



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *W. W. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 849

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1022

ENTRE :

**W. W.**

Appelant / Prestataire

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée / Commission

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Raelene R. Thomas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 17 avril 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 3 mai 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. La Commission de l'assurance-emploi du Canada ne s'est pas acquittée du fardeau de prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

## APERÇU

[2] L'appelant (prestataire) était employé comme X auprès d'un X lorsqu'un autre employé et lui ont été aperçus en train de commettre un acte dangereux. Le prestataire se tenait debout sur une plateforme maintenue dans les airs par un lève-palette à une hauteur d'environ 10 à 15 pieds, sans protection anti-chute. L'employeur a fait une enquête au sujet de l'incident et a congédié le prestataire pour avoir enfreint sa politique de sécurité et le règlement provincial sur la santé et la sécurité au travail. Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE). L'intimée, la Commission, a exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'AE parce qu'elle a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. Le prestataire a demandé la révision de cette décision, et la Commission a maintenu sa décision. Le prestataire interjette appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

## QUESTIONS EN LITIGE

Question en litige n° 1 : Quelle conduite a mené à la perte d'emploi du prestataire?

Question en litige n° 2 : Le prestataire a-t-il adopté la conduite qui a mené à la perte d'emploi?

Question en litige n° 3 : Si oui, la conduite constitue-t-elle une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*?

## ANALYSE

[3] Une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>1</sup>. Pour les besoins de l'article 30(1) de la *Loi*, l'inconduite se définit comme une « inconduite délibérée » dont la partie prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle

---

<sup>1</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, arts 29 et 30.

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 la partie prestataire et son emploi<sup>2</sup>.

[4] La Commission a le fardeau de montrer que l'inconduite a eu lieu<sup>3</sup>. Le fardeau de la preuve en l'espèce est la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est « plus probable que le contraire » que les incidents se sont produits de la façon décrite.

**Question en litige n° 1 : Quelle conduite a mené à la perte d'emploi du prestataire?**

[5] Personne ne conteste le fait que la conduite qui a mené à la perte d'emploi du prestataire est qu'il s'est tenu debout sur une plateforme maintenue dans les airs par un lève-palette à une hauteur d'environ 10 à 15 pieds sans prendre de mesures de sécurité pour éviter une chute.

**Question en litige n° 2 : Le prestataire a-t-il adopté la conduite qui a mené à la perte d'emploi?**

[6] Oui, le prestataire admet qu'il était sur la plateforme, qui était soutenue par le lève-palette, et qu'il essayait de prendre un produit sur une tablette placée à une hauteur de 10 pieds. Le prestataire admet qu'il n'avait pas utilisé d'équipement anti-chute lorsqu'il était sur la plateforme.

**Question en litige n° 3 : La conduite constitue-t-elle une inconduite au sens de la Loi?**

[7] Non, j'estime que, selon la prépondérance des probabilités, l'action du prestataire ne constitue pas une inconduite au sens de la *Loi*, parce que, compte tenu de la culture d'entreprise en ce qui concerne la sécurité, il ne savait pas et n'aurait pu savoir raisonnablement que sa conduite pourrait entraîner son congédiement.

[8] Le critère juridique relatif à l'inconduite exige un lien de causalité entre l'inconduite reprochée à la partie prestataire et la perte d'emploi. La conduite doit entraîner la perte d'emploi, doit avoir été commise par la partie prestataire alors qu'elle était à l'emploi de l'employeur et

---

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

<sup>3</sup> *Lepretre c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 30

doit constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail<sup>4</sup>.

[9] L'inconduite nécessite que le geste reproché ait un caractère délibéré sur le plan psychologique, ou qu'il résulte d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré<sup>5</sup>. Le caractère délibéré a été défini de multiples façons, mais il suppose généralement que la partie prestataire ait agi de manière consciente, volontaire ou intentionnelle.

[10] La Commission a soutenu que le congédiement du prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi* parce qu'il avait ignoré les mesures de sécurité appropriées. La Commission a soutenu que le prestataire avait reconnu avoir ignoré les mesures de sécurité de l'employeur en laissant entendre qu'il s'agissait d'une [traduction] « décision insensée » qui avait été [traduction] « prise sur un coup de tête », et cela appuie le fait que le manquement aux règles de sécurité du prestataire était un choix délibéré. La Commission a soutenu que bien que le prestataire ait laissé entendre qu'il était au courant de la politique en matière de sécurité de l'employeur, à la suite de la décision négative relativement à des prestations d'AE, il a laissé entendre qu'il n'était pas familier avec la politique. La Commission a noté que lorsqu'un employeur est doté d'une politique de sécurité, il incombe à tout le personnel d'être au courant de la politique et de s'y conformer; cela est d'autant plus important lorsqu'un membre du personnel occupe un poste de supervision, comme c'était le cas du prestataire.

[11] L'employeur a dit à la Commission que plusieurs réprimandes figuraient au dossier du prestataire pour des incidents se rapportant à du harcèlement, à de l'intimidation et à l'événement final lorsqu'il travaillait à une hauteur de plus de 16 pieds sans protection anti-chute et qu'il [traduction] « est presque tombé à quelques reprises ». L'employeur a mentionné à la Commission qu'il avait demandé quelques fois au prestataire de descendre, mais qu'il avait refusé en utilisant un langage que l'employeur ne voulait pas répéter. L'employeur a dit à la Commission qu'il n'a pas quitté l'aire de travail avant que le prestataire ne soit descendu, ce qu'il a finalement fait. L'employeur a poursuivi sa conversation avec la Commission au moyen de documentation écrite. Il a dit avoir demandé au prestataire de descendre deux fois et que le

---

<sup>4</sup> *Canada (Procureur général) c Cartier*, 2001 CAF 274.

<sup>5</sup> *Canada (Procureur général) c Tucker*, A-381-85.

[traduction] « lève-palette avançait et reculait brutalement ». L'employeur a écrit [traduction] « tout le monde dans l'édifice sait que la cage doit être utilisée en tout temps lorsqu'on doit aller saisir des produits placés en hauteur ». L'employeur a écrit que le prestataire a signé un formulaire d'orientation pour Santé et sécurité le 23 juin 2016, et que le prestataire a aussi signé le programme de santé et sécurité [de l'employeur]. L'employeur a fourni quelques documents sur la politique et quelques documents signés par le prestataire avec sa lettre.

[12] Le prestataire a affirmé que le lève-palette est muni d'une plateforme fixée à ses fourches sur laquelle monte le personnel. Il y a une [traduction] « cage » qui est posée sur la plateforme et fixée au lève-palette. La cage est d'une hauteur de trois pieds sur les côtés, n'a pas de dessus ni de fond, et le personnel se tient à l'intérieur de la cage et y prend les produits placés sur les tablettes les plus élevées. Le prestataire a affirmé que lorsqu'un produit ne se trouve plus sur les tablettes inférieures, le personnel regarnit les tablettes inférieures en utilisant les produits qui sont placés sur les tablettes élevées à l'aide de la cage du lève-palette. Le prestataire a mentionné qu'un escabeau est utilisé pour aller chercher les articles qui sont au-dessus du niveau des yeux. Le prestataire a affirmé qu'il y a un harnais de sécurité dans l'entrepôt. Il a mentionné que le harnais n'est pas adapté à sa taille et qu'il n'a jamais vu quelqu'un s'en servir. Le prestataire a affirmé que seulement deux personnes ont été formées pour utiliser l'équipement anti-chute. Il a mentionné qu'on ne lui a pas montré comment utiliser l'équipement anti-chute, bien qu'il soit au courant que la formation de ses anciens collègues quant à l'utilisation de l'équipement a eu lieu depuis son congédiement.

[13] Le prestataire a affirmé qu'un subordonné et lui achevaient de préparer une commande vers la fin de la journée de travail. Il a expliqué que les clients commandent divers X et que l'entrepôt dans lequel il travaillait comprenait des produits placés sur des tablettes inférieures accessibles à partir du sol, et sur des tablettes placées en hauteur pour lesquelles il fallait utiliser un escabeau ou le lève-palette et la cage afin d'accéder aux produits qui s'y trouvaient. Le prestataire a mentionné que lors de sa dernière journée de travail, un client avait besoin de deux caisses d'un produit, mais que seulement une caisse était accessible à hauteur du plancher. Les autres caisses étaient placées sur les tablettes plus élevées. Il s'agissait du dernier produit de la commande du client. Le prestataire a affirmé avoir dit à son subordonné de prendre le lève-palette à proximité et de le lever pour qu'il puisse prendre le produit placé sur la tablette élevée.

[14] Le prestataire a affirmé qu'il était sur la plateforme du lève-palette et à une hauteur d'environ 10 pieds lorsque le vice-président des opérations et de l'approvisionnement (VPOA) est entré dans l'entrepôt. Le prestataire a mentionné que le VPOA lui a demandé ce que son collègue et lui faisaient, et qu'il a répondu qu'il avait besoin d'un article de plus avant de rentrer à la maison. Le prestataire a mentionné que son collègue ne l'a pas descendu lorsque le VPOA lui a parlé. Le prestataire a mentionné que le VPOA a quitté l'aire de travail avant qu'il soit redescendu au sol. Le prestataire est rentré chez lui. Il a mentionné que lorsqu'il est entré au travail le lendemain, le VPOA l'a appelé à son bureau, et l'a suspendu en attendant la tenue d'une enquête. Il n'a pas été interrogé dans le cadre de l'enquête et a été congédié le lendemain.

[15] Le prestataire a soutenu que la pénalité du congédiement était trop sévère. Son collègue, qui a aussi été congédié, a déposé un grief et a réintégré ses fonctions. Le prestataire a aussi déposé un grief. Il a mentionné avoir assisté aux réunions sur la sécurité lorsqu'il était tenu d'y assister. Le personnel devait s'inscrire à la réunion et écoutait les deux membres qui animaient les réunions. Ils demandaient s'il y avait des enjeux de sécurité, et rien d'autre. Le prestataire a affirmé qu'il n'avait jamais vu la [traduction] « politique disciplinaire pour violation de la politique en matière de sécurité de l'entreprise ». Le prestataire a affirmé que la première fois qu'il a vu la politique de santé et sécurité de l'employeur était lorsqu'il se trouvait dans le bureau du syndicat après son congédiement. Il a mentionné que le représentant syndical avait imprimé le document et avait passé un commentaire sur le fait qu'il était volumineux. Le prestataire a mentionné que les réunions sur la sécurité auxquelles il a assisté n'avaient pas passé en revue le manuel sur la sécurité et qu'aucun manuel sur la sécurité n'était disponible sur les lieux de travail. Le prestataire a affirmé qu'il n'était pas membre du comité de santé et sécurité au travail. Il a affirmé qu'il avait observé le VPOA entrer dans l'entrepôt sans porter la veste de sécurité et le casque de protection obligatoires, ni les chaussures appropriées.

[16] J'ai passé en revue la documentation que l'employeur a fournie à la Commission. Elle compte trois pages qui suivent une page couverture intitulée [traduction] « Programme de santé et sécurité au travail [de l'entreprise] ». Ces pages portent sur le calendrier de l'évaluation des dangers et les règles en matière de santé et sécurité et leur application. Le document sur l'application prévoit des pénalités minimales pour chaque occurrence avec la pénalité de la suspension ou du congédiement à la troisième occurrence. La politique réserve le droit de

contourner les mesures disciplinaires progressives régulières lorsque les conséquences potentielles du manquement à la sécurité sont graves. Parmi les neuf raisons du congédiement figurent la violation délibérée de la politique en matière de sécurité de l'entreprise et l'accumulation des [traduction] « avertissements ». L'employeur a fourni un document qui contient une liste de sujets numérotés de 4 à 6 : réunions sur la sécurité; droits des travailleurs et procédures d'urgence. Des sous-thèmes figurent sous chacun des sujets principaux. Sur le formulaire, chaque « [ ] » à côté des sous-thèmes est marqué d'une ligne. Au bas de la page se trouve la déclaration [traduction] « J'ai reçu et passé en revue le PSST et je sais qu'une copie du plan est disponible pour mon usage. Je conviens également de respecter les conditions prévues dans le PSST », avec la signature du prestataire.

[17] L'employeur a fourni deux lettres d'avertissement qu'il avait envoyées au prestataire. La première lettre est une [traduction] « réprimande verbale » remise au prestataire et à deux autres membres du personnel le 20 juillet 2016. À l'époque, le prestataire n'était pas X. La lettre dresse une liste d'exigences opérationnelles liées à la livraison des produits aux clients, précise qu'aucune insubordination ne serait tolérée et avise de fixer les rendez-vous à l'extérieur pendant les journées moins occupées de la semaine. La lettre se terminait par un avertissement selon lequel d'autres incidents mèneraient à des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement. Le prestataire a affirmé que la lettre avait été produite au terme d'une réunion où la politique visant l'achèvement des livraisons avant la fin de la journée de travail avait été abordée. La deuxième lettre, datée du 16 mars 2018, précisait que le prestataire avait adopté un comportement d'insubordination et qu'il avait été porté à l'attention du VPOA (qui était alors gestionnaire des opérations) qu'il avait sacré, crié, fait des commentaires méchants à l'intention d'autres membres du personnel, qu'il avait fermé brusquement des portes et des fenêtres dans le cadre de ses fonctions. La lettre note que le prestataire avait reçu une formation sur le harcèlement lorsque le nouveau programme de santé et sécurité au travail avait été lancé, et qu'il l'avait signé. La lettre se termine en précisant que tout autre comportement inacceptable donnera lieu à des mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'au congédiement. Le prestataire mentionne que cette lettre est survenue lorsqu'il avait eu besoin d'une facture pour une commande qu'il était pressant de livrer. L'employé de bureau responsable de la production de la facture avait refusé de la lui donner. Il a mentionné que la référence à l'insubordination était liée à un incident où le directeur général l'avait abordé au sujet d'un membre du personnel

qu'il avait entraîné dans une forme d'acte répréhensible. Le prestataire a dit au directeur général qu'il avait parlé à l'employé, mais il a aussi dit que tout le monde est humain et peut faire des erreurs. Cela avait été dit devant l'employé de bureau, et le directeur général était devenu furieux à cause de cela.

[18] La lettre de renvoi précise que le prestataire a été aperçu travaillant à une hauteur d'environ 15 pieds, sans équipement anti-chute ou de sécurité, et souligne la réaction indisciplinée du prestataire envers le VPOA lorsqu'il lui a demandé de descendre. La lettre mentionne ce qui suit : [traduction] « Vous avez été mis au courant de nos politiques de santé et sécurité, et on vous a rappelé tout récemment, en mars 2018 (vous avez reçu un avis disciplinaire pour avoir omis de vous conformer à la politique de harcèlement qui fait partie de la politique de sécurité [de l'entreprise]), que vous devez suivre toutes les politiques et procédures décrites dans la politique de santé et sécurité au travail [de l'entreprise]. »

[19] En l'espèce, la question de savoir si les gestes dangereux du prestataire peuvent constituer une inconduite est largement tributaire du degré auquel le prestataire peut être tenu responsable de ses propres gestes dangereux (je dois ainsi considérer à quel point ses gestes ont été encouragés, favorisés ou permis par la culture d'entreprise, la formation ou les processus en place chez l'employeur)<sup>6</sup>. L'employeur a dit à la Commission que [traduction] « tout le monde dans l'édifice sait que la cage doit être utilisée en tout temps lorsqu'on doit aller saisir des produits placés en hauteur ». Cependant, la documentation fournie qui a été tirée du manuel de sécurité ne confirme pas cela et, de plus, la documentation concernant les séances de formation auxquelles a assisté le prestataire ne montre pas qu'une formation anti-chute a été donnée au prestataire. Le prestataire a affirmé que la formation en santé et sécurité s'est déroulée lorsque le personnel a reçu instruction d'assister à une séance. Il a dit que le personnel écoutait simplement les formateurs. Le prestataire a affirmé que le VPOA avait donné comme instruction à un membre du personnel de placer un escabeau dans la cage, fixée au système de levage à ciseaux, et de se tenir sur l'escabeau afin que le membre du personnel puisse atteindre la partie supérieure de l'extérieur de l'édifice pour le peindre. Le prestataire a déclaré que lorsque le [traduction] « type » chargé de la sécurité a dit [traduction] « non », le VPOA lui a dit de se

---

<sup>6</sup> *JR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 212. Bien que je ne sois pas lié par la décision de la division d'appel du Tribunal, je m'appuie sur cette décision pour me guider.

mêler de ses affaires. Le prestataire a affirmé ne pas avoir reçu de formation concernant les mesures anti-chutes. De plus, le prestataire a affirmé que les [traduction] « murs » de la cage étaient de trois pieds de haut. Je ne pense pas qu'une paroi de trois pieds de hauteur serait suffisante pour empêcher une chute si la personne dans la cage décidait de se pencher bien au-dessus de la paroi. Le prestataire a affirmé qu'il y avait un harnais de sécurité dans l'entrepôt. Il n'était pas adapté à la taille d'un membre du personnel en particulier. Il a mentionné avoir appris depuis, dans son emploi actuel, qu'un harnais de sécurité doit être ajusté adéquatement, sans quoi il pourrait interrompre la circulation sanguine aux jambes. Le prestataire a affirmé que le VPOA entrait dans l'entrepôt sans porter le casque de sécurité, le gilet de sécurité et les chaussures de protection obligatoires. À la lumière du témoignage qui précède, j'estime que la culture d'entreprise de l'employeur a permis au prestataire de croire qu'il était acceptable qu'il se tienne debout sur la plateforme du lève-palette pour aller chercher un article. Je fonde cette conclusion sur le défaut de l'employeur de donner instruction au prestataire d'utiliser l'équipement anti-chute, sur la conduite du VPOA qui a demandé à un membre du personnel de procéder à une pratique jugée dangereuse et sur le fait que le VPOA entrait dans l'entrepôt avec l'équipement de sécurité obligatoire. J'estime par conséquent qu'il est raisonnable de conclure que la culture d'entreprise était de nature à diminuer la responsabilité du prestataire pour ses gestes en l'espèce.

[20] Le prestataire a affirmé que [traduction] « sur un coup de tête », il avait choisi de se tenir debout sur la plateforme, et j'estime donc que cette action était consciente et délibérée. Néanmoins, j'estime que le prestataire ne savait pas ni n'aurait pu raisonnablement savoir que ses actions pourraient mener à son congédiement. L'employeur a fourni à la Commission deux lettres d'avertissement envoyées au prestataire et une politique qui précisait que les membres du personnel pourraient être congédiés s'ils accumulaient les [traduction] « avertissements ». Je note que le premier avertissement est un compte rendu d'un avertissement verbal en lien avec la livraison de produits en temps opportun. Le deuxième avertissement fait référence à l'insubordination et au comportement du prestataire parce qu'il a enfreint la politique de harcèlement qui fait partie de la politique de santé et sécurité de l'entreprise. Les deux lettres précisent que tout autre incident lié au comportement mentionné pourrait mener à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. L'utilisation par le prestataire de la plateforme du lève-palette pour aller chercher un produit placé à une

hauteur d'environ 10 pieds n'est pas semblable ni liée aux comportements précisés dans les lettres d'avertissement. Par conséquent, étant donné qu'une première violation a été abordée au moyen d'une lettre d'avertissement, il est raisonnable de conclure que le prestataire croyait qu'il pouvait s'attendre au même traitement lorsque le VPOA l'a vu utiliser la plateforme du lève-palette. Par conséquent, j'estime que le prestataire ne savait pas et n'aurait pas pu raisonnablement savoir que l'utilisation de la plateforme du lève-palette pour aller chercher un produit sur une tablette élevée pourrait entraîner son congédiement.

[21] L'employeur a dit à la Commission qu'il avait parlé au prestataire pendant qu'il était dans les airs. Aucune preuve ne montre que l'employeur a parlé au membre du personnel qui opérait le lève-palette afin qu'il le baisse. L'employeur a mentionné avoir attendu que le prestataire redescende au sol avant qu'il, le VPOA, quitte l'aire de travail. Le prestataire a affirmé que le VPOA a quitté l'aire de travail avant qu'il ne soit au niveau du sol. La politique de l'employeur précise que lorsque les conséquences éventuelles du manquement à la sécurité sont graves, la mesure disciplinaire progressive régulière peut être contournée, et donner lieu à la suspension ou au congédiement immédiats. Le prestataire a affirmé qu'après avoir pris le produit sur la tablette élevée, il est descendu au niveau du sol et est retourné à la maison. J'accepte le témoignage du prestataire selon lequel le VPOA a quitté l'aire de travail avant que le prestataire ne retourne au niveau du sol, parce que s'il ne l'avait pas fait, compte tenu du congédiement ultérieur du prestataire, le VPOA aurait à tout le moins suspendu immédiatement le prestataire conformément à la politique de sécurité. J'estime que, selon la prépondérance des probabilités, l'absence d'action immédiate par le VPOA lorsqu'il a observé le prestataire, ajoutée à ma conclusion concernant les avertissements, constitue une preuve évidente que le prestataire ne savait pas ou n'aurait pas raisonnablement pu savoir qu'il pourrait être congédié pour avoir utilisé le lève-palette sans équipement anti-chute. Par conséquent, je conclus que la Commission n'a pas réussi à établir que la conduite du prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi*.

## CONCLUSION

[22] L'appel est accueilli.

Raelene R. Thomas

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 17 avril 2019
MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTIONS :	W. W., appellant  S. W., représentante de l'appellant