



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *T. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 133

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-2792

ENTRE :

T. G.

Appelante

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 : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 25 août 2016

DATE DE LA DÉCISION : 21 octobre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

[1] L'audience initialement prévue le 22 juin 2016 a été ajournée et une nouvelle date d'audience a été établie soit, le 25 août 2016.

[2] L'appelante, madame T. G., était présente lors de l'audience tenue par vidéoconférence le 25 août 2016. Elle était représentée par Me Gilbert Nadon du cabinet Ouellet Nadon et associées.

INTRODUCTION

[3] Le 6 juillet 2014, l'appelante a présenté une demande initiale de prestations ayant pris effet le 13 juillet 2014. L'appelante a déclaré avoir travaillé pour l'employeur Symphony Senior Living inc. (2229928 Ontario inc. – Les Résidences Symphonie) du 14 février 2013 au 11 juin 2014 inclusivement, et avoir cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un congédiement ou d'une suspension (pièces GD3-3 à GD3-15).

[4] Le 20 août 2014, l'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission »), a informé l'appelante qu'elle n'avait pas droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi à partir du 13 juillet 2014, car elle a cessé de travailler pour l'employeur 2229928 Ontario inc., le 10 juin 2014, en raison de son inconduite (pièces GD3-29 et GD3-30).

[5] Le 14 janvier 2015, l'appelante a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-31 à GD3-36).

[6] Le 6 mars 2015, la Commission a avisé l'appelante qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit le 20 août 2014 (pièces GD3-38 et GD3-39).

[7] Le 2 avril 2015, l'appelante, représentée par Me Gilbert Nadon, a présenté un Avis d'appel auprès de la Section de l'assurance-emploi de la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal »), (pièces GD2-1 à GD2-6).

[8] Dans une lettre en date du 22 avril 2015, le Tribunal a informé l'employeur 2229928 Ontario inc. que s'il voulait être ajouté à titre de « personne mise en cause » dans le présent dossier, il devait déposer une demande à cet effet, au plus tard le 7 mai 2015 (pièces GD5-1 et GD5-2). Cette lettre a été retournée au Tribunal avec les indications suivantes : « *Moved / Unknown \ Déménagé ou inconnu – Return to Sender – Renvoi à l'expéditeur* ».

[9] Le 7 mai 2015, le Tribunal a communiqué avec l'employeur afin d'effectuer une mise à jour de son adresse.

[10] Le 7 mai 2015, le Tribunal a informé l'employeur Les Résidences Symphonie que s'il voulait être ajouté à titre de « personne mise en cause » dans le présent dossier, il devait déposer une demande à cet effet, au plus tard le 22 mai 2015 (pièces GD6-1 et GD6-2). L'employeur n'a pas donné suite à cette lettre.

[11] Lors d'une conférence préparatoire tenue le 9 juillet 2015, le représentant de l'appelante a confirmé que la langue de communication demandée dans le présent dossier était le français (pièces GD7-1 et GD7-2).

[12] Le 19 octobre 2016, en réponse à une demande lui ayant été formulée en ce sens par le Tribunal le 17 octobre 2016, et ce, en vertu de l'article 32 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, la Commission lui a transmis des renseignements dans le but de préciser la nature des documents auxquels le représentant a fait référence lors de l'audience du 25 août 2016 (pièces GD10-28, GD10-29 et GD13-1).

[13] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience vidéoconférence pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante ;
- b) Le fait que l'appelante ou d'autres parties sont représentées ;
- c) La disponibilité de la vidéoconférence dans la localité où habite l'appelante (pièces GD1- 1 à GD1-4).

QUESTION EN LITIGE

[14] Le Tribunal doit déterminer si l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite, en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

DROIT APPLICABLE

[15] Les dispositions relatives à l'inconduite sont mentionnées aux articles 29 et 30 de la Loi.

[16] En ce qui concerne une « exclusion » du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou une « inadmissibilité » à celles-ci, les paragraphes 29a) et 29b) de la Loi prévoient que :

[...] 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 [...].

[17] Concernant une « exclusion » en raison d'une « inconduite » ou d'un « départ sans justification », le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit que :

[...] Le prestataire 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.

[18] Relativement à une « exclusion non touchée par une perte d'emploi subséquente », le paragraphe 30(2) de la Loi précise que :

[...] L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire 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.

PREUVE

[19] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 25 juin 2014, indique que l'appelante a travaillé pour l'employeur 2229928 Ontario inc. du 17 février 2013 au 10 juin 2014 inclusivement, et qu'elle a cessé de travailler pour cet employeur pour une raison « autre » (code K – autre), (pièce GD3-16) ;
- b) Les 11 et 13 août 2014, l'employeur a déclaré que l'appelante a été congédiée le 10 juin 2014 pour vol. L'employeur a indiqué que l'appelante travaillait dans une résidence pour personnes âgées et qu'elle avait été arrêtée à la fin de son quart de travail vers 23 h, le mardi 10 juin 2014. Il a expliqué avoir demandé à l'appelante d'ouvrir le sac qu'elle avait en sa possession et qu'il avait découvert de la nourriture provenant des restes de la cafétéria de l'établissement où elle travaillait et aussi provenant d'un résident de cet établissement. L'employeur a indiqué que l'appelante avait admis avoir volé de la nourriture et qu'il avait ensuite rapporté cet incident auprès du service de police. L'employeur a précisé que l'appelante a été congédiée sur-le-champ. Il a souligné que cela faisait longtemps qu'il avait des soupçons envers l'appelante (pièce GD3-18) ;
- c) Le 15 août 2014, l'employeur a transmis à la Commission une copie des documents suivants :
 - i. Lettre de congédiement adressée à l'appelante, en date du 17 juin 2014. Dans cette lettre, l'employeur a informé l'appelante qu'il allait déposer des accusations pour vol (charges de vol) à son endroit (pièce GD3-22) ;
 - ii. Extrait de la politique de l'entreprise concernant des comportements ou des infractions aux règles de conduite pouvant entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi d'un employé (ex. : vol ou retrait inapproprié d'un bien ou d'une propriété), (pièce GD3-23).

- d) Le 15 août 2014, l'employeur a déclaré avoir décidé de poursuivre l'appelante au criminel. Il a affirmé que l'appelante a reçu une lettre détaillant la raison de son congédiement. L'employeur a expliqué qu'un diplôme est exigé de la part de tous les préposés travaillant dans l'établissement (pièce GD3-24) ;
- e) Le 19 août 2014, l'employeur a précisé que les aliments que l'appelante avait pris n'avaient pas été jetés à la poubelle. Il a indiqué que parmi ces aliments, il y avait une boîte de fromage bien scellée ainsi qu'une bière non alcoolisée qui était conservée pour un des résidents de l'établissement. L'employeur a fourni le numéro du rapport de police (numéro d'événement : 140610-03890) qui a été produit concernant les gestes reprochés à l'appelante (pièce GD3-25) ;
- f) Le 19 août 2014, au sujet du motif invoqué par l'appelante selon lequel son congédiement pouvait s'expliquer par son refus de suivre une formation exigée par l'employeur, celui-ci a indiqué que tous les préposés étaient tenus de s'inscrire à des cours d'appoint. Il a précisé que l'appelante avait été avisée de s'inscrire sur un site web afin qu'une évaluation de ses compétences soit faite pour déterminer si elle devait s'inscrire à ce cours. L'employeur a expliqué que si l'appelante allait devoir suivre des cours, ceux-ci allaient être donnés sur les lieux de travail, sans frais, pendant les heures de travail. Il a indiqué que l'appelante n'aurait pas perdu de salaire et n'aurait rien eu à déboursier pour suivre ces cours. L'employeur a précisé ne pas avoir eu l'occasion de discuter avec l'appelante concernant les démarches qu'elle devait faire avant de suivre ces cours, mais qu'il l'avait incitée à commencer le processus prévu en ce sens. Au sujet des gestes qui ont été reprochés à l'appelante le 10 juin 2014, l'employeur a expliqué avoir dû faire un rapport de police contre l'appelante et avoir déposé des accusations de nature criminelle contre cette dernière. L'employeur a expliqué que l'appelante était préposée à la cuisine, qu'elle amenait la nourriture aux résidents et qu'elle avait accès à tout. Il a indiqué avoir eu des soupçons à l'endroit de l'appelante, car celle-ci arrivait au travail avec un sac vide et qu'elle quittait son quart de travail avec un sac plein. L'employeur a indiqué ne pas avoir fait le lien au début. Il a expliqué avoir commencé à se questionner davantage et avoir observé les agissements de l'appelante après qu'un résident se soit plaint de payer trop cher pour la bière non alcoolisée qui lui était

destinée, alors qu'il n'en avait pas consommé en grande quantité. L'employeur (madame I. G., superviseure et madame F. T., coordonnatrice) a affirmé avoir arrêté l'appelante, le soir du 10 juin 2014, et lui avoir demandé de vider le sac qu'elle avait. L'employeur a indiqué que l'appelante avait mis plein de choses qui ne lui appartenaient pas dans son sac (ex. : restes du repas d'un résident, bloc de fromage bien scellé appartenant à un résident, une bière non alcoolisée, des fruits). L'employeur a précisé que les restes des repas sont gardés en réserve pour les résidents pour leur servir à d'autres moments de la journée sans quoi, ils sont offerts aux employés, mais que ce n'était pas à l'appelante de s'en approprier elle-même. L'employeur a indiqué avoir pris des photos de l'incident en question (pièce GD3-26 et GD3-27) ;

- g) Dans un « Rapport de décision » en date du 19 août 2014, la Commission a fait l'évaluation suivante : [TRADUCTION] « [...] L'employeur nous a également fourni une copie de l'extrait du manuel. Il n'interdit pas de prendre de la nourriture qui a été jetée. Il interdit de prendre des articles qui ne vous appartiennent pas (c'est-à-dire : le vol). Dans le cas qui nous intéresse, il y a suffisamment d'éléments de preuve au dossier pour conclure que la cliente [l'appelante] a pris plus que des restes qui avaient été jetés. Il y a des éléments de preuve concrets qui démontrent qu'elle a pris des articles de nourriture non utilisés qui étaient bien scellés (du fromage et de la bière non alcoolisée) et qui en fait, étaient la propriété des résidents de la maison (pièces GD10-28 et GD10-29) ;
- h) Le 6 mars 2015, le représentant a expliqué que l'appelante était en attente que sa cause soit entendue devant la Cour criminelle et a demandé à la Commission de rendre une décision selon les faits se trouvant au dossier de l'appelante, car il ne pouvait fournir d'autres renseignements pour le moment (pièce GD3-37) ;
- i) Le 27 mai 2016, le représentant a transmis au Tribunal une copie des documents suivants :
 - i. Avis d'audience en date du 25 avril 2016 (pièce GD8-3) ;

- ii. Document relatif à l'abandon des poursuites contre l'appelante (document « Bureau d'aide juridique – droit criminel et pénal – Centre communautaire juridique de X – *Information regarding the charges stayed of proceedings or withdrawn of the proceedings* », en date du 10 février 2016 (pièce GD8-4) ;
 - iii. Document « Ville de X – système de gestion du plumitif » indiquant que l'appelante a comparu le 15 décembre 2014, qu'elle a plaidé coupable à une infraction commise le 11 juin 2014 et que le dossier était fermé (pièce GD8-5) ;
 - iv. Document « Ville de X – système de gestion du plumitif » indiquant que la plainte déposée contre l'appelante, en date du 11 juin 2014, avait été retirée le 10 février 2016 (pièce GD8-6) ;
 - v. Documents relatifs à la participation de l'appelante à un projet de recherche clinique auprès d'une entreprise pharmaceutique au cours de la période échelonnée de mai 2016 à juillet 2016 (pièces GD8-7 à GD8-15).
- j) Le 28 août 2016, après la tenue de l'audience du 25 août 2016, le représentant de l'appelante a transmis au Tribunal une copie des documents suivants :
- i. Jugements et extraits de jugements rendus par la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») dans les affaires ***Stoddart (2008 CAF 333)***, (pièce GD10-20), ***Locke (2003 CAF 262)***, (pièces GD10-30 à GD10-33), ***Guay (A-1036-96)***, (pièces GD10-34 à GD10-37), ***Fakhari (A-732-95)***, (pièces GD10-38 à GD10-41), ***Meunier (A-130-96)***, (pièces GD10-42 à GD10-49) et ***Choinière (A-471-95)***, (pièces GD10-50 et GD10-51) ;
 - ii. Décisions CUB 53687 (pièces GD10-18, GD10-19 et GD10-64 à GD10-69), CUB 68805 (pièces GD10-21 à GD10-23), CUB 70100 (pièces GD10-24 à GD10-27), CUB 48021 (pièces GD10-52 et GD10-53), CUB 10407 (pièces GD10-54 à GD10-57), CUB 68397 (pièces GD10-58 et GD10-59), CUB 68397A (pièces GD10-60 à GD10-63), CUB 61769 (pièces GD10-70 à GD10-73) ;

- iii. Décisions rendues par la Division d'appel du Tribunal dans les dossiers *B. B. et Commission de l'assurance-emploi du Canada (2015 TSSDA 687, AD-14-213, 3 juin 2015)*, (pièces GD10-12 à GD10-17) et *M. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada (2015 TSSDA 1361, AD-13-88, 26 novembre 2015)*, (pièces GD10-2 à GD10-11 et pièces GD10-74 à GD10-77) ;
 - iv. Rapport de décision (Service Canada) résumant une conversation de l'employeur avec un agent de la Commission en date du 19 août 2014 et indiquant que la décision rendue à l'endroit de l'appelante allait être maintenue (pièces GD10-28 et GD10-29).
- k) Le 14 octobre 2016, le représentant de l'appelante a transmis au Tribunal une copie des documents suivants :
- i. Formulaire « Demande de réhabilitation – Demande d'attestation de condamnation – Demande de reproduction sur CD – Demande de copies de documents – X – Cour municipale – Directions des services judiciaires » indiquant qu'une demande de copie de documents (procès-verbaux en date du 15 décembre 2014 et du 10 février 2016) relatifs au dossier de l'appelante (numéro de dossier : 114-307-432) a été reçue par la Cour municipale de X, le 14 septembre 2016 (pièce GD11-2) ;
 - ii. Document intitulé « Ville de X – système de gestion du plunitif » indiquant que l'appelante a comparu le 15 décembre 2014 et qu'elle a plaidé non coupable à une infraction commise le 11 juin 2014. Ce document apporte ainsi une correction au plaidoyer de culpabilité qui avait été antérieurement inscrit dans un document similaire se trouvant au dossier (pièces GD11-3 et GD8-5) ;
 - iii. Procès-verbal (Cour municipale de la Ville de X), en date du 10 février 2016 indiquant un « retrait au seul chef(s) » dans le dossier de l'appelante devant cette instance (dossier 114 307 432), (pièces GD11-5 et GD11-6) ;

- iv. Procès-verbal (Cour municipale de la Ville de X), en date du 15 décembre 2014 indiquant que l'appelante a enregistré un plaidoyer de non-culpabilité devant cette instance (dossier 114 307 432), (pièces GD11-7 et GD11-8).

[20] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelante a rappelé les circonstances ayant mené à son congédiement lorsqu'elle a travaillé pour l'employeur 2229928 Ontario inc. (Symphony Senior Living inc. – Les Résidences Symphonie), dans le but de démontrer qu'elle n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite ;
- b) Le représentant a indiqué qu'il allait faire parvenir de nouveaux documents après la tenue de l'audience (ex. : copie d'un rapport de décision de Service Canada, documents en lien avec le retrait, en date du 10 février 2016, d'une plainte déposée à l'endroit de l'appelante relativement à une infraction commise le 11 juin 2014 (pièces GD8-5 et GD8-6), procès-verbaux de la Cour municipale de la Ville de X, jurisprudence), (pièces GD10-1 à GD10-77 et GD11-1 à GD11-8).

ARGUMENTS DES PARTIES

[21] L'appelante et son représentant, Me Gilbert Nadon, ont présenté les observations et les arguments suivants :

- a) Dans sa demande de prestations présentée le 6 juillet 2014, l'appelante a indiqué que l'employeur l'a congédiée parce qu'il ne la considérait pas apte au travail (ex. : rendement insatisfaisant, incapacité d'accomplir certaines tâches, manque d'expérience, de compétences ou de connaissances), (pièce GD3-9) ;
- b) Elle a expliqué qu'elle était en désaccord avec l'accusation de vol de nourriture dont elle a fait l'objet de la part de son employeur et la version qu'il a donnée concernant les circonstances reliées à son congédiement (pièces GD3-19 et GD3-20) ;
- c) L'appelante a affirmé ne pas avoir été congédiée pour vol, mais pour d'autres motifs (pièce GD3-28) ;

- d) Dans une déclaration faite à la Commission le 15 août 2014, l'appelante a expliqué avoir quitté son poste de travail, sans incident, à la fin de sa journée le 10 juin 2014, et que personne n'avait fouillé le sac qu'elle avait en sa possession à ce moment. Elle a indiqué que le lendemain, lorsqu'elle s'est présentée au travail vers 11 h, l'employeur avait appelé la police. L'appelante a précisé que l'employeur la trouvait agressive. Elle a affirmé que la police n'avait aucune cause contre elle (pièces GD3-19 et GD3-20) ;
- e) Dans cette même déclaration et lors de l'audience, l'appelante a déclaré avoir pris de la nourriture à la cafétéria de l'établissement où elle travaillait, que cela était arrivé une seule fois et que c'était de la nourriture qui avait été jetée. Elle a souligné que tout le monde avait pu la voir lorsqu'elle a placé de la nourriture dans son sac et qu'elle n'avait rien caché. L'appelante a affirmé que le sac qu'elle avait en sa possession et qui a fait l'objet d'une vérification par l'employeur le mardi 10 juin 2014, vers 11 h (23 h), après son quart de travail, contenait des fruits, six tranches de fromage emballées dans un emballage de plastique (*plactic wrap*), qu'il s'agissait de tranches qui provenaient de sandwichs, ainsi qu'une bière non alcoolisée qui lui avait été donnée par un résident deux jours auparavant soit, le dimanche. Elle a indiqué qu'elle pouvait parfois recevoir du chocolat et que c'était la première fois qu'un résident lui donnait une bière. L'appelante a dit qu'elle ne savait pas que de prendre de la nourriture qui avait été jetée était interdit. Elle a indiqué avoir appris lors de cette vérification que ce n'était pas permis de sortir de la nourriture de l'établissement. Elle a affirmé que l'employeur n'avait pas de politique sur cet aspect et qu'elle n'avait reçu aucun avertissement de sa part auparavant à cet effet. L'appelante a indiqué avoir une copie du document « *Employee Handbook* » (pièces GD3-19 et GD3-20 et GD3-28) ;
- f) L'appelante a expliqué que lors de la rencontre qu'elle a eue avec la coordonnatrice (madame F. T.) et sa superviseure (madame I. G.) le 11 juin 2014, celles-ci ne lui avaient rien dit et qu'elles avaient repris ses clés et ses cartes d'accès. L'appelante a indiqué ne pas avoir poursuivi l'affaire plus haut soit, auprès du directeur ou de la directrice, car il n'y en avait aucun, mais seulement plusieurs coordonnatrices. L'appelante a également affirmé qu'après avoir terminé son quart de travail, le 10 juin 2014, elle devait en commencer un autre à minuit, le 11 juin 2014, mais que l'employeur

avait pris ses clés et lui avait indiqué qu'il allait aviser la directrice générale. L'appelante a indiqué être retournée au travail le 11 juin 2014 au matin, avoir alors parlé avec la responsable de la paye et que celle-ci lui avait confirmé qu'elle était congédiée pour « plusieurs raisons » (pièces GD3-19 et GD3-20) ;

- g) Elle a également fait valoir les éléments suivants : [TRADUCTION] « [...] les raisons du rejet sont reliées à différents motifs concernant le fait qu'elle [l'appelante] n'était pas compatible avec cet emploi, qu'elle a refusé de s'inscrire à l'évaluation de ses compétences pour se conformer à la nouvelle réglementation ministérielle et que le cours lui aurait demandé du temps et de l'argent, ce dont elle ne disposait pas. La cliente [l'appelante] nie avoir reçu la lettre et nie qu'elle fut congédiée pour vol. La cliente a d'abord nié l'incident de la fouille du sac, mais l'a par la suite avoué, indiquant qu'elle n'avait pris les articles qu'une seule fois la journée en question et qu'il s'agissait d'articles ayant été jetés. Lorsqu'elle fut confrontée à la décision négative, elle a déclaré de nouveau qu'elle n'avait pas été congédiée pour vol, mais pour d'autres motifs. Elle a admis qu'elle avait d'autres articles dans son sac qui n'étaient pas des articles "jetés", mais a déclaré que ceux-ci étaient des cadeaux de la part de résidents. La cliente déclare qu'elle a le manuel de la politique des employés et qu'il n'y a aucun règlement indiquant qu'il est interdit de prendre les articles qui sont jetés. » (pièces GD10-28 et GD10-29) ;
- h) Elle a affirmé ne pas avoir reçu son relevé d'emploi ni de lettre formelle de congédiement lui donnant les raisons de son renvoi (pièces GD3-19, GD3-20 et GD3-22) ;
- i) Elle a affirmé que plusieurs semaines avant son congédiement, l'employeur lui avait rendu la vie difficile au travail et qu'il lui formulait des commentaires concernant la qualité du travail qu'elle effectuait. L'appelante a expliqué que l'employeur lui avait aussi annoncé qu'elle allait devoir suivre un cours de formation, d'une durée de 1 800 heures, afin d'obtenir une certification à la suite de changements de réglementation par le ministère (gouvernement), et qu'elle allait devoir assumer les coûts d'une telle formation (ex. : congé sans traitement). Elle a spécifié avoir eu plusieurs discussions à ce sujet avec l'employeur avant qu'elle ne soit congédiée. L'appelante a précisé qu'elle n'avait pas les moyens de suivre un tel cours ni de perdre son salaire pour cette raison.

L'appelante a affirmé que l'employeur voulait que tous les employés s'inscrivent à ce cours, avant septembre 2014, sans quoi ceux-ci allaient s'exposer à de « grosses conséquences » (pièces GD3-19 et GD3-20) ;

- j) Elle a souligné qu'elle avait trois enfants à sa charge et qu'elle avait vécu des difficultés personnelles à la suite du décès de son ex-mari, mais que l'employeur n'avait pas démontré de compassion par rapport à la situation qu'elle vivait ;
- k) L'appelante a indiqué avoir été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales pendant environ deux ou trois semaines (ex. : 25 mai 2014 et entre le 27 mai 2014 et le 6 juin 2014). Elle a affirmé n'avoir bénéficié que de cinq journées de maladie, mais n'avoir été payée que pour une seule journée et non pour les quatre autres, et que des erreurs ont été commises dans l'inscription des dates sur son relevé de salaires (ex. : dernier jour payé inscrit : 6 juin 2014). L'appelante a expliqué ne pas avoir déposé de plainte auprès de la Commission des normes du travail (maintenant la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – CNESST) dans le but d'obtenir son 4 % et le paiement de journées de maladie ou encore, une indemnité pour avoir été congédiée sans raison, car cet emploi ne faisait plus son affaire depuis longtemps et qu'elle n'était pas intéressée à se battre pour le conserver (pièces GD3-19 et GD3-20). Lors de l'audience, l'appelante a aussi indiqué qu'elle n'avait pas voulu déposer de plainte auprès la Commission des normes du travail (CNESST) parce qu'elle craignait de perdre son emploi ;
- l) Le représentant de l'appelante a fait valoir que l'appelante n'avait rien volé et que les gestes qui lui ont été reprochés soit, de mettre des restes de nourriture dans son sac (ex. : récupérer des tranches de fromage utilisées pour des sandwichs et les emballer dans un sac de plastique), s'étaient produits au vu et au su de tout le monde au milieu de la cuisine. Il a souligné que la bière retrouvée dans le sac de l'appelante lui avait été donnée par un résident quelques jours auparavant, également au vu et au su de tout le monde ;

- m) Il a souligné que l'employeur ne dispose pas d'une politique spécifique concernant les restes de nourriture comme l'indique un rapport de décision de Service Canada en date du 19 août 2014 (pièces GD10-28 et GD10-29) ;
- n) Le représentant a demandé si l'employeur avait décidé de se départir des services de l'appelante pour diverses raisons, en prenant en compte que l'appelante a indiqué qu'elle n'avait rien volé et qu'il s'agissait d'une histoire montée en épingles. Le représentant a fait valoir que si l'appelante avait voulu voler quelque chose, elle n'aurait pas placé un sac au vu et au su de tout le monde pour y placer de la nourriture ;
- o) Il a soutenu que le niveau de preuve n'était pas suffisant pour démontrer que l'appelante avait perdu son emploi en raison de son inconduite. Le représentant a fait valoir que dans un cas d'inconduite, le fardeau de la preuve repose sur la Commission et sur l'employeur (*Stoddart*, 2008 CAF 333, *Locke*, 2003 CAF 262, *Guay A-1036-96*, *Fakhari A-732-95*, *Meunier, A-130-96*, *Choinière A-471-95*, CUB 53687, CUB 68805, CUB 70100, CUB 48021, CUB 10407, CUB 68397, CUB 68397A, CUB 61769, décisions rendues par la Division d'appel du Tribunal dans les dossiers *B. B. et Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDA 687, AD-14-213, 3 juin 2015 et *M. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDA 1361, AD-13-88, 26 novembre 2015), (pièces GD10-1 à GD10-27 et pièces GD10-30 à GD10-77) ;
- p) Le représentant a fait valoir le contenu de la décision rendue par la Division d'appel du Tribunal dans l'affaire *B. B. et Commission de l'assurance-emploi du Canada* (2015 TSSDA 687 – AD-14-213), (pièces GD10-12 à GD10-17). Il a souligné que dans cette décision, le Tribunal a déclaré (paragraphe 8): « [...] Premièrement, la décision du conseil arbitral a bien énoncé que le critère d'inconduite en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* est différent de celui pour vol prévu par le *Code criminel*. Un prestataire peut perdre son emploi pour inconduite sans qu'il s'agisse d'une inconduite criminelle. En l'espèce, le conseil arbitral a souligné dans sa décision que l'appelant avait été accusé de vol par son employeur. Il a conclu, en se fondant uniquement sur la preuve de l'employeur, que l'appelant avait volé son employeur. Le conseil a accordé de l'importance à cette preuve en concluant que l'appelant avait perdu son emploi pour

inconduite. Les accusations portées contre l'appelant ont été retirées par la suite. Le conseil arbitral n'a pas entendu de preuve de la part de l'appelant concernant ces accusations et les circonstances qui les entourent. » (pièce GD10-15) ;

- q) Le représentant a soutenu que lorsqu'on allègue comme motif de congédiement un acte criminel, le niveau de preuve doit être plus élevé qu'il ne le serait normalement. Il a indiqué que dans la décision CUB 10407 (pièces GD10-54 à GD10-57) le juge-arbitre a rappelé que la Cour suprême a déterminé dans l'affaire *Hanes c. Wawanesa Mutual Insurance Company (1963), R. C. S.* , 154, que « lorsqu'un acte criminel est allégué comme motif d'une cause civile, la preuve avancée doit être plus forte et plus convaincante qu'elle ne devrait l'être dans d'autres affaires civiles qui n'impliquent aucune accusation criminelle » (pièce GD10-56) ;
- r) Le représentant a souligné que dans la cause *Meunier (A-130-96)*, la Cour a déclaré : « [...] Il n'est pas suffisant, pour démontrer l'inconduite que sanctionne l'article 28 et le lien entre cette inconduite et l'emploi, de faire état du dépôt d'allégations de nature criminelle non encore prouvées au moment de la cessation d'emploi et de s'en remettre, sans autre vérification, aux spéculations de l'employeur. Les conséquences qui s'attachent à une perte d'emploi en raison d'inconduite sont sérieuses. On ne peut pas laisser la Commission et, après elle, le conseil arbitral et le juge-arbitre, se satisfaire de la seule version des faits, non vérifiée, de l'employeur à l'égard d'agissements qui ne sont, au moment où l'employeur prend sa décision, qu'allégations non prouvées. Il est certain que la Commission pourra se décharger de son fardeau plus facilement si l'employeur a pris sa décision, par exemple, après la tenue de l'enquête préliminaire et, *a fortiori*, s'il l'a prise après le procès. » (pièce GD10-47) ;
- s) Le représentant a indiqué que la plainte déposée contre l'appelante, en date du 11 juin 2014, avait été retirée le 10 février 2016 et que l'appelante avait également enregistré un plaidoyer de non-culpabilité (pièces GD8-4 à GD8-6 et GD11-1 à GD11-8) ;
- t) Il a précisé que l'appelante avait été confrontée à des difficultés au sujet de la formation qui avait été exigée par l'employeur. Le représentant a souligné que malgré le fait que

l'appelante avait suivi une première formation, l'employeur avait aussi exigé qu'elle suive une autre formation sans lui dire exactement pourquoi ;

- u) Le représentant a indiqué que l'appelante avait éprouvé des difficultés de nature personnelle l'automne ayant précédé son congédiement, à la suite du décès de son ex-mari. Il a souligné que l'employeur avait même signifié à l'appelante d'arrêter de pleurer, en raison de la situation qu'elle vivait parce que cela pouvait déranger les autres ;
- v) Il a aussi expliqué que dans la période ayant tout juste précédé son congédiement, l'appelante s'était absentée pour des raisons médicales, mais que l'employeur n'avait pas reconnu qu'il s'agissait d'une situation relevant d'un accident de travail ;
- w) Le représentant a expliqué que l'appelante comprend le français, le parle un peu, et qu'elle s'exprime en anglais. Il a précisé que cette situation a peut-être été en partie, une source de confusion pour l'appelante afin d'expliquer sa situation ;
- x) Il a soutenu que la décision rendue à l'endroit de l'appelante par la Commission était mal fondée en fait et en droit. Il a fait valoir que l'appelante avait été injustement congédiée et qu'elle ne s'était rendue coupable d'aucune inconduite lorsqu'elle a travaillé chez l'employeur 2229928 Ontario inc. (pièces GD2-2 et GD3-32).

[22] L'intimée (la Commission) a présenté les observations et arguments suivants :

- a) Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit l'imposition d'une exclusion d'une durée indéterminée s'il est établi que le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. La Commission a précisé que pour que le geste reproché constitue de l'inconduite au sens de l'article 30 de la Loi, il faut qu'il ait un caractère volontaire ou délibéré ou qu'il résulte d'une insouciance ou d'une négligence telles qu'il frôle le caractère délibéré. Elle a précisé qu'il doit également y avoir une relation de cause à effet entre l'inconduite et le congédiement (pièce GD4-4) ;
- b) La Commission a indiqué avoir accordé la crédibilité à l'employeur étant donné que l'appelante se contredit dans les faits qu'elle a apportés (pièce GD4-4) ;

- c) La Commission a expliqué que l'employeur a congédié l'appelante après avoir découvert qu'elle s'est approprié des biens lui appartenant, ainsi qu'à un résident, sans en avoir eu l'autorisation. La Commission a indiqué que l'appelante a pris de la nourriture de son employeur ainsi qu'à un résident (pièces GD3-18, GD3-24, GD3-25 et GD3-26). Elle a souligné que l'appelante a admis avoir pris de la nourriture de l'employeur et un produit d'un résident, mais qu'elle a tenté de minimiser son geste en disant que la nourriture était jetée dans la poubelle et que l'autre produit était un cadeau (pièces GD3-19, GD3-28 et GD4-4) ;
- d) La Commission a fait valoir que le fait de prendre, sans autorisation, un bien appartenant à l'employeur, est une violation aux règles de déontologie, qui fait en sorte qu'une condition essentielle de l'emploi cesse d'être satisfaite et entraîne le congédiement pour vol (pièce GD4-4) ;
- e) Elle a déterminé que les gestes de l'appelante, soit de prendre un bien appartenant à l'employeur sans autorisation, constituaient des gestes d'inconduite, au sens de la Loi, parce que ces agissements ont brisé définitivement le lien de confiance essentiel au maintien de l'emploi. Selon la Commission, l'appelante a agi de façon volontaire et délibérée, ce qui constitue de l'inconduite (pièces GD4-4 et GD4-5) ;
- f) La Commission a conclu que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite (pièce GD4-5) ;
- g) Elle a indiqué que le document intitulé « Rapport de décision » en date du 19 août 2014 et transmis au Tribunal par le représentant de l'appelante (pièces GD10-28 et GD10-29) a été produit par un agent de la Commission lorsque la décision initiale a été rendue à l'endroit de l'appelante. La Commission a souligné que le rapport de décision en question fait partie des documents qu'elle ne doit pas inclure au dossier de révision. Elle a précisé que, selon les consignes, seuls les rapports de décision démontrant qu'elle a exercé son pouvoir discrétionnaire doivent être inclus; c'est-à-dire qu'elle n'est tenue d'inclure seulement les rapports de décision relatifs aux pénalités, au refus de prolonger le délai d'appel ou aux exclusions déterminées. La Commission a spécifié que puisqu'il

s'agit dans le cas présent d'une décision en lien avec un congédiement, elle n'est pas tenue de joindre un tel document (pièce GD13-1) ;

- h) La Commission a précisé que la référence faite à l'envoi par l'employeur d'un extrait du manuel de l'employé, dans le rapport de décision en date du 19 août 2014 (pièces GD10-28 et GD10-29), correspond bien à l'extrait de la politique de l'entreprise concernant des comportements ou des infractions aux règles de conduite que lui a transmis l'employeur le 15 août 2014 (pièces GD3-23 et GD13-1).

ANALYSE

[23] Bien que la Loi ne définisse pas le terme d'inconduite, la jurisprudence mentionne dans l'arrêt *Tucker (A-381-85)*, que :

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.

[24] Dans cette décision (*Tucker, A-381-85*), la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a rappelé les propos du juge Reed à l'effet que :

[...] La malhonnêteté mise à part, les tribunaux semblent être prêts à admettre que les employés vent (sic) [sont] humains, qu'ils peuvent être malades et être incapables de s'acquitter de leurs obligations, et qu'ils peuvent faire des erreurs sous l'influence du stress ou de l'inexpérience [...] L'inconduite, qui rend l'employé congédié inadmissible au bénéfice des prestations de chômage, existe lorsque la conduite de l'employé montre qu'il néglige volontairement ou gratuitement les intérêts de l'employeur, par exemple, en commettant des infractions délibérées, ou ne tient aucun compte des normes de comportement que l'employeur a le droit d'exiger de ses employés, ou est insouciant ou négligent à un point tel et avec une fréquence telle qu'il fait preuve d'une intention délictuelle [...].

[25] Dans l'arrêt *McKay-Eden (A-402-96)*, la Cour a apporté la précision suivante : « À notre avis, pour qu'une conduite soit considérée comme une "inconduite" sous le régime de la *Loi sur l'assurance chômage*, elle doit être délibérée ou si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré. ».

[26] Dans l'affaire *Mishibinijima (2007 CAF 36)*, la Cour a fait le rappel suivant :

Il 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.

[27] La Cour a défini la notion juridique d'inconduite au sens 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 peut mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et la perte de son emploi. L'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Lemire*, 2010 CAF 314).

[28] Les décisions rendues dans les affaires *Cartier* (A-168-00) et *MacDonald* (A-152-96) confirment le principe établi dans la cause *Namaro* (A-834-82) selon lequel il doit également être établi que l'inconduite a constitué la cause du congédiement du prestataire.

[29] Dans l'affaire *Djalabi* (2013 CAF 213), la Cour a fait le rappel suivant :

[...] selon la jurisprudence, la notion d'inconduite ne requiert pas la preuve des éléments de la responsabilité pénale : « [p]our qu'il y ait inconduite au sens de la [L]oi, il n'est pas nécessaire que le comportement en cause résulte d'une intention coupable. Il suffit que l'acte répréhensible ou l'omission reproché à l'intéressé soit « délibéré », c'est-à-dire, conscient, voulu ou intentionnel » (*Canada (Procureur général) c. Secours*, [1995] A.C.F. no 210 (QL) au paragraphe 2, tel que repris dans *Canada (Procureur général) c. Pearson*, 2006 CAF 199 au paragraphe 15). Ainsi, un acte sera délibéré si « 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 c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 au paragraphe 14).

[30] La Cour a réaffirmé le principe selon lequel il incombe à l'employeur ou à la Commission de prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite (*Lepretre*, 2011 CAF 30, *Granstrom*, 2003 CAF 485).

[31] Dans l'affaire *Murray* (2013 CF 49), il est question d'une demande formulée à la Cour fédérale par le demandeur, Norman Murray, dans le but suivant :

[...] annuler une décision du Tribunal de la dotation de la fonction publique [le TDFP] rejetant sa demande de production d'éléments de preuve après la clôture de l'audience et rejetant sa plainte de discrimination dans un processus de dotation mené par la Commission de l'immigration et du statut de réfugié [la CISR] en 2006.

[32] Dans cette décision (*Murray, 2013 CF 49*), la Cour a énoncé en ces termes les volets se rapportant au critère à appliquer pour admettre la preuve produite après la clôture de l'audience :

[...] Les parties ont convenu que le critère en trois volets résumé dans *Whyte c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, 2010 TCDP 6* [Whyte], faisant suite à celui utilisé dans *Vermette c Société Radio-Canada* [1994] TCDP 14, devrait être appliqué. Le critère est le suivant : 1. il doit être établi que même en faisant preuve de diligence raisonnable il n'aurait pas été possible d'obtenir les éléments de preuve pour présentation au procès; 2. les éléments de preuve doivent être susceptibles d'influer substantiellement sur l'issue de l'affaire, quoiqu'ils n'aient pas à être déterminants; 3. les éléments de preuve doivent être vraisemblables ou, autrement dit, ils doivent paraître crédibles même s'il n'est pas nécessaire qu'ils soient irrécusables.

[33] Sur cet aspect, le Tribunal ne retient pas dans son analyse les nouveaux éléments de preuve soumis par le représentant de l'appelant en date du 14 octobre 2016 (pièces GD11-1 à GD11-8), à la suite de la tenue de l'audience du 25 août 2016, parce que ces documents n'ont pas une incidence déterminante dans le cas présent et qu'ils ne contiennent pas de renseignements susceptibles d'influencer la décision dudit Tribunal (*Murray, 2013 CF 49*).

[34] Pour que le geste reproché constitue de l'inconduite au sens de l'article 30 de la Loi, il faut qu'il ait un caractère volontaire ou délibéré ou qu'il résulte d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré. Il doit également y avoir une relation de cause à effet entre l'inconduite et le congédiement.

[35] Déterminer si la conduite d'un employé ayant entraîné la perte de son emploi constitue une inconduite est une question de fait à régler à partir des circonstances de chaque cas.

[36] Dans le cas présent, les gestes reprochés à l'appelante, soit d'avoir pris, sans autorisation, de la nourriture provenant de l'établissement pour aînés où elle travaillait, constituent clairement de l'inconduite sens de la Loi.

[37] Dans la lettre de congédiement adressée à l'appelante en date du 17 juin 2014, l'employeur lui a donné les indications suivantes : « Suite à l'incident survenu le 10 juin 2014 à 23 h, par cette lettre nous vous confirmons votre congédiement immédiat à la Résidence Symphonie X. Par la même occasion, nous vous informons que nous procéderons à des charges de vol contre vous. » (pièce GD3-22).

Caractère délibéré des gestes reprochés

[38] Dans le présent dossier, l'appelante a reconnu avoir posé les gestes qui lui ont été reprochés.

[39] Le Tribunal considère que les actes commis par l'appelante revêtaient un caractère délibéré. Ses gestes étaient conscients, voulus ou intentionnels (*Mishibinijima*, 2007 CAF 36).

[40] Le Tribunal trouve contradictoires les explications données par l'appelante au sujet des gestes qui lui ont été reprochés.

[41] Dans une déclaration faite à la Commission le 15 août 2014, l'appelante a d'abord déclaré qu'à la fin de son quart de travail le 10 juin 2014, tout s'était déroulé sans incident et que personne n'avait fouillé le sac qu'elle avait en sa possession à ce moment (pièces GD3-19 et GD3-20). L'appelante a également indiqué, à ce moment, qu'aucune accusation n'avait été portée contre elle, que « la police n'avait aucune cause contre elle » (pièces GD3-19 et GD3-20).

[42] Puis, dans cette même déclaration, au fur et à mesure qu'elle a été interrogée par un agent de la Commission, l'appelante a reconnu avoir commis les gestes qui lui ont été reprochés soit, d'avoir pris de la nourriture à la cafétéria de l'établissement où elle travaillait, et que le sac qu'elle avait en sa possession avait bien fait l'objet d'une vérification par l'employeur à la fin de son quart de travail, le 10 juin 2014 (pièces GD3-19 et GD3-20). Elle a également spécifié que les gestes qui lui ont été reprochés ne s'étaient produits qu'à une seule occasion (pièces GD3-19 et GD3-20).

[43] Le Tribunal trouve qu'une telle contradiction nuit à la crédibilité du témoignage de l'appelante.

[44] Le Tribunal considère également que l'appelante a tenté de minimiser la portée des gestes qu'elle a posés.

[45] Le Tribunal ne retient pas l'argument de l'appelante selon lequel la nourriture qu'elle avait dans son sac était destinée à être jetée. Rien ne permet de faire une telle démonstration. L'employeur a clairement indiqué que les aliments que l'appelante avait pris ne lui appartenaient pas et qu'ils n'étaient pas non plus destinés à la poubelle (pièces GD3-25 à GD3-27).

[46] Sur cet aspect, l'employeur a expliqué que les restes des repas des résidents étaient conservés pour ces derniers ou pouvaient être offerts aux employés, mais qu'il n'appartenait pas à l'appelante de s'en approprier elle-même, sans autorisation (pièces GD3-26 et GD3-27).

[47] L'extrait du manuel de l'employé indique les éléments suivants : « Voici des exemples d'infractions aux règles de conduite pouvant entraîner des mesures disciplinaires, jusqu'à et y compris la cessation d'emploi : [...] Vol ou retrait inapproprié d'un bien ou d'une propriété » (pièce GD3-23).

[48] Le Tribunal estime que l'appelante a manqué à une obligation fondamentale résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Tucker, A-381-85, Lemire, 2010 CAF 314*).

[49] Même si le manuel de l'employé n'interdit pas spécifiquement de prendre de la nourriture qui a été jetée, ce qui n'était pas le cas de surcroît selon les déclarations faites par l'employeur, ce document prévoit l'interdiction de prendre des articles n'appartenant pas aux employés (pièce GD3-23).

[50] Le représentant de l'appelante a fait valoir que l'appelante a posé les gestes qui lui ont été reprochés au vu et au su de tout le monde et qu'elle n'avait rien fait en cachette.

[51] Malgré cette situation, le Tribunal considère qu'il n'apparaît aucunement vraisemblable que des employés d'un établissement comme celui opéré par l'employeur puissent avoir la possibilité de prendre d'emblée, des restes de nourriture, après avoir servi des repas aux résidents de cet établissement, sans en avoir été préalablement autorisés par l'employeur.

[52] L'appelante a brisé le lien de confiance qui l'unissait à son employeur. L'appelante a choisi de ne pas tenir compte des normes de comportement que l'employeur avait le droit d'exiger à son endroit (*Tucker, A-381-85*).

[53] Le Tribunal est d'avis que l'appelante a également posé des gestes qui ont également été de nature à nuire aux intérêts de son employeur.

[54] Le Tribunal considère que les explications fournies par l'appelante voulant que d'autres motifs, outre celui relié au vol de nourriture, soient à l'origine de son congédiement ne sont pas plausibles.

[55] L'appelante a affirmé que plusieurs semaines avant son congédiement, l'employeur lui avait rendu la vie difficile au travail et qu'il lui formulait des commentaires concernant la qualité du travail qu'elle effectuait et qu'elle avait été congédiée pour d'autres motifs que celui se rapportant au vol de nourriture reproché (pièces GD3-19 et GD3-20).

[56] L'appelante n'a présenté aucun élément de preuve significatif pouvant démontrer que l'employeur était insatisfait du travail qu'elle avait accompli en raison de son rendement, de la qualité de son travail ou encore, parce qu'elle n'avait pas toutes les compétences requises pour réaliser les tâches qui lui étaient dévolues.

[57] Le Tribunal ne retient pas l'argument de l'appelante voulant qu'elle ait été congédiée en raison de son rendement insatisfaisant, son incapacité d'accomplir certaines tâches, ainsi que son manque d'expérience, de compétences ou de connaissances, comme celle-ci l'a indiqué dans sa demande de prestations (pièce GD3-9).

[58] Le Tribunal ne considère pas valable l'argument de l'appelante selon lequel son congédiement est en lien avec l'exigence exprimée par l'employeur dans le but qu'elle suive des cours, à ses frais, pour obtenir une certification, en raison de changements apportés à la réglementation par le ministère (gouvernement).

[59] L'employeur a expliqué que si l'appelante devait suivre des cours, ceux-ci allaient être donnés sur les lieux de travail, pendant les heures de travail et que celle-ci n'aurait rien eu à

défrayer pour suivre ces cours et qu'elle n'aurait pas perdu de salaire (pièces GD3-26 et GD3-27).

[60] Le Tribunal est d'avis que les actes reprochés à l'appelante étaient d'une portée telle que celle-ci pouvait normalement prévoir qu'ils seraient susceptibles de provoquer son congédiement. Elle savait que sa conduite était de nature à entraver les obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée (*Tucker*, A-381-85, *Mishibinijima*, 2007 CAF 36).

[61] Le représentant de l'appelante a fait valoir que lorsqu'un acte criminel est allégué comme motif de congédiement, le niveau de preuve doit être plus élevé qu'il ne le serait normalement dans des situations n'impliquant aucune accusation criminelle (CUB 10407). Le Tribunal ne retient pas cet argument dans le cas qui nous occupe.

[62] Le Tribunal souligne que, selon la jurisprudence, « la notion d'inconduite ne requiert pas la preuve des éléments de la responsabilité pénale » (*Djalabi*, 2013 CAF 213).

[63] Il n'est pas nécessaire que le comportement en cause résulte d'une intention coupable, mais il suffit que l'acte répréhensible ou l'omission reprochée soit « délibéré », c'est-à-dire, conscient, voulu ou intentionnel (*Djalabi*, 2013 CAF 213, *Mishibinijima*, 2007 CAF 36). Le Tribunal estime que ce type de comportement a été démontré dans le cas de l'appelante.

[64] Le Tribunal considère que même si l'appelante a enregistré un plaidoyer de non-culpabilité et que les accusations portées contre elle, ont été retirées, les gestes qu'elle a reconnu avoir posés conservent leur caractère intentionnel et délibéré permettant de les associer à de l'inconduite au sens de la Loi.

Cause du congédiement

[65] Le Tribunal est d'avis que le lien de causalité entre les gestes posés par l'appelante et son congédiement a été établi. L'employeur a clairement démontré les motifs ayant mené au congédiement de l'appelante (*Namaro*, A-834-82, *MacDonald*, A-152-96, *Cartier*, A-168-00).

[66] En somme, le Tribunal considère que l'appelante a été congédiée en raison d'actes qu'elle a posés de manière volontaire et délibérée (*Tucker, A-381-85, McKay-Eden, A-402-96, Mishibinijima, 2007 CAF 36*).

[67] C'est pourquoi le Tribunal estime que ces gestes constituent de l'inconduite au sens de la Loi et que l'appelante a perdu son emploi par sa propre faute. Son congédiement est la conséquence directe des gestes qui lui ont été reprochés (*Namaro, A-834-82, MacDonald, A-152-96, Cartier, A-168-00*).

[68] S'appuyant sur la jurisprudence mentionnée plus haut et sur la preuve présentée, le Tribunal considère que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite et qu'en conséquence, la décision de la Commission de l'exclure du bénéfice des prestations d'assurance-emploi est justifiée dans les circonstances.

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

CONCLUSION

[70] L'appel est rejeté.

Normand Morin
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi