



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 43

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-3059

ENTRE :

R. S.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

Kawartha Ethanol

Partie mise en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division Générale - Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Joseph Wamback

DATE DE L'AUDIENCE : Le 22 mars 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 22 mars 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelant, monsieur R. S., n'a pas participé à l'audience par vidéoconférence.

Monsieur L. M., gestionnaire des actifs chez Kawartha Ethanol Inc., partie mise en cause, a participé à la vidéoconférence.

INTRODUCTION

[1] L'appelant a présenté une demande de prestations, que l'intimée a rejetée au départ. L'appelant a ensuite demandé une révision de la décision, qui a encore été rejetée par l'intimée à l'étape de la révision. L'appelant a alors interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale et une audience a été prévue.

[2] L'audience a été tenue par vidéoconférence pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que la crédibilité pourrait constituer un enjeu important;
- b) Le fait que plusieurs personnes, notamment des témoins, pourraient participer à l'audience.

QUESTION EN LITIGE

[3] L'appelant interjette appel de la décision rendue par l'intimée à l'issue de la révision qu'il lui avait demandé d'effectuer en vertu de l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi), et portant sur une exclusion imposée en application des articles 29 et 30 de la Loi parce que l'appelant avait perdu son emploi en raison de sa propre conduite.

DROIT APPLICABLE

[4] Alinéas 29*a*) et *b*) de la Loi :

Pour l'application des articles 30 à 33 :

a) « emploi » s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations ;

b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant[.]

[5] Paragraphe 30(1) de la Loi :

Un appelant est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7,1, pour recevoir des prestations de chômage;

b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

[6] Paragraphe 30(2) de la Loi :

L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations de l'appelant qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

[7] Article 112 de la Loi :

(1) Quiconque fait l'objet d'une décision de la Commission, de même que tout employeur d'un prestataire faisant l'objet d'une telle décision, peut, dans les trente jours suivant la date où il en

reçoit communication, ou dans le délai supplémentaire que la Commission peut accorder, et selon les modalités prévues par règlement, demander à la Commission de réviser sa décision.

(2) La Commission est tenue d'examiner de nouveau sa décision si une telle demande lui est présentée.

(3) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser les cas où la Commission peut accorder un délai plus long pour présenter la demande visée au paragraphe (1).

PREUVE

[8] L'appelant a déposé une demande de prestations régulières le 3 juin 2015. Il a affirmé qu'il avait été congédié. (GD3-3 à 15)

[9] L'appelant a travaillé chez Kawartha Ethanol Inc. du 23 juin 2010 au 27 mai 2015, date de son congédiement. (GD3- 16)

[10] L'employeur a avisé l'intimée que l'appelant avait été congédié pour grabuge et dommages matériels. (GD3- 17)

[11] L'intimée a essayé, en vain, de communiquer avec l'appelant le 7, le 8 et le 9 juillet 2015, et a laissé des messages sur son répondeur. (GD3- 18)

[12] L'employeur a informé le Tribunal que l'appelant manœuvrait une nacelle Genie et que l'un de ses collègues manœuvrait une machine Bobcat. Sans crier gare, l'appelant a dirigé la nacelle Genie 20 pieds au-dessus de la machine Bobcat et s'est mis à la pousser alors que son collègue se trouvait toujours à l'intérieur du véhicule. Même si la machine est demeurée à la verticale et que l'employé n'a pas été blessé, l'appelant a poussé la machine Bobcat si fort que l'un des pneus s'est déjanté. Après avoir mené une enquête, la compagnie a conclu que les actes de l'appelant étaient délibérés et non accidentels. Vu la nature des gestes posés par l'appelant (négligence grave, dommages matériels et violation des directives de la compagnie en matière de santé et de sécurité), il a été décidé de mettre un terme à son emploi. L'appelant avait déjà été impliqué dans plusieurs incidents où il avait été réprimandé pour des problèmes relatifs à son rendement. L'incident avait eu lieu un mercredi et l'appelant était en congé les quatre journées suivantes. Lorsqu'il s'est présenté au travail le lundi, on l'attendait à la porte avant

même qu'il entre dans l'usine, puis on l'a amené à une réunion pour l'informer de la décision de la compagnie de le congédier. L'appelant n'a pas contesté le congédiement. (GD3-19)

[13] L'employeur a fourni une copie du test et du certificat de l'appelant pour manœuvrer une plateforme élévatrice de travail, son attestation de formation mensuelle, ainsi que la politique en matière de santé et de sécurité et les pratiques de travail sécuritaire. (GD3-20 à 26)

[14] Le 9 juillet 2015, l'intimée a avisé l'appelant qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations régulières d'assurance-emploi étant donné qu'il avait perdu son emploi chez Kawartha Ethanol Inc., le 27 mai 2015, en raison de sa propre inconduite. Il a aussi été informé que les prestations lui étaient seulement refusées à compter du 31 mai 2015 comme cette date était celle du début de sa période de prestations. (GD3-27)

[15] L'appelant a présenté une demande de révision le 27 juillet 2015. Il a affirmé qu'il avait foncé dans le pneu du chargeur à direction à glissement alors qu'il manœuvrait la Genie Boom (nacelle) puisqu'il travaillait sur un sol irrégulier et accidenté. Il nie avoir conduit dangereusement, comme l'état du sol et la hauteur ne le permettaient pas. Une tierce partie a signalé au gestionnaire [traduction] « l'accident qui avait eu lieu » et, comme personne ne lui avait parlé de l'incident, il a présumé que l'affaire avait été réglée. Il soutient également qu'un de ses collègues qui avait été en congé prolongé avait repris son emploi le jour suivant celui de son congédiement, et qu'il a l'impression d'avoir été mis dehors à cause de son retour. (GD3-29 à GD3-32)

[16] Le 28 août 2015, l'appelant a avisé l'intimée qu'il n'avait frappé personne intentionnellement et qu'il n'avait pas eu l'intention d'endommager l'équipement. Il a affirmé qu'il travaillait sur un sol irrégulier et qu'il essayait de déplacer la nacelle Genie. Il a affirmé que beaucoup d'équipement de construction se trouvait autour de lui et qu'il avait très peu d'espace pour bouger. Il a déclaré qu'il se trouvait à environ cinq pieds de la machine Bobcat, et qu'il travaillait donc tout juste à côté d'elle. Il a dit que le levier de commande était très glissant et qu'il n'avait pas foncé sur la machine Bobcat. (GD3-33)

[17] Le 1^{er} septembre 2015, l'employeur a informé l'intimée que l'appelant conduisait la nacelle Genie chaque semaine. C'était une partie intégrante de son travail. Il a expliqué que le corps de valve avait été arraché de la machine Bobcat lorsque le pneu avait été déjanté; il

semblerait qu'une certaine force aurait été nécessaire pour que cela se produise. Il possédait des déclarations d'employés qui avaient été témoins de l'incident et l'appelant avait reçu plusieurs lettres d'avertissement pour des mesures correctives relatives à des infractions en matière de sécurité et l'appelant avait fait cela intentionnellement et en riait. Il a affirmé qu'il avait deux déclarations dans ses dossiers. Celles-ci provenaient de deux employés qui travaillaient quotidiennement avec l'appelant, et ils ne se sentaient plus en sécurité à l'idée de travailler avec lui. Il a affirmé que trois employés se trouvaient dans cet endroit, y compris l'appelant. Conformément à la déclaration de l'un des employés, l'appelant aurait continué de pousser et de pousser, il riait et blaguait en le faisant et, quand ils ont entendu le coup, il lui a dit d'en parler à S, il l'a fait puis a simplement continué. L'appelant riait lorsque le pneu a crevé. L'autre témoin a dit, dans sa déclaration, que le geste était intentionnel, que c'était du grabuge et qu'il déconnaît. (GD3-34)

[18] L'employeur a fourni des copies de la procédure disciplinaire de la compagnie, de l'incident de sécurité du 27 mai 2015, des résumés des deux entrevues avec les témoins et des résultats de l'appelant à des tests sur l'équipement. La procédure disciplinaire indiquait précisément que [traduction] « les mesures disciplinaires prennent la forme d'un avertissement, d'une suspension ou d'un congédiement. La mesure disciplinaire imposée dépend de la gravité de l'infraction commise. » (GD3-37 à 50)

[19] Le 2 septembre 2015, l'employeur a fait savoir à l'intimée qu'un gestionnaire remplaçait l'appelant durant les week-ends et selon les besoins, jusqu'à ce qu'ils trouvent quelqu'un pour le remplacer. La personne qui a repris son emploi ne faisait pas le même travail que celui de l'appelant. La responsabilité principale de l'appelant était de faire de l'entretien et il travaillait comme mécanicien de machines fixes seulement les week-ends. Son poste essentiel consistait à effectuer de l'entretien et c'est pour ce poste qu'il avait été embauché. L'individu qui a repris son emploi occupe un poste d'opérateur. (GD3-51)

[20] L'appelant a fait savoir à l'intimée qu'il ne souscrivait pas à la version des faits de l'employeur et des témoins. (GD3-52)

[21] Le 2 septembre 2015, l'intimée a informé l'appelant qu'elle avait procédé à une révision approfondie des circonstances de l'affaire et de l'ensemble des autres renseignements déposés

et qu'elle avait fondé ses conclusions sur la loi, et qu'elle n'avait rien changé à la décision qui lui avait été communiquée le 9 juillet 2015. (GD3-53)

[22] Le 28 septembre 2015, l'appelant a interjeté appel devant le Tribunal. Il a affirmé que l'employeur l'avait congédié sans raison. Il soutient aussi qu'on ne lui avait pas donné les avertissements nécessaires ni une occasion de remédier aux préoccupations de l'employeur, et que celui-ci n'a pas respecté ses propres politiques internes (GD2-1 à GD25).

[23] Le 1^{er} octobre 2015, le Tribunal a demandé à ce que l'employeur soit ajouté comme partie mise en cause.

[24] L'employeur a fourni des copies de l'historique des mesures disciplinaires visant l'appelant – voir GD3-12. 22, 23 (GD7-1 à 31).

OBSERVATIONS

[25] L'appelant a fait valoir ce qui suit :

- a) L'employeur l'a congédié sans raison. Il soutient aussi qu'on ne lui avait pas donné les avertissements nécessaires ni une occasion de remédier aux préoccupations de l'employeur, et que celui-ci n'a pas respecté ses propres politiques internes.

[26] L'intimée a fait valoir ce qui suit :

- a) Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion indéfinie lorsque le prestataire perd son emploi en raison de sa propre inconduite. Pour que l'acte reproché puisse constituer une inconduite au sens de l'article 30 de la Loi, il doit être volontaire ou délibéré, ou résulter d'une insouciance telle qu'il frôle le caractère délibéré. Il doit aussi exister une relation de cause à effet entre l'inconduite et le congédiement.
- b) Les arguments présentés par l'appelant ne se rapportent pas à la question en litige. L'intimée ne cherche pas à savoir si l'employeur avait une raison pour congédier l'appelant ou s'il a respecté ses propres politiques. L'intimée s'intéresse aux actes et aux omissions de l'appelant qui ont conduit à son congédiement.

- c) En l'espèce, l'infraction commise par l'appelant en matière de sécurité et son omission de rapporter l'incident, prouvées par les déclarations de l'employeur et celles des témoins et conformément aux politiques et aux procédures de l'employeur, constituent une inconduite puisqu'il a intentionnellement endommagé des biens de la compagnie et ainsi mis en danger la sécurité de ses collègues de travail.
- d) Même si l'appelant nie avoir volontairement déjanté le pneu, il aurait dû savoir que de faire du grabuge avec de la machinerie lourde était une infraction en matière de sécurité, et aurait dû savoir que la gravité de ses actes au travail aurait pu mener à son congédiement. De plus, il a enfreint la politique en omettant de faire rapport de l'incident à son employeur; il aurait dû lui en fait part immédiatement.
- e) L'intimée a conclu que l'appelant avait commis une inconduite, au sens de la Loi, en ne suivant pas des procédures opérationnelles sécuritaires et en ne rapportant pas l'incident.
- f) L'employeur a montré que les actes de l'appelant étaient insouciantes et qu'ils témoignent d'un mépris délibéré des politiques et des procédures en matière de sécurité. L'intimée soutient que la jurisprudence confirme sa décision. La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe voulant qu'il y ait inconduite lorsque la conduite du prestataire était délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement étaient conscients, voulus ou intentionnels. *Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.
- g) La Cour d'appel fédérale a défini la notion juridique d'inconduite aux fins du paragraphe 30(1) de la Loi comme une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement. Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. *Canada (Procureur général) c. Lemire*, 2010 CAF 314.

- h) Les observations supplémentaires présentées par l'employeur, qui comprennent un compte rendu des rencontres et des avertissements écrits, démontrent que l'employeur a, à de nombreuses reprises, donné à l'appelant les avertissements nécessaires et des occasions d'aborder les inquiétudes de l'employeur de même que les siennes.
- i) Les observations supplémentaires de l'employeur démontrent des problèmes de comportement et de rendement répétitifs dont l'appelant avait été avisé, réfutant ainsi l'énoncé d'appel de l'appelant. De plus, le compte rendu des mesures disciplinaires fourni démontre aussi chez l'appelant une tendance à délibérément mépriser l'effet négatif de son comportement inapproprié et de son insubordination sur son rendement, son employeur, ainsi que ses propres intérêts. L'appelant savait, ou aurait dû savoir, que ses actes pourraient entraîner son congédiement, comme il en avait été informé à plusieurs occasions, documentées.

ANALYSE

[27] L'appelant n'a pas participé à la vidéoconférence. L'audience par vidéoconférence devait débiter à 13 h le 22 mars 2016. Le membre du Tribunal a commencé l'enregistrement de l'audience à 12 h 55 le 22 mars 2016. Le Tribunal a attendu jusqu'à 13 h 16 le 22 mars 2016, mais l'appelant ne s'est jamais présenté à l'audience. Le Tribunal est convaincu que l'appelant a reçu l'avis d'audience daté du 3 décembre 2015, livré le 10 décembre 2015 conformément au numéro de suivi X de Postes Canada. La partie mise en cause a participé à la vidéoconférence. Le Tribunal a procédé à l'audience en conformité avec le paragraphe 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

[28] Le Tribunal est saisi d'une seule question. L'appelant interjette appel de la décision de l'intimée selon laquelle la raison de sa perte d'emploi constitue une inconduite sous le régime de la Loi.

[29] La Loi ne définit pas l'« inconduite ». Le critère permettant de déterminer s'il y a eu inconduite consiste à se demander si l'acte reproché était volontaire ou délibéré ou, du moins, s'il résultait d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son

rendement au travail. Selon la Cour d'appel fédérale, « [i]l y a donc inconduite lorsque la conduite du prestataire est délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement sont conscients, voulus ou intentionnels. Autrement dit, il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié. » (*Mishibinijima*, A-85-06)

[30] En l'espèce, le Tribunal constate que la preuve produite par l'employeur et les témoins quant à l'incident révèlent que les actes de l'appelant étaient intentionnels et délibérés. Un des employés a affirmé que l'appelant avait continué de pousser et de pousser, qu'il riait et blaguait en le faisant et qu'ils lui ont dit d'en parler à l'employeur quand ils ont entendu le coup, et qu'il a simplement continué. Quand le pneu a crevé, l'appelant riait. La déclaration de l'autre témoin indique que le geste était intentionnel, que c'était du grabuge et que l'appelant déconnaît. (GD3-34)

[31] Bien que la Loi ne définisse pas l'inconduite, la jurisprudence mentionne ce qui suit dans l'arrêt *Tucker* (A-381-85) :

[...] pour constituer de l'inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail.

[32] Le Tribunal constate que l'appelant était formé pour manœuvrer l'équipement (GD3-39, 46, 47, 49, 50) et qu'il le connaissait bien. Le Tribunal estime que l'appelant a, par ses gestes, fait fi de la sécurité de ses collègues de travail ainsi que de l'équipement de son employeur, qu'il a utilisé dangereusement en poussant, avec une plateforme élévatrice de travail, un chargeur à direction à glissement avec un opérateur à bord au point de déjanter le pneu de celui-ci. (GD3-40)

[33] La Cour a défini la notion juridique d'inconduite au sens du paragraphe 30(1) de la Loi comme une inconduite délibérée dont l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement. Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un

congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée à l'appelant et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Lemire*, 2010 CAF 314).

[34] Le Tribunal juge que le congédiement de l'appelant résulte directement de ses agissements, lui qui a utilisé une plateforme élévatrice de travail de façon dangereuse, endommageant ainsi l'équipement de l'employeur. (GD3-40, 41)

[35] L'appelant a informé l'intimée qu'il n'était pas d'accord avec la version des faits de l'employeur. Le Tribunal estime que la preuve produite par l'employeur et les déclarations des témoins sont plus crédibles que les affirmations de l'appelant. L'appelant n'a pas participé à la vidéoconférence et n'a présenté aucune observation supplémentaire qui appuierait sa version des faits.

[36] Le Tribunal constate que l'employeur a donné de nombreux avertissements à l'appelant tout au long de sa période d'affectation (GD7-1 à 31) et que les mesures disciplinaires de l'employeur (GD3-38) sont claires et non équivoques. [traduction] « La mesure disciplinaire imposée dépend de la gravité de l'infraction commise. » Le Tribunal constate que l'enquête menée par l'employeur relativement à l'infraction est documentée et que des collègues de l'appelant ont été témoins de l'incident.

[37] Un contrat de travail peut globalement être défini comme une convention entre un employeur et une personne employée concernant l'attribution d'une rémunération et d'autres avantages en échange de services, et qui suppose, du fait de cette association d'intérêts, le respect de règles de conduite entendues entre les parties et consacrées par l'éthique professionnelle, le bon sens, l'usage ou les mœurs.

[38] Différentes actions ou omissions peuvent constituer une inconduite advenant qu'elles soient incompatibles avec les objectifs d'un contrat de travail, aillent à l'encontre des activités de l'employeur ou minent la relation de confiance entre les parties.

[39] Le manquement aux normes établies, aux directives, à un règlement formel ou tacite ou encore, à la convention collective, constitue une inconduite, dans la mesure où l'existence de ladite norme, directive ou règle est établie et où le manquement est non équivoque.

[40] En l'espèce, la preuve produite par l'employeur révèle que l'appelant s'est conduit d'une façon qui mettait en danger ses collègues et l'équipement alors qu'il le manœuvrait. L'employeur a informé l'intimée que les collègues de l'appelant ne se sentaient plus en sécurité pour travailler avec lui (GD3-34).

[41] Le Tribunal juge que le geste de l'appelant constitue clairement une inconduite au sens de la Loi et que la perte de son emploi est la conséquence directe d'au moins un geste délibéré de sa part.

[42] Le Tribunal est d'avis qu'il est impossible que l'appelant n'ait pas eu conscience de la portée de son geste. Le Tribunal n'accepte pas son argument voulant qu'il ne convienne pas de la version des faits de l'employeur et des témoins. (GD3-52)

[43] Le Tribunal estime que la preuve produite révèle que l'appelant a arrêté de travailler pour son employeur en raison de son geste intentionnel et délibéré.

[44] Le Tribunal est d'avis que le geste reproché à l'appelant était d'une portée telle que celui-ci pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible d'entraîner la cessation de son emploi ou son congédiement. Il était conscient que sa conduite était de telle nature qu'elle l'empêchait de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il pouvait être congédié.

[45] Le Tribunal conclut que les actes et les activités de l'appelant constituent une inconduite au sens de la Loi et que la perte de son emploi lui est strictement imputable.

[46] Le Tribunal conclut que l'appel n'est pas fondé à l'égard du litige en cause.

CONCLUSION

[47] L'appel est rejeté.

Joseph Wamback
Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi