



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *R. P. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 31

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-3282

ENTRE :

**R. P.**

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 : Bernadette Syverin

DATE DE L'AUDIENCE : 1 mars 2017

DATE DE LA DÉCISION : 10 mars 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

L'appelante n'a pas participé à l'audience.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la «Commission») n'était pas présente.

### INTRODUCTION

[1] L'appelante a présenté une demande initiale de prestations de maladie le 17 février 2016. Dans cette demande, l'appelante a déclaré avoir été congédiée pour cause d'inconduite. Une période de prestations de maladie a tout de même été établie à son profit. Toutefois, dans l'avis de décision datée du 11 mars 2016, il est indiqué : *«Si vous présentez une demande de prestations régulières, nous effectuerons la recherche des faits et prendrons une décision sur le motif de cessation d'emploi pour le(s) employeur(s) susmentionné(s). La décision relative à cette question pourrait déterminer si vous aurez droit à des prestations régulières ou non pour cette demande».*

[2] À la fin de ses prestations de maladie, l'appelante a présenté une demande de convertir ses prestations maladie en prestations régulières d'assurance-emploi. Demande qui fut refusée le 13 juin 2016, la Commission a déterminé qu'elle ne pouvait verser de prestations à l'appelante puisqu'elle avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[3] L'appelante a déposé une demande de réexamen. Dans une décision de révision rendue le 28 juillet 2016, la Commission a maintenu la décision rendue le 13 juin 2016.

[4] L'appelante a interjeté appel devant le Tribunal le 24 août 2016.

[5] Le 1<sup>er</sup> septembre 2016, le Tribunal a informé l'employeur que s'il voulait être ajouté comme « personne mise en cause » dans le présent dossier, il devait déposer une demande à cet effet auprès du Tribunal, au plus tard le 16 septembre 2016. L'employeur n'a pas donné suite à cette demande, et le Tribunal a décidé de ne pas l'ajouter à titre de « personne mise en cause ».

[6] Le 17 février 2017, l'appelante a avisé le Tribunal qu'elle n'assisterait pas à l'audience, car elle ne pense pas qu'elle pourra gagner sa cause.

[7] Étant convaincu que l'appelante avait bien reçu l'avis d'audience, le Tribunal a tenu l'audience en son absence, conformément au paragraphe 12 (2) du Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale.

[8] Malgré ce qui précède, le jour de l'audience, le Tribunal a attendu au téléphone pendant 30 minutes pour laisser le temps aux parties de se joindre à l'audience, mais en vain.

[9] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience Téléconférence pour les raisons indiquées dans l'avis d'audience.

### **QUESTION EN LITIGE**

[10] Il s'agit de déterminer si l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite aux termes du paragraphe 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

### **PREUVE**

[11] Un relevé d'emploi, en date du 2 mars 2016, indique que l'appelante a occupé le poste d'infirmière dans un centre hospitalier du 5 août 2012 au 6 février 2016 et qu'elle a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un congédiement. (GD3-15)

[12] Le 9 juin 2016, lors de la révision administrative, l'appelante a déclaré qu'elle a été congédiée parce qu'elle a donné ses médicaments personnels à une amie qui était patiente aux soins palliatifs du centre hospitalier où elle travaillait. Bien que cet évènement se soit produit pendant qu'elle était en vacances, elle a tout de même été congédiée pour manquement professionnel grave. L'appelante a reconnu le fait qu'elle aurait pu dire non à son amie ou demander aux médecins traitants d'ajuster les médicaments de celle-ci. (GD3-21)

[13] Le 13 juin 2016, l'employeur a déclaré que l'appelante a été congédiée suite à un manquement au *Code de déontologie des infirmières et infirmiers du Québec*. L'appelante à donner environ une vingtaine de comprimés à son amie qui était patiente dans une autre unité du centre hospitalier. Il s'est avéré que la patiente en question avait une dépendance à ce type de

médicaments, et que si la patiente avait pris tous les comprimés, elle aurait pu mourir.

L'employeur a confirmé que l'appelante a avoué ce qu'elle avait fait, cependant elle a minimisé la gravité de son geste, ne pensant pas qu'elle était infirmière pendant ses vacances. (GD3-22)

L'employeur a transmis à la Commission la lettre de congédiement adressée à l'appelante en date du 16 février 2016. (pièces GD3-24 à GD3-27) Selon cette lettre, l'employeur a également signalé la conduite de l'appelante à l'ordre professionnel de cette dernière.

[14] Dans sa demande de révision présentée le 27 juin 2016, l'appelante a expliqué qu'elle a déposé un grief suite à son congédiement et que le délai pour obtenir un jugement est entre 1 à 3 ans. Selon l'appelante, la Commission l'a déclaré coupable avant que le jugement ne soit rendu. En ce qui concerne l'événement, qui a mené à son congédiement, l'appelante a ajouté que son amie était atteinte d'un cancer et lui a demandé de l'aide, car elle souffrait trop d'angoisse. L'appelante a dit avoir hésité avant de dire oui à son amie. Cependant, étant dans l'exercice de ses fonctions d'infirmière lorsqu'elle a accepté d'aider son amie, l'appelante a dit à cette dernière qu'elle repasserait la voir durant ses vacances. L'appelante a avoué avoir agi sur le coup des émotions et que les médicaments qu'elle a donnés à son amie étaient les siens, donc elle n'a pas volé les médicaments. Elle a ajouté qu'elle ne veut pas se retrouver sur l'aide sociale et elle croit que l'assurance-emploi peut lui venir en aide en attendant le jugement suite à son grief. (GD3-32 à GD3-34)

[15] Le 28 juillet 2016, l'appelante a déclaré qu'elle a déposé un grief suite au congédiement. Elle a reconnu que le geste qui a mené à son congédiement était contraire à son Code de déontologie. Elle a dit avoir agi sans penser aux conséquences de son geste, cependant lorsqu'elle a visité son amie à l'hôpital pour lui remettre la médication, elle n'exerçait pas les fonctions d'une infirmière. (GD3-35)

[16] Dans son avis d'appel présenté auprès du Tribunal l'appelante a réitéré les mêmes faits qu'elle avait expliqué dans sa demande de révision. (GD2-1 à GD2-15)

[17] Les deux parties au dossier étaient absentes lors de l'audience. Donc aucun élément de preuve n'a été présenté au cours de celle-ci.

## ARGUMENTS DES PARTIES

[18] L'appelante a fait valoir qu'elle n'était pas dans l'exercice de ses fonctions d'infirmière lorsque les circonstances qui ont mené à son congédiement se sont produites, et qu'elle a déposé un grief à cet égard. L'appelante a soutenu que la Commission l'a déclarée coupable avant même que le jugement ne soit rendu.

[19] La Commission a soutenu que l'appelante a été congédiée en raison d'une violation des politiques de l'employeur et d'un manquement à son code de déontologie lorsqu'elle a fourni des médicaments à une amie qui était une patiente au centre hospitalier où elle travaillait. Par ce geste, l'appelante a enfreint le *Code de déontologie des infirmières et infirmiers du Québec*. Elle aurait dû savoir que la nature de ce geste nuirait à son rendement en tant qu'infirmière et pourrait mener à son congédiement. Ce geste était de caractère délibéré, volontaire et fut la cause du congédiement. Ce geste constituait une inconduite au sens de la Loi.

[20] La Commission a affirmé que la culpabilité de l'appelante ne relève pas de la compétence de la Commission. Cette dernière ayant le devoir d'appliquer la Loi et a de ce fait déterminé que le geste reproché à l'appelante constituait une inconduite devant faire l'objet d'une exclusion en vertu de la Loi.

## ANALYSE

[21] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

[22] Selon le paragraphe 30(1) de la Loi, un prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il perd un emploi en raison de son inconduite.

[23] La Loi ne définit pas la notion d'inconduite. Cependant, la jurisprudence a établi qu'aux fins du paragraphe 30(1) de la Loi, il y a 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 - *Mishibinijima*, A-85-06.

[24] De plus, l'inconduite doit avoir été la cause du congédiement (*Cartier* A-168-00; *Namaro* A-834-82). En fait, il faut que l'inconduite soit une cause opérante de la perte d'emploi et non un simple prétexte pour justifier le renvoi. (*McNamara* A-239-06, 2007 CAF 107).

[25] Il incombe à la partie qui allègue l'inconduite de la prouver (*Larivée* 2007 CAF 312). À cet égard, la Commission doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[26] Le Tribunal conclut que la Commission s'est déchargée de son fardeau de preuve qui lui incombait de prouver que : le geste qui a mené au congédiement constituait de l'inconduite au sens de la Loi.

[27] Le Tribunal n'a pas à se demander si le congédiement ou la sanction était justifié. Il doit plutôt déterminer si le geste posé par le prestataire constituait une inconduite au sens de la Loi (*Marion* 2002 CAF 185).

[28] Quel est le geste reproché?

[29] L'inconduite peut se manifester par une violation de la loi, d'un règlement ou d'une règle de déontologie, et il doit être démontré que la conduite reprochée constitue un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail et que ce manquement est d'une portée tel que son auteur pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible de provoquer son congédiement (*Brisette* A-1342-92).

[30] Le Tribunal estime que la Commission a prouvé que l'appelante, infirmière de profession a fourni de la médication non prescrite à une patiente qui n'était pas sous sa responsabilité. L'appelante n'a pas fait une évaluation du dossier médical ni de l'état physique et mental de la patiente avant de lui fournir la médication. De plus, il s'est avéré que la patiente était une amie de l'appelante. En agissant ainsi, l'appelante a enfreint les règles élémentaires relatives à la pratique de la profession d'infirmière, notamment les principes en matière d'administration de la médication. Il y a également eu des manquements importants au *Code de déontologie des infirmières et infirmiers du Québec*, notamment le devoir de prévenir toute situation de conflit d'intérêts.

[31] Dans le cas à l'étude, les faits au dossier sont limpides et permettent au Tribunal de conclure que l'appelante a contrevenu sciemment à son code de déontologie.

[32] De surcroit, le Tribunal considère que cette contravention au code de déontologie a été faite de manière délibérée. L'appelante a expliqué qu'elle était en vacances lorsqu'elle a fourni les médicaments à son amie, ainsi elle conteste le fait que la perte de son emploi soit liée à son inconduite puisque les faits allégués se sont produits en dehors du contexte professionnel. Le Tribunal ne peut partager cet avis, car la jurisprudence enseigne qu'il n'est pas nécessaire que l'inconduite soit commise au travail, sur les lieux du travail ou dans le cadre de la relation du travail avec l'employeur. Il suffit que l'inconduite survienne alors que l'employé est à l'emploi de l'employeur, et qu'elle constitue un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. (*Brissette, A - 1342-92*).

[33] Le Tribunal estime qu'en choisissant de poser le geste durant ses vacances, l'appelante a démontré qu'elle savait que le fait de fournir de la médication non prescrite à une patiente contrevenait aux règles élémentaires de l'exercice de la profession d'infirmière, et que ce geste serait susceptible de provoquer son congédiement.

[34] Le Tribunal estime que le comportement reproché à l'appelante constitue de l'inconduite parce qu'il s'agit d'une violation de son code de déontologie et d'un manquement à des obligations explicites ou implicites de son contrat de travail, à savoir : le respect des principes d'administration sécuritaire de la médication, la compétence, la confiance et le respect du code de déontologie.

[35] En ce qui concerne l'aspect de la cause du congédiement, le Tribunal estime qu'il ne fait aucun doute que le geste posé a provoqué le congédiement. Ceci est démontré par la lettre de congédiement qui énonce: « ...*Vous avez agi en défiant toutes les assurances de la sécurité de la patiente en cause et nous ne pouvons concevoir que vous avez agi de la sorte ... En raison de la gravité de votre manque de jugement et de tous les manquements importants au code de déontologie des infirmières et infirmiers, nous n'avons d'autre choix que de conclure que le lien de confiance devant exister entre nous est rompu de manière irrémédiable* ».

[36] Pour ce qui est de la perception de l'appelante à l'effet que la Commission l'a jugée sans fondement, le Tribunal tient à signaler que la Commission et le Tribunal ne sont pas en mesure d'évaluer ou d'examiner la sévérité de la sanction imposée par l'employeur. La seule question dont le Tribunal doit se préoccuper consiste à savoir si le geste reproché constitue de l'inconduite au sens de l'article 30 de la Loi. (*Lemire* 2010 CAF 314)

## **CONCLUSION**

[37] En conclusion, les éléments de preuve démontrent clairement que l'appelante a perdu son emploi suite à sa propre inconduite en vertu des articles 29 et 30 de la Loi. Le Tribunal conclut que l'appelante a enfreint son code de déontologie et il y a eu un manquement aux conditions explicites ou implicites de son contrat de travail et qu'elle savait ou aurait dû savoir que cette conduite était susceptible d'entraîner son congédiement. Il ne fait aucun doute que le geste reproché constitue de l'inconduite au sens de la Loi.

[38] L'appel est rejeté.

Maître Bernadette Syverin  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

#### Loi sur l'assurance-emploi

**29** 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;

**b.1)** sont assimilés à un départ volontaire le refus :

**(i)** d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

**(ii)** de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

**(iii)** de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

**c)** le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

**(i)** harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

**(ii)** nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

**(iii)** discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,

**(iv)** conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

**(v)** nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

- (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,
- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

**30 (1)** 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.

(2) 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.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou

quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations - qu'elle soit initiale ou non - n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.

### **Règlement sur l'assurance-emploi**