



Citation : *JT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 556

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : J. T.
Représentante : Nadia Mongeon

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (548297) datée du 23 novembre 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 18 avril 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'appelant

Date de la décision : Le 19 avril 2023
Numéro de dossier : GE-22-4080

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada n'a pas prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, il peut recevoir des prestations d'assurance-emploi.¹

Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi. Il a déclaré qu'il a été congédié parce qu'il a refusé de travailler avec une machine défectueuse.² Son employeur a affirmé qu'il a été congédié parce qu'il a quitté son poste de travail sans autorisation, qu'il a fait des menaces au contremaître et qu'il ne s'est pas présenté à une réunion pour présenter sa version des faits.

[4] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a conclu que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] L'appelant n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Il affirme qu'il n'a pas fait de menaces au contremaître et qu'il ne voulait pas travailler avec une machine qui ne fonctionnait pas bien et qui n'était pas sécuritaire. Il soutient avoir fait part de ce problème au contremaître, mais celui-ci ne voulait pas l'écouter. De plus, l'appelant aurait indiqué à l'employeur qu'il ne pouvait pas se rendre à la réunion prévue le 28 mai 2022, mais qu'il voulait continuer à travailler. Cependant, une autre rencontre n'a pas été prévue et l'employeur l'a congédié.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclu du bénéfice des prestations.

² Pièce GD3-7.

[6] Je dois déterminer si l'appelant a cessé d'occuper son emploi en raison d'une inconduite et s'il peut recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

[7] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite ?

Analyse

[8] Pour décider si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelant a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la Loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[9] J'estime que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas présenté au travail après avoir refusé de travailler avec une machine défectueuse et aussi parce qu'il ne s'est pas présenté à la réunion convoquée par l'employeur le 28 mai 2022.

[10] Le 2 juin 2022, le conseiller des ressources humaines chez l'employeur a transmis une lettre à l'appelant indiquant que son dossier est fermé administrativement parce qu'il est absent du travail depuis plus d'une semaine sans autorisation. Cette lettre indique également que le 24 mai 2022, l'appelant n'a pas respecté les règles de sécurité émise par son contremaître et qui émanent de l'entreprise. Le conseiller des ressources humaines écrit qu'il a contacté l'appelant par téléphone le 25 mai 2022 pour lui proposer une rencontre devant avoir lieu le 28 mai 2022, mais l'appelant aurait refusé de s'y présenter.

[11] Le relevé d'emploi transmis par l'employeur à la Commission indique que l'appelant a été congédié.

[12] L'appelant explique que l'employeur lui a proposé une rencontre devant avoir lieu le 28 mai 2022, mais qu'il ne pouvait pas s'y rendre. Il soutient que l'employeur devait lui

proposer une autre date, mais qu'il n'a pas eu de nouvelles et qu'il a plutôt été congédié. Il affirme avoir cessé d'occuper son emploi parce qu'il a refusé de travailler avec une machine qui n'était pas sécuritaire.

[13] Je conclus que l'appelant a cessé d'occuper son emploi parce qu'il ne s'est pas présenté au travail après le 24 mai 2022 et qu'il ne s'est pas présenté à la réunion convoquée par l'employeur le 28 mai 2022.

La raison du congédiement de l'appelant est-elle une inconduite selon la Loi ?

[14] Un travailleur qui est congédié en raison de son inconduite ne peut pas recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[15] Pour être considérée comme une inconduite selon la Loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle.³ Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée.⁴ Pour qu'il y ait inconduite au sens de la Loi, il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable⁵ (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal).

[16] Il y a inconduite si l'appelant 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 raison.⁶

[17] La Commission doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.⁷

³ Voir la décision *Mishibinijima c Procureur général du Canada*, 2007 CAF 36.

⁴ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁵ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Procureur général du Canada*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[18] L'appelant affirme qu'il a refusé de travailler avec une machine qui n'était pas sécuritaire.⁸ Il explique que le bouton de démarrage et d'arrêt ne fonctionnait pas ni le bouton d'urgence. Il indique qu'il ne pouvait pas arrêter la machine une fois qu'elle était en marche, qu'il n'y avait pas de barrière de protection et qu'il était seul à pouvoir la nettoyer à ce moment-là. Il soutient qu'il n'a jamais reçu une copie de la convention collective et qu'il ne connaissait pas la procédure en place si l'équipement faisait défaut. Cependant, il a avisé le contremaître de la situation, mais celui-ci ne voulait rien entendre.

[19] L'appelant a d'abord expliqué avoir quitté les lieux du travail avant que la situation dégénère, mais par la suite, il a indiqué que le superviseur l'aurait mis dehors ce soir-là et qu'il lui aurait dit qu'ils engageraient des Mexicains pour le remplacer.

[20] L'appelant explique qu'une personne travaillant aux ressources humaines l'a contacté par téléphone pour lui dire qu'il était suspendu et qu'il devait participer à une rencontre avant de revenir au travail. Il a d'abord indiqué à la Commission qu'il ne s'était pas présenté à la réunion parce qu'il avait déjà tout dit, mais il a ensuite indiqué que sa conjointe travaillait cette journée-là et qu'étant donné qu'elle prenait la voiture familiale, il n'avait pas de véhicule pour se rendre à la rencontre. L'appelant soutient que l'employeur devait le rappeler pour lui proposer une autre date, mais il a plutôt reçu une lettre de congédiement par la poste. Il explique qu'après avoir reçu la lettre de congédiement, il s'est présenté directement à la résidence du représentant syndical qui lui aurait dit qu'il avait droit aux prestations d'assurance-emploi.

[21] L'appelant a également expliqué que le 18 mai 2022, un employé s'est coupé un doigt avec la machine et qu'un gant est resté pris dans la machine. Il a d'ailleurs transmis des images de cette situation au Tribunal.⁹ Le 24 mai 2022, l'appelant a constaté que les boutons de la machine ne fonctionnaient pas et qu'il n'y avait pas de barre de protection. Il a alors avisé le contremaître que la machine était défectueuse, mais ce dernier ne voulait pas l'écouter et il lui aurait dit que la machine était conforme.

⁸ Pièce GD3-9.

⁹ Pièces GD6-2 à GD6-4.

[22] Lors de l'audience, la représentante de l'appelant a expliqué que les usines de crustacés fonctionnent à fond en haute saison et que les affirmations de l'appelant concernant la machine ne « faisaient pas l'affaire » de l'employeur puisque la production aurait pu être affectée. Elle fait cependant valoir que la sécurité des employés est primordiale et que les inquiétudes de l'appelant auraient dues être écoutées. De plus, elle soutient que le représentant syndical n'a pas fourni l'aide nécessaire à l'appelant, jugeant, en parlant de l'appelant et de son fils, que « c'est du monde bizarre ».

[23] Le 6 septembre 2022, une responsable chez l'employeur a déclaré que l'appelant avait été congédié parce qu'il a fait preuve d'insubordination à plusieurs reprises. Elle explique qu'il a reçu des avertissements, mais que la situation n'a pas changé. Elle affirme que la journée où il est parti, il a proféré des menaces et que le directeur des ressources humaines pouvait donner de plus amples détails sur cet événement.

[24] Cette même journée, le directeur des ressources humaines a expliqué à un employé de la Commission que l'appelant a été congédié la même journée que son fils et pour la même raison. Ils auraient tous les deux refusé d'obtempérer aux ordres directs et ils ont proféré des menaces. Après cet événement, l'appelant a reçu une lettre le convoquant à une réunion, mais il ne s'y est pas présenté. Cette réunion devait avoir lieu en présence du représentant syndical. Comme l'appelant ne s'est plus présenté au travail, il a été congédié.

[25] Concernant l'éventuel bris de la machine, le directeur explique que la veille du départ de l'appelant, un employé s'est blessé, mais que cette blessure est due à une erreur humaine et non à un défaut de la machine.

[26] Le 12 septembre 2022, le représentant syndical a expliqué à la Commission que l'appelant, comme son fils, travaillait sur un quart de travail la nuit. La nuit de son départ, il est revenu de sa pause en colère. Il a haussé le ton pour manifester son insatisfaction. Ils sont tous les deux partis parce que le superviseur ne voulait pas qu'ils restent sur le chantier. Il explique que le conseiller des ressources humaines a convoqué une rencontre

afin de lui permettre de s'expliquer et qu'il était prévu qu'il soit présent pour le défendre, mais l'appelant ne s'est pas présenté à la réunion.

[27] Le représentant syndical indique qu'en aucun moment l'appelant ne lui a parlé d'un matériel défectueux. Il explique qu'après leur départ, les machines n'avaient pas été lavées et que c'est lui-même qui a terminé leur travail. Il soutient que les machines étaient entièrement fonctionnelles et sécuritaires incluant le bouton marche/arrêt. Il explique que si l'appelant lui avait fait part d'un problème de sécurité, il aurait demandé une inspection de la machine et le protocole aurait été suivi. Il mentionne que la convention collective prévoit un tel processus et que tous les employés ont reçu une copie de cette convention collective lors de leur embauche.

[28] La Commission affirme que l'appelant n'a pas démontré en quoi la tâche qu'il effectuait à l'aide de la machine n'était pas sécuritaire. Elle fait valoir que l'appelant était syndiqué et qu'il devait suivre la procédure si la machine était défectueuse.

[29] La Commission affirme également que l'appelant a transmis un texto à l'employeur et qu'il a refusé de se présenter à la réunion prévue le 28 mai 2022. Elle est d'avis que les gestes posés par l'appelant sont volontaires : l'appelant a refusé de travailler, il a proféré des menaces à son contremaître, il a quitté les lieux du travail lors de l'événement et il a refusé de se présenter à une réunion. Elle soutient que ces gestes constituent de l'inconduite.

[30] Après avoir soupesé l'ensemble des déclarations et des arguments, je suis d'avis que les gestes posés par l'appelant ne constituent pas une inconduite au sens de la Loi pour les raisons suivantes.

[31] D'abord, bien qu'il soit vrai que l'appelant ne se soit pas présenté au travail après le 24 mai 2022, les faits démontrent qu'il n'était pas absent sans autorisation comme l'a soutenu le directeur des ressources humaines à la Commission, mais bien parce que l'employeur ne voulait pas qu'il se présente sur les lieux du travail. Le représentant syndical a indiqué que le contremaître ne voulait plus que l'appelant reste sur les lieux du travail le 24 mai 2022 et que c'est la raison pour laquelle il a quitté les lieux du travail. De

plus, les faits démontrent que l'adjointe de l'usine a avisé l'appelant qu'il était suspendu dès le lendemain et que le directeur des ressources humaines a avisé l'appelant de ne pas se présenter au travail avant la tenue d'une rencontre.

[32] En ce sens, je fais face à des déclarations contradictoires et l'employeur n'était pas présent lors de l'audience pour présenter sa version des faits. L'appelant nie avoir proféré des menaces à l'encontre du contremaître. Il fait valoir que ce dernier ne voulait pas l'entendre concernant la machine qui était dangereuse et qu'il devait nettoyer. L'appelant a refusé de travailler avec une machine qui était selon lui défectueuse. L'appelant et son collègue, qui est également son fils, ont quitté les lieux du travail puisque le superviseur ne voulait plus qu'il soit sur les lieux du travail.

[33] Les faits démontrent que le 25 mai 2022, le directeur des ressources humaines chez l'employeur a contacté l'appelant pour le convoquer à une réunion le 28 mai 2022. Cette rencontre devait avoir lieu en présence du représentant syndical et l'appelant aurait alors pu présenter sa version des faits. Cependant, l'appelant ne pouvait pas se rendre à la rencontre cette journée-là. Habituellement, il travaille la nuit, il peut donc utiliser la voiture familiale. Par contre, le jour, c'est sa conjointe qui utilise la voiture pour aller travailler.

[34] L'appelant soutient que l'employeur devait le rappeler pour lui proposer une autre date pour la rencontre, mais qu'il a plutôt reçu une lettre de congédiement par la poste quelques jours plus tard. Cette lettre, datée du 2 juin 2022, fait également mention d'une éventuelle rencontre prévue le 28 juin 2022.

[35] Bien que la date du 28 juin 2022 soit une erreur selon l'employeur et que celui-ci voulait inscrire le 28 mai 2022, cette situation porte à confusion. Les déclarations de l'appelant laissent sous-entendre qu'il n'aurait pas été congédié pour la véritable raison indiquée par l'employeur. L'appelant affirme que le contremaître n'écoutait pas ce qu'il disait concernant la machine défectueuse puisque ça affectait la production à l'usine.

[36] L'appelant a expliqué qu'il ne savait pas qu'il y avait une procédure à suivre selon la convention collective lorsqu'une machine était défectueuse et ses explications sont

plausibles. L'appelant n'a peut-être pas parlé avec un ton adéquat lorsqu'il a dit au contremaître que la machine était défectueuse, mais je ne peux conclure qu'il a fait des menaces à son contremaître. Les images transmises par l'appelant concernant un incident survenu avec la machine le 18 mai 2022 expliquent les inquiétudes formulées par l'appelant au contremaître.

[37] Bien que je sois d'accord avec la Commission sur le fait que les photos soumises ne permettent pas d'établir si la machine était véritablement sécuritaire et que mon rôle ne consiste pas à le faire, je constate que l'appelant a soulevé des inquiétudes à son contremaître sur la dangerosité de la machine, qu'un incident ayant causé des blessures est survenu sur les lieux du travail le 18 mai 2022 et que l'appelant avait peur d'utiliser la machine. Ses observations démontrent surtout qu'il n'a peut-être pas été congédié pour la raison mentionnée par l'employeur et, étant donné les contradictions dans les déclarations de l'employeur sur les raisons ayant menés au congédiement de l'appelant, j'accepte les explications de la représentante de l'appelant à cet égard.

[38] Bien que le directeur des ressources humaines soutienne que l'appelant s'est absenté du travail sans autorisation, il a également déclaré que l'appelant était suspendu et que l'employeur ne voulait pas qu'il se présente au travail avant la tenue d'une rencontre.

[39] Il est vrai que l'appelant a aussi indiqué qu'il n'a pas participé à la rencontre parce qu'il avait déjà tout dit. Cependant, l'appelant a fait cette affirmation après les événements. Je dois rendre cette décision en fonction de la balance des probabilités. En ce sens, j'accepte les explications de l'appelant lorsqu'il explique qu'il s'attendait à participer à une rencontre, mais qu'il a reçu, quatre jours plus tard, une lettre de congédiement.

[40] Les informations transmises à l'appelant, qu'elles soient erronées ou non, invoquaient une réunion le 28 juin 2022. De plus, si l'appelant ne se présentait plus au travail, ce n'est pas parce qu'il n'avait pas reçu l'autorisation de s'absenter comme l'a fait valoir l'employeur, mais bien parce qu'il a été suspendu et que le contremaître ne voulait

pas qu'il se présente sur les lieux du travail avant la tenue d'une rencontre. Cependant la rencontre n'a pas eu lieu. Quelques jours après avoir discuté avec le conseiller des ressources humaines qui lui a indiqué qu'il était suspendu et qu'il ne pouvait pas se présenter au travail tant et aussi longtemps qu'une rencontre n'aurait pas lieu, l'appelant a été congédié.

[41] Étant donné les circonstances entourant le congédiement de l'appelant, l'absence de l'employeur lors de l'audience pour présenter sa version des faits et les contradictions dans les déclarations qu'il a transmises à la Commission, je ne peux conclure que l'appelant a été congédié pour les raisons qu'il a invoquées. J'accepte la version de l'appelant voulant qu'il ne pouvait pas se rendre à la rencontre du 28 mai 2022 et qu'il attendait que l'employeur le convoque à un autre moment. D'ailleurs, le texte qu'il a transmis à l'employeur, il indique qu'il veut toujours travailler. Ainsi, l'appelant ne pouvait pas se rendre à la réunion du 28 mai 2022, mais il n'a pas refusé de participer à une rencontre.

[42] Après avoir soupesé l'ensemble des déclarations, je suis d'avis que les gestes posés par l'appelant ne constituent pas une inconduite au sens de la Loi. J'estime que ne se présentait plus au travail parce qu'il était suspendu et que même s'il n'a pas pu se rendre à la rencontre prévue le 28 mai 2022, il n'a pas refusé de participer à une rencontre avec l'employeur.

Alors, l'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite ?

[43] Comme mentionné, je n'ai pas à déterminer si le congédiement était une sanction appropriée, mais bien si le geste posé constitue une inconduite.

[44] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelant n'a pas perdu son emploi en raison d'une inconduite. L'appelant a posé les gestes reprochés par l'employeur, mais ce n'est pas sans autorisation qu'il ne s'est pas présenté au travail : il était suspendu et, certes, il n'a pas pu se présenter à la rencontre du 28 mai 2022, mais il n'a pas refusé de participer à la rencontre.

Conclusion

[45] La Commission n'a pas prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Il peut recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[46] L'appel est accueilli.

Josée Langlois

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