



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1599

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2703

ENTRE :

**D. C.**

Appelant

et

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

Intimée

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Melanie Petrunia

DATE DE L'AUDIENCE : Le 28 août 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 septembre 2019

## DÉCISION

[1] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Cela signifie que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations<sup>1</sup>.

## APERÇU

[2] Le prestataire a perdu son emploi. L'employeur du prestataire a affirmé qu'il avait été renvoyé en raison d'une inconduite envers son superviseur, parce qu'il avait endommagé les biens matériels de l'entreprise et avait refusé de faire du remplacement pendant les pauses de ses collègues. Le prestataire conteste le fait de s'être conduit de façon inappropriée devant son superviseur et affirme qu'il prêtait assistance pendant les pauses. Il avoue avoir lancé un casque sur le sol et l'avoir ainsi brisé parce qu'il était frustré, mais ne considère pas que ce comportement constituait une inconduite. Il affirme qu'il ne croyait pas qu'il pouvait perdre son emploi pour cette raison.

[3] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeur pour le congédiement du prestataire. Elle a déterminé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et l'a exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE). Avant l'audience, le prestataire a fourni au Tribunal une copie de l'entente de dernière chance signée par le prestataire et l'employeur le 6 août 2019, en vertu de laquelle il réintégrait son emploi à partir de cette date. La Commission a soumis d'autres observations et a soutenu que l'inconduite a eu pour conséquence la suspension du prestataire. Selon elle, l'appel devrait être rejeté et l'exclusion devrait être modifiée pour une inadmissibilité pour la période de suspension<sup>2</sup>. Le prestataire soutient que son comportement n'était pas une inconduite et qu'il n'a accepté de signer l'entente que parce qu'il devait retourner travailler.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) exclut du bénéfice des prestations les prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite.

<sup>2</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'AE* rend inadmissibles aux prestations d'assurance-emploi les prestataires qui ont été suspendus de leur emploi en raison d'une inconduite.

## QUESTION EN LITIGE

[4] Le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite? Pour le déterminer, je dois d'abord déterminer la raison pour laquelle le prestataire a perdu son emploi.

## ANALYSE

### *Pourquoi le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi?*

[5] Le prestataire était employé dans une usine de fabrication de matériaux de construction. Il a perdu son emploi parce que selon l'employeur, lors d'un quart de travail, le 28 février 2019, il s'est conduit de manière inappropriée envers son superviseur, a interrompu la chaîne de production de l'usine, a endommagé un bien matériel de l'entreprise et a refusé de prêter assistance pendant les pauses. Le prestataire avoue avoir brisé un casque et donc, avoir endommagé un bien matériel de l'entreprise, mais conteste les autres allégations. Il affirme qu'il prêtait assistance pendant les pauses, mais qu'après avoir brisé son casque, il n'était pas en mesure de le faire, ni de vider un silo comme on lui avait demandé puisque le port du casque était requis et qu'il devait aller s'en chercher un autre.

[6] Le prestataire a témoigné que le 28 février 2019, il remplaçait un autre employé qui s'occupait des languettes sur une chaîne de production de bois d'œuvre. Il a témoigné qu'il n'avait pas été formé pour l'installation des languettes, mais qu'il pouvait s'en occuper pendant les pauses des autres employés. Ce jour-là, il lui semblait qu'il y avait un problème avec l'installation. Le prestataire a déclaré que plusieurs planches devaient être retirées, et donc être dirigées dans un silo plutôt que de continuer dans la chaîne de production. Lorsque le silo était plein, il devait être vidé, sans quoi la chaîne de production risquait d'être interrompue. Le prestataire a témoigné qu'il a continué à signaler le problème qu'il entrevoyait avec l'installation des languettes chaque fois qu'il remplaçait un autre employé pendant sa pause. Le prestataire a déclaré qu'il trouvait la situation très stressante et a indiqué dans son avis d'appel qu'il avait des problèmes importants d'anxiété.

[7] Le prestataire a indiqué qu'il a continué de signaler les problèmes qu'il avait à son superviseur, qui en reconnaissait l'existence, mais ne faisait rien pour les régler. Pendant la pause de l'employé, le prestataire était responsable des languettes et devait envoyer de plus en plus de

planches dans le silo. Il a témoigné que chaque fois que cela se produisait, le coût pour l'entreprise était de 30 \$. Le prestataire a affirmé que le silo était plein et qu'il a dû interrompre la chaîne de production sans quoi il y aurait eu un important dégât dans l'usine. Frustré, il a alors lancé son casque sur le sol et l'a ainsi brisé. Il a dit à son superviseur qu'il ne se sentait pas bien et lui a demandé de trouver quelqu'un d'autre pour vider le silo. Il devait également aller chercher un autre casque en bon état pour pouvoir vider le silo. Le prestataire a alors été mis en congé administratif. Quelques jours plus tard, on l'avisait qu'il était congédié.

[8] Le syndicat du prestataire a présenté un grief au sujet du congédiement. Une entente de dernière chance a été conclue entre le prestataire et l'employeur le 6 août 2019. Le prestataire a alors réintégré son emploi. L'entente stipulait que l'employeur était justifié de mettre fin à l'emploi et que le congé était considéré comme une suspension disciplinaire. Le prestataire a témoigné qu'il n'était pas d'accord avec cela, mais qu'il avait signé l'entente parce qu'il devait retourner au travail.

[9] L'employeur a dit à un agent de Service Canada que le prestataire avait déjà enfreint des politiques de l'entreprise. Il avait notamment été suspendu pour avoir fumé dans une zone sans fumée. Ces avertissements et infractions précédentes ont été résumés dans une lettre envoyée au prestataire datée du 4 mars 2019. Cette lettre est annexée à l'entente de dernière chance.

[10] Le Tribunal conclut que le prestataire a perdu son emploi (mais l'a plus tard récupéré) parce qu'il avait endommagé un bien matériel de l'entreprise et que l'employeur considérait ses agissements comme inappropriés. L'employeur s'est aussi fondé sur les comportements précédents du prestataire et sur ses infractions passées aux politiques de l'entreprise.

***Est-ce que la raison de la suspension du prestataire est une inconduite au sens de la loi?***

[11] La raison de la suspension du prestataire est considérée comme une inconduite au sens de la loi.

[12] Pour être considéré comme une inconduite au sens de la loi, l'agissement doit avoir été délibéré. Cela signifie que l'agissement était conscient, délibéré ou intentionnel<sup>3</sup>. Un agissement

---

<sup>3</sup> *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

si insouciant qu'il frôle le caractère d'un acte délibéré constitue aussi une inconduite<sup>4</sup>. Le prestataire n'avait pas à être mal intentionné pour que son comportement soit considéré comme une inconduite au sens de la loi<sup>5</sup>.

[13] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que son comportement pouvait nuire à son rendement dans le cadre de ses responsabilités envers l'employeur et qu'un congédiement était une possibilité<sup>6</sup>.

[14] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable<sup>7</sup> que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>8</sup>.

[15] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire avait déjà enfreint les politiques de l'entreprise. Il a brisé un casque qui était la propriété de l'employeur et il était conscient des règles de l'usine. Ces règles énoncent que la destruction de biens matériels de l'entreprise n'est pas tolérée. La Commission se fonde aussi sur la politique de l'entreprise selon laquelle diverses mesures disciplinaires peuvent être appliquées, selon la nature de l'infraction, y compris la suspension et le licenciement. La Commission souligne aussi que le prestataire a été averti, lorsqu'il a été suspendu pour avoir fumé et lorsqu'il a été suivi pour son absentéisme, que toute autre infraction aux politiques de l'entreprise pourrait mener à son licenciement.

[16] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu inconduite parce qu'il était justifié d'interrompre la chaîne de production lorsque le silo s'est rempli. Il nie avoir manqué de respect envers son superviseur en refusant de prêter assistance pendant les pauses. Il affirme avoir brisé le casque par frustration. Il a témoigné qu'il ne pensait pas qu'on le licencierait pour cette raison parce qu'il savait que d'autres employés avaient commis des infractions plus graves et n'avait pas été renvoyés. Il a aussi passé en revue la liste des infractions précédentes de la lettre du 4 mars 2019. Il affirme que la plupart des infractions reprochées étaient mineures, qu'il n'avait reçu aucun avertissement écrit et qu'on ne lui avait parlé à ce sujet que brièvement.

---

<sup>4</sup> *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>5</sup> *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>6</sup> *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>7</sup> Le prestataire doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités (plus probable qu'improbable).

<sup>8</sup> *Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[17] Je considère que la Commission a prouvé qu'il y avait eu inconduite parce que le prestataire a intentionnellement lancé et brisé le casque de l'entreprise. Il est compréhensible que le prestataire ait pu être frustré dans les circonstances, mais il a néanmoins endommagé un bien matériel de l'entreprise, en infraction des politiques de celle-ci. Les infractions précédentes étaient peut-être mineures, mais étaient néanmoins des infractions. Le prestataire a reçu un avertissement, après avoir fumé dans une zone sans fumée, que toute autre infraction pourrait entraîner sa suspension. Il ne s'attendait peut-être pas à une conséquence aussi grave, mais j'estime qu'il aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à son rendement dans le cadre de ses responsabilités envers l'employeur et qu'en conséquence, son congédiement était une possibilité bien réelle.

[18] Malheureusement, le Tribunal n'a pas le mandat de déterminer si le congédiement était une mesure disciplinaire appropriée pour l'inconduite reprochée<sup>9</sup>. Bien que, dans les circonstances, les conséquences peuvent sembler sévères, le rôle du Tribunal n'est pas de déterminer si le congédiement était justifié ou s'il s'agissait d'une sanction adéquate<sup>10</sup>.

## CONCLUSION

[19] L'appel est rejeté. Cela signifie que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations pendant la période de suspension de son emploi.

Melanie Petrunia

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 28 août 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	D. C., appelante  Aucune comparution pour l'intimée

<sup>9</sup> *Auclair c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 19.

<sup>10</sup> *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251.

