



[TRADUCTION]

Citation : *BA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1688

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

Décision

Partie appelante : B. A.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (669543) datée du 17 juin 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Barbara Hicks
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 27 août 2024
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 15 septembre 2024
Numéro de dossier : GE-24-2746

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 (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-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi de plongeur en mars 2019. Son employeuse a déclaré qu'il a été congédié en raison de son inconduite au travail. L'employeuse affirme que l'appelant a intentionnellement fracassé un morceau de vaisselle et injurié une collègue. L'appelant avait déjà eu des accès de colère au travail, et on l'avait averti à ce sujet².

[4] Même si l'appelant ne conteste pas le fait qu'il a eu des accès de colère au travail, il affirme qu'il a accidentellement cassé le morceau de vaisselle. Il nie avoir injurié sa collègue.

[5] L'appelant a reçu 46 semaines de prestations du 27 septembre 2020 au 27 août 2021³. En janvier 2021, la Commission a pris connaissance de la raison pour laquelle l'appelant a été congédié du restaurant⁴.

[6] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeuse a fournie. La Commission 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.

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

² Voir la page GD3-28 du dossier d'appel.

³ Voir la page GD4-1 du dossier d'appel.

⁴ Voir la page GD4-1 du dossier d'appel.

[7] L'exclusion de l'appelant a entraîné un trop-payé de prestations d'assurance-emploi, alors la Commission a émis un avis de dette de 12 096 \$ le 25 septembre 2021⁵.

Question en litige

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

Analyse

[9] 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 décider pourquoi 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 en raison de ses antécédents d'accès de colère au travail, y compris le fait de casser un morceau de vaisselle, de jurer et de crier après ses collègues.

[11] La Commission et l'appelant ne s'entendent pas sur la raison pour laquelle ce dernier a perdu son emploi. La Commission affirme que l'employeuse a fourni la véritable raison du congédiement.

[12] L'appelant n'est pas d'accord et affirme avoir été mis à pied. Il dit qu'il n'a pas eu d'accès de colère pendant son dernier jour de travail et il nie avoir crié et dit des injures. Il admet avoir eu des accès de colère par le passé, mais dit qu'il n'a jamais essayé de causer des ennuis⁶.

[13] L'appelant affirme que la zone de lavage de la vaisselle peut être très bruyante et qu'il est nécessaire de crier pour se faire entendre⁷. Selon lui, il y a une certaine

⁵ Voir les pages GD3-34 et GD3-35 du dossier d'appel.

⁶ Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

⁷ Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

culture en milieu de travail dans la restauration en raison du stress, mais il n'a rien fait de mal⁸.

[14] Mise à part l'affirmation de l'appelant, rien ne prouve qu'il ait été mis à pied. Le relevé d'emploi de l'employeuse indique que l'appelant a été congédié⁹.

[15] J'estime que l'appelant a perdu son emploi en raison des accès de colère qu'il avait eus au travail par le passé, lesquels ont rendu ses collègues mal à l'aise de travailler avec lui. L'employeuse a pu fournir une chronologie détaillée des accès de colère et des témoins ont fourni des renseignements à la Commission. Je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant s'est comporté comme l'a décrit l'employeuse, ce qui a mené à son congédiement.

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

[16] Selon la loi, la raison du congédiement de l'appelant est une inconduite.

[17] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle¹⁰. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée¹¹. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable¹² (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal).

[18] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeuse et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison¹³.

[19] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer

⁸ Voir la page GD3-33 du dossier d'appel.

⁹ Voir la page GD3-19 du dossier d'appel.

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

¹¹ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

¹² Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite¹⁴.

[20] La Commission affirme que l'agressivité de l'appelant et ses accès de colère non provoqués constituaient une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, car il n'a pas tenu compte des avertissements de l'employeuse et a continué à se comporter de façon répréhensible¹⁵.

[21] Selon la Commission, l'appelant avait été averti de son comportement et il aurait dû reconnaître que ses agissements pouvaient compromettre sa sécurité d'emploi¹⁶.

[22] L'employeuse affirme que l'appelant était un bon travailleur, mais qu'il avait du mal à se contrôler¹⁷. Lorsque ses accès de colère au travail sont devenus plus fréquents, l'employeuse a commencé à consigner les incidents¹⁸. Il y avait entre autres les suivants :

- 9 janvier — il a eu un accès de colère envers une serveuse qui avait jeté des restes à la poubelle. Un avertissement verbal lui a été adressé.
- 16 janvier — il était contrarié et a crié parce que des tasses étaient rangées au mauvais endroit. Un avertissement verbal lui a été adressé.
- 24 janvier — il a refusé de laver la tasse d'une collègue. Il a cassé la tasse. On l'a envoyé chez lui et on l'a congédié.

[23] L'employeuse a dit à la Commission que certaines personnes avaient été témoins des accès de colère et que ses collègues craignaient de travailler avec lui¹⁹.

[24] L'incident du 24 janvier a été décrit de la façon suivante par une témoin : l'appelant ne voulait pas laver la tasse de M. Sa colère était telle qu'il a jeté la tasse

¹⁴ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹⁵ Voir la page GD4-3 du dossier d'appel.

¹⁶ Voir la page GD4-4 du dossier d'appel.

¹⁷ Voir la page GD3-29 du dossier d'appel.

¹⁸ Voir la page GD3-29 du dossier d'appel.

¹⁹ Voir les pages GD3-28 et GD3-32 du dossier d'appel.

dans le bac avec force et qu'elle s'est fracassée. Ensuite, l'appelant a commencé à crier et à traiter la superviseure de tous les noms. L'appelant était tellement en colère qu'il jetait des morceaux de vaisselle ici et là²⁰.

[25] Selon l'employeuse, briser la tasse a été un comble. L'appelant aurait simplement dû la laver²¹.

[26] L'appelant a admis s'être emporté trois ou quatre fois, mais ce n'est pas la raison pour laquelle il a été congédié²². Il dit qu'il défendait ses intérêts. L'appelant affirme qu'il n'était pas autorisé à laver les morceaux de vaisselle appartenant aux membres du personnel et qu'une personne mettait toujours le sien dans le lave-vaisselle. L'appelant a dit qu'il retirait chaque fois l'article du lave-vaisselle. Il ajoute que la troisième fois, la poignée de la tasse s'est brisée par accident, la tasse est tombée par terre et s'est fracassée²³.

[27] Il me semble que l'appelant ait été en lutte de pouvoir avec une employée, M., au sujet du morceau de vaisselle de celle-ci. Il ne voulait le pas laver. Le tempérament de l'appelant a eu raison de lui.

[28] Les comportements inappropriés et irrespectueux au travail constituent de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁴.

[29] Crier des obscénités et jeter des objets pendant une crise de colère au travail est considéré comme une inconduite²⁵.

[30] Les menaces, les propos offensants et les comportements inappropriés au travail portent atteinte au lien entre employeuse et employé. Ils constituent donc une inconduite, et une exclusion s'applique²⁶.

²⁰ Voir la page GD3-32 du dossier d'appel.

²¹ Voir la page GD3-29 du dossier d'appel.

²² Voir la page GD3-40 du dossier d'appel.

²³ Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

²⁴ Voir la décision *Gauvreau c Canada (Procureur général)*, 2021 CF 92, 2021 CarswellNat 911, 2021 CarswellNat 306.

²⁵ Voir les décisions du juge-arbitre *CUB 16065*; et *CUB 11650* et *22601A*.

²⁶ Voir les décisions *Hastings, A-592-06* et *Forgues, A-257-05*.

[31] J'admets la preuve de la Commission fournie par l'employeuse concernant le comportement de l'appelant au travail. La description que l'employeuse a faite du comportement préoccupant est demeurée la même tout au long de l'enquête de la Commission et a été confirmée par des documents et les déclarations de témoins. De plus, la chronologie des accès de colère de l'appelant au travail a coïncidé avec le moment de son congédiement.

[32] Les accès de colère de l'appelant au travail, y compris les injures, les cris et le fait d'avoir cassé un morceau de vaisselle, constituaient de l'inconduite.

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

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

Difficultés

[34] La loi prévoit qu'une personne qui a reçu des prestations d'assurance-emploi auxquelles elle n'était pas admissible doit rembourser les sommes indûment versées²⁷.

[35] L'appelant a déclaré qu'il a 62 ans et reçoit des prestations d'aide sociale. Il n'a pas d'argent et peut à peine se permettre d'acheter de la nourriture. Il a de la difficulté à payer son loyer chaque mois. Il dit qu'il n'a pas les moyens de rembourser le trop-payé. Il a eu de la difficulté à trouver un emploi au cours des dernières années et il travaille seulement à temps partiel actuellement. L'appelant affirme que le marché du travail est très difficile.

[36] L'appelant a déclaré que si ma décision est défavorable, il n'aura d'autre choix que de continuer à faire appel parce qu'il n'a tout simplement pas les moyens de payer la dette.

[37] Je suis sensible à la situation de l'appelant. Elle semble très difficile.

²⁷ Voir les articles 43 à 46.1 et l'article 65 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[38] Bien que je n'aie pas la compétence nécessaire pour annuler un trop-payé, l'appelant dispose de certains recours à cet égard.

[39] La Commission a compétence pour annuler les trop-payés dans des circonstances particulières²⁸. L'appelant peut décider de demander l'annulation de son trop-payé en raison de difficultés financières. Pour ce faire, il peut communiquer avec Service Canada pour demander [traduction] « l'annulation de son trop-payé en raison de difficultés financières ».

[40] L'appelant peut également communiquer avec l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour s'entendre sur un plan de remboursement. L'ARC évaluerait alors sa situation financière et ferait une recommandation à la direction générale du dirigeant principal des finances de la Commission.

Conclusion

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

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

Barbara Hicks

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

²⁸ Voir l'article 56(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.