



[TRADUCTION]

Citation : *JZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 711

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

# Décision

**Appelant :** J. Z.  
**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 (636385) datée du 8 février 2024 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Bret Edwards  
**Mode d'audience :** En personne  
**Date de l'audience :** Le 10 avril 2024  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
**Date de la décision :** Le 16 avril 2024  
**Numéro de dossier :** GE-24-755

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Je ne suis pas d'accord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi. Son employeur a affirmé qu'il a été congédié parce qu'il s'en est pris à son collègue sans être provoqué.

[4] L'appelant admet qu'il a été congédié après avoir eu une altercation avec son collègue, mais il n'est pas d'accord pour dire qu'il a attaqué ce dernier. Il affirme qu'il a simplement placé le bras autour de son collègue par-derrière et qu'il l'a agrippé. Il a agi ainsi parce que son collègue l'avait intimidé et que son employeur n'avait rien fait pour le discipliner, de sorte qu'il estimait qu'il n'avait d'autre choix que de prendre l'affaire en main.

[5] La Commission a accepté le motif du congédiement invoqué par l'employeur. Elle a conclu que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite. C'est pourquoi la Commission a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Questions que je dois examiner en premier

### L'appelant a demandé un interprète

[6] L'appelant a demandé un interprète, car l'anglais n'est pas sa langue maternelle. À l'audience, il a confirmé qu'il voulait que l'interprète ne traduise que ce qu'il ne comprenait pas.

---

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

[7] L'audience a donc été tenue en partie par l'entremise d'un interprète afin que l'appelant puisse comprendre les procédures et y participer.

### **L'appelant a demandé qu'un examinateur en polygraphie et ses anciens collègues assistent à l'audience**

[8] Avant l'audience, l'appelant a demandé qu'un examinateur en polygraphie et ses anciens collègues assistent à l'audience<sup>2</sup>.

[9] J'ai envoyé une lettre à l'appelant pour lui expliquer que le Tribunal ne peut pas demander à un examinateur en polygraphie ou aux anciens collègues de travail de l'appelant d'assister à l'audience. Je lui ai aussi expliqué cependant qu'il pouvait amener des témoins à l'audience pour appuyer son témoignage s'il le souhaitait<sup>3</sup>.

[10] À l'audience, l'appelant a de nouveau fait part de son souhait qu'un examinateur en polygraphie et ses anciens collègues assistent à l'audience. Je lui ai répété que le Tribunal ne peut rien faire à cet égard. Il a dit qu'il estimait que ses collègues devraient eux aussi être tenus de témoigner parce qu'ils mentent sur ce qui s'est passé.

[11] J'ai dit à l'appelant que je comprenais ses préoccupations, mais que l'audience est l'occasion pour lui de me parler directement et de me dire ce qui s'est passé. Il a dit comprendre.

[12] L'audience s'est donc poursuivie sans autre référence à ce qui précède.

### **Des personnes étaient présentes à l'audience pour soutenir l'appelant**

[13] L'appelant avait le soutien de deux personnes (membres de sa famille) à l'audience.

[14] Au début de l'audience, j'ai expliqué à l'appelant que le rôle des personnes de soutien est d'observer silencieusement l'audience et je lui ai demandé s'il comprenait cela et s'il était d'accord avec cela. Il a dit oui.

---

<sup>2</sup> Page GD6-1.

<sup>3</sup> Pages GD7-1 à GD7-3.

[15] L'audience s'est donc déroulée en présence des personnes venues soutenir l'appelant, qui ont observé l'audience dans le silence.

## **Question en litige**

[16] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

## **Analyse**

[17] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois trancher deux éléments. Je dois d'abord établir pourquoi l'appelant a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si ce motif constitue une inconduite au sens de la loi.

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

[18] J'estime que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il a attaqué son collègue sans provocation.

[19] L'appelant et la Commission ne s'entendent pas parfaitement sur la raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi.

[20] La Commission affirme que la raison donnée par l'employeur est la véritable raison du congédiement. L'employeur a dit à la Commission que l'appelant a attaqué son collègue sans provocation le 4 juillet 2023 et qu'il a ainsi violé sa politique de tolérance zéro en matière de violence au travail<sup>4</sup>.

[21] L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas attaqué son collègue le 4 juillet 2023. Il s'est contenté de l'agripper par-derrière en lui plaçant le bras autour de la poitrine. D'autres collègues l'ont alors attrapé par-derrière et ils sont tous tombés par terre; il tenait encore son collègue. C'est aussi ce qu'il a dit à la Commission<sup>5</sup>.

[22] L'appelant a dit qu'il avait saisi son collègue par-derrière parce que ce dernier l'avait intimidé et que son employeur ne l'avait pas puni pour son comportement, de

---

<sup>4</sup> Pages GD3-62 et GD3-84.

<sup>5</sup> Pages GD3-56 et GD3-57.

sorte qu'il estimait qu'il n'avait d'autre choix que de faire comprendre à son collègue qu'il devait cesser. Quelques jours plus tôt (le 30 juin 2023), son collègue lui avait donné un coup de poing au visage, le blessant à la lèvre et à une dent.

[23] J'ai également demandé à l'appelant si son collègue l'avait attaqué en premier ce jour-là. Il a dit non. C'est aussi ce qu'il a dit à la Commission<sup>6</sup>.

[24] Je prends note du fait que l'appelant pense qu'il n'a pas attaqué son collègue le 4 juillet 2023.

[25] Malheureusement, toutefois, je ne suis pas d'accord.

[26] Je conclus que l'appelant a confirmé à l'audience qu'il a saisi son collègue par-derrière et qu'il lui a mis le bras autour de la poitrine le 4 juillet 2023. À mon avis, il est raisonnable de considérer les actions de l'appelant comme une attaque, puisqu'elles se sont produites sans avertissement ni provocation. J'aurais peut-être tiré une conclusion différente si l'appelant avait agi en légitime défense, mais cela ne s'est pas produit ici, puisque c'est l'appelant et non son collègue qui a fait le premier geste ce jour-là, comme il en est question plus loin.

[27] L'appelant a également dit que son employeur a décidé de le congédier seulement après l'avoir renvoyé à la maison le 4 juillet 2023 et que, lorsqu'il lui a posé la question plus tard, son patron n'a pas pu lui dire pourquoi il était congédié et il lui a dit que c'était la décision de l'avocat.

[28] Je prends note du témoignage de l'appelant dans la présente affaire.

[29] J'estime toutefois que la preuve produite démontre sans équivoque que l'appelant a été congédié pour avoir attaqué son collègue sans provocation. Sa lettre de licenciement, datée du 6 juillet 2023, mentionne qu'il a été congédié pour cette raison<sup>7</sup>, et il a dit à la Commission<sup>8</sup> et a confirmé à l'audience qu'il avait reçu cette lettre. En

---

<sup>6</sup> Pages GD3-61 et GD3-85.

<sup>7</sup> Pages GD3-25 à GD3-26.

<sup>8</sup> Page GD3-58.

outre, une lettre qu'il a reçue de l'avocat de son employeur, datée du 19 juillet 2023, dit la même chose<sup>9</sup>.

[30] Je conclus également qu'il n'y a aucune preuve démontrant que l'appelant a été congédié pour une autre raison. Il n'a fourni aucune preuve pour contredire ce que disent la lettre de licenciement et la lettre de l'avocat de son employeur. Et, comme il en a été question plus haut, il a confirmé qu'il avait effectivement attrapé son collègue par-derrière le 4 juillet 2023, ce qui, d'après l'employeur, est la cause de son congédiement.

[31] Compte tenu de la preuve produite, j'estime donc que l'appelant a été congédié parce qu'il s'est attaqué sans provocation à son collègue.

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

[32] Le motif du congédiement de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

[33] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ne précise pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux administratifs et judiciaires) nous montre comment décider si le congédiement de l'appelant constitue une inconduite au sens de la *Loi*. La jurisprudence établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en compte dans l'examen de la question de l'inconduite.

[34] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite en droit, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle<sup>10</sup>. L'inconduite comprend aussi une conduite si insouciant que'elle frôle le caractère délibéré<sup>11</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>12</sup>.

---

<sup>9</sup> Page GD3-43.

<sup>10</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>11</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>12</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

[35] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié<sup>13</sup>.

[36] Selon la jurisprudence, il ne m'appartient pas d'examiner la conduite ou les politiques de l'employeur et de décider s'il a eu raison de congédier l'appelant. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou a omis de faire et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi*<sup>14</sup>.

[37] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison de son 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 d'une inconduite<sup>15</sup>.

[38] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant a attaqué son collègue sans provocation et était au courant de la politique de tolérance zéro de son employeur en matière de violence au travail, de sorte qu'elle [*sic*] aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié pour ses actes<sup>16</sup>.

[39] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il essayait seulement d'empêcher son collègue de l'intimider et que son employeur avait pris parti avec son collègue<sup>17</sup>.

[40] L'employeur de l'appelant a dit ce qui suit à la Commission<sup>18</sup> :

- Il a congédié l'appelant pour avoir enfreint sa politique de tolérance zéro en matière de violence au travail.

---

<sup>13</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>14</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>15</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>16</sup> Page GD4-5.

<sup>17</sup> Page GD2-4.

<sup>18</sup> Pages GD3-24, GD3-62 et GD3-84.

- L'appelant avait de brefs antécédents de conflits verbaux et physiques avec son collègue. Après l'avant-dernier incident, il les avait avertis de rester loin l'un de l'autre.
- Mais l'appelant s'en est ensuite pris à son collègue par-derrière. Il l'a entouré de ses mains et a tenté de l'étouffer.
- D'autres employés ont été témoins du dernier incident et ont confirmé que le collègue de l'appelant n'a rien fait pour provoquer l'attaque.
- Il n'avait d'autre choix que de prendre des mesures immédiates. Il s'en est pris sans provocation à son collègue avec de multiples témoins et ceux-ci ont dû intervenir pour l'arrêter.

[41] L'appelant affirme ce qui suit<sup>19</sup> :

- Son collègue l'intimidait. Son employeur a pris parti pour ce dernier.
- Son conflit avec son collègue est survenu parce que lui-même est Chinois et que son collègue est Vietnamien et qu'il existe depuis longtemps des conflits entre les groupes.
- Les gérantes sont aussi Vietnamiennes et elles ont soutenu son collègue pour cette raison.
- Il a eu trois incidents avec son collègue. Le premier a eu lieu au début de juin 2023, le deuxième a eu lieu le 30 juin 2023 et le dernier a eu lieu le 4 juillet 2023.
- Au début de juin 2023, lui et son collègue ont eu une dispute. Ce dernier l'a poussé et il l'a poussé à son tour. Son superviseur a entendu et leur a dit d'arrêter.
- Le 30 juin 2023, son collègue l'a poussé par-derrière. Il l'a poussé à son tour. Il lui a ensuite donné un coup de poing à la bouche, le blessant à la lèvre et à une dent.

---

<sup>19</sup> Voir les pages GD2-4, GD3-28, GD3-29 à GD3-56, GD3-58, GD3-61 et GD3-85.

- Après cet incident, il a rencontré sa gérante, son superviseur et l'agent de sécurité. Ils lui ont dit qu'il devait garder ses distances et qu'ils le tiendraient informé de ce qu'ils allaient faire après la fin de semaine de la fête du 1<sup>er</sup> juillet. Il n'était pas autorisé à le signaler à la police.
- Le 4 juillet 2023, il a effectué son premier quart de travail après la longue fin de semaine. Il a demandé à sa gérante, à son superviseur et au responsable de la sécurité s'ils avaient décidé ce qu'ils voulaient faire au sujet de son collègue. Ils ont dit qu'ils n'étaient pas encore certains et que rien n'avait encore été réglé.
- Il était contrarié que son employeur n'ait pas décidé de discipliner son collègue même s'il l'avait blessé. Et il voulait vraiment que son collègue s'excuse auprès de lui et lui faire comprendre qu'il devait cesser de l'intimider.
- Il s'est ensuite rendu là où travaillait son collègue. Il l'a attrapé par-derrière en lui plaçant le bras autour de la poitrine.
- Quelqu'un lui a alors pris le cou par-derrière, de sorte que lui et son collègue sont tombés au sol.
- Son employeur lui a dit de rentrer chez lui par la suite et son patron l'a appelé le lendemain pour lui dire qu'il était licencié. Il a ensuite reçu la lettre de licenciement quelques jours plus tard.
- Son employeur ment sur ce qui s'est passé. Il n'a pas attaqué son collègue, il l'a seulement attrapé par-derrière parce que son employeur ne faisait rien pour le punir, de sorte qu'il s'était senti obligé de se défendre.
- Son employeur n'a pas agi équitablement. Il n'a pas imposé de mesures disciplinaires à son collègue même si ce dernier lui a infligé des blessures. Et il l'a congédié même s'il n'a jamais blessé son collègue.

[42] Je compatis avec l'appelant, mais je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants.

[43] Je conclus que l'appelant a commis les gestes qui ont mené à son congédiement et que ses gestes étaient intentionnels.

[44] Comme il a été mentionné précédemment, l'appelant a dit à la Commission et a confirmé à l'audience qu'il s'en était pris à son collègue sans provocation. Il dit qu'il l'a simplement agrippé par-derrière en lui plaçant le bras autour de la poitrine, mais j'ai déjà conclu qu'il est raisonnable de qualifier ces gestes d'attaque parce qu'il a fait le premier geste et l'a fait sans avertissement.

[45] Je prends note du fait que des incidents mettant en cause l'appelant et son collègue ont déjà eu lieu et que son collègue lui a donné un coup de poing au visage lors de l'un de ces incidents.

[46] J'estime toutefois que le collègue de l'appelant n'était pas à l'origine du dernier incident survenu le 4 juillet 2023, qui a mené au congédiement de l'appelant. En effet, l'appelant a confirmé qu'il avait saisi son collègue par-derrière sans provocation ce jour-là. Pour cette raison, je ne peux conclure que l'appelant a agi en légitime défense lors du dernier incident. Ses actions démontrent plutôt qu'il a pris la décision consciente et délibérée de s'en prendre à son collègue.

[47] Je prends note du fait également que l'appelant affirme que son employeur n'a pas appliqué sa politique à l'encontre de son collègue après que ce dernier lui eut donné un coup de poing au visage et l'eut blessé.

[48] Et je prends note du fait que l'appelant affirme que son employeur a pris le parti de son collègue même si ce dernier l'a intimidé parce que son collègue est Vietnamien (comme la plupart des membres de la direction) et que lui-même est Chinois.

[49] Je crois l'appelant lorsqu'il dit que son collègue l'intimidait. Je n'ai aucune raison de douter de ses propos. Et il est certainement possible, si je me fie à son témoignage, que son employeur ait pu prendre le parti de son collègue pendant la dispute.

[50] Malgré tout, j'estime que les arguments de l'appelant ne sont pas pertinents dans la présente affaire parce qu'ils se rapportent à ce que son employeur a fait ou omis de faire. Comme il a été mentionné précédemment, la jurisprudence dit que je dois me concentrer sur les actions de l'appelant (et non sur celles de l'employeur) lorsque

j'analyse l'inconduite. Cela signifie que je ne peux examiner que ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait avant son congédiement.

[51] Autrement dit, je ne peux pas décider si l'employeur de l'appelant a agi injustement pour les raisons qu'il mentionne, malheureusement. Si l'appelant veut faire valoir ces arguments, il doit le faire devant un autre tribunal ou organisme décisionnel.

[52] Et je prends note du fait que l'appelant dit qu'il n'a pas blessé son collègue le 4 juillet 2023 et qu'il avait simplement l'impression qu'il devait prendre les choses en main parce qu'il l'intimidait et que son employeur avait pris son parti, et non le sien.

[53] Je crois l'appelant lorsqu'il fait cette affirmation. Mais j'estime que le fait qu'il n'a pas blessé son collègue et qu'il voulait prendre les choses en main ne change pas le fait qu'il l'a agrippé par-derrière sans avertissement, ce qui montre que ses actions étaient conscientes et délibérées et qu'il n'agissait pas en légitime défense ce jour-là.

[54] Je conclus également que l'appelant aurait dû savoir qu'il pourrait être congédié pour s'en être pris sans provocation à son collègue.

[55] L'employeur de l'appelant a dit à la Commission qu'il avait une politique de tolérance zéro en milieu de travail, que l'appelant a violée lorsqu'il a attaqué son collègue, de sorte qu'il a dû le congédier pour cette raison<sup>20</sup>.

[56] L'appelant a dit à la Commission<sup>21</sup> et a confirmé à l'audience qu'il savait que son employeur avait une politique de tolérance zéro en milieu de travail. Comme il le savait, j'estime qu'il aurait dû savoir qu'il pourrait être congédié pour avoir attaqué son collègue en le saisissant par-derrière sans provocation.

[57] Je suis conscient du fait que la politique de l'employeur de l'appelant dit plus d'une chose sur ce qui pourrait arriver aux employés qui enfreignent la politique.

---

<sup>20</sup> Page GD3-84.

<sup>21</sup> Pages GD3-10 et GD3-85.

[58] Plus précisément, je note qu'une partie de la politique prévoit que les employés qui enfreignent la politique feront face à des [traduction] « mesures disciplinaires de plus en plus sévères », consistant pour une première infraction en un avertissement verbal et, pour une cinquième violation, en un licenciement<sup>22</sup>.

[59] Mais je note également que la politique prévoit dans une autre partie que, s'il est établi qu'un employé [traduction] « s'est livré à du harcèlement ou à un acte de violence en milieu de travail, des mesures correctives appropriées seront prises, pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat pour motif valable », et que [traduction] « les mesures correctives seront déterminées au cas par cas »<sup>23</sup>.

[60] J'estime, compte tenu de cette preuve, que le libellé de la politique montre que l'employeur de l'appelant disposait de différentes options pour discipliner les employés qui enfreignaient la politique. Il pouvait choisir de recourir à des mesures disciplinaires progressives ou congédier immédiatement un employé s'il le souhaitait. Et il pouvait prendre cette décision compte tenu des circonstances propres à chaque situation.

[61] En d'autres termes, même si la politique de l'employeur de l'appelant prévoit plus d'une conséquence lorsqu'un employé enfreint la politique, j'estime qu'il est tout de même évident que les employés pouvaient être immédiatement congédiés pour avoir enfreint la politique. Pour cette raison, je conclus que l'appelant aurait dû réaliser qu'il pouvait être congédié pour ses actes. Il s'agissait de l'une des conséquences possibles d'une violation de la politique, de sorte qu'il aurait dû être conscient que cela pouvait lui arriver.

[62] Je conclus donc que la conduite de l'appelant est une inconduite au sens de la loi, puisqu'il a adopté la conduite qui a mené à son congédiement (il a attaqué son collègue sans provocation), que ses actions étaient intentionnelles et qu'il savait ou aurait dû savoir que ses actions pouvaient mener à son congédiement.

---

<sup>22</sup> Pages GD3-69 et GD3-70.

<sup>23</sup> Page GD3-75.

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

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

[64] L'appelant a également affirmé qu'il était victime d'intimidation et qu'il n'avait d'autre choix que de faire ce qu'il a fait et que le gouvernement n'offre aucun soutien aux personnes qui sont dans cette situation.

[65] Je prends note de l'argument de l'appelant et je comprends sa frustration. Et, comme je l'ai dit précédemment, je le crois lorsqu'il dit qu'il était victime d'intimidation.

[66] Malheureusement, l'assurance-emploi n'est pas une prestation automatique. Comme pour tout autre régime d'assurance, il faut satisfaire à certaines exigences pour être admissible aux prestations. En l'espèce, pour les motifs que j'ai exposés précédemment, l'appelant ne satisfait pas à ces exigences parce qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

**Conclusion**

[67] 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.

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

Bret Edwards

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