



[TRADUCTION]

Citation : *LB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1825

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

Décision

Partie appelante : L. B.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (602902) datée du 31 août 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 3 octobre 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 10 octobre 2023

Numéro de dossier : GE-23-2536

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'intimée (la Commission) a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite¹. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelant a travaillé chez X (l'employeur) jusqu'au 23 mai 2023. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi et a déclaré avoir été congédié. Son relevé d'emploi indique qu'il a été congédié.

[4] La Commission a enquêté sur la raison du congédiement de l'appelant.

[5] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite². Dans le cadre des prestations d'assurance-emploi, une personne est coupable d'inconduite si sa conduite était délibérée et si elle savait ou aurait dû savoir que cette conduite pouvait lui faire perdre son emploi.

[6] L'appelant a dit avoir été congédié parce qu'il a commis une infraction à la politique de sécurité.³

[7] L'employeur a dit à la Commission que l'appelant avait déjà reçu des avertissements pour des infractions à la sécurité et qu'il avait été avisé que sa prochaine infraction entraînerait son congédiement. Le 23 mai 2023, l'appelant a été surpris en train de porter un chandail à capuchon non ignifuge au travail. Cela

¹ C'est-à-dire l'« inconduite » **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**. La signification du terme « inconduite » aux fins de l'assurance-emploi est abordée dans le cadre de la question en litige 2.

² Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi de l'appelant (GD3-8 à GD3-9).

contrevient à la politique de sécurité de l'employeur. Vu ses infractions précédentes, celle-ci a immédiatement entraîné le congédiement de l'appelant.

[8] L'appelant a déclaré avoir mis le chandail à capuchon au travail le 23 mai 2023 parce qu'il avait froid. Son contremaître l'a vu et lui a demandé pourquoi il portait ce chandail alors qu'il ne convenait pas dans un environnement à risque d'incendie. L'appelant a demandé à son contremaître de ne pas le dire à leur gestionnaire et qu'il ne le referait pas. Toutefois, le contremaître en a avisé le gestionnaire. L'appelant a été congédié. Son syndicat lui a conseillé d'écrire une lettre d'excuses à l'employeur. Il a envoyé la lettre, mais l'employeur n'a jamais répondu.

[9] La Commission a décidé que la raison pour laquelle l'appelant avait perdu son emploi était une inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il ne pouvait donc pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[10] L'appelant a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a dit que l'employeur n'aurait pas dû lui fournir un chandail à capuchon non ignifuge s'il n'avait pas droit de le porter. Il a ajouté que l'employeur aurait dû lui parler ou lui donner un avertissement verbal au lieu de prendre des mesures radicales et de le congédier sur le champ.

[11] Selon l'employeur, l'appelant a mérité son premier avertissement relatif à une infraction à la sécurité le 5 février 2023. Il a commis une autre infraction à la sécurité le 6 février 2023 et a été suspendu pendant trois jours. Une semaine avant sa cessation d'emploi, il a été avisé verbalement qu'il devait porter des vêtements à l'épreuve du feu. Lorsque l'appelant a été surpris le 23 mai 2023 en train de porter un chandail à capuchon non ignifuge, il en était déjà à son troisième et dernier avertissement. L'appelant avait signé un document d'orientation reconnaissant que le défaut de porter un équipement de protection individuelle (EPI) et une couche extérieure de vêtements

ignifuge entraînerait des mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'au congédiement⁴.

[12] La Commission a maintenu sa décision selon laquelle l'appelant était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. L'appelant a porté cette décision en appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[13] Je dois décider si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite. Pour ce faire, je dois examiner la raison de son congédiement, puis décider si la conduite qui a entraîné la perte de son emploi en est une que la loi considère comme une « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[14] Il incombe à la Commission de prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁵. Pour ce faire, elle s'appuie sur la preuve que les représentants de Service Canada obtiennent de l'employeur et de l'appelant.

[15] L'appelant soutient que la décision est injuste parce que la Commission n'a pas considéré que le fait que le chandail à capuchon non ignifuge avait été fourni par l'employeur ni le fait qu'il avait rédigé une lettre d'excuses après l'infraction. L'appelant dit aussi qu'il éprouve de graves difficultés émotionnelles et financières; il ne peut pas payer son loyer et ses autres dépenses s'il ne touche pas de prestations d'assurance-emploi.

[16] La Commission affirme que la preuve montre que l'appelant a été congédié parce qu'il a enfreint la politique de sécurité de l'employeur. L'appelant avait déjà commis des infractions. Il a finalement reçu un avertissement lui signalant qu'une autre

⁴ Une première infraction entraînerait une suspension de trois jours et une deuxième infraction entraînerait un congédiement. L'appelant serait inscrit sur une liste d'employés inadmissibles à une nouvelle embauche après une troisième infraction.

⁵ La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Autrement dit, la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

infraction entraînerait un congédiement. La Commission affirme que cette conduite constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[17] Je suis sensible à la situation financière de l'appelant. Cependant, je suis d'accord avec la Commission pour dire qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite et ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Voici les motifs de ma décision.

Question en litige

[18] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

Analyse

a) Pour répondre à cette question, je dois décider de deux choses :

- Qu'est-ce que l'appelant a fait – ou omis de faire – qui lui a fait perdre son emploi?
- Cette conduite est-elle une inconduite au sens de la loi?

Question en litige no 1 : Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

[19] L'appelant a perdu son emploi le 23 mai 2023 parce qu'il a enfreint la politique de sécurité de l'employeur après avoir commis plusieurs infractions à la sécurité.

[20] Plus précisément, l'appelant a porté un chandail à capuchon non ignifugé au travail – ce qui est contraire aux exigences relatives à l'EPI de la politique de sécurité de l'employeur⁶ – alors qu'il avait déjà commis trois infractions :

- a) Le 5 février 2023 : l'appelant a reçu un avertissement écrit pour non-respect des politiques de sécurité parce qu'il n'avait pas utilisé de crampons à glace⁷.
L'appelant a signé cet avertissement.
- b) Le 6 février 2023 : l'appelant a été suspendu pendant trois jours pour non-respect des politiques de sécurité liées au port d'EPI, notamment le port d'un

⁶ Voir GD3-37.

⁷ Voir GD3-40.

chandail à capuchon non ignifugé [traduction] « sur le chantier »⁸. L'appelant a signé cet avertissement.

- c) Au cours de la semaine précédant le 23 mai 2023 : avertissement verbal pour le port du chandail à capuchon non ignifugé [traduction] « sur le chantier »⁹.

[21] L'appelant ne conteste pas qu'il s'agit de la conduite qui lui a fait perdre son emploi. Il soutient que cela ne constitue pas une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[22] J'estime que la preuve démontre que l'appelant a été congédié de son emploi parce qu'il a enfreint la politique de sécurité de l'employeur en portant un chandail à capuchon non ignifugé au travail après avoir commis plusieurs infractions à la sécurité.

Question en litige no 2 : La conduite qui a entraîné son congédiement constitue-t-elle une inconduite au sens de la loi?

[23] Oui, la raison du congédiement de l'appelant est une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

a) La loi

[24] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite qui a entraîné la cessation d'emploi doit être **délibérée**. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle¹⁰. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciance qu'elle est presque délibérée¹¹ (ou qu'elle témoigne d'un mépris délibéré pour les effets de ses actes sur l'exécution de son travail).

[25] Il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit considéré comme une inconduite au sens de la loi¹².

⁸ Voir GD3-39.

⁹ Voir GD3-35 et GD3-38.

¹⁰ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹¹ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

¹² Voir *Procureur général c Secours*, A-352-94.

[26] Il y a inconduite si l'appelant savait ou **aurait dû savoir** que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'il soit congédié pour cette raison¹³.

b) La conduite de l'appelant était délibérée

[27] J'estime que la conduite de l'appelant qui a contrevenu à la politique de sécurité de l'employeur le 23 mai 2023 était délibérée. En portant un chandail à capuchon non ignifugé (après avoir déjà commis plusieurs infractions), l'appelant a fait preuve d'une conduite si insouciante qu'elle peut être considérée comme délibérée.

[28] La preuve de l'employeur montre ce qui suit :

- a) Le 13 mai 2019, l'appelant a rempli et signé la trousse d'orientation de l'employeur, y compris le Code de conduite sécuritaire¹⁴.
- b) L'appelant a reconnu que le non-respect des pratiques de travail sécuritaires, des règles de l'entreprise ou d'autres comportements qui pourraient mener à des gestes ou à des conditions dangereuses entraînera [traduction] « effectivement » une mesure disciplinaire « pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat »¹⁵.
- c) Le programme disciplinaire joint au Code de conduite¹⁶ prévoit ce qui suit :
 - (i) [traduction] « Une violation flagrante ou continue » des règles de sécurité de l'entreprise et de la clientèle, des pratiques ou procédures de travail sécuritaires sera passible des pénalités suivantes : la première infraction donnera lieu à un avertissement écrit, la deuxième infraction donnera lieu à une suspension de trois jours et la troisième infraction entraînera un congédiement.
 - (ii) [traduction] Le « défaut de porter un EPI », y compris une « couche extérieure de vêtements résistants au feu », sera passible des pénalités suivantes : la première infraction entraînera une suspension de trois jours, la deuxième infraction entraînera le congédiement, et la troisième infraction fera en sorte que la personne sera inscrite sur une liste d'employés inadmissibles à une nouvelle embauche.

¹³ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁴ Voir GD3-49 à GD3-51.

¹⁵ Voir GD3-51.

¹⁶ Voir GD3-52.

- d) L'appelant a également reconnu les « exigences relatives à l'EPI » de l'employeur, lesquelles comprennent les vêtements de protection contre le feu en milieu de travail¹⁷. En signant le document sur les exigences relatives aux EPI, l'appelant a reconnu ce qui suit :

[traduction]

Le non-respect des exigences relatives aux EPI ne sera pas toléré et pourrait être traité conformément à la Politique sur le licenciement motivé. Je m'engage à porter tous les EPI appropriés sur le terrain et propres aux tâches. J'assume la responsabilité de tous les cas de non-respect concernant les EPI. Si j'ignore quelque chose, je poserai des questions.

- e) Dans le cadre du processus d'orientation, l'appelant a accepté de se conformer à toutes les règles et à tous les règlements de sécurité et de suivre toutes les pratiques de travail sécuritaires. Il a signé un document qui reconnaît ce qui suit : [traduction] « Je comprends que je suis sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement si je ne respecte pas les politiques énoncées dans le Manuel de l'environnement, de la santé et de la sécurité. »¹⁸
- f) Parmi les trois infractions à la sécurité que l'appelant avait déjà commises, deux d'entre elles représentaient des infractions au port des EPI; l'employeur précise **que l'appelant a porté un chandail à capuchon non ignifuge au travail.**

[29] L'appelant a déclaré à la Commission ce qui suit¹⁹ :

- Son contremaître a remarqué qu'il portait un chandail à capuchon non ignifuge au travail.
- Il a demandé à son contremaître de ne pas le mentionner à leur gestionnaire et lui a promis que cela ne se reproduirait plus.
- Cependant, le contremaître l'a signalé au gestionnaire et l'appelant a été congédié.

¹⁷ Voir GD3-61.

¹⁸ Voir GD3-63.

¹⁹ Voir GD3-26 et GD3-33.

- Il avait déjà reçu un avertissement écrit et une suspension pour des infractions à la sécurité. Il a donc été congédié après la dernière infraction.
- Il était au courant de la politique sur les EPI depuis le début de son emploi.
- Son syndicat lui a dit qu'il n'aurait pas dû être congédié et lui a suggéré de rédiger une lettre d'excuses.
- Il a demandé à l'employeur d'indiquer que la cessation d'emploi découlait d'une mise à pied pour qu'il puisse toucher des prestations d'assurance-emploi. L'employeur a refusé.
- Il ne pensait pas que cela donnerait lieu à un congédiement, même après avoir reçu l'avertissement écrit et avoir été suspendu. Il pensait qu'il recevrait un dernier avertissement ou que l'employeur lui parlerait à tout le moins.

[30] L'appelant a déclaré ce qui suit :

- Son contremaître l'a vu sur l'échafaudage et lui a demandé pourquoi il portait le chandail à capuchon alors qu'il n'était pas ignifuge.
- C'est pourtant l'employeur qui lui a donné le chandail.
- Le contremaître lui a dit de descendre de l'échafaudage parce qu'ils devaient aller au bureau ensemble et qu'il (le contremaître) signalerait ce qui s'est passé au gestionnaire.
- Le gestionnaire l'a immédiatement emmené voir le superviseur, lequel lui a dit qu'il était congédié.
- Ils l'ont envoyé voir [traduction] l'« agent d'affaires », qui est l'intermédiaire de son syndicat. L'agent lui a dit d'écrire une lettre d'excuses.
- Il a rédigé la lettre d'excuses et l'a soumise à l'agent le lendemain, soit le 24 mai. L'agent l'a transmise à l'employeur, mais il n'y a pas eu de réponse.
- Il a téléphoné à l'agent tous les jours pendant un mois pour voir si l'employeur avait rappelé, mais l'agent répondait que non. Après un mois, il a demandé des prestations d'assurance-emploi.

- Il a obtenu son code d'accès pour faire ses déclarations, mais aucune somme d'argent n'a été déposée dans son compte. Il a vérifié le lendemain et il n'y avait toujours pas d'argent de l'assurance-emploi.
- La Commission ne lui a jamais demandé s'il avait commis une inconduite. Sa réponse aurait été NON.
- Le chandail à capuchon a été fourni par l'employeur. Pourquoi lui fournirait-il un chandail non ignifuge?
- Il a rédigé une lettre d'excuses. Pourquoi le traitent-ils de cette façon? On aurait juste dû lui demander d'enlever le chandail, plutôt que de l'emmener [traduction] « tout de suite » voir le superviseur.
- Il a fait appel au Tribunal pour les raisons suivantes : il doit quatre mois de loyer; il n'est pas en mesure d'aider son fils avec ses dépenses universitaires; et il ne peut plus envoyer d'argent aux gens [traduction] « de son pays natal » qu'il soutient financièrement.
- Il appartient à deux syndicats et il est à la recherche d'un emploi, mais il n'a pas trouvé d'emploi qui lui convient.
- Il subit [traduction] « deux punitions » — il ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi et l'employeur « l'empêche » de soumissionner à ses emplois.
- Il a demandé à l'agent de demander à l'employeur de le [traduction] « débloquer » ou de l'aider à obtenir des prestations d'assurance-emploi. Mais il n'a reçu aucune réponse.
- Il a fait appel au Tribunal parce qu'il n'a pas les moyens de payer ses médicaments et qu'il a reçu un avis d'expulsion de son propriétaire, même s'il a toujours payé son loyer depuis environ 10 ans.
- Il [traduction] « prie » pour que la décision soit modifiée afin qu'il puisse toucher des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a vraiment besoin d'un soutien financier.

[31] L'appelant a fourni une copie de la lettre d'excuses qu'il a écrite²⁰ ainsi que des photos du chandail à capuchon non ignifuge qui montrent le logo de l'employeur²¹.

[32] J'estime que la conduite de l'appelant le 23 mai 2023 violait la politique de sécurité de l'employeur. De plus, il avait déjà commis de multiples infractions liées à la sécurité, et sa conduite était si insouciance qu'elle peut être considérée comme délibérée.

[33] Sa conduite démontre également un mépris délibéré pour les effets de ses actions sur son rendement, d'autant plus que le respect des exigences de l'EPI de l'employeur était essentiel pour assurer sa sécurité et celle de ses collègues.

[34] L'appelant était au courant des exigences relatives aux EPI. Il a signé tous les documents relatifs à la politique de sécurité pendant le processus d'orientation. Il a admis dans sa lettre d'excuses qu'aussitôt descendu de l'échafaudage, il aurait enlevé son chandail non ignifuge.

[35] L'appelant savait également que l'employeur avait remarqué qu'il contrevenait à la politique de sécurité en portant ce chandail sur le lieu de travail. L'employeur l'avait déjà sanctionné pour cette raison²². Au cours de la semaine précédant la cessation d'emploi, l'appelant avait reçu un avertissement verbal à ce sujet²³. Le 23 mai 2023, l'appelant a tout de même décidé de porter un chandail non ignifuge au travail. Ainsi, il a fait preuve d'insouciance puisqu'il était extrêmement peu probable que l'employeur tolère cette conduite ou lui donne un autre avertissement, car l'appelant avait déjà reçu des avertissements pour la même infraction à deux reprises.

[36] L'appelant semble penser qu'il était acceptable qu'il porte le chandail non ignifuge parce que c'est l'employeur qui l'avait fourni. Je suis d'accord avec la Commission sur le fait qu'il a probablement été fourni aux employés afin qu'ils puissent le porter sous une couche extérieure résistante au feu. Je conviens également qu'il n'y

²⁰ Voir GD-7-1.

²¹ Voir GD08.

²² Cette conduite a été spécifiquement citée dans l'avis de suspension de trois jours (GD3-39).

²³ Voir les déclarations de l'employeur (GD3-35 et GD3-38).

a aucune preuve que l'employeur a modifié les exigences relatives aux EPI pour supprimer ou modifier l'exigence selon laquelle les employés doivent porter une couche extérieure résistante au feu.

c) L'appelant aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié pour avoir enfreint la politique de sécurité de l'employeur le 23 mai 2023.

[37] L'appelant a dit qu'il ne s'attendait pas à ce que l'employeur soit [traduction] « aussi dur »²⁴. Il a déclaré que le contremaître aurait dû simplement lui demander d'enlever le chandail qui n'était pas résistant au feu, au lieu d'aggraver le problème en le signalant au gestionnaire. Il a aussi dit qu'il espérait être réintégré ou mis à pied (plutôt que congédié) après avoir rédigé sa lettre d'excuses.

[38] L'employeur a appliqué sa politique au type d'infraction que l'appelant a commis.

[39] Selon le programme disciplinaire joint au Code de conduite que l'appelant a signé, le défaut de porter un EPI, dont la [traduction] « couche externe de vêtements résistants au feu », sera passible des pénalités suivantes : la première infraction entraînera une suspension de trois jours, la deuxième infraction entraînera un congédiement, et la troisième infraction fera en sorte que la personne sera inscrite sur une « liste d'employés inadmissibles à une nouvelle embauche. »²⁵

[40] La première fois qu'il a porté le chandail non ignifuge, il a été suspendu pendant trois jours (le 6 février 2023). L'employeur a déclaré à la Commission qu'il y avait eu une deuxième infraction la semaine précédant le 23 mai 2023. Selon le programme disciplinaire, cette deuxième infraction aurait dû entraîner un congédiement, mais l'employeur lui a donné un avertissement verbal. Il n'était pas tenu de donner d'autres avertissements à l'appelant avant de le congédier pour l'infraction du 23 mai 2023, peu importe qu'il s'agisse de la deuxième infraction (comme l'estime l'appelant) ou de la troisième infraction (comme l'estime l'employeur).

²⁴ Voir GD2-2.

²⁵ Voir GD3-52.

[41] Dans les documents d'orientation qu'il a remplis et signés, l'appelant a reconnu que les violations de la politique en matière de sécurité pouvaient entraîner un congédiement²⁶. De plus, l'appelant avait déjà été suspendu pendant trois jours parce qu'il a porté un chandail non ignifuge au travail²⁷. Cette preuve démontre que l'appelant aurait dû savoir qu'il pouvait perdre son emploi en portant le chandail le 23 mai 2023, d'autant plus qu'on lui avait dit de ne pas le faire la semaine précédente.

[42] Je crois l'appelant lorsqu'il dit qu'il espérait que l'employeur ne mettrait pas fin à son emploi. Cependant, l'employeur n'était pas tenu d'annuler le congédiement en raison de la lettre d'excuses.

[43] Cela ne change rien au fait qu'il **aurait dû savoir** que son infraction du 23 mai 2023 pouvait entraîner la cessation de son emploi.

**d) La conduite qui a entraîné le congédiement de l'appelant était une
inconduite**

[44] Je conclus que la conduite à l'origine du congédiement de l'appelant constituait une violation de la politique de sécurité de l'employeur : il a porté un chandail à capuchon non ignifuge au travail le 23 mai 2023, après avoir déjà commis de multiples infractions à la sécurité. Je conclus également que cette conduite était si insouciant qu'elle peut être considérée comme délibérée et qu'il aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié pour cette raison.

[45] Cela signifie que la Commission a prouvé que la conduite qui a entraîné le congédiement de l'appelant était une inconduite au sens de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cela signifie également que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[46] Je suis sensible à la situation financière actuelle de l'appelant. Mais je ne peux pas ignorer la loi. Si une partie prestataire perd son emploi en raison d'une inconduite,

²⁶ Voir le paragraphe 28 ci-dessus.

²⁷ Voir GD3-39.

la loi prévoit qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi²⁸. Je ne peux pas faire d'exception dans le cas de l'appelant, peu importe sa situation financière ou l'injustice qu'il estime avoir subie de la part de son employeur.

[47] Par conséquent, je ne peux pas modifier la décision de la Commission pour que l'appelant puisse recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Conclusion

[48] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

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

[50] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day

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

²⁸ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.