



[TRADUCTION]

Citation : *JJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1926

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

## Décision

**Partie appelante :** J. J.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (590195) datée du 5 juin 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Greg Skelly

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 31 août 2023

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 8 septembre 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-1736

## 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-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi comme monteur chez X. L'employeur de l'appelant a déclaré qu'il avait été congédié parce qu'il avait menacé de briser le téléphone d'un autre employé après avoir été averti trois semaines plus tôt que s'il menaçait le personnel ou endommageait physiquement un bien, il serait congédié<sup>2</sup>.

[4] L'appelant affirme que la décision de le congédier était fondée sur de fausses accusations et que son employeur n'avait pas mené une enquête en bonne et due forme. L'appelant dit ne pas avoir fait les choses qui lui ont été reprochées<sup>3</sup>.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a conclu que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Question que je dois examiner en premier

### L'appelant m'a demandé de tenir l'audience plus tôt.

[1] Le 14 août 2023, l'appelant m'a demandé de devancer la date de l'audience qui était prévue le 31 août 2023 à la semaine du 14 au 18 août 2023.

---

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

<sup>2</sup> Voir la page GD3-41 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir la page GD2-4 du dossier d'appel.

[2] J'ai refusé de devancer la date de l'audience, car mon horaire était chargé pour cette semaine et j'ai estimé qu'il ne s'agissait pas d'un préavis suffisant pour la Commission.

[3] L'appelant a été avisé que l'audience se déroulerait par téléconférence le 31 août 2023.

## **Question en litige**

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

## **Analyse**

[7] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir pourquoi l'appelant a perdu son emploi. Ensuite, je dois vérifier si la loi considère ce motif comme une inconduite.

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

[8] Je conclus que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il a enfreint les politiques de son employeur sur le vandalisme, l'intimidation et la violence au travail.

[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 fournie par l'employeur est la véritable raison du congédiement. L'employeur a déclaré à la Commission qu'il y avait plusieurs incidents en milieu de travail qui ont mené au congédiement de l'appelant<sup>4</sup>.

[10] L'employeur a déclaré à la Commission que le 6 janvier 2023, l'appelant a lancé la radio d'un autre employé par terre<sup>5</sup>. Et qu'une rencontre a eu lieu avec l'appelant et

---

<sup>4</sup> Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> Voir la page GD3-27 du dossier d'appel.

l'autre employé au cours de laquelle l'appelant a avoué avoir donné des coups de pied à la radio et s'être excusé<sup>6</sup>.

[11] La Commission affirme que lors de la rencontre, l'appelant a accepté de ne pas toucher ou endommager de nouveau des biens, sinon il pourrait être congédié<sup>7</sup>.

[12] La rencontre découlant de l'incident du 6 janvier 2023 a été consignée et envoyée à l'appelant. Il y est écrit que l'entreprise ne tolérera aucune intimidation en milieu de travail ni aucun dommage aux biens et que l'appelant pourrait être congédié<sup>8</sup>.

[13] L'employeur a déclaré à la Commission que le 25 janvier 2023, l'appelant a menacé de lancer une clé à molette sur un autre employé<sup>9</sup>. Et que le 26 janvier 2023, l'appelant a menacé de briser le téléphone cellulaire de son superviseur<sup>10</sup>.

[14] La Commission affirme que l'employeur a remis à l'appelant une lettre de congédiement faisant référence à l'incident du 6 janvier 2023 et à l'incident du 26 janvier 2023<sup>11</sup>.

[15] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme que la véritable raison pour laquelle il a perdu son emploi est que de fausses allégations ont été faites contre lui.

[16] L'appelant affirme que lorsqu'il a eu une rencontre au sujet de l'incident du 6 janvier 2023, il a déclaré qu'il avait débranché la radio, ce qui l'avait fait tomber du baril de peinture sur lequel elle se trouvait, et que plus tard dans la journée, elle fonctionnait toujours<sup>12</sup>.

[17] Lors de l'audience, l'appelant a déclaré qu'il avait débranché la radio parce qu'il n'aimait pas l'écouter et qu'il était illégal d'avoir une radio dans l'atelier. Il a dit qu'il n'avait pas donné de coup de pied sur la radio ou lancé la radio, mais qu'il l'avait

---

<sup>6</sup> Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

<sup>7</sup> Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

<sup>8</sup> Voir la page GD3-37 du dossier d'appel.

<sup>9</sup> Voir les pages GD3-29 et GD3-31 du dossier d'appel.

<sup>10</sup> Voir les pages GD3-28 et GD3-31 du dossier d'appel.

<sup>11</sup> Voir la page GD3-41 du dossier d'appel.

<sup>12</sup> Voir la page GD8-3 du dossier d'appel.

simplement débranchée et qu'elle était tombée par terre parce qu'elle était sur une surface inégale.

[18] Lors de son témoignage, l'appelant affirme qu'il a rencontré son gestionnaire et les ressources humaines et qu'il n'a pas reçu d'avertissement concernant le comportement à adopter à l'avenir. Il affirme également que la différence entre la lettre d'avertissement<sup>13</sup> (qui dit qu'il a lancé la radio) et la lettre de congédiement<sup>14</sup> (qui dit qu'il a donné un coup de pied à la radio par terre) prouve qu'il a été congédié à tort.

[19] Lors de l'audience, l'appelant s'est fortement offusqué du fait que la lettre d'avertissement de l'incident du 26 janvier 2023 est datée du 6 janvier 2023<sup>15</sup>. Et il dit qu'il n'a jamais reçu de lettre d'avertissement.

[20] Je conclus que l'appelant a été congédié pour avoir menacé de briser le téléphone cellulaire de son superviseur après avoir reçu un avertissement pour un comportement semblable.

[21] J'estime que la preuve que l'employeur a fournie à la Commission est crédible. Il a fourni des avertissements et des explications par écrit à l'appelant et il est clair que les employés de son lieu de travail étaient mal à l'aise avec sa présence.

[22] La preuve que l'employeur a fournie à la Commission est convaincante et, compte tenu de la quantité et du type de documents présentés, j'accorde plus d'importance à cette information.

[23] Bien que l'appelant ait déclaré lors de son témoignage qu'il n'avait pas reçu d'avertissement à la suite de l'incident du 6 janvier, aucune preuve ne m'a été présentée pour expliquer pourquoi l'employeur aurait fait une fausse allégation contre l'appelant.

---

<sup>13</sup> Voir la page GD3-27 du dossier d'appel.

<sup>14</sup> Voir la page GD3-41 du dossier d'appel.

<sup>15</sup> Voir la page GD3-28 du dossier d'appel.

[24] Le fait mineur que l'appelant ait donné un coup de pied à la radio ou qu'il l'ait lancée par terre le 6 janvier 2023 ne change rien au fait que les gestes de l'appelant ont fait en sorte que la radio en question s'est retrouvée par terre.

[25] Je ne suis pas non plus préoccupé par une erreur typographique mineure commise par l'employeur dans une lettre datée du 6 janvier 2023 plutôt que du 26 janvier 2023.

[26] Les tribunaux nous ont dit que des erreurs d'écriture ou des erreurs mineures comme celle-ci, qui ne causent pas de préjudice, ne sont pas fatales à une décision faisant l'objet d'un appel<sup>16</sup>.

[27] Dans sa demande de révision auprès de la Commission, l'appelant dit avoir été congédié en raison d'une inconduite<sup>17</sup>. Et même s'il n'est peut-être pas d'accord avec le raisonnement derrière le congédiement, il n'en demeure pas moins que c'est la raison pour laquelle il a été congédié.

### **La raison du congédiement de l'appelant est-elle une inconduite au sens de la loi?**

[28] La raison du congédiement de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

[29] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>18</sup>. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>19</sup>. Pour qu'il y 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 ait voulu faire quelque chose de mal)<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> Voir la décision *Desrosiers c Canada (Procureur général)*, A-128-89.

<sup>17</sup> Voir la page GD3-39 du dossier d'appel.

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

<sup>19</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>20</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

[30] 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 y avait une possibilité réelle qu'il soit congédié pour cette raison<sup>21</sup>.

[31] 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 inconduite<sup>22</sup>.

[32] Je dois me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou omis de faire, et sur la question de savoir si cette conduite constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>23</sup>. Je ne peux pas décider si la politique de l'employeur est raisonnable ou si le congédiement de l'appelant était une pénalité raisonnable<sup>24</sup>.

[33] Je peux seulement décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[34] Je ne peux pas rendre ma décision en me fondant sur d'autres lois<sup>25</sup>. Je ne peux pas décider si une partie appelante a fait l'objet d'un congédiement déguisé ou injustifié au titre du droit du travail.

[35] De plus, je ne peux pas traiter d'autres questions sans lien avec cette demande, comme une décision antérieure concernant un trop-payé ou un refus ultérieur d'un autre employeur.

---

<sup>21</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>22</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>23</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>24</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara* 2007 CAF 107.

<sup>25</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Dans des circonstances limitées, le Tribunal peut trancher des affaires en se fondant sur la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il s'agit des circonstances dans lesquelles une partie appelante conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou les règlements pris en vertu de celle-ci, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou les règlements pris en vertu de celle-ci et certaines mesures prises par les décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Cependant, dans le présent appel, ce n'est pas ce que fait l'appelant.

[36] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant a été avisé qu'il pouvait être congédié et qu'il a été congédié à la suite d'un dernier incident de violence<sup>26</sup>.

[37] La Commission affirme qu'il y avait un lien de causalité entre la conduite de l'appelant et son congédiement<sup>27</sup>.

[38] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il n'a reçu aucun avertissement<sup>28</sup>. Et que les allégations portées contre lui concernant l'incident du 26 janvier 2023 étaient fausses<sup>29</sup>.

[39] L'appelant affirme que l'incident du 6 janvier 2023 ne s'est pas déroulé comme l'a décrit l'employeur puisque la radio était sur un baril de peinture et qu'il n'aurait pas pu donner un coup de pied sur la radio parce que le baril était trop haut<sup>30</sup>.

[40] L'appelant confirme qu'il a débranché la radio et que lorsqu'il l'a fait, la radio est tombée du baril de peinture sur le plancher<sup>31</sup>.

[41] La lettre d'avertissement que l'employeur a fournie à la Commission dit que l'appelant a jeté la radio par terre<sup>32</sup>. De plus, le document sommaire fourni à la Commission par l'employeur précise que l'appelant a d'abord nié avoir lancé la radio par terre, puis qu'il a admis par la suite avoir donné un coup de pied sur la radio<sup>33</sup>.

[42] La lettre d'avertissement que l'appelant a reçue indique qu'un comportement semblable pourrait mener à un congédiement.

---

<sup>26</sup> Voir la page GD3-4 du dossier d'appel.

<sup>27</sup> Voir la page GD4-3 du dossier d'appel.

<sup>28</sup> Voir la page GD3-65 du dossier d'appel.

<sup>29</sup> Voir les pages GD2-3, GD3-12, GD3-39 et GD3-41 du dossier d'appel (observations écrites de l'appelant concernant la lettre de congédiement), et les pages GD3-65, GD3-67, GD3-78, GD8-3, GD9-3 et GD9-4 du dossier d'appel.

<sup>30</sup> Voir la page GD4-4 du dossier d'appel.

<sup>31</sup> Voir la page GD2-5 du dossier d'appel.

<sup>32</sup> Voir la page GD3-27 du dossier d'appel.

<sup>33</sup> Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

[43] La Commission s'est appuyée sur des documents et des discussions avec l'employeur concernant l'incident du 26 janvier 2023, au cours duquel il était allégué que l'appelant avait menacé de briser le téléphone cellulaire d'un autre employé<sup>34</sup>.

[44] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce qu'après avoir été averti pour un comportement similaire, l'appelant a menacé d'endommager les biens d'un autre employé.

[45] Il est clair pour moi que l'appelant a endommagé les biens d'un autre employé le 6 janvier 2023 et qu'on l'a ensuite rencontré pour l'informer que des gestes semblables pouvaient mener à son congédiement. Après la rencontre, une lettre d'avertissement a été envoyée à l'appelant.

[46] J'estime que la preuve de la Commission est crédible. Il est crédible que la question ait été soulevée auprès de l'appelant. La preuve des lettres d'avertissement est convaincante : l'appelant savait ou aurait dû savoir que ses actions pouvaient mener à son congédiement.

[47] Bien qu'à l'audience l'appelant ait nié avoir reçu des lettres d'avertissement, je crois que les lettres ont bel et bien été rédigées et qu'il les a reçues. Il a confirmé que les lettres avaient été adressées correctement et que l'appelant ne pouvait fournir aucune explication raisonnable sur la raison pour laquelle l'employeur aurait rédigé la lettre sans lui envoyer par la suite.

[48] Les déclarations de l'employeur à la Commission concordent avec la documentation des lettres d'avertissement.

[49] Étant donné que son adresse est la même que celle où il travaillait au moment où il a déposé son appel, il est crédible qu'il aurait reçu l'avertissement écrit lié à l'incident du 6 janvier 2023 et qu'il aurait donc dû savoir qu'un comportement semblable pourrait mener à son congédiement.

---

<sup>34</sup> Voir les pages GD3-24, GD3-25, GD3-26, GD3-28 et GD3-31 du dossier d'appel.

[50] L'appelant connaissait le manuel des politiques et des procédures des ressources humaines de son employeur, car il en a produit une partie dans le cadre de la demande de révision<sup>35</sup>.

[51] L'appelant est moins crédible puisqu'il n'a pu présenter aucune preuve démontrant que l'entreprise aurait fait de fausses allégations concernant sa conduite. Il a déclaré lors de son témoignage qu'il n'avait aucune idée de la raison pour laquelle ils voulaient ruiner sa vie, mais qu'ils faisaient preuve de discrimination à son égard et ne l'aimaient pas. Il n'a fourni aucune preuve pour prouver ses prétentions.

[52] Selon la prépondérance des probabilités, je conclus que l'appelant a eu une discussion avec son employeur et qu'il a reçu la lettre d'avertissement. Et qu'il a menacé d'endommager les biens d'un autre employé le 26 janvier 2023, ce qui a entraîné son congédiement.

[53] Je ne retiens pas les arguments de l'appelant selon lesquels l'employeur a fait de fausses allégations contre lui.

### **L'appelant a-t-il donc perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

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

### **Conclusion**

[55] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Greg Skelly

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

---

<sup>35</sup> Voir les pages GD3-44 et GD3-45 du dossier d'appel.