



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *MD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1765  
Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3131

ENTRE :

**M. D.**

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 : Mark Leonard

DATE DE L'AUDIENCE : Le 1<sup>er</sup> novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 novembre 2019

## Décision

[1] La Commission n'a pas prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Cela signifie que l'appelant n'est pas exclu du bénéfice des prestations<sup>1</sup>.

## Aperçu

[2] L'appelant a perdu son emploi dans une garderie. L'employeur de l'appelant a affirmé qu'il avait été congédié parce qu'il avait préparé une ébauche de jeu qui n'était pas adaptée à l'âge des enfants dont il était responsable. L'ébauche de jeu, qui a été oubliée sur un banc, a été découverte par un parent. Le parent a jugé que le matériel était choquant et l'a signalé à l'employeur. L'employeur a soutenu que le programme (ébauche de jeu) faisait référence à un vol qualifié et contenait des images de violence et de mort. L'employeur a déclaré que l'appelant avait enfreint ses politiques sur les programmes adaptés en fonction de l'âge et a choisi de le congédier. La Commission d'assurance-emploi du Canada (Commission) a accepté le motif de congédiement invoqué par l'employeur. Elle a décidé que l'appelant avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et l'a exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] L'appelant ne conteste pas le fait qu'il a préparé l'ébauche de jeu. Il affirme qu'elle ne contenait pas d'images de violence et de mort. Il affirme que sa découverte n'est pas la véritable raison pour laquelle l'employeur l'a congédié. L'appelant croit qu'il a été congédié parce que la directrice générale et d'autres employées ne l'aimaient pas et parce qu'il était le seul homme qui travaillait dans l'établissement. L'appelant affirme que l'ébauche de jeu n'est pas choquante et qu'il ne comprend pas pourquoi il a été congédié pour cette raison. Il soutient qu'il n'a pas enfreint intentionnellement les politiques de l'employeur ou les directives qu'il a reçues. Il demande que l'exclusion soit supprimée et qu'il ait droit à des prestations régulières.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* exclut du bénéfice des prestations le prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite.

## **Documents déposés après la tenue de l'audience**

[4] L'appelant a fourni quatre documents après l'audience. L'un des documents (page GD8-6) est un courriel provenant d'une source anonyme qui aurait travaillé avec l'appelant. Dans le courriel qui appuie l'appelant, il est affirmé qu'il était un bon employé et que certaines des pratiques de l'employeur n'étaient pas adéquates. Je ne suis pas prêt à accepter le document comme preuve en raison de l'anonymat de l'auteur, mais surtout parce qu'il n'apporte aucune valeur probante à la question dont je suis saisi. Le document n'est pas admis en preuve.

[5] Le deuxième document (page GD8-8) est une copie d'un document déjà fourni par la Commission (page GD3-27). Il s'agit d'un échange de courriels entre l'appelant et l'employeur. L'image se trouvant sur la copie fournie par la Commission par l'employeur est masquée. La copie produite par l'appelant montre clairement une image de l'ébauche de jeu qui est la raison du congédiement de l'appelant. Le document est invoqué par l'appelant dans ses observations et est pertinent pour la crédibilité de la preuve de l'employeur. J'admettrai ce document.

[6] Le troisième document (page GD8A) est une copie de la lettre de l'employeur à l'appelant datée du 28 avril 2019. La lettre décrit en détail les préoccupations soulevées par la directrice générale au sujet des choix de programme de l'appelant. Cette lettre confirme la position de l'employeur et les renseignements qu'il a fournis à la Commission. Elle appuie également les déclarations faites par l'appelant dans son témoignage. J'admettrai le document.

[7] Le quatrième document (page GD11) illustre clairement la frustration de l'appelant à l'égard de l'employeur, de la Commission et du processus d'appel. Il n'offre aucun élément de preuve nouveau ou convaincant. Je n'accepterai pas le document en preuve dans la présente affaire.

La Commission a également fourni un document dans lequel elle réfute (page GD7) les observations de l'appelant (page GD8-6). Elle remet en question la pertinence des documents. Elle fait valoir que le courriel provenant d'une source anonyme devrait être écarté parce que la personne n'a été témoin d'aucun échange entre l'employeur et l'appelant, et que la véracité des déclarations ne peut être confirmée. Je suis d'accord avec la Commission et j'ai rejeté le document comme je l'ai mentionné précédemment. Il convient toutefois de noter que la preuve

sur laquelle s'est fondée la Commission ne peut pas être vérifiée non plus. La Commission a choisi de ne pas être présente à l'audience ni d'appeler des témoins pour appuyer sa thèse.

## **Question en litige**

[8] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite? Pour en décider, j'établirai d'abord la raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi. Je déciderai ensuite si l'appelant a agi de manière intentionnelle ou voulue.

## **Analyse**

### **Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?**

[9] L'appelant et la Commission ne s'entendent pas sur la raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi. La Commission affirme que la raison donnée par l'employeur est la véritable raison du congédiement.

[10] La Commission affirme que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il a enfreint les politiques de l'employeur concernant les programmes adaptés en fonction de l'âge. Elle prétend que l'appelant savait ou aurait dû savoir que les gestes qu'il a faits dans la préparation de l'ébauche de jeu qui contrevenait à la politique de l'employeur pouvaient entraîner son congédiement.

[11] La Commission a interrogé l'employeur (la directrice générale) qui l'a informée qu'il avait un dossier d'un pouce et demi d'épaisseur composé d'avertissements à l'appelant au sujet de son programme inadéquat. L'employeur a dit à la Commission qu'il s'était entretenu avec l'appelant et lui avait donné [traduction] « une centaine » d'avertissements à ce sujet.

[12] Elle a soutenu que l'ébauche de jeu avait été trouvée sur les lieux par un parent et remis à l'employeur. Le parent a été choqué par le jeu parce qu'il faisait référence à un vol qualifié et le parent était banquier. Il a également affirmé que l'ébauche de jeu contenait des images de violence et de mort qui ne conviennent pas à l'âge des enfants dont était responsable l'appelant. L'employeur prétend que des images et des jeux de ce genre contreviennent à ses politiques sur les programmes adaptés selon l'âge.

[13] Dans la lettre qu'il a envoyée à l'appelant le 28 avril 2019, l'employeur décrit en détail ses préoccupations quant aux choix de programme de l'appelant ainsi que ses problèmes d'assiduité et son attitude envers sa superviseure. Il indique que les futurs incidents concernant les programmes inadéquats seront documentés et portés à l'attention de l'appelant. L'employeur soutient qu'il y a eu une rencontre avec l'appelant le 2 mai 2019. Au cours de la rencontre, l'appelant a adopté une attitude défensive, puis il est parti. L'employeur a ensuite décidé de congédier l'appelant le 9 mai 2019. Dans la lettre de congédiement, il invoque comme raison la perte de confiance, mais déclare également qu'il n'y avait eu [traduction] « aucune faute ni aucun préjudice ».

[14] L'appelant n'est pas d'accord avec les déclarations de l'employeur. Il affirme que la véritable raison pour laquelle il a perdu son emploi est qu'il était le seul employé de sexe masculin et que les autres employées ne l'aimaient pas. Il prenait souvent ses repas seul, car il ne se sentait pas le bienvenu dans le groupe.

[15] L'appelant a admis qu'il avait préparé l'ébauche de jeu qui a été découverte par le parent. Il dit avoir laissé par inadvertance l'ébauche de jeu sur un banc pendant qu'il changeait de chaussures. Il a affirmé qu'il avait préparé l'ébauche de jeu dans l'intention de discuter de la proposition avec sa superviseure. Il lui avait envoyé un courriel à plusieurs reprises pour organiser une rencontre et avait tenté de venir la voir, mais elle était trop occupée pour le voir. Après la découverte de l'ébauche, il s'est excusé de l'avoir laissée là où elle pouvait être découverte. Il a dit à l'employeur qu'il n'avait pas l'intention de présenter le jeu aux enfants sans avoir d'abord rencontré sa superviseure.

[16] L'appelant ne croyait pas que c'était la découverte de l'ébauche de jeu qui a mené à son congédiement. Le jeu n'a jamais été présenté aux enfants. Il en était encore à l'étape de l'élaboration et il voulait demander l'avis de sa superviseure à ce sujet. Il croit avoir été ciblé parce qu'il était le seul membre de sexe masculin du personnel et que certaines employées étaient jalouses de lui parce que les enfants l'aimaient beaucoup.

[17] L'appelant a soulevé le fait que l'employeur avait un parti pris contre lui. Il a dit que sa superviseure était stressée à propos d'autres questions au travail lorsque l'ébauche de jeu a été découverte. Il a dit à la Commission et a témoigné que la superviseure lui avait dit : [traduction]

« Votre génération a causé le pic en santé mentale ». L'appelant croit que la superviseure avait des sentiments négatifs envers lui et d'autres personnes de son âge, et que cela était en partie la raison de son congédiement. La directrice générale a confirmé que la superviseure était stressée à ce moment-là et que son affirmation était inhabituelle pour elle.

[18] J'estime que la preuve de l'employeur est convaincante. Il est évident que la raison du congédiement de l'appelant était qu'il avait préparé l'ébauche de jeu qu'il jugeait inadéquate. Je conclus également que l'employeur avait un parti pris défavorable envers l'appelant qui a contribué à sa décision de le congédier.

[19] La lettre de congédiement n'indiquait que la perte de confiance comme motif du congédiement. Il y est également souligné qu'aucune faute ni aucun préjudice n'était attribué à l'appelant. Comme je ne vois aucune autre raison évidente que l'ébauche de jeu pour appuyer un motif de congédiement, je dois conclure que l'ébauche de jeu qui a été découverte était la principale raison pour laquelle il a été congédié.

### **Le motif du congédiement de l'appelant est-il une inconduite au sens de la loi?**

[20] Selon moi, la raison pour laquelle l'appelant a été congédié ne constitue pas une inconduite au sens de la loi.

[21] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>2</sup>. L'inconduite est aussi une conduite à ce point insouciante qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>3</sup>. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait une intention coupable pour que son comportement constitue une inconduite au sens de la loi<sup>4</sup>.

[22] Il y a inconduite si 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 congédié<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>3</sup> *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>4</sup> *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>5</sup> *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[23] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable<sup>6</sup> que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>7</sup>.

[24] La raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi est la découverte de l'ébauche de jeu que l'employeur a jugé inadéquate. Il a soutenu que l'appelant avait déjà préparé du matériel semblable et qu'il l'avait averti à plusieurs reprises de ne pas présenter un programme qui n'était pas adapté à l'âge des enfants.

[25] La Commission se fonde sur le fait que l'appelant avait des antécédents de non-conformité aux directives de l'employeur concernant les programmes adéquats qui ont mené à son congédiement. Elle soutient que l'appelant avait déjà été averti et qu'il est donc raisonnable de conclure qu'il a sciemment préparé l'ébauche de jeu en sachant que cela pourrait mener à son congédiement.

[26] Pour que cela soit vrai, il doit y avoir eu dans le passé de véritables cas de non-conformité qui ont mené au dernier incident pour lequel l'appelant a été congédié.

[27] Lors d'une entrevue avec la Commission, l'employeur a soutenu qu'il avait un dossier d'un pouce et demi d'épaisseur contenant des avertissements donnés à l'appelant concernant les programmes inappropriés. Il affirme lui avoir dit à plusieurs reprises dans le passé qu'un tel programme était inadéquat.

[28] Lors d'une entrevue subséquente entre la Commission et l'employeur, ce dernier a révélé qu'il n'avait pas de copies des avertissements donnés à l'appelant. Il a affirmé qu'il avait des notes de réunions, mais aucun document n'a été fourni pour confirmer qu'on avait déjà parlé à l'appelant de ses choix de programme. L'employeur n'a pas non plus effectué d'évaluation du rendement qui relevait ce problème ni établi aucune attente quant à la modification des choix de programmes à l'avenir.

---

<sup>6</sup> La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire que cela est plus probable que le contraire.

<sup>7</sup> *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[29] L'employeur a dit à la Commission qu'il fournirait des documents à l'appui de ses prétentions. Toutefois, outre la lettre de licenciement, aucun autre document à l'appui des cas de non-conformité n'a été fourni.

[30] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il n'y avait pas eu de cas de non-conformité dans le passé quant aux souhaits de l'employeur concernant les programmes.

[31] L'appelant a admis qu'on lui avait parlé à trois reprises au début de son emploi afin qu'il veille à ce que le programme soit adapté à l'âge des enfants, mais que ces discussions étaient cordiales et qu'aucune note n'avait été prise. Il a affirmé qu'on ne lui a plus jamais parlé à nouveau de programme inadéquat jusqu'à son congédiement. Il a soutenu n'avoir jamais reçu un seul avertissement de l'employeur au sujet de son choix de programme.

[32] L'employeur a affirmé qu'il y avait eu de nombreux retards, mais aucun document n'a été fourni non plus pour démontrer que la question de son assiduité a été abordée avec l'appelant.

[33] En ce qui concerne l'incident qui aurait mené à son congédiement, il a déclaré que ce programme en particulier visait les enfants plus âgés qui arrivent après l'école. C'était un jeu qu'il élaborait à partir d'une idée lancée par les enfants. Il a préparé les grandes lignes du jeu proposé et a tenté d'en parler avec sa superviseure à plusieurs reprises. Il a dit qu'il n'avait jamais eu l'intention de présenter le jeu aux enfants sans en parler d'abord à sa superviseure. Il soutient avoir laissé l'ébauche de jeu par inadvertance sur un banc dans la [traduction] « salle des bottes » lorsqu'il changeait de chaussures. Il n'avait pas l'intention de montrer l'ébauche à qui que ce soit avant d'en parler à sa superviseure. Il a également nié que l'ébauche contenait des *images* de violence ou de mort. Il a fait référence à un échange de courriels (pages GD8-8 et GD3-27) entre lui et sa superviseure. Il y a une image de ce que l'employeur a découvert. La superviseure a demandé à l'appelant de revoir ses choix de programme. Aucune image de violence ou de mort n'est illustrée. Il ne comprend pas la réaction de l'employeur de le congédier si ce n'est le fait qu'un parent était contrarié après avoir trouvé l'ébauche oubliée. L'appelant savait que l'employeur avait des préoccupations au sujet des programmes adaptés en fonction de l'âge. Il a affirmé qu'il s'était excusé pour les ennuis causés par la découverte de l'ébauche de jeu. Il ne l'avait apporté sur les lieux que pour en discuter avec sa superviseure.



[34] L'appelant a poursuivi en affirmant qu'il n'avait jamais reçu de rétroaction sur ses programmes, sauf quelques conseils au début de son emploi. Il a produit une copie du manuel de politique du personnel de l'employeur qui précise que les nouveaux employeurs doivent recevoir une évaluation du rendement après trois mois d'emploi et en tout temps par la suite, à la discrétion de la directrice générale. Il affirme n'avoir jamais reçu d'évaluation de rendement ni de document faisant état du problème de programme inadéquat. Il a ajouté qu'il n'existe aucune politique indiquant ce qui constitue un programme approprié pour les divers groupes d'âge d'enfant. S'il en exige une, elle ne lui a jamais été remise. L'employeur n'a présenté aucune copie d'une politique sur les programmes adaptés selon l'âge.

[35] L'appelant a admis qu'il avait défendu son point de vue auprès de l'employeur concernant ce qui est, et ce qui n'est pas, adapté selon l'âge. Il a également admis avoir quitté la rencontre du 2 mai 2019. Il a déclaré qu'il avait été dévalorisé pendant la rencontre. Plusieurs représentants de la direction l'attaquaient verbalement alors qu'il était seul.

[36] Il a également souligné que, lorsqu'il a reçu son congédiement, on lui a dit qu'il devait signer immédiatement pour confirmer la réception de l'avis immédiatement, sinon l'employeur réduirait le montant de l'indemnité de départ qu'il a reçue. Il s'est senti pressé d'accepter même s'il n'était pas d'accord avec le motif de son congédiement.

[37] Lorsque j'ai demandé à l'appelant s'il croyait qu'il serait congédié à la suite de l'incident, il a répondu [traduction] « Non ». Il a affirmé qu'il n'avait pas intentionnellement laissé les documents pour qu'ils soient découverts et qu'il n'aurait pas présenté le jeu aux enfants sans l'approbation de sa superviseuse.

[38] J'estime que le témoignage et les observations de l'appelant sont convaincants. Son témoignage concordait avec ses observations antérieures et les motifs de son appel. L'appelant a déclaré qu'on lui avait seulement parlé de programmes adaptés selon l'âge à quelques reprises de façon amicale et pour le guider, et qu'on ne lui avait jamais donné d'avertissements écrits ou de copies de notes au sujet de ses activités. C'est l'appelant qui a présenté une copie de la lettre d'avertissement qu'il a reçue juste avant son congédiement. C'est l'appelant qui a fourni une copie du manuel de politique du personnel.

[39] J'estime que les observations de la Commission manquent de crédibilité. L'employeur a d'abord prétendu qu'il avait un dossier d'un pouce et demi d'épaisseur composé d'avertissements donnés à l'appelant. Il s'est ensuite rétracté et a prétendu n'avoir que des notes, mais n'en a offert aucune à l'appui de ses affirmations. L'employeur a soutenu que l'ébauche de jeu contenait des images de violence et de mort, mais n'a fourni aucune preuve à la Commission. En fait, le courriel de la superviseuse de l'appelant ne montre que le plan écrit du jeu, mais aucune image. J'estime que l'employeur a embelli ses prétentions, mais ne les a pas étayées.

[40] L'employeur était tenu, conformément à son propre manuel du personnel, de fournir à l'appelant une évaluation du rendement, mais ce dernier n'en a jamais reçu. Cette évaluation du rendement aurait été le moyen approprié de souligner toute préoccupation concernant les choix de programme de l'appelant et la possibilité d'établir des attentes claires à l'égard de ses futurs programmes. L'employeur n'a pas démontré qu'il a déjà évalué le rendement de l'appelant.

[41] L'employeur soutient que les programmes de l'appelant étaient inadéquats. Il a exprimé des inquiétudes au sujet du bien-être des enfants dont il est responsable comme étant en partie la raison de son congédiement. J'estime qu'il est inconcevable que l'employeur n'ait pas documenté son comportement chaque fois qu'il a enfreint la politique. Pourtant, il n'en a donné aucun exemple. Je me serais attendu à voir des notes de réunion, des avertissements et un avis sur les attentes non satisfaites à l'appui de son congédiement. Il n'y a aucune preuve d'avertissements, de directives écrites ou d'attentes communiqués à l'appelant. Dans la lettre de congédiement de l'appelant, il est indiqué qu'il est sous toutes réserves et sans justification. Si l'appelant avait réellement agi de manière consciente et voulue au détriment du bien-être des enfants, pourquoi l'employeur ne l'a-t-il pas clairement indiqué dans sa lettre de congédiement?

[42] L'employeur n'a pas démontré que l'appelant avait des antécédents de non-conformité qui ont mené à l'événement ayant entraîné son congédiement. Peu importe si le jeu élaboré par l'appelant était inadéquat ou non, l'appelant ne l'a pas présenté à des enfants. Il a tenté de rencontrer sa superviseuse pour discuter du jeu et obtenir des commentaires. Il a laissé l'ébauche par inadvertance à un endroit où elle pouvait être découverte par n'importe qui. Mais il ne l'a pas fait de façon consciente, délibérée ou intentionnelle. Sa conduite n'était pas insouciante au point de frôler le caractère délibéré.

[43] Je conclus que la Commission n'a pas prouvé qu'il y a eu inconduite.

## **Conclusion**

[44] L'appel est accueilli. Cela signifie que l'appelant n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Mark Leonard

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 1 <sup>er</sup> novembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTION :	D. M., appellant