



Citation : *CL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 557

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

Décision

Partie appelante : C. L.
Représentant : M^e Jean-Pierre Gagnon
Bureau d'aide juridique de Roberval

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (550265) datée du 1 décembre 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 4 avril 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant

Date de la décision : Le 5 avril 2023
Numéro de dossier : GE-22-3905

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 cessé d'occuper son emploi comme commis chez Loblaws après avoir été dans le vestiaire des filles pour aller chercher une carte.

[4] Sur le relevé d'emploi, l'employeur a indiqué la mention K-Autre et il a ajouté dans la section intitulée « remarques » : « involuntary without cause ». Deux lettres d'avertissements distinctes, adressées à l'appelant et datées du 20 mai 2022, indiquent que si un autre événement de la sorte se produit, une sanction plus sévère, comme le congédiement, pourrait être imposée. Cependant, lors de la rencontre survenue le 21 mai 2022, l'employeur aurait congédié l'appelant de façon verbale sans émettre une lettre de congédiement.

[5] La Commission a accepté les explications de l'employeur et elle a conclu que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] L'appelant n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Il indique que l'événement du « couteau à lame rétractable (de type exacto) » n'a pas eu lieu et que l'employeur a refusé de lui fournir la preuve vidéo. Concernant l'événement du « vestiaire », l'appelant admet les faits, il explique qu'il est allé chercher une carte lui permettant de cumuler des points dans le casier de sa conjointe et qu'il n'y avait personne

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

dans le vestiaire à ce moment. Il soutient qu'il était très surpris lorsque le patron lui a dit qu'il était congédié.

[7] 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

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

Analyse

[9] 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?

[10] Je suis d'avis que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il est allé dans le vestiaire des filles et parce que l'employeur lui a reproché d'avoir menacé une collègue avec un couteau à lame rétractable.

[11] Le 9 septembre 2022, le gestionnaire a déclaré que l'appelant avait cessé d'occuper son emploi parce qu'il est allé dans le vestiaire des filles. Selon cette première version fournie à un employé de la Commission, il mentionne que l'appelant aurait quitté volontairement son emploi avant d'être congédié. Cependant, le 24 novembre 2022, le gestionnaire admet qu'il a donné la possibilité à l'appelant de quitter volontairement son emploi plutôt que d'être congédié.

[12] Le 30 novembre 2022, un employé des ressources humaines chez l'employeur indique qu'il ne comprend pas pourquoi la mention « K », Autre, a été indiquée sur le relevé d'emploi et que la mention « E », départ volontaire, devrait y apparaître. Il indique qu'il ne sait pas si l'appelant aurait été congédié s'il n'avait pas quitté volontairement son emploi.

[13] La Commission soutient que l'appelant a été congédié parce qu'il a menacé une collègue avec un couteau à lame rétractable et que ce geste agressif constitue une inconduite. Néanmoins, elle admet que les faits au dossier sont contradictoires et qu'il est difficile de déterminer si l'appelant a quitté volontairement son emploi ou s'il a été congédié.

[14] Lorsqu'il a rempli sa demande de prestations, l'appelant a indiqué qu'il a été congédié parce qu'il est allé dans le vestiaire des filles. Il admet que cet événement a eu lieu. Il mentionne que ce n'était pas la première fois qu'il se rendait au vestiaire des filles pour aller chercher la carte de points PC Optimum qu'il détient de façon conjointe avec sa partenaire qui travaille également chez Loblaws.

[15] L'appelant a également mentionné un autre événement que l'employeur lui aurait reproché lors de la rencontre dans son bureau le 21 mai 2022. Il lui aurait reproché d'avoir commis une agression armée et il l'aurait menacé d'appeler les policiers s'il ne quittait pas les lieux. L'appelant explique que l'employeur lui aurait dit qu'il avait menacé une collègue avec un couteau à lame rétractable et que ce geste constituait une agression armée. L'appelant a nié les faits, mais l'employeur lui a demandé de quitter les lieux sinon il serait congédié. Selon l'appelant, c'est un congédiement déguisé.

[16] Lorsqu'il a été contacté par la Commission, l'employeur a d'abord uniquement mentionné l'événement du « vestiaire ». Deux lettres d'avertissements émises le 20 mai 2022, qui n'ont pas été signées par l'appelant, nomment respectivement deux événements. Cependant, bien que ces lettres démontrent que l'employeur avertit l'appelant qu'il sera congédié si un autre événement se produit, selon la version de l'appelant, le gestionnaire l'aurait congédié lors de la réunion convoquée dans son bureau.

[17] L'employeur a donc d'abord déclaré à la Commission que l'appelant avait quitté volontairement son emploi après l'événement du « vestiaire » et, le 24 novembre 2022, il a déclaré à un employé de la Commission qu'il avait laissé le choix à l'appelant, soit de quitter volontairement son emploi ou d'être congédié. Lors de cet entretien, le

gestionnaire mentionne que l'événement du « vestiaire » est de moindre importance que celui du « couteau à lame rétractable ».

[18] Les faits sont clairs à savoir que l'appelant n'avait pas la possibilité de rester ou de quitter.² L'appelant a mentionné qu'il aimait son emploi et qu'il a été surpris d'être congédié. J'accepte sa version des faits.

[19] Je conclus que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il est allé dans le vestiaire des filles et qu'il a posé ce geste reproché par l'employeur. J'estime également que l'appelant a perdu son emploi parce que l'employeur lui reproche d'avoir menacé une collègue avec un couteau à lame rétractable.

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

[20] Selon la Loi, la raison du congédiement de l'appelant n'est pas une inconduite. Un travailleur qui est congédié en raison de son inconduite ne peut recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[21] 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).

[22] 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

² *Peace* 2004 CAF 56.

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.

[23] 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

[24] La Commission soutient que l'appelant a cessé d'occuper son emploi en raison de son inconduite. Elle allègue qu'il a lui-même admis avoir été congédié lorsqu'il a rempli sa demande de prestations et que, contrairement à ce qu'il fait valoir, une preuve vidéo n'est pas nécessaire pour établir la véracité des faits et que seule la crédibilité du témoin suffit. Elle soutient qu'en disant qu'il a quitté volontairement son emploi, il avoue en quelque sorte les faits reprochés et leur gravité.

[25] La Commission fait valoir une décision de la Cour qui mentionne que l'inconduite ne cesse pas d'en être une simplement parce qu'un prestataire a agi sottement.⁸ Elle affirme que l'appelant ne fournit pas une version claire permettant de déterminer ce qui s'est véritablement passé, mais elle est d'avis que les comportements agressifs du prestataire sont établis à partir des documents fournis par l'employeur.

[26] La Commission affirme également que l'appelant a été congédié après avoir commis une série de gestes agressifs et qu'étant donné qu'il avait reçu des avertissements, il savait qu'il pourrait être congédié s'il récidivait. Néanmoins, lorsqu'il a transcrit les faits d'un entretien, un employé de la Commission a indiqué que l'appelant relatait plusieurs événements qui auraient porté atteinte à sa personne.

[27] Le gestionnaire chez Loblaws a déclaré à la Commission que l'appelant avait contrevenu à la *Politique sur la violence, le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail* ce qui justifiait son congédiement immédiat. Le 9 septembre 2022, il déclare qu'il a rencontré l'appelant deux ou trois jours après l'événement du « vestiaire », mais que l'appelant aurait quitté volontairement son emploi avant d'être congédié.⁹

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

⁸ *Procureur général du Canada c Caul*, 2006 CAF 251.

⁹ Pièce GD3-25.

[28] L'appelant admet qu'il est entré dans le vestiaire des filles, mais il mentionne qu'il n'y avait personne dans le vestiaire et qu'il n'avait pas d'intention malveillante. Il est allé chercher une carte PC Optimum. Sa conjointe, qui travaille chez Loblaws, lui avait donné l'autorisation de prendre la carte PC Optimum dans son casier et l'appelant voulait cumuler des points en achetant son dîner.

[29] Lors de l'audience, l'appelant a expliqué que le patron ne l'a jamais averti avant de le congédier qu'il ne pouvait pas aller chercher la carte dans le vestiaire. Il mentionne qu'une collègue lui a déjà fait une remarque à ce sujet pendant le dîner. Par la suite, le gestionnaire l'a accusé d'avoir menacé une collègue avec un couteau à lame rétractable.

[30] L'appelant nie que ce dernier événement a eu lieu. Il mentionne que l'employeur l'a convoqué dans son bureau le 21 mai 2022. Selon sa version, le patron était assis et il avait les pieds sur son bureau. Cinq autres personnes assistaient à la rencontre et certaines d'entre elles représentaient le syndicat.

[31] Le patron lui aurait alors indiqué qu'il était congédié pour avoir menacé une collègue avec un couteau de type exacto et que ce geste constituait une agression armée. Il aurait indiqué l'appelant qu'il pouvait appeler les policiers. L'appelant aurait nié les faits, mais selon sa version, le patron aurait dit : « je crois ce que je veux croire ». L'appelant aurait alors demandé la preuve qu'il a commis ce geste à l'appui de la bande vidéo provenant de la caméra du supermarché, mais le patron aurait refusé.

[32] Lors de l'audience, l'appelant fait valoir qu'il n'a pas pu présenter sa version des faits lors de la rencontre avec le gestionnaire et qu'il a été congédié arbitrairement. Il explique que lorsqu'il a tenté d'argumenter, le patron lui aurait dit que s'il ne s'en allait pas, il allait appeler les policiers. L'appelant a eu peur qu'une plainte pour voie de fait armé soit déposée et il a quitté les lieux.

[33] Le représentant de l'appelant fait valoir que l'employeur n'a pas suivi la *Politique sur la violence, le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail* qu'il a soumis à la Commission. Si l'appelant était soupçonné d'avoir intimidé ou harcelé une collègue, l'employeur aurait dû mener une enquête et permettre à l'appelant de fournir sa version

des faits.¹⁰ Or, aucune des étapes prévues à la politique n'a été suivie par l'employeur et l'appelant a été congédié verbalement. Aucune lettre de congédiement ne lui a été remise et le relevé d'emploi rempli par l'employeur indique la mention K-Autre « involontaire sans cause ». Il soutient que l'appelant n'a pas eu droit à un traitement équitable.

[34] L'appelant mentionne avoir contacté le représentant du syndicat, mais il n'aurait obtenu aucune aide. Il fait valoir qu'il aimait son travail et qu'il le faisait bien.

[35] Je suis d'avis que le geste posé par l'appelant, et celui qui lui est reproché, ne constitue pas une inconduite au sens de la Loi pour les raisons suivantes.

[36] D'abord, la Commission fournit des arguments uniquement sur l'événement du « couteau à lame rétractable ». Je ne partage pas son avis lorsqu'il est mentionné qu'en quittant la réunion, l'appelant admet que les faits se sont produits de cette manière, c'est-à-dire qu'il a volontairement menacé une collègue avec un couteau à lame rétractable. Comme le représentant de l'appelant l'a fait valoir, les avis disciplinaires concernant ces événements ne sont pas signés par l'appelant et l'appelant soutient avoir été incité à quitter les lieux.

[37] Les déclarations au dossier ainsi que le témoignage de l'appelant lors de l'audience démontrent qu'il y avait certains conflits entre l'appelant et ses collègues de travail. L'appelant soutient qu'il subissait des moqueries de la part de son patron et de certains collègues. Il a indiqué que lorsqu'il était attablé pendant le dîner, son patron se moquait de ce qu'il mangeait devant les autres. Aussi, il mentionne que les vêtements de son casier auraient été jetés à la poubelle.

[38] En ce sens, bien qu'il est vrai que les explications de l'appelant ne sont pas toujours claires, sa version des faits est constante et son témoignage m'a convaincu d'une chose : les faits ne se sont pas nécessairement déroulés comme l'employeur l'a initialement relaté à la Commission. Les relations de travail telles qu'elles sont présentées laissent supposer des conflits et l'employeur admet que pour toute preuve concernant

¹⁰ Voir la *Politique sur la violence, le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail* chez Loblaws, pièce GD3-29.

l'événement du « couteau à lame rétractable », il a retenu le témoignage d'une autre employée.

[39] C'est en ce sens que l'appelant a demandé à l'employeur de vérifier les faits sur la bande vidéo. Mais l'employeur a refusé de confirmer les faits de cette manière. Lorsque la Commission a demandé au gestionnaire si ces faits avaient été filmés par la caméra du supermarché, celui-ci a répondu que les caméras ne conservaient les événements que pendant une durée d'un mois.

[40] Il apparaît également que d'autres événements s'étaient produits dans le passé et que l'employeur ne considérait pas l'appelant comme étant crédible. Notamment pour le port du masque de façon non-conforme ou pour une absence non-autorisée. Cependant, les lettres d'avertissements, datées du 20 mai 2022, sont claires : ces lettres sont un avertissement que l'appelant pourrait être congédié si un autre événement de la sorte se produit. Le 24 novembre 2022, le gestionnaire admet qu'il avait l'intention de congédier l'appelant lors de la rencontre du 21 mai 2022 s'il ne quittait pas volontairement son emploi.

[41] Je suis d'accord avec la Commission sur le fait qu'un tel geste-celui de menacer quelqu'un avec un couteau-, est non seulement un acte répréhensible et à proscrire, mais ce geste constitue de la violence et la violence est inacceptable.

[42] Cependant, je suis d'accord avec l'appelant que l'employeur avait la possibilité de confirmer si l'événement s'était réellement produit si cette partie du supermarché était filmée. L'employeur a refusé de fournir cet élément de preuve se contentant d'accepter la supposée version de la collègue de l'appelant et indiquant plusieurs mois plus tard à un employé de la Commission que la caméra ne conservait pas les événements plus longtemps qu'un mois.

[43] Ensuite, concernant l'événement du « vestiaire ». J'estime que ce geste est répréhensible. Bien que l'appelant ait mentionné qu'il n'y avait personne dans le vestiaire, quelqu'un aurait pu s'y trouver et ne pas entendre qu'il entrait. Le vestiaire des filles est dédié aux filles et si l'appelant a besoin d'un objet qui s'y trouve, il peut demander à sa

collègue, à un superviseur ou encore se faire faire une carte de points personnelle de sorte à ne pas devoir s'y rendre.

[44] Cependant, le 24 novembre 2022, le gestionnaire a minimisé cet événement. Il a alors déclaré à un employé de la Commission que l'on peut présumer que les filles se dévêtissent dans le vestiaire, mais que dans les faits, c'est surtout un endroit pour mettre les bottes et les manteaux.

[45] En présence de telles versions contradictoires de la part de l'employeur et aussi étant donné l'événement du « couteau à lame rétractable » dont l'employeur n'a pas fait mention à l'employé de la Commission d'entrée de jeu le 9 septembre 2022, se contentant de le commenter seulement lorsqu'il a été questionné par un employé de la Commission plusieurs semaines plus tard, je ne peux conclure que l'appelant a véritablement été congédié pour la raison initialement mentionnée par l'employeur.

[46] L'employeur n'était pas présent lors de l'audience pour présenter sa version des faits, mais la manière dont s'est déroulé le congédiement de l'appelant et la version de l'employeur fourni à la Commission concernant les bandes vidéos du supermarché sont suffisantes pour conclure que, selon la balance des probabilités, l'appelant n'a pas été congédié en raison d'une inconduite. J'irais même jusqu'à dire que les faits présentés ne permettent pas d'établir que l'appelant a été congédié pour la véritable raison mentionnée initialement par l'employeur à un employé de la Commission.

[47] Ainsi, aux fins de la Loi, je n'évalue pas la gravité du geste posé, mais plutôt si le geste que l'appelant a posé constitue de l'inconduite. Pour ce faire, je dois être convaincue que l'inconduite alléguée était la véritable cause du congédiement de l'appelant.¹¹

[48] De même, je n'ai pas à déterminer si le congédiement était une mesure appropriée, ce qui relève d'une autre instance. Au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*,

¹¹ *Macdonald A-152-96.*

je dois déterminer si l'appelant a posé ce geste volontairement et si ce geste constitue une inconduite.

[49] En raison des circonstances qui entourent le congédiement de l'appelant, je ne peux conclure qu'il a délibérément et volontairement posé les gestes qui lui sont reprochés. Selon la preuve présentée, ces gestes ne constituent pas une inconduite.

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

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

[51] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelant n'a pas perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[52] La Commission n'a pas prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[53] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Josée Langlois

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