



[TRADUCTION]

Citation : *GD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1687

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

Décision

Partie appelante : G. D.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (665604) rendue le 16 juillet 2024 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Ambrosia Varaschin

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 21 août 2024

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 10 septembre 2024

Numéro de dossier : GE-24-2686

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[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, il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi).

[3] Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[4] L'appelant a perdu son emploi. Son employeur a expliqué qu'il l'avait congédié parce qu'il était agressif verbalement envers une entreprise qui lui fournissait des services et que cette tierce partie refusait d'avoir d'autres contacts avec l'appelant. Par conséquent, l'appelant ne pouvait plus remplir l'une de ses principales fonctions.

[5] L'appelant dit qu'il n'a eu aucun comportement inapproprié envers qui que ce soit au travail, pas plus qu'envers la tierce partie fournisseuse de services.

[6] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeur pour expliquer le congédiement. Elle a décidé que l'appelant avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle a donc conclu qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question que je dois examiner en premier

J'ai refusé les documents déposés après l'audience

[7] Après l'audience, l'appelant pouvait déposer seulement des éléments de preuve qui portaient sur les incidents impliquant X et Y. Il a tout de même présenté des éléments qui ne portaient pas sur ces deux questions. On a avisé l'appelant qu'aucun

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il y a exclusion du bénéfice des prestations quand les prestataires perdent leur emploi en raison d'une inconduite.

autre élément de preuve ne serait accepté². Il a envoyé des documents après qu'on lui a dit que l'audience était terminée, alors les documents ont été rejetés.

Question en litige

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

Analyse

[9] Pour savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois déterminer la raison pour laquelle il a perdu son emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[10] L'appelant a perdu son emploi parce qu'on lui a interdit tout accès à la tierce partie qui s'occupe de préparer la paie pour l'employeur. En conséquence, l'appelant ne pouvait plus remplir ses obligations envers son employeur, qui l'a congédié.

[11] L'appelant et la Commission ne s'entendent pas sur la raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi. Selon la Commission, la raison fournie par l'employeur est la véritable raison du congédiement. Ce dernier a dit à la Commission qu'il avait reçu une lettre de l'entreprise qui s'occupe de la paie. L'entreprise accusait [l'appelant] d'être régulièrement harcelant et agressif envers son personnel. L'entreprise refusait donc de travailler avec lui à l'avenir. Elle voulait aussi que l'employeur coupe les liens avec l'appelant. L'employeur a expliqué que, comme il aurait dû lui retirer toutes les tâches relatives à la paie, qui faisaient partie de son travail, il devait mettre fin à son emploi.

[12] L'appelant n'est pas d'accord. Il a soulevé diverses raisons pour expliquer son congédiement. Au début, il affirmait avoir été congédié parce qu'il n'arrivait pas à accomplir ses tâches et fonctions dans le délai fixé par son employeur. Il dit que ce n'était pas sa faute, car l'employeur avait pris de l'expansion plus rapidement que

² Voir le document GD20 au dossier d'appel.

prévu. Il avait donc du mal à payer ses factures à temps et refusait d'apporter les changements qui auraient aidé l'appelant à répondre aux attentes.

[13] Je conclus que l'appelant a été congédié parce que l'entreprise qui s'occupait de la paie lui a retiré ses droits d'accès et refusait d'interagir avec lui. L'employeur a dit ceci à la Commission : [traduction] « La goutte d'eau qui a fait déborder le vase était la lettre de l'entreprise qui fait la paie. Elle refusait de travailler avec [lui] parce qu'il avait un comportement agressif et raciste³. » L'appelant a expliqué qu'il a commencé à avoir des problèmes avec cette entreprise le 4 janvier 2024. La situation a duré quelques semaines. La lettre envoyée par l'entreprise ne comporte aucune date, mais elle demande à l'employeur de respecter ses volontés au plus tard le 12 février 2024⁴. Elle a donc été rédigée après les échanges de l'appelant avec l'entreprise. Si la lettre a été envoyée à l'employeur le 22 janvier, ce dernier aurait eu trois semaines pour s'y conformer, ce qui est généreux, mais non déraisonnable.

[14] Même si l'employeur a reconnu que l'appelant avait des problèmes de rendement et d'assiduité, il a souligné que ce n'était pas la raison de son congédiement. Il a été congédié parce que sa personnalité agressive et hostile posait problème. L'incident déclencheur a été la perte de ses accès et l'interdiction de communiquer avec les services de paie.

Qu'est-ce qu'une inconduite au sens de la loi?

[15] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il faut que la conduite soit délibérée. En d'autres termes, elle doit être consciente, voulue ou intentionnelle⁵. Il peut aussi y avoir inconduite quand le comportement est si insouciant qu'il est presque délibéré⁶. Ainsi, même en l'absence de toute intention coupable (c'est-à-dire même si l'on ne veut rien faire de mal), un comportement peut quand même être considéré comme une inconduite au sens de la loi⁷.

³ Voir les pages GD03-47 et GD03-58 du dossier d'appel.

⁴ Voir la page GD03-26.

⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁷ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

[16] Pour qu'il y ait inconduite, la loi dit que l'appelant devait savoir ou aurait dû savoir que la possibilité de perdre son emploi en raison de sa conduite était bien réelle ou que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur⁸.

[17] La Commission doit prouver selon la prépondérance des probabilités que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que la perte de l'emploi est due à l'inconduite⁹.

[18] Comme l'inconduite fait exception à la règle générale, qui veut que les personnes admissibles aient droit aux prestations, l'interprétation qu'on en fait doit être rigoureuse. L'exclusion prévue par la *Loi* punit les prestataires qui perdent leur emploi après avoir commis une faute¹⁰. Une conclusion d'inconduite entraîne la perte de toutes les heures accumulées dans le cadre de l'emploi assurable que les prestataires ont perdu. C'est une conséquence très grave. C'est pourquoi le fardeau de la preuve, qui appartient à la Commission, est élevé.

[19] La Commission doit prouver qu'il y a eu inconduite à l'aide d'éléments de preuve clairs et de faits qui ont un lien direct avec l'inconduite. Elle ne peut pas faire de suppositions ou d'hypothèses ni se fier à l'avis de l'employeur pour établir l'existence de l'inconduite¹¹.

La raison du congédiement est-elle une inconduite au sens de la loi?

[20] La raison pour laquelle l'appelant a été congédié est une inconduite au sens de la loi.

[21] Selon la Commission, l'inconduite est définie comme un comportement délibéré ou intentionnel qui nuit aux intérêts de l'employeur. Cela comprend les gestes qui sont

⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁹ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McLaughlin*, A-244-94.

¹¹ Voir la décision *Crichlow c Canada (Procureur général)*, A-562-97.

d'une telle insouciance qu'ils sont presque délibérés et ceux qui ne tiennent pas compte des normes de comportement exigées par l'employeur.

[22] Selon la Commission, l'appelant était régulièrement agressif envers le personnel, les fournisseurs et les entreprises partenaires. Il tenait des propos dégradants et peu respectueux. La Commission affirme que l'employeur a averti l'appelant au sujet de son comportement inapproprié et lui a dit qu'il risquait de se faire congédier si cela continuait. Malgré cet avertissement, le comportement de l'appelant ne s'est pas amélioré. La persistance du comportement violent démontre un mépris délibéré des directives et des attentes de son employeur.

[23] Selon l'appelant, il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il n'a jamais été violent, menaçant, déplacé ou harcelant envers qui que ce soit. Il affirme que toutes les personnes qui se sont plaintes de son comportement ont exagéré, qu'elles [traduction] « en ont fait une montagne » et qu'elles ont induit son employeur en erreur. L'appelant soutient qu'à plusieurs occasions, il obéissait aux ordres directs du propriétaire et qu'en fait, c'est le propriétaire et son épouse qui ont agi de façon violente, harcelante, déplacée et raciste.

[24] Je rejette l'argument de la Commission voulant que l'appelant ait reçu un avertissement au sujet de sa conduite et qu'on lui ait dit qu'il perdrait son emploi si son comportement ne s'améliorait pas. La Commission cite la page GD03-28 en preuve, mais je remarque que ce courriel a été envoyé le 6 février, c'est-à-dire après le congédiement de l'appelant, et que le comportement mentionné s'est produit après son congédiement. L'employeur a déclaré au cours du processus de révision que l'appelant avait été averti que son comportement ne serait pas toléré, mais rien ne le prouve. De plus, cette déclaration semble contredire la position initiale de l'employeur, soit qu'il avait décidé de [traduction] « laisser les choses aller » et qu'il avait [traduction] « essayé de travailler avec lui ».

[25] Je ne retiens aucune des déclarations et aucun des arguments de l'appelant parce que je juge que son témoignage manque totalement de crédibilité.

– **L'appelant n'est pas crédible**

[26] Là où la preuve de l'appelant contredit celle fournie par la Commission et l'employeur, je préfère les déclarations de l'employeur. En termes simples, j'accorde plus de crédibilité aux déclarations de l'employeur compte tenu de l'ensemble de la preuve portée à ma connaissance.

[27] L'appréciation de la crédibilité n'est pas une science exacte. Déterminer la crédibilité d'une personne est « un exercice difficile et délicat qui ne se prête pas toujours à une énonciation complète et précise » de « l'enchevêtrement complexe des impressions qui se dégagent de l'observation et de l'audition des témoins, ainsi que des efforts de conciliation des différentes versions des faits¹² ».

[28] Il existe tout de même des principes qui peuvent aider à évaluer la crédibilité d'une personne¹³ :

- a) les incohérences dans son témoignage – ce qui inclut le manque de concordance avec ses déclarations antérieures, les divergences entre son témoignage et d'autres éléments de preuve, l'omission ou la présentation sélective des faits et un comportement incohérent;
- b) les contradictions entre la preuve produite par la personne et la preuve de source indépendante;
- c) le caractère plausible ou raisonnable de son témoignage;
- d) sa manière d'être, y compris sa sincérité et sa façon de parler;
- e) tout motif potentiel de vouloir inventer ou manipuler des éléments de preuve ou de vouloir en exagérer ou en minimiser l'importance.

[29] Le témoignage de l'appelant comprenait des déclarations incohérentes et contradictoires ainsi que des divergences importantes par rapport à ce qu'il a déclaré par le passé. Par exemple, il a d'abord dit à la Commission qu'il avait été congédié essentiellement parce qu'il n'était pas la bonne personne pour ce poste et qu'il ne

¹² Voir le paragraphe 49 de la décision *R c REM*, [2008] 3 RCS 3, 2008 CSC 51 et le paragraphe 20 de la décision *R c Gagnon*, [2006] 1 RCS 621, 2006 CSC 17.

¹³ Voir le paragraphe 36 de la décision *Novak Estate (Re)*, 2008 NSSC 283 [en anglais seulement].

recevait pas l'aide dont il avait besoin de la part de la direction¹⁴. Ensuite, quand on lui a fait part de la déclaration de l'employeur, l'appelant a dit à la Commission qu'il avait été congédié parce qu'il [traduction] « avait accumulé environ 900 heures supplémentaires et son employeur le harcelait tout le temps à ce sujet vu qu'il avait menacé d'aller devant la commission du travail pour régler ça¹⁵ ». C'est à partir de ce moment-là que l'appelant revêt les habits de victime et commence à pointer son employeur du doigt comme étant la partie violente et harcelante.

[30] Les déclarations de l'appelant sur les raisons de son congédiement ont continué d'évoluer tout au long du processus de révision. Il a alors dit à la Commission qu'il avait été congédié parce qu'il [traduction] « a téléphoné à l'actionnaire principal pour lui dire que son fils était en train de ruiner son entreprise » et l'actionnaire principal avait répondu qu'il [traduction] « était allé voir un avocat pour savoir comment expulser B. de l'entreprise ». Il a aussi dit que [traduction] « la situation de l'entreprise a commencé à se détériorer encore plus en septembre ou en octobre 2023, quand l'employeur a embauché une personne pour faire les achats¹⁶ ». À partir de là, non seulement l'appelant a tenté de dépeindre l'employeur comme étant la partie coupable, mais il a aussi commencé à accuser l'employeur de conduite indécente, y compris de brûler des documents comptables et de lui demander de cacher 500 000 \$ de recettes provenant de la TPS¹⁷. Il a ajouté qu'il avait porté plainte contre l'employeur et qu'il parlait avec la police au sujet des activités illégales. En revanche, l'employeur a dit à la Commission avoir porté plainte pour un vol de plus de 5 000 \$ parce que le nouveau comptable avait découvert que l'appelant avait détourné des fonds de l'entreprise vers ses comptes personnels¹⁸.

[31] À l'audience, la position de l'appelant sur les raisons de son congédiement a changé. Il avançait maintenant qu'il avait été [traduction] « traumatisé et torturé psychologiquement » par son employeur, ce qui l'a conduit [traduction] « à [se]

¹⁴ Voir la page GD03-20.

¹⁵ Voir la page GD03-45.

¹⁶ Voir la page GD03-63.

¹⁷ Voir la page GD03-62.

¹⁸ Voir la page GD03-58.

comporter comme jamais [il] ne l'aurai[t] fait auparavant ». Il a ajouté que son patron était directement à l'origine d'une bonne partie de son comportement. Cependant, quand il a su qu'il devrait présenter les preuves médicales appropriées pour appuyer ses affirmations selon lesquelles ses accès de colère étaient causés par le stress, il n'était pas en pleine possession de ses moyens et il avait des symptômes de trouble de stress post-traumatique, l'appelant est revenu à ce qu'il disait avant, soit qu'il n'avait jamais eu de comportement déplacé envers qui que ce soit.

[32] À mon avis, la crédibilité de l'appelant est sérieusement entachée quand il prétend une chose avant de dire le contraire. C'est d'autant plus vrai quand cela se produit au bout d'une série d'explications sorties de nulle part sur les raisons de son congédiement.

[33] Durant son témoignage, l'appelant a dit qu'il [traduction] « déteste les conflits ». Il a expliqué que [traduction] « je ne crie pas, je lève le ton » et « j'ai l'air de crier, mais j'ai juste changé de ton ». Je ne suis pas sûre de comprendre l'idée que l'appelant se fait de quelqu'un qui crie, mais il vient justement de donner la définition même de [traduction] « crier après quelqu'un ». Il a ajouté que hausser le ton et interrompre quelqu'un, ce n'est [traduction] « rien », mais le fait qu'il ait fait une telle chose est [traduction] « épouvantable ». Quant à ses interactions avec l'entreprise de développement de logiciels, l'appelant a expliqué qu'il a agi comme un enfant et a été offensé par ses gestes, mais que son comportement n'était [traduction] « pas très grave ». Ainsi, de son propre aveu, il s'est comporté [traduction] « comme un enfant » et « de façon offensante » et « épouvantable ». Il décrit tout de même ces comportements-là comme étant totalement inoffensifs. Je juge que ces incohérences nuisent à la crédibilité globale de l'appelant.

[34] Certaines parties du témoignage de l'appelant sont invraisemblables et déraisonnables compte tenu des circonstances et de la preuve de source indépendante. Il soutient n'avoir jamais été violent ni harcelant envers qui que ce soit et que tout ce qui est dit à son endroit est faux ou grandement exagéré. Comme preuve, l'appelant a présenté de multiples « témoins de moralité », mais il n'a déposé aucun

élément de preuve ni déclaration qui contredit directement les éléments de preuve au dossier ou les allégations formulées contre lui. La preuve montre que l'appelant a des antécédents assez remarquables de comportement déplacé, agressif et violent :

- Le 28 décembre 2023, un employé d'une société qui fabrique des logiciels s'est plaint aux gestionnaires de l'appelant parce qu'il avait eu une discussion animée avec lui au sujet de produits livrables et que les choses s'étaient envenimées au point d'en venir aux jurons et à la violence verbale avant que l'employé raccroche¹⁹.
- L'entreprise qui s'occupait de la paie pour l'employeur l'a avisé que l'appelant avait [traduction] « à plusieurs reprises crié et utilisé un langage dégradant et peu respectueux à l'égard de plusieurs personnes de [son] service à la clientèle ». L'appelant a été [traduction] « contacté à maintes reprises par la haute gestion de [Y] pour discuter de son comportement déplacé et de ses commentaires inappropriés. Monsieur [D.] a aussi été averti que tout autre commentaire ou manque de respect ne serait pas toléré. Malheureusement, le comportement perdure²⁰. »
- Une collègue de l'appelant a dit à la Commission que l'appelant se plaignait de tout au travail, y compris des gens, presque toutes les heures. Elle a raconté qu'il [traduction] « manque souvent de respect envers les gens et provoque même des conflits avec les autres ». Elle a dit qu'elle avait vu l'appelant faire pleurer l'épouse du propriétaire et que, très souvent, il manquait énormément de respect envers diverses personnes²¹.
- L'employeur a dit à la Commission que la moitié de son personnel ne voulait pas avoir à échanger avec l'appelant parce que les gens le trouvaient arrogant et toujours prêt à argumenter. L'appelant avait haussé le ton en parlant à l'employeur quand il a appris que ce dernier avait demandé à la clientèle des commentaires sur la qualité du travail de l'appelant. L'employeur a expliqué que les gens lui avaient dit que l'appelant était assez brusque et plutôt ignorant²².
- L'employeur a dit à la Commission qu'il devait parler à l'appelant de son comportement presque chaque mois et qu'à cause de la conduite de l'appelant, il devait toujours présenter des excuses à ses collègues, à la clientèle ou à un fournisseur de services²³.

¹⁹ Voir la page GD03-32.

²⁰ Voir la page GD03-36.

²¹ Voir la page GD03-49.

²² Voir la page GD03-47.

²³ Voir la page GD03-57.

- L'employeur a dit à la Commission que l'appelant criait souvent et qu'il traitait les gens d'incompétents, y compris les propriétaires, le personnel et les fournisseurs. L'employeur a déclaré qu'au congédiement de l'appelant, ce dernier a voulu se battre avec l'un des propriétaires, B. L'appelant avait les poings levés et refusait de rendre la clé des locaux. Le propriétaire principal, P. M., avait dû intervenir²⁴.
- Environ deux semaines après son congédiement, l'employeur a envoyé une mise en demeure par courriel à l'appelant pour l'intimer d'arrêter de téléphoner aux membres de son personnel pendant les heures de travail [traduction] « pour leur dire des choses déplacées, racistes et grossières ». Le courriel l'avertissait que l'employeur envisageait de porter plainte devant les tribunaux²⁵.
- La première agente de la Commission a écrit que l'appelant est devenu très agressif verbalement durant leur conversation et qu'elle a dû lui dire à plusieurs reprises de tempérer sa colère et de faire attention à son langage, sinon elle mettrait fin à l'appel. Plusieurs fois pendant l'entrevue, l'appelant s'est mis à crier après l'agente. Il lui a dit qu'il [traduction] « ne peut même pas parler à [sa] famille parce qu'[il] est trop en colère après ses proches ». À un moment donné, l'appelant a senti que la décision de l'agente ne serait pas en sa faveur, alors il a recommencé à crier, se disant victime de violence de la part de B²⁶.
- Durant le processus de révision, peu de temps après le début du premier appel téléphonique, on a dû calmer l'appelant et lui rappeler de bien vouloir se contrôler et améliorer son langage²⁷. Même après cet avertissement, l'appelant a dit qu'il en avait [traduction] « crissement assez », qu'il était « tellement en tabarnak qu'il trembl[ait] ». Ensuite, il s'est mis à traiter ses employeurs de [traduction] « câlisses d'enculés²⁸ ». Sa [traduction] « tirade » a duré un certain temps. L'appelant a ensuite dit que s'il s'était fait congédier à cause de sa façon d'interagir avec l'entreprise qui s'occupait de la paie, alors [traduction] « il devrait juste tirer sur tout le monde » et « B. mérite la corde ». On l'a averti que l'appel prendrait fin s'il continuait à se comporter de façon aussi alarmante, mais l'appelant a continué à faire des commentaires disant que lui ou quelqu'un d'autre devrait se faire tirer. Il traitait ses collègues et son employeur de tous les noms : [traduction] « crisses de trous de cul de menteurs », « câlisses d'imbéciles », « deux de pique » et « moins que rien sans éducation²⁹ ».

²⁴ Voir la page GD03-22.

²⁵ Voir la page GD03-28.

²⁶ Voir les pages GD03-45 et GD03-46.

²⁷ Voir la page GD03-62.

²⁸ Voir la page GD03-63.

²⁹ Voir la page GD03-64.

- Durant un appel téléphonique, l'agente chargée de la révision cherchait à recueillir les faits et elle a été si perturbée par la conduite de l'appelant qu'elle a décidé de ne pas le rappeler pour discuter de sa décision³⁰.
- Dans le registre téléphonique, en date du 13 août 2024, le personnel du Tribunal a noté que l'appelant [traduction] « a recommencé à déblatérer comme la dernière fois que je lui ai parlé (le 26 juillet, ligne 40078 dans SharePoint) sur la façon dont il s'était "fait f***ré" par tout le monde, à commencer par ses collègues jusqu'au personnel de l'assurance-emploi ».

[35] Même sans les déclarations de l'employeur, il y a de multiples exemples d'un langage, au mieux, déplacé et, dans certains cas, d'un comportement menaçant et très inquiétant. Quand l'appelant dit que toutes les allégations qui le visent sont non fondées, il fait des déclarations qui sont totalement déraisonnables et invraisemblables. On peut difficilement croire que divers fournisseurs de services aient mis leurs sources de revenus en danger en menaçant de résilier des contrats ou en minant leurs relations avec la clientèle en raison de problèmes inventés de toutes pièces à propos de l'appelant. Il est aussi très improbable qu'au moins sept personnes différentes, dont trois travaillent pour le gouvernement du Canada, aient inventé ou exagéré les propos de l'appelant.

[36] La nature même d'un appel devant le Tribunal implique que l'appelant a un intérêt personnel dans l'issue de l'appel. En conséquence, on ne peut pas utiliser cela comme fondement principal pour déterminer sa crédibilité. Toutefois, les répercussions qu'aura l'issue de l'affaire sur l'appelant peuvent donner plus de poids aux conclusions sur la crédibilité. On peut dire la même chose de la façon dont les éléments de preuve font paraître l'appelant ou du rôle joué par l'appelant dans différentes situations ou divers événements³¹. Dans la présente affaire, l'appelant tente de faire porter le blâme de son comportement à son employeur au lieu d'assumer sa propre responsabilité dans le déroulement des événements. Par exemple, l'appelant affirme qu'il suivait les ordres explicites de son employeur dans ses communications avec le représentant de la société qui fabrique des logiciels. Il va même jusqu'à dire : [traduction] « B. m'a obligé à

³⁰ Voir la page GD03-71.

³¹ Voir la décision *R c Laboucan*, 2010 CSC 12, [2010] 1 RCS 397 et la décision *Rahman c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2019 CF 941.

le faire ». En revanche, il n'a pas dit que son employeur lui avait demandé de jurer, de crier et de proférer des menaces. Sans compter que B. n'était certainement pas debout derrière l'appelant pour le forcer à se comporter de cette façon.

[37] Contrairement aux éléments de preuve présentés par l'appelant, les déclarations de l'employeur ne contiennent aucune incohérence majeure. Elles sont cohérentes entre elles, même si elles proviennent de différentes personnes, et la version des faits qu'elles illustrent est non seulement plausible, mais aussi raisonnable et probable dans un tel contexte de travail. Dans les faits, je ne vois aucun motif qui aurait pu pousser l'employeur à faire une déclaration fausse ou trompeuse à la Commission, car il n'a aucun véritable intérêt dans l'issue de la présente affaire. À l'inverse, l'employeur pourrait être pénalisé s'il fait une déclaration fausse ou trompeuse à la Commission³².

[38] La Cour d'appel de l'Ontario a expliqué que [traduction] « lorsque la norme de preuve repose sur la prépondérance des probabilités, croire la version d'une partie peut en effet vouloir dire ne pas croire la version de l'autre partie. De plus, si la personne qui juge les faits n'explique pas pourquoi elle a écarté le déni plausible des allégations par la partie visée, cela ne rendra pas les motifs insuffisants, pourvu que les motifs démontrent de façon générale que, quand les témoignages de la partie plaignante et de la partie accusée se contredisent, la ou le juge des faits a retenu celui de la partie plaignante³³. »

[39] La Cour suprême du Canada a précisé qu'« au civil, lorsque les témoignages sont contradictoires, le juge est appelé à se prononcer sur la véracité du fait allégué selon la prépondérance des probabilités. S'il tient compte de tous les éléments de preuve, sa conclusion que le témoignage d'une partie est crédible peut fort bien être décisive, ce témoignage étant incompatible avec celui de l'autre partie. Aussi, croire une partie suppose explicitement ou non que l'on ne croit pas l'autre sur le point important en litige. C'est particulièrement le cas lorsque, comme en l'espèce, le demandeur formule des allégations que le défendeur nie en bloc³⁴. » Elle a aussi

³² Selon l'article 39 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³³ Voir la décision *Caine v Ontario College of Teachers*, 2022 ONSC 2592 [en anglais seulement].

³⁴ Voir la décision *FH c McDougall*, 2008 CSC 53, (2008) 3 RCS 41.

affirmé que rien n'oblige une ou un juge des faits à croire ou à rejeter en totalité le témoignage d'une personne. Elle dit qu'on peut croire une partie du témoignage ou ne pas le croire du tout, et on peut donner plus ou moins d'importance aux diverses parties du témoignage³⁵.

– **La Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite**

[40] Je juge que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car le comportement de l'appelant était si déplacé qu'il aurait dû savoir qu'il pouvait perdre son emploi.

[41] Plus précisément, pour les incidents impliquant l'entreprise qui s'occupait des services de paie, la haute direction a communiqué à plusieurs reprises avec l'appelant pour discuter de son comportement et de ses commentaires inappropriés. De plus, il a été avisé que tout autre manque de respect dans ses propos ou sa conduite ne serait pas toléré. Malgré cela, l'appelant a continué à se comporter de façon inappropriée, forçant ainsi l'entreprise à lui retirer ses accès au système et à refuser de communiquer avec lui.

[42] Durant son témoignage, l'appelant a dit qu'il avait perdu patience avec les gens du service à la clientèle de Y et que les personnes qui supervisaient l'équipe lui ont dit qu'elles n'aimaient pas qu'il hausse le ton ou prononce des jurons. C'est à ce moment-là qu'une seule personne-ressource a été désignée pour échanger avec lui, mais cette personne a aussi décidé qu'elle ne voulait plus communiquer avec lui. En conséquence, de son propre aveu, il était des plus désagréables quand il devait s'adresser à Y.

[43] Se comporter avec agressivité, crier, lancer des jurons et dénigrer les autres est un choix. En tant qu'adulte tout à fait fonctionnel, l'appelant est en pleine possession de ses moyens quand il choisit d'utiliser certains mots et de parler sur un ton particulier dans ses interactions avec les autres. Ainsi, être agressif envers les gens, leur manquer de respect et dire des choses offensantes et déplacées sont des gestes délibérés.

³⁵ Voir le paragraphe 93 de la décision *R c R (D)*, 1996 CanLII 207 (CSC), [1996] 2 RCS 291.

[44] Je conclus donc que la conduite de l'appelant envers le personnel de Y découle d'un choix conscient et délibéré.

[45] Je considère aussi que l'appelant savait, ou aurait dû savoir, que son comportement pouvait entraîner la perte de son emploi parce que l'accès au logiciel de Y était essentiel dans l'exercice de ses fonctions. Son expulsion de la plateforme voulait dire qu'il ne pouvait plus remplir ses obligations envers son employeur, qui avait donc une raison de le congédier.

[46] La Cour d'appel fédérale a confirmé que les employeuses et employeurs n'ont pas l'obligation de modifier leurs politiques ou les exigences et tâches d'un poste pour répondre aux besoins des prestataires qui, par leur propre faute, ne peuvent plus remplir leurs obligations envers leur employeuse ou employeur³⁶. Le type de comportement que l'appelant a eu envers l'entreprise qui faisait la paie lui permettait normalement de prévoir qu'il pouvait se faire expulser de la plateforme et donc être incapable d'accomplir les tâches essentielles à son emploi. La Cour a conclu que de telles situations constituent une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce que les prestataires peuvent normalement prévoir la perte de leur emploi quand il leur est impossible d'exercer leurs fonctions³⁷.

[47] Il n'est pas nécessaire d'avoir eu une intention coupable pour que son comportement soit une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³⁸. La personne qui demande des prestations et qui, par ses propres gestes, a fait en sorte de ne plus pouvoir fournir tous les services requis par son contrat de travail « ne peut faire assumer par d'autres le risque de son chômage, pas plus que [celle] qui quitte son emploi volontairement³⁹ ».

³⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cooper*, 2003 CAF 389.

³⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Langlois*, [1996] ACF no 241 (CAF), la décision *Canada (Procureur général) c Wasylka*, 2004 CAF 219, la décision *Canada (Procureur général) c Borden*, 2004 CAF 176 et la décision *Canada (Procureur général) c Lavallée*, 2003 CAF 255.

³⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251, la décision *Canada (Procureur général) c Pearson*, 2006 CAF 199, la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87, la décision *Canada (Procureur général) c Johnson*, 2004 CAF 100, la décision *Canada (Procureur général) c Secours*, A-352-94 et la décision *Canada (Procureur général) c Tucker*, A-381-85.

³⁹ Voir le paragraphe 10 de la décision *Canada (Procureur général) c Lavallée*, 2003 CAF 255.

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

[48] Compte tenu des conclusions que je viens de tirer, je juge que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[49] L'appelant a soulevé d'autres points que je n'ai pas abordés dans la présente décision. Je ne peux pas examiner certaines de ses allégations parce qu'elles dépassent la portée du critère juridique de l'inconduite. Selon la Cour, je n'ai pas à aborder les arguments qui dépassent la portée de mon mandat⁴⁰. J'ai choisi de ne pas mentionner d'autres allégations parce qu'elles sont sans fondement et ne méritent pas d'être prises en considération.

Conclusion

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

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

Ambrosia Varaschin

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

⁴⁰ Voir le paragraphe 46 de la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134.