



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *DC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1040

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-962

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 : Candace R. Salmon

DATE DE L'AUDIENCE : Le 6 mai 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 13 mai 2020

Décision

[1] L'appel est accueilli. Je conclus que la Commission n'a pas prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Aperçu

[2] Le prestataire travaillait dans une usine de fabrication. Il a été congédié parce que son employeur croyait qu'il avait endommagé un des biens de l'entreprise, qu'il avait agi de façon inappropriée à l'égard d'un superviseur, qu'il avait refusé de faire du remplacement durant les pauses et qu'il avait causé un problème sur la chaîne de production. Le prestataire conteste toutes ces allégations, sauf celle voulant qu'il ait endommagé un des biens de l'entreprise.

[3] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi (AE) après son congédiement. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'AE parce qu'il avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Commission a maintenu cette décision après avoir mené une révision. Le prestataire appelle de la décision au Tribunal de la sécurité sociale.

Questions préliminaires

[4] L'appel du prestataire a d'abord été jugé le 28 août 2019 par une autre membre de la division générale du Tribunal. La membre a rejeté l'appel. Le prestataire a demandé et obtenu la permission de faire appel à la division d'appel. Cette dernière a rendu une décision le 16 mars 2020. Elle a accueilli l'appel et renvoyé l'affaire à la division générale pour qu'elle soit jugée à nouveau. Il s'agit donc de la deuxième fois que la division générale instruit cette affaire.

Question en litige

[5] Le prestataire a-t-il été congédié pour une inconduite?

Analyse

[6] Il y a exclusion du bénéfice des prestations d'AE si les prestataires perdent leur emploi en raison de leur inconduite¹. Aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'inconduite a été définie comme une « inconduite délibérée », c'est-à-dire lorsque le prestataire savait ou aurait raisonnablement dû savoir que sa conduite était de nature à pouvoir entraîner son congédiement². La notion d'inconduite délibérée ne signifie pas qu'il est nécessaire que l'inconduite soit le résultat d'une intention coupable. Il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle³. Pour savoir si l'inconduite est susceptible d'entraîner le congédiement, il doit y avoir un lien de causalité entre l'inconduite du prestataire et son emploi⁴.

[7] Il incombe à la Commission de prouver qu'il y a eu une inconduite⁵.

[8] J'estime que la Commission ne s'est pas acquittée de son fardeau. Elle n'a pas démontré que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[9] Le prestataire travaillait dans une usine de fabrication de matériaux de construction. Il a perdu son emploi parce que le 28 février 2019, au cours d'un quart de travail, l'employeur a déclaré qu'il avait agi de façon inappropriée à l'égard de son superviseur, qu'il avait causé un dérangement sur la chaîne de production, qu'il avait endommagé un des biens de l'entreprise et qu'il avait refusé de faire du remplacement durant les pauses. Le prestataire reconnaît avoir brisé un casque de protection et, ainsi, avoir endommagé un des biens de l'entreprise, mais il nie les autres allégations. Il affirme avoir remplacé ses collègues durant les pauses, sauf après avoir cassé son casque de protection, car il doit en porter un quand il se trouve dans l'atelier.

[10] Le prestataire a déclaré que le 28 février 2019, il remplaçait un autre employé sur une chaîne de production. Selon ses dires, il n'a pas reçu la formation sur le réglage de la chaîne de production, mais il pouvait la faire fonctionner pendant les pauses de l'autre employé. Ce jour-là, il semblait y avoir quelque chose qui clochait dans le réglage de la chaîne de production. Le

¹ *Loi sur l'assurance-emploi*, arts 29 et 30.

² *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ *Canada (Procureur général) c Secours*, (1995) 179 NR 132 (CAF).

⁴ *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

⁵ *Lepretre c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 30.

prestataire a précisé que beaucoup de panneaux étaient rejetés, ce qui signifie qu'ils étaient rejetés dans un bac au lieu de continuer sur la chaîne. Il a affirmé qu'une fois le bac plein, il faut le vider, sinon, ça pourrait être dangereux. Le prestataire a déclaré qu'il a continué de signaler les problèmes qu'il avait avec la chaîne de production chaque fois qu'il remplaçait un employé en pause. Le prestataire a dit qu'aucune mesure n'a été prise et que le superviseur croyait que c'était la faute du prestataire. Il a ajouté qu'il trouvait cela très stressant. Il a aussi écrit dans son avis d'appel qu'il est aux prises avec un important trouble anxieux.

[11] Le prestataire a déclaré qu'il continuait de signaler les problèmes qu'il éprouvait à son superviseur, qui n'a rien fait pour les régler. Pendant la pause de l'autre employé, le prestataire travaillait sur la chaîne de production et devait rejeter plus de panneaux dans le bac. Il a affirmé que chaque fois, le panneau coûte 30 \$ à l'entreprise. Selon les dires du prestataire, comme le bac était plein, il a dû fermer la ligne, faute de quoi il y aurait eu un gâchis dans l'usine. Frustré, il a jeté son casque de protection sur le plancher de béton, brisant ainsi son casque. Il a dit à son superviseur qu'il avait cassé son casque et lui a demandé de trouver une autre personne pour faire du remplacement durant les pauses. Le prestataire a été mis en congé administratif et il a appris quelques jours plus tard qu'il perdait son emploi.

[12] À l'audience, le prestataire a expliqué que personne ne l'avait vu lancer son casque de protection. Il a déclaré être allé voir son superviseur et lui avoir dit qu'il devait quitter l'atelier pour aller chercher un nouveau casque, parce qu'il n'était pas autorisé à continuer de travailler sans l'équipement de protection individuelle (EPI) approprié. Ces propos correspondent à ce qu'il a dit à la Commission. Il a aussi dit à la Commission qu'il avait demandé au superviseur de trouver une autre personne pour remplacer les gens en pause parce qu'il ne pouvait plus le faire, mais il a nié avoir dit quoi que ce soit d'inapproprié. À l'audience, il a également contesté les affirmations de l'employeur selon lesquelles il a crié après son superviseur. Il a ajouté que plus tard dans la journée, des ajustements ont été apportés à la chaîne de production pour régler les problèmes et que tout fonctionnait bien. Il a déclaré avoir effectué un remplacement après la réparation de la ligne et n'avoir aucune réticence à le faire tant que la chaîne de production fonctionnait comme il faut.

[13] Le syndicat du prestataire a contesté le congédiement. Le prestataire et l'employeur ont conclu une entente de dernière chance le 6 août 2019. L'entente prévoyait la réintégration du prestataire et mentionnait que l'employeur avait eu un motif valable de le congédier et que le congé était considéré comme une suspension disciplinaire.

[14] L'employeur a déclaré à la Commission que le prestataire savait qu'il pourrait être congédié s'il contrevenait encore aux politiques de l'entreprise, car il s'était fait dire en juin 2018, après avoir été suspendu pour avoir fumé, que d'autres gestes dangereux ou le non-respect des politiques pourraient entraîner des mesures disciplinaires, dont un possible congédiement. Il a ajouté qu'en août 2018, le prestataire a également reçu un avertissement verbal ou [traduction] « de l'encadrement » au sujet de l'absentéisme. On l'a alors informé que d'autres manquements aux politiques de l'entreprise pourraient entraîner son congédiement. Le prestataire a confirmé à la Commission qu'il avait été informé à deux reprises, lors de sa suspension pour avoir fumé et de son encadrement pour absentéisme, que d'autres violations de la politique de l'entreprise pouvaient entraîner son congédiement.

[15] L'employeur a également dit à une agente de la Commission que le prestataire avait déjà enfreint la politique de l'entreprise, y compris une suspension pour avoir fumé dans une zone où c'était interdit. Ces mises en garde et violations antérieures étaient décrites dans une lettre datée du 4 mars 2019 et adressée au prestataire. L'employeur a fait valoir que depuis le 9 mars 2018, le prestataire avait été encadré à propos de l'utilisation de son téléphone cellulaire personnel pendant qu'il se trouvait dans l'atelier, de l'absentéisme, des retards et du port des gants lors de la coupe des attaches de câble. Il avait aussi été suspendu pour avoir fumé dans une zone où c'était interdit et pour avoir pris des pauses sans autorisation. L'employeur a également déclaré que le prestataire avait reçu une copie des politiques de l'entreprise au moment de son embauche ainsi qu'une nouvelle copie chaque année. Une autre copie était affichée sur le babillard de l'entreprise.

[16] Le prestataire a déclaré avoir travaillé pour l'entreprise pendant trois ans. Il a affirmé qu'il était au courant de l'existence des politiques de l'entreprise de manière générale, mais il a fait valoir que, même s'il en a reçu des copies, personne n'a jamais lu ou passé en revue les politiques détaillées avec lui. Il a admis avoir brisé une attache à l'intérieur de son casque de protection, qui

appartient à l'entreprise, mais il a dit qu'il ne contrôlait plus ses gestes à ce moment-là en raison de l'anxiété et d'un trouble obsessionnel compulsif (TOC).

[17] Le prestataire a soutenu avoir reçu un diagnostic de trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) durant son enfance. Il a ajouté que quelques années plus tard, il a reçu un diagnostic d'anxiété, de trouble du sommeil et de TOC. Il a affirmé avoir essayé de nombreux médicaments pour contrôler son anxiété, mais l'employeur lui a dit qu'il serait embauché seulement s'il cessait de prendre ses médicaments parce que cela pourrait nuire à son travail. À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il avait besoin de cet emploi, alors il a cessé de prendre ses médicaments contre l'anxiété pour pouvoir travailler.

[18] Le prestataire a déclaré qu'il a parlé de son problème de santé à l'employeur et que le fait qu'on lui ait dit qu'il devait cesser de prendre ses médicaments contre l'anxiété pour pouvoir travailler montre que l'employeur était au courant de son problème de santé. Le prestataire a fait valoir dans son avis d'appel qu'il a obtenu le crédit d'impôt pour personnes handicapées en raison de son anxiété, de son TDAH et de ses problèmes de santé connexes. Il a aussi déclaré qu'il n'a pas été en mesure de voir sa médecin plus tôt pour obtenir des preuves médicales, ce qui explique pourquoi il a tardé à déposer des documents médicaux à l'appui de sa demande.

[19] La médecin de famille du prestataire a écrit une lettre le 20 novembre 2017 pour confirmer le diagnostic [traduction] « d'anxiété extrême » du prestataire ainsi que son humeur triste et son insomnie. Elle a déclaré que le prestataire a besoin d'aide pour prendre soin de lui-même et qu'il compte sur les membres de sa famille pour l'aider. Elle a ajouté qu'il est incapable d'avoir des interactions sociales et que son anxiété limite ses activités. Elle a précisé que le prestataire avait aussi une capacité limitée de traiter les renseignements verbaux et qu'il était souvent confus.

[20] La médecin du prestataire a également déclaré qu'il [traduction] « prend de mauvaises décisions et porte de mauvais jugements dans la vie de tous les jours ». Elle a écrit qu'il présume que [traduction] « quelqu'un est contre lui » et qu'il fait des crises de panique. Elle a précisé que le prestataire est incapable de vivre de façon autonome et qu'il a besoin d'aide quotidiennement pour gérer son humeur, exercer son jugement, prendre des décisions, établir des priorités et planifier ses activités quotidiennes.

[21] Dans une lettre datée du 12 mars 2020, le prestataire a soutenu que lorsque les panneaux étaient rejetés le 28 février 2019, il a [traduction] « fait une grosse crise d'anxiété ». Il a déclaré qu'à ce moment-là, ses gestes ne pouvaient pas être délibérés. Il a ajouté qu'il ne s'était pas rendu compte sur le coup qu'il avait lancé son casque de protection et qu'il ne savait pas qu'il risquait de perdre son emploi pour un tel geste. Il a déclaré que son cerveau et son corps étaient submergés par l'anxiété et des pensées obsessionnelles-compulsives et qu'il voulait simplement que cela cesse. Il soutient que les gestes qu'il a posés à ce moment-là étaient involontaires.

[22] La lettre de congédiement, datée du 4 mars 2019, réitère les problèmes pour lesquels le prestataire a reçu de l'encadrement ainsi que sa suspension du 1^{er} juin 2018 pour avoir fumé là où c'était interdit et pour avoir pris des pauses sans autorisation. À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il convenait que ces problèmes s'étaient produits, mais qu'on n'aurait pas dû les retenir contre lui. Le prestataire a déclaré qu'à son embauche, on lui a dit que le premier niveau de discipline était un avertissement verbal qui ne serait pas consigné dans le dossier de l'employé. Il a dit que le premier avertissement officiel était censé être fait par écrit et que le seul avertissement officiel et la seule mesure disciplinaire dont il avait fait l'objet concernaient le tabagisme et les pauses non autorisées. Néanmoins, le 26 avril 2019, il a admis à la Commission qu'il était au courant des politiques de l'entreprise sur l'utilisation du téléphone cellulaire, le tabagisme, l'absentéisme, le port d'un EPI approprié et le bris d'un des biens de l'entreprise.

[23] La Commission soutient que le prestataire a enfreint la politique de l'entreprise à de multiples reprises et qu'il a finalement été congédié en raison de l'incident survenu le 28 février 2019, quand il a endommagé un des biens de l'entreprise. Elle soutient également que rien n'indique que le prestataire devait arrêter la chaîne de production et qu'il n'aurait certainement pas dû jeter son casque, malgré sa frustration à l'égard du déroulement de la journée de travail. Elle conclut que le fait d'endommager le casque de protection, qui appartient à l'entreprise, constitue une inconduite parce qu'il contrevient à la politique de l'entreprise.

[24] La Commission soutient également que le prestataire a reconnu avoir été suspendu sans paye pour des raisons disciplinaires du 4 mars 2019 au 6 août 2019, date à laquelle il a signé l'entente de dernière chance, ce qui signifie qu'il reconnaît son inconduite. Le prestataire fait valoir qu'il reconnaît que le fait de jeter son casque était la raison de son congédiement, mais il soutient

que sa conduite n'était pas délibérée, consciente ou voulue. Je remarque que l'entente signée entre le prestataire et l'employeur lui a peut-être permis de réintégrer son emploi, mais elle n'a pas un effet déterminant sur la question de savoir s'il y a eu une inconduite. Je dois examiner tous les faits pour décider si la Commission a réussi à prouver l'inconduite du prestataire.

[25] La loi exige un lien de causalité entre l'inconduite et la perte d'emploi. La conduite doit entraîner la perte de l'emploi, avoir été commise par le prestataire pendant qu'il était au service de l'employeur et constituer un manquement à une obligation qui est explicite ou implicite dans le contrat d'emploi⁶. L'inconduite exige également un élément mental d'intention de la part du prestataire ou une conduite si négligente ou insouciance qu'elle est presque délibérée⁷.

[26] Même si la principale cause de la cessation d'emploi était le dommage à un des biens de l'entreprise, je juge que la conduite qui a causé la perte d'emploi était une combinaison de la conduite du prestataire à l'égard de son superviseur, du dérangement qu'il a causé sur la chaîne de production, du dommage causé à un des biens de l'entreprise et de son refus de faire du remplacement durant les pauses. Je juge également que la Commission n'a pas réussi à prouver que le prestataire a commis une inconduite.

[27] Le prestataire a déclaré qu'il n'a pas crié après son superviseur ni agi de façon inappropriée. Il soutient qu'il est allé voir son superviseur et lui a dit qu'il avait cassé son casque de protection. Il a ensuite quitté l'atelier pour aller en chercher un nouveau parce que le fait de rester dans l'atelier avec de l'EPI défectueux aurait contrevenu à la politique de l'entreprise. Il a également déclaré qu'il n'avait pas refusé de faire du remplacement durant les pauses et qu'en fait, il avait fait un remplacement même après avoir demandé à son superviseur de trouver une autre personne pour le faire. Il a soutenu qu'il avait demandé qu'une autre personne fasse du remplacement durant les pauses parce que le stress engendré par le mauvais fonctionnement de la chaîne de production était trop lourd pour lui. Il a déclaré à la Commission qu'il avait dit au superviseur qu'il ne pouvait plus faire du remplacement durant les pauses, en voulant dire qu'il ne pouvait pas faire le travail parce que la chaîne de production ne fonctionnait pas correctement. Une fois le problème réglé, il a déclaré qu'il n'avait aucune réticence à remplacer ses collègues durant les pauses.

⁶ *Canada (Procureur général) c Cartier*, 2001 CAF 274.

⁷ *Canada (Procureur général) c Tucker*, A-381-85.

[28] Je préfère la preuve du prestataire sur ces points parce qu'il me l'a dite directement et que j'ai pu l'interroger et vérifier la preuve. J'accorde plus d'importance à la preuve du prestataire qu'aux déclarations de l'employeur, qui ont été faites à une agente de la Commission et qui m'ont été transmises grâce aux notes de cette dernière. Autrement dit, je considère comme un fait établi que le prestataire n'a pas agi de façon inappropriée à l'égard de son superviseur ni refusé de faire du remplacement durant les pauses.

[29] Le prestataire a également déclaré qu'il n'avait pas causé un dérangement sur la chaîne de production. Même si la Commission soutient que rien n'indique que le prestataire devait arrêter la chaîne de production, le prestataire a déclaré que le bac de rejet des panneaux était plein, ce qui nécessitait l'arrêt de la chaîne de production pour vider le bac. Il a affirmé qu'il ne savait pas comment régler le problème de la chaîne de production et qu'il n'avait pas reçu la formation nécessaire. Je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire a dû interrompre la production pour s'occuper de tous les panneaux rejetés, car je juge que sa preuve directe a plus de poids que les déclarations que l'employeur a faites à la Commission.

[30] Le prestataire admet qu'il a endommagé un des biens de l'entreprise et qu'il s'agissait d'un manquement à la politique. Il conteste toutefois le fait que ses gestes étaient délibérés ou qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il pourrait être congédié pour l'incident.

[31] La Commission soutient que le fait que le prestataire ait jeté son casque de protection était un geste délibéré parce que c'était un geste conscient, voulu ou intentionnel. Elle a tenu compte de la preuve médicale du prestataire, mais elle conclut tout de même que les gestes du prestataire n'étaient pas accidentels. Ils étaient donc délibérés.

[32] Je ne suis pas d'accord avec la position de la Commission. La preuve médicale soutient que le prestataire a une [traduction] « anxiété extrême » qui affecte toute sa vie. Sa médecin a déclaré que l'anxiété de son patient limite sa capacité d'interagir socialement et de traiter l'information verbale et elle accroît son degré de confusion. Elle a également déclaré que le prestataire [traduction] « prend de mauvaises décisions et porte de mauvais jugements dans la vie de tous les jours » et qu'il perçoit le monde comme étant contre lui, ce qui cause des crises de panique. Le prestataire a déclaré qu'il croit avoir fait [traduction] « une grosse crise de panique » le jour où il a lancé son casque de protection. Il a dit que son superviseur avait ignoré ses avis

répétés sur le mauvais fonctionnement de la chaîne de production. Il a ajouté qu'il était stressé par le montant d'argent perdu à cause des panneaux rejetés. Il a déclaré qu'il avait l'impression que son employeur était contre lui et que la frustration le submergeait.

[33] Étant donné le diagnostic de trouble de santé mentale du prestataire ainsi que la façon dont sa médecin a décrit l'effet de ce trouble sur sa capacité à raisonner et à comprendre les interactions sociales, je juge selon la prépondérance des probabilités que la Commission n'a pas prouvé qu'il y a eu une inconduite parce qu'il m'est impossible de conclure que les gestes du prestataire étaient conscients, voulus, intentionnels ou à ce point négligents qu'ils étaient presque délibérés.

Conclusion

[34] L'appel est accueilli. Je conclus que la Commission n'a pas démontré que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Candace R. Salmon

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 6 mai 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	D. C., appellant