



[TRADUCTION]

Citation : *KC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1378

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

Décision

Partie appelante : K. C.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (570609) datée du 16 février 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Susan Stapleton

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 20 juin 2023

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 4 juillet 2023

Numéro de dossier : GE-23-794

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant travaillait comme directeur du marketing pour un concessionnaire d'automobiles depuis 2018. Le 6 septembre 2022, il a été congédié de son emploi.

[4] L'employeur affirme que l'appelant a été congédié parce qu'il a refusé de signer une attestation des politiques de l'entreprise. Il a expliqué que les mesures disciplinaires qu'il a imposées en réponse à la conduite de l'appelant sont la raison pour laquelle celui-ci devait signer les politiques et le code de conduite de l'employeur².

[5] Même si l'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme que ce n'est pas la vraie raison pour laquelle l'employeur l'a congédié. Il dit que son employeur l'a congédié pour économiser de l'argent. Il explique qu'il s'est disputé avec son patron et que celui-ci lui a demandé de signer une lettre d'avertissement ainsi que les politiques de l'employeur sur le code de conduite. Il a refusé de signer la lettre, parce qu'il n'était pas d'accord avec les événements qui y étaient décrits concernant le jour de la dispute. Il a refusé de signer les politiques parce qu'elles indiquaient qu'il pouvait être congédié pour des gestes commis en dehors du travail. Cela lui a fait croire que l'employeur cherchait un moyen de le congédier sans lui verser une indemnité de départ. Il avait déjà signé et accepté les politiques de l'employeur lors de son embauche et il ne croyait pas que, légalement, il devait les signer à nouveau. Il ne les a pas signées et il a été congédié de son emploi.

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.

² Voir la page GD3-47.

[6] 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.

Question en litige

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

Analyse

[8] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite. Si elle est congédiée en raison d'une inconduite, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi³.

[9] Pour décider si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois examiner 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] J'estime que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il a refusé de signer une lettre d'avertissement⁴ ainsi que les politiques [traduction] « Attitude et conduite »⁵ et [traduction] « Code de conduite »⁶ de l'employeur.

[11] 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 fournie par l'employeur est la véritable raison du congédiement.

[12] La réceptionniste de l'employeur a dit à la Commission que l'appelant avait été congédié parce qu'il avait refusé de signer les politiques de l'entreprise, car il n'était pas

³ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir la page GD2-11.

⁵ Voir la page GD2-12.

⁶ Voir les pages GD2-13 et GD2-14.

à l'aise de les signer. Elle a dit que l'appelant savait que s'il ne les signait pas, il serait congédié de son emploi⁷.

[13] Le généraliste en ressources humaines de l'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant avait été congédié parce qu'il avait refusé de signer des documents de l'employeur, ce qui était une condition de son emploi. Il a ajouté qu'il était d'usage pour le personnel de signer des documents périodiquement pour diverses raisons, par exemple lorsque des mises à jour sont apportées aux politiques ou simplement à titre de rappel. Il a dit qu'il n'était au courant d'aucune situation qui aurait obligé l'appelant à signer les documents ni de la raison pour laquelle il a refusé de les signer. Il a précisé que l'appelant avait reçu deux avertissements concernant la signature des politiques avant qu'il soit congédié, alors qu'il savait que le fait de ne pas les signer pouvait mener à son congédiement. Le généraliste en ressources humaines a dit qu'il examinerait la question plus en détail et communiquerait avec la Commission pour lui fournir de plus amples renseignements⁸.

[14] La Commission a de nouveau parlé au généraliste en ressources humaines de l'employeur. Il a expliqué que des mesures disciplinaires avaient été imposées à l'appelant pour des raisons de professionnalisme et de conduite, de sorte qu'il devait obligatoirement signer les politiques et le code de conduite de l'employeur. Il a ajouté que, si une mesure disciplinaire était imposée à une personne, il était de pratique courante pour cette personne de signer de nouveau les politiques et les parties du guide de l'employé propres à cette mesure. Il a dit que si l'appelant avait signé les documents, il n'aurait pas été congédié de son emploi⁹.

[15] L'employeur a écrit à l'appelant le 29 août 2022. Dans la lettre, l'employeur fait référence à la dispute que l'appelant a eue avec son patron. Plus précisément, elle disait que l'appelant avait fait preuve d'une conduite inacceptable en milieu de travail et qu'il n'avait pas respecté les attentes de l'entreprise en ce qui concerne son attitude et sa conduite. Il était aussi écrit que l'appelant devait revoir et signer à nouveau les

⁷ Voir la page GD3-20.

⁸ Voir la page GD3-46.

⁹ Voir la page GD3-47.

politiques [traduction] « Attitude et conduite » et [traduction] « Code de conduite » au plus tard le 30 août 2022. Finalement, si l'appelant n'améliorait pas son rendement, sa productivité et sa conduite, d'autres mesures correctives pourraient être prises, dont le congédiement¹⁰.

[16] L'employeur a écrit à l'appelant le 1er septembre 2022 pour l'informer qu'il avait jusqu'au 6 septembre 2022 pour signer la lettre d'avertissement et les politiques. La lettre disait aussi que la signature de tels documents était une condition de son emploi et que le refus de les signer entraînerait une suspension temporaire sans solde ou la cessation de son emploi¹¹.

[17] L'employeur a écrit à l'appelant le 6 septembre 2022 pour lui dire qu'il avait été congédié parce qu'il avait refusé de signer les documents¹².

[18] L'appelant convient que la [traduction] « raison formelle » de son congédiement était son refus de signer les documents¹³. Cependant, il a dit à la Commission qu'il croit que la véritable raison pour laquelle il a perdu son emploi est que son patron était embarrassé par la dispute qu'ils ont eue. Il explique que son patron est entré dans son bureau et lui a crié après alors qu'il parlait avec un autre employé pendant sa pause dîner. Il dit que son patron s'est rendu compte qu'il avait réagi de façon excessive et lui a présenté ses excuses. L'appelant pensait que la situation était réglée, mais deux semaines après la dispute, son patron lui a dit qu'il faisait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir été agressif le jour de la dispute. Mais l'appelant croit avoir fait l'objet de mesures disciplinaires parce que [traduction] « l'ego de son patron a été blessé puisqu'il a dû s'excuser auprès de lui ». Il a dit qu'il savait que le refus de signer les documents pouvait entraîner son congédiement¹⁴.

[19] L'appelant a témoigné comme suit :

¹⁰ Voir la page GD2-11.

¹¹ Voir la page GD2-15.

¹² Voir la page GD2-16.

¹³ Voir la page GD3-9.

¹⁴ Voir la page GD3-27.

- Il n'avait jamais fait l'objet de mesures disciplinaires au travail auparavant et on ne lui avait jamais demandé de signer les politiques de l'entreprise, sauf au moment de son embauche.
- Le jour de la dispute avec son patron, celui-ci est entré dans son bureau et lui a crié après. Son patron a critiqué les personnes qui travaillent à domicile, ce à quoi l'appelant a répondu qu'il n'était pas approprié qu'il critique le travail à domicile, car il s'était lui-même rendu en Afrique pendant quelques mois où il avait travaillé à distance. Son patron s'est ensuite calmé et lui a présenté ses excuses. L'appelant s'est également excusé auprès de son patron, et ils se sont serré la main.
- Pendant les deux semaines qui ont suivi la dispute, il pensait que tout allait bien. Il se rendait au travail tous les jours sans problème.
- Son patron l'a abordé deux semaines après la dispute et lui a dit qu'il lui donnait un avertissement pour son comportement inapproprié le jour de la dispute. Il lui a demandé de signer une lettre d'avertissement ainsi que certaines politiques de l'entreprise portant sur la conduite en milieu de travail. Il lui a également dit qu'il ne pouvait plus travailler de la maison, ce qu'il faisait depuis qu'il avait commencé à travailler pour l'employeur et ce qui était prévu dans son contrat.
- La lettre d'avertissement indiquait que l'appelant avait fait preuve d'une conduite inacceptable le jour de la dispute. Mais il n'a ni crié ni juré ce jour-là. C'est son patron qui a crié. Il était confus et blessé par la lettre, car une semaine ou deux s'étaient écoulées depuis et il croyait que les choses allaient bien.
- Il a dit à son patron qu'il n'était pas à l'aise de signer les documents pour les raisons suivantes : la lettre ne reflétait pas fidèlement ce qui s'était passé et, selon les politiques, il pouvait être congédié des raisons qui n'étaient pas liées au travail si l'employeur jugeait qu'elles pouvaient compromettre l'intégrité de l'entreprise. Par conséquent, l'appelant avait l'impression que l'employeur pouvait le congédier pour n'importe quoi, par exemple pour qui il avait voté.

- Il a dit à son patron que si l'employeur changeait le texte de la politique, il la signerait. Son patron lui a dit qu'il n'avait pas à être d'accord avec la lettre et les politiques, mais qu'il devait les signer pour attester qu'il les avait lues. L'appelant n'a pas signé les documents.
- Son patron l'a appelé le 31 août 2022 pour lui annoncer qu'il était suspendu à l'instant même et que, s'il ne signait pas les documents, il serait congédié. L'appelant a demandé à son patron de lui envoyer cet avertissement par écrit, ce qu'il a fait. Il a été suspendu avec solde, mais il a pris des jours de vacances pour que l'employeur ne puisse pas dire qu'il ne travaillait pas.
- Le 6 septembre 2022, on lui a remis une lettre l'informant que son emploi avait pris fin.
- L'employeur l'a congédié parce qu'il n'a pas signé la lettre d'avertissement et les politiques de l'entreprise après avoir reçu un avertissement verbal concernant une conduite inappropriée en milieu de travail.
- Il ne pensait pas que son employeur allait réellement le congédier, car il ne croyait pas qu'il pouvait légalement le faire alors qu'il n'avait rien fait de mal. Il dit que, verbalement, son patron l'a constamment menacé de le suspendre sans solde, alors il a été surpris lorsqu'il a été congédié.

[20] Je conclus que l'appelant a été congédié parce qu'il a refusé de signer la lettre d'avertissement et les politiques que l'employeur lui a demandé de signer. Cette conclusion est fondée sur les éléments suivants :

- Le moment du congédiement de l'appelant. Au cours d'un appel téléphonique qui a eu lieu le 31 août 2022, son patron lui a dit qu'il serait congédié s'il ne signait pas les documents. L'employeur a fait suivre cet avertissement d'une lettre qu'il a remis à l'appelant le 1er septembre 2022. La lettre indiquait que celui-ci pouvait être suspendu ou congédié s'il ne signait pas les documents au plus tard le

6 septembre 2022. L'appelant a ensuite été congédié le 6 septembre 2022, puisqu'il n'avait pas signé les documents.

- Les avertissements de l'employeur. L'employeur a avisé l'appelant, verbalement et par écrit, que le refus de signer les documents pourrait avoir une incidence sur sa situation d'emploi. L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant n'aurait pas été congédié s'il avait signé les documents.
- La lettre de congédiement. L'employeur a déclaré dans la lettre que l'appelant a été congédié parce qu'il a refusé de signer les documents.

[21] J'estime que la preuve montre que l'employeur a demandé à l'appelant de signer une lettre d'avertissement et les politiques de l'entreprise. L'appelant a refusé de signer les documents, donc il a été congédié de son emploi.

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

[22] Je conclus que la raison du congédiement de l'appelant est une inconduite selon la loi. En effet, il était conscient de ses gestes et il savait que l'employeur pouvait le congédier s'il refusait de signer les documents qu'il lui demandait de signer.

[23] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Par contre, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) aide à décider si le congédiement de l'appelant est le résultat d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en compte quand on examine la question de l'inconduite.

[24] Pour qu'il y ait inconduite selon la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle¹⁵. Une inconduite comprend également une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée¹⁶. Pour qu'il y

¹⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁶ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il a voulu faire quelque chose de mal)¹⁷.

[25] 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 raison¹⁸.

[26] Je peux seulement trancher les questions auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique. Mon rôle n'est pas de décider si des lois offrent d'autres options à l'appelant. Je n'ai pas à décider si son employeur l'a injustement congédié¹⁹. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[27] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite²⁰.

[28] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- Le contrat de travail de l'appelant précise que l'appelant doit se conformer aux politiques et qu'elles peuvent faire l'objet de modifications. L'appelant savait que les politiques de l'employeur pouvaient changer et qu'il devait s'y conformer s'il y avait lieu.
- L'appelant savait que s'il ne signait pas les politiques de l'entreprise, il serait congédié.
- L'appelant a fait le choix conscient de refuser de signer les politiques.

¹⁷ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁰ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

- L'appelant a perdu son emploi parce qu'il a refusé de signer les politiques de l'entreprise, et il n'aurait pas été congédié autrement²¹.

[29] L'appelant soutient qu'il n'y a pas eu inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur l'a congédié illégalement pour économiser de l'argent.
- Il a fait l'objet de mesures disciplinaires parce que [traduction] « l'ego de son patron a été blessé après qu'il a dû s'excuser auprès de lui » à la suite de leur dispute.
- La lettre d'avertissement de l'employeur ne décrivait pas fidèlement ce qui s'était passé le jour de la dispute avec son patron.
- L'employeur a tenté de le forcer à signer un nouveau document qui disait que [traduction] « tout ce qui est dit en dehors du travail et qui ne correspond pas aux valeurs de (l'employeur) est un motif valable pour être congédié ».
- Il avait déjà signé le guide de l'employé lors de son embauche, et signer quoi que ce soit d'autre était redondant et ne faisait pas partie de son travail.
- Il ne pensait pas que l'employeur pouvait légalement le congédier, étant donné qu'il n'a rien fait de mal.

[30] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce que :

- L'appelant savait que l'employeur exigeait qu'il signe la lettre d'avertissement et les politiques pour indiquer qu'il en avait pris connaissance. Il a choisi de ne pas signer les documents. Il a donc délibérément choisi de ne pas attester des documents.

²¹ Voir les pages GD4-3 et GD4-4.

- L'employeur a dit à l'appelant que s'il n'attestait pas des documents, il serait suspendu ou congédié de son emploi, car cela signifiait qu'il ne remplissait pas les obligations liées à son emploi.
- L'appelant a convenu qu'il comprenait que l'employeur le suspendrait ou le congédierait s'il n'attestait pas des documents. Cela veut dire qu'il savait, ou aurait dû savoir, qu'il était réellement possible qu'il soit congédié.
- Le refus de l'appelant de signer les documents est la raison pour laquelle il a perdu son emploi.

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

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

Conclusion

[32] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[33] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Susan Stapleton

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