capable de travailler à ce titre. Avant que la directrice ne lui fasse cette remarque, il ignorait qu'il n'était pas considéré comme ébéniste par

⁴⁹ Voir les pièces GD2-5 et GD3-19.

⁵⁰ Voir la pièce GD3-19.

⁵¹ Voir les pièces GD3-33 et GD3-34.

⁵² Voir la pièce GD3-19.

l'employeur. L'appelant a demandé à la directrice pourquoi elle ne lui avait pas dit plus tôt qu'il n'était pas considéré comme un ébéniste et qu'il ne l'apprenait qu'au moment de lui demander une augmentation. Qu'il apprenait aussi qu'il n'y avait pas droit parce qu'il n'était pas ébéniste, mais un assembleur. L'appelant explique que la directrice ne lui a pas donné assez d'informations pour justifier qu'il n'était pas ébéniste. L'appelant n'a pas discuté de la question de l'inscription du terme « ébéniste » sur ses relevés de paie, lorsqu'il a rencontré la directrice. Elle ne lui a pas dit que tous les employés étaient identifiés comme des journaliers sur les relevés de paie ;

- g) À la suite de cette rencontre, l'appelant est allé voir son superviseur qui lui a confirmé qu'il était bien ébéniste en lui donnant son relevé de paie. C'est ce superviseur qui lui avait donné son évaluation comme ébéniste, deux mois auparavant. L'appelant souligne que son superviseur, de même que le directeur de l'usine, l'ont présenté comme un ébéniste lorsqu'il a été travailler au département d'assemblage⁵³ ;
- h) L'appelant est ensuite retourné voir la directrice dans son bureau pour lui indiquer qu'il était bien considéré comme un ébéniste par les autres, dont son superviseur, et pour savoir pourquoi elle ne le considérait pas comme tel. Lors de cette discussion, l'appelant a dit à la directrice qu'il s'agissait de discrimination à son endroit et qu'elle était raciste. Il lui a fait ce commentaire en raison de la façon dont elle lui a dit qu'il n'était pas ébéniste et du ton qu'elle avait utilisé pour le faire. À ce moment, la directrice lui a dit qu'elle pouvait lui remettre un avis disciplinaire. L'appelant lui a alors dit : « OK [...] pas de problème, je n'ai pas de problème avec ça [...] je m'en fous là [...] fais ce que tu veux [...] » et lui a dit qu'il allait aller voir le directeur de l'usine ;
- i) L'appelant affirme ne jamais avoir dit à la directrice « Ton avis disciplinaire, fourre-toi-le dans le cul » ou « Mets ça dans ton cul [...] » comme l'employeur le

⁵³ Voir les pièces GD3-33 et GD3-34.

déclare⁵⁴. Il indique ne pas se souvenir de tout ce qu'il a dit à ce moment et n'avoir entendu ces paroles qu'au moment de son premier appel avec la Commission⁵⁵. L'appelant déclare qu'il y avait des gens près de lui et qu'il ne pouvait pas « lancer » un propos de ce genre ou crier pour le faire⁵⁶. Le bureau du vice-président de l'entreprise est situé juste à côté de celui de la directrice. La porte de son bureau était ouverte. Le vice-président était avec une autre personne. L'appelant explique que si une personne peut avoir entendu ce qu'il a dit à la directrice et avoir été témoin de cet événement, c'est le vice-président et non l'assistante de la directrice (assistante aux ressources humaines). L'appelant souligne que si le vice-président l'avait entendu tenir les propos irrespectueux qui lui sont reprochés, il serait intervenu dans sa discussion avec la directrice. L'appelant explique que le bureau de l'assistante est aussi situé à côté de celui de la directrice. La porte du bureau de l'assistante était fermée et l'appelant ne sait pas si elle était là. Il souligne que l'assistante ne l'a même pas vu, alors qu'elle dit avoir assisté à tout ;

- j) L'appelant soutient ne pas avoir exagéré dans la façon dont il a dit les choses à la directrice comme le fait de lui dire qu'elle était raciste. L'appelant explique avoir défendu sa profession considérant avoir été « dégradé » dans ses fonctions. Il souligne avoir toujours fait son travail et n'avoir jamais argumenté avec personne. L'appelant précise que le 11 mars 2021, c'était la première fois qu'il avait un conflit avec la directrice⁵⁷. L'appelant explique qu'il aurait pu recevoir un avertissement (ex. : avis disciplinaire) au lieu d'être congédié⁵⁸ ;
- k) Après avoir quitté le bureau de la directrice, l'appelant est ensuite allé voir le directeur de l'usine afin de savoir pourquoi il lui dit qu'il était ébéniste alors que la directrice lui dit que cela n'était pas le cas⁵⁹. Il a expliqué au directeur que celui-ci

⁵⁴ Voir les pièces GD3-33, GD3-34, GD3-39 et GD3-40.

⁵⁵ Voir les pièces GD3-33, GD3-34, GD3-39 et GD3-40.

⁵⁶ Voir les pièces GD3-33 et GD3-34.

⁵⁷ Voir les pièces GD3-33 et GD3-34.

⁵⁸ Voir la pièce GD3-19.

⁵⁹ Voir les pièces GD3-33 et GD3-34.

a toujours dit aux autres employés de référer à lui (l'appelant) s'il y a quelque chose, car il est ébéniste. L'appelant lui a demandé pourquoi maintenant on lui dit qu'il n'est pas ébéniste. N'ayant pas obtenu d'explications de sa part, l'appelant lui a alors dit qu'il mentait. L'appelant souligne que lorsque le directeur ne trouve rien à lui dire, il lui explique qu'il est « comptable » et qu'il ne sait rien. L'appelant indique que peut-être que le directeur n'a pas aimé qu'il lui dise qu'il mentait. Lors de cette rencontre, le directeur ne lui a pas parlé des propos qui lui sont reprochés. C'est le directeur qui l'a congédié. Il lui a demandé de lui remettre sa carte d'employé et de s'en aller. L'appelant a pris ses effets personnels et est parti chez lui⁶⁰.

[26] Le représentant de l'appelant fait valoir les éléments suivants :

- a) L'appelant n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite ;
- b) Même si l'employeur considère que le congédiement de l'appelant résulte d'une inconduite de sa part, cela ne signifie pas qu'il s'agit d'une inconduite au sens de la Loi⁶¹ ;
- c) Pour démontrer qu'il s'agit d'une inconduite au sens de la Loi, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur et la Commission de démontrer que l'appelant savait ou devait savoir que son comportement était répréhensible et incompatible avec son emploi⁶² ;
- d) Même si la conversation avec son employeur a été animée, l'appelant n'a jamais utilisé de mots vulgaires ou de menaces⁶³ ;

⁶⁰ Voir les pièces GD3-33 et GD3-34.

⁶¹ Voir les pièces GD6-3 et GD6-4.

⁶² Voir les décisions rendues par la Cour dans les affaires suivantes : *Meunier*, A-130-96, *Mishibinijima*, 2007 CAF 36, *Jones*, 2007 CAF 333, *Fakhari*, A-732-95, *Joseph*, A-636-85, *Crichlow*, A-562-97 – pièces GD6-3 et GD6-4.

⁶³ Voir la pièce GD6-3.

- e) La lettre d'un ancien collègue de l'appelant toujours à l'emploi de X indique que l'appelant a occupé la fonction d'ébéniste au département d'assemblage chez cet employeur⁶⁴.

[27] Dans le présent dossier et en fonction de la preuve présentée, je considère que les circonstances liées au congédiement de l'appelant ne démontrent pas que ce dernier a délibérément choisi de perdre son emploi. Son congédiement ne résulte pas d'un acte délibéré de sa part. J'estime que la preuve recueillie auprès de l'employeur ne démontre pas que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[28] Dans le cas présent, j'accorde plus de poids aux explications de l'appelant quant aux raisons l'ayant amené à rencontrer la directrice le 11 mars 2021, aux propos qui ont été tenus lors de cette rencontre et quant à la description des événements qui se sont déroulés avant qu'il ne soit congédié.

[29] Je suis d'avis que l'appelant ne pouvait prévoir que les événements survenus lorsqu'il a rencontré la directrice le 11 mars 2021 allaient mener à son congédiement.

[30] Je considère que les déclarations de l'employeur selon lesquelles il a entendu dire par d'autres employés que l'appelant avait un caractère difficile⁶⁵ ou avoir appris de leur part que ce dernier voulait se faire congédier et que possiblement, il voulait que le titre d'ébéniste soit indiqué sur son relevé de paie, pour se faire embaucher ailleurs⁶⁶, ne soutiennent pas l'idée voulant qu'il ait posé une geste délibéré ou intentionnel pour perdre son emploi. Il en est de même de l'affirmation de l'employeur voulant que le directeur de l'usine lui ait indiqué que le jour où l'appelant est allé récupérer ses effets personnels, il aurait dit à plusieurs personnes, qu'il avait réussi à obtenir ce qu'il voulait, ce qui démontre qu'il voulait se retrouver au chômage⁶⁷. Je suis d'avis que ces

⁶⁴ Voir la lettre rédigée par un ancien collègue de travail de l'appelant, toujours à l'emploi de X, et indiquant que l'appelant a travaillé comme ébéniste au département d'assemblage chez l'employeur. Dans cette lettre, l'ancien collègue précise que le fait que l'appelant occupait une fonction d'ébéniste lui a été confirmé par son superviseur et le directeur de l'usine – pièce GD6-3.

⁶⁵ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

⁶⁶ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

⁶⁷ Voir la pièce GD3-30.

déclarations illustrent plutôt la volonté de l'employeur de prêter des intentions à l'appelant selon lesquelles il voulait mettre fin à son emploi et a volontairement posé des gestes dans ce but.

[31] Je trouve également contradictoires ces déclarations, étant donné que l'employeur affirme n'avoir jamais eu de problème avec l'appelant avant le 11 mars 2021⁶⁸ et que celui-ci n'a eu aucun manquement disciplinaire à son dossier avant cet événement⁶⁹.

[32] Je ne trouve pas convaincante la déclaration de l'employeur indiquant qu'il ne comprend pas pourquoi, lors de sa rencontre avec la directrice le 11 mars 2021, l'appelant a agi de manière à manquer de respect à son endroit pour un simple titre sur un relevé de paie et que s'il voulait retourner travailler comme ébéniste, il n'avait qu'à le demander au lieu de faire une « scène d'agressivité »⁷⁰.

[33] Au sujet des motifs ayant amené l'appelant à rencontrer la directrice le 11 mars 2021, je considère plus vraisemblable la version de ce dernier que celle de l'employeur.

[34] Je retiens que l'objectif de l'appelant était de rencontrer l'employeur pour lui demander une augmentation de salaire, étant donné l'augmentation de ses tâches auparavant. Je suis d'avis que dans un tel contexte, l'appelant n'a pas eu l'intention ni la volonté de confronter l'employeur pour que soit inscrite sur son relevé de paie l'indication selon laquelle il était « ébéniste » et non « journalier ».

[35] Je ne trouve pas plausible la déclaration de l'employeur selon laquelle l'appelant s'est présenté au bureau de la directrice avec un « air de mécontentement » pour lui demander pourquoi il était indiqué « journalier » sur son relevé de paie au lieu d'« ébéniste »⁷¹, sans que la question d'augmentation de salaire n'ait été abordée. Dans cette même déclaration, l'employeur indique d'ailleurs que le terme « journalier »

⁶⁸ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

⁶⁹ Voir la pièce GD3-18.

⁷⁰ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

⁷¹ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

est inscrit « depuis des années » sur ce document et qu'il est utilisé pour tous les employés⁷². Les déclarations de l'employeur ne contiennent pas d'explications convaincantes sur les raisons ayant amené l'appelant à rencontrer la directrice au moment où il l'a fait, étant donné que ce dernier a reçu des relevés de paie où l'inscription « journalier » apparaissait depuis des années.

[36] Bien que les déclarations de l'employeur indiquent que l'appelant travaillait comme assembleur et non comme ébéniste, il ne fournit pas d'éléments de preuve pour le démontrer, étant donné les affirmations de ce dernier selon lesquelles il a toujours travaillé comme ébéniste et qu'il a reçu plusieurs évaluations à ce titre. Je souligne également sur ce point que l'affirmation de l'appelant selon laquelle il a occupé un poste d'ébéniste et non un poste d'assembleur est soutenue par la déclaration écrite d'un de ses anciens collègues qui travaille toujours chez l'employeur⁷³.

[37] Bien que les déclarations de l'employeur indiquent aussi que l'appelant ne lui a pas demandé d'augmentation de salaire⁷⁴, je retiens que ce motif est tout à fait plausible pour expliquer l'origine de la rencontre tenue entre ce dernier et la directrice le 11 mars 2021.

[38] Je considère qu'au cours de cette rencontre, il y a eu un malentendu sur la nature du poste occupé par l'appelant et que sa discussion avec la directrice a mal tourné par la suite.

[39] Le témoignage de l'appelant, lequel n'a pas été contredit, indique que c'est d'abord la directrice qui a haussé le ton au cours de sa discussion avec elle. Cette situation a fait en sorte que le climat de la rencontre s'est envenimé par la suite au point

⁷² Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

⁷³ Voir la lettre rédigée par un ancien collègue de travail de l'appelant, toujours à l'emploi de X, et indiquant que l'appelant a travaillé comme ébéniste au département d'assemblage chez l'employeur. Dans cette lettre, l'ancien collègue précise que le fait que l'appelant occupait une fonction d'ébéniste lui a été confirmé par son superviseur et le directeur de l'usine – pièce GD6-3.

⁷⁴ Voir les pièces GD3-28, GD3-29, GD3-37 et GD3-38.

où l'appelant a dit à la directrice qu'elle était raciste en soulevant une question de discrimination.

[40] Je considère que les commentaires inappropriés de l'appelant sur ce point représentent une réaction ponctuelle de sa part, étant donné la tournure prise par sa discussion avec la directrice plutôt qu'une intention délibérée d'agir pour perdre son emploi.

[41] Je considère également que lorsque la directrice a averti l'appelant qu'il pouvait recevoir un avis disciplinaire en raison de ses commentaires déplacés au sujet du racisme et de la discrimination, la preuve recueillie auprès de l'employeur ne permet pas de démontrer que celui-ci soit allé jusqu'à lui dire : « Ton avis disciplinaire, fourre-toi-le dans le cul ».

[42] L'appelant affirme ne pas avoir tenu de tels propos. Bien que les déclarations de l'employeur indiquent que c'est le fait que l'appelant ait formulé ce commentaire à la directrice qui a fait en sorte qu'il a été congédié immédiatement⁷⁵, je ne peux conclure, à la lumière des éléments de preuve au dossier, qu'il a formulé un tel commentaire.

[43] Les déclarations de l'employeur selon lesquelles l'appelant a été « agressif » à l'endroit de la directrice⁷⁶ ou qu'il avait fait une « scène d'agressivité »⁷⁷, ou encore que celui-ci avait porté atteinte à l'intégrité de cette dernière⁷⁸, ne sont pas soutenues par la preuve au dossier. Les qualificatifs utilisés par l'employeur pour décrire le comportement ou l'attitude de l'appelant lorsqu'il a rencontré la directrice ne sont d'ailleurs pas décrits en des termes mesurables et observables.

[44] Les affirmations de l'appelant, lesquelles n'ont pas été contredites, indiquent que le vice-président de l'entreprise, dont le bureau est situé juste à côté de celui de la directrice, a été témoin de sa discussion avec cette dernière. Dans son témoignage,

⁷⁵ Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

⁷⁶ Voir les pièces GD3-25, GD3-28 et GD3-37.

⁷⁷ Voir la pièce GD3-29.

⁷⁸ Voir la pièce GD3-28.

l'appelant souligne que si le vice-président avait été témoin qu'il avait formulé les commentaires irrespectueux qui lui sont reprochés, il serait intervenu auprès de lui et de la directrice.

[45] Je suis d'avis que les déclarations faites par l'assistante aux ressources humaines voulant qu'elle ait été témoin des événements survenus entre la directrice et l'appelant n'apportent aucun élément nouveau sur la version donnée par l'employeur. Je retiens également du témoignage de l'appelant que l'assistante se trouvait dans son bureau et n'a rien vu de ces événements.

[46] Je ne retiens pas l'argument de la Commission selon lequel les faits au dossier démontrent que l'employeur dispose d'un témoin, l'assistante aux ressources humaines en l'occurrence, qui a confirmé sa version et que, de ce fait, la crédibilité était accordée à ce témoin⁷⁹. La Commission a alors déterminé, sur cette base, que l'appelant a tenu des propos grossiers lors de l'altercation avec la directrice⁸⁰.

[47] Je suis d'avis que les déclarations de l'assistante n'apportent pas de crédibilité à celles de l'employeur concernant le geste reproché à l'appelant. Je souligne que l'employeur a ajouté les déclarations de cette dernière dans sa demande de révision, soit après que la Commission ait d'abord évalué que l'appelant n'avait pas perdu son emploi en raison de son inconduite et qu'il allait pouvoir recevoir des prestations. J'accorde plus de poids au témoignage direct de l'appelant qu'aux déclarations de l'assistante qui ne font que reprendre presque mot pour mot celles de l'employeur.

[48] Je considère que l'appelant ne pouvait savoir que sa conduite allait à l'encontre de ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié, en raison de la discussion qu'il a eue avec la directrice.

[49] En résumé, je considère que l'appelant n'a pas posé de gestes ayant un caractère conscient, délibéré ou intentionnel et pouvant être associés à de l'inconduite.

⁷⁹ Voir la pièce GD4-6.

⁸⁰ Voir la pièce GD4-6.

[50] La Commission ne prouve pas que l'appelant a intentionnellement perdu son emploi. Je suis d'avis que dans le cas présent, la Commission ne s'est pas acquittée du fardeau de la preuve qui lui incombe de démontrer si le geste posé par l'appelant représente de l'inconduite.

[51] La Cour nous informe que la Commission doit prouver l'existence d'éléments de preuve démontrant l'inconduite d'un prestataire⁸¹.

[52] Je considère que la preuve recueillie par la Commission est insuffisante et n'est pas suffisamment circonstanciée pour conclure, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[53] Bien que la Commission ait conclu que le fait que l'appelant a tenu des propos grossiers lors d'une altercation avec la directrice constituait de l'inconduite au sens de la Loi parce qu'il avait été avisé qu'une sanction allant jusqu'au congédiement pouvait découler d'un tel comportement, la preuve au dossier ne démontre pas qu'il a tenu les propos irrespectueux qui lui sont reprochés⁸².

[54] Je considère que la Commission ne prend pas en compte la version de l'appelant, incluant son témoignage crédible, précis et détaillé, relativement à toutes les circonstances ayant mené à son congédiement.

[55] La Cour nous indique aussi qu'il doit être établi que l'inconduite a constitué la cause du congédiement du prestataire⁸³.

[56] J'estime que l'appelant n'a pas été congédié en raison d'un acte qu'il a posé de manière volontaire et délibérée.

[57] Selon la Loi, la raison du congédiement de l'appelant n'est pas une inconduite.

⁸¹ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

⁸² Voir la pièce GD4-7.

⁸³ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *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.

Conclusion

[58] La Commission n'a pas prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[59] En conséquence, la décision de la Commission de l'exclure du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 14 mars 2021 n'est pas justifiée.

[60] L'appel est accueilli.

Normand Morin

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