



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *K. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 464

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-2593

ENTRE :

K. M.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

X

Partie mise en cause

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

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 21 mars 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 avril 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. J'estime que la Commission n'a pas réussi à prouver que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

APERÇU

[2] L'appelante, K. M. (que j'appellerai la prestataire) a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) indiquant qu'elle avait quitté son emploi en raison d'un manque de travail. Toutefois, un relevé d'emploi (RE) indiquait que la prestataire avait été congédiée. L'employeuse a affirmé que la prestataire avait été congédiée parce qu'elle dormait pendant qu'elle était au travail. La prestataire soutient que l'employeuse a menti. À la suite de conversations avec l'employeuse et la prestataire, l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (que j'appellerai la Commission) a conclu que la prestataire n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait perdu son emploi en raison de son inconduite. La prestataire a interjeté appel de la décision devant le Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal).

[3] À la suite de la décision rendue par la division générale, la prestataire a interjeté appel de la décision devant la division d'appel du Tribunal. La division d'appel a accueilli l'appel et a renvoyé l'affaire à la division générale pour qu'elle soit réexaminée par un autre membre.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[4] Le 1^{er} mars 2019, un avis d'audience a été envoyé à la prestataire et à l'employeuse à titre de partie mise en cause, les informant qu'une audience par téléconférence était prévue pour le 21 mars 2019.

[5] L'employeuse n'a pas participé à l'audience prévue. L'accusé de réception de Postes Canada confirme que l'avis d'audience a bien été livré à l'employeuse le 5 mars 2019. Je suis convaincue que la partie mise en cause a reçu l'avis d'audience, et j'ai procédé en son absence en application du paragraphe 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] La prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison de sa présumée faute?

[7] La prestataire a-t-elle commis la faute alléguée?

[8] La Commission a-t-elle prouvé qu'il y avait eu inconduite?

ANALYSE

[9] Pour qu'il y ait inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire, c'est-à-dire que les actes qui ont entraîné le congédiement ont été posés consciemment, délibérément ou intentionnellement. 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 employeuse et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié¹.

Question 1 : La prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison de sa présumée faute?

[10] Oui, je conclus que la prestataire a perdu son emploi parce qu'il a été allégué qu'elle dormait pendant qu'elle était au travail. L'employeuse affirme que les actes commis par la prestataire ont rompu le lien de confiance de l'entreprise à son égard et ont altéré la relation employeur/employé.

Question 2 : La prestataire a-t-elle commis la faute alléguée?

[11] Non, je conclus que la prestataire n'a pas commis la faute alléguée. Je suis convaincue que la prestataire ne dormait pas au travail parce que son témoignage concordait avec ses déclarations au dossier et qu'elle a fourni une explication raisonnable concernant la preuve présentée par l'employeuse. J'estime que la preuve présentée par l'employeuse n'est pas crédible parce qu'elle était contradictoire et non concluante. J'expliquerai mes raisons aux paragraphes suivants.

¹Canada (PG) c. Lemire, 2010 CAF 314; Hastings 2007 CAF 372.

[12] Pour que je puisse conclure qu'il y a eu inconduite, il faut une preuve suffisamment détaillée pour déterminer que la prestataire a agi de la manière alléguée et que ce comportement est considéré comme une inconduite².

Question 3 : La Commission a-t-elle prouvé qu'il y avait eu inconduite?

[13] Non, j'estime que la Commission ne s'est pas acquittée du fardeau de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire dormait au travail. Je conclus que la preuve fournie par l'employeuse n'est pas concluante, qu'elle est contradictoire et qu'elle manque clairement de crédibilité.

[14] Le fardeau de la preuve, selon la prépondérance des probabilités, repose sur la Commission et l'employeuse et il leur incombe d'établir que la perte de l'emploi d'un prestataire est attribuable à son inconduite³.

[15] Il est regrettable que l'employeuse n'ait pas assisté à l'audience et n'ait pas eu l'occasion de fournir des explications concernant la preuve contradictoire. J'accorde plus de poids au témoignage de la prestataire qu'au oui-dire fourni par l'employeuse parce que la prestataire a été cohérente à l'égard de la chaîne des événements pendant toute la durée de l'enquête initiale et du processus d'appel.

[16] Je préfère les déclarations de la prestataire, et confirme que les déclarations d'une personne ayant une connaissance directe des événements l'emportent sur les déclarations d'une autre personne qui n'était pas présente. La prestataire a offert un témoignage détaillé pour appuyer le fait que ses déclarations de première main doivent recevoir plus de poids.

[17] Je ne suis pas convaincue que la preuve présentée par les deux parties soit de poids égal. Une conclusion d'inconduite, avec les graves conséquences qu'elle entraîne, ne peut être fondée que sur des éléments de preuve clairs et non de simples spéculations. Il appartient à la

² *Joseph c. Canada (Procureur général)*, A-636-95

³ *Lepretre c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 30

Commission de me convaincre de l'existence de tels éléments de preuve, quelle que soit l'opinion de l'employeuse⁴.

[18] Je conclus que la Commission a fondé sa décision uniquement sur le oui-dire fourni par l'employeuse. La Commission n'a jamais communiqué avec le collègue qui a déposé la plainte ou avec la personne qui a prétendument pris la photo.

[19] En outre, j'estime que la preuve documentaire fournie par l'employeuse manque de crédibilité parce que l'information fournie n'est pas concluante et manque de clarté pour appuyer ses allégations.

[20] L'employeuse a déclaré à la Commission que la prestataire a été congédiée parce qu'elle dormait au travail. Elle a déclaré que la prestataire avait reçu un avertissement verbal et écrit au sujet de ce problème avant d'être congédiée. Elle a déclaré que d'autres employés avaient signalé que la prestataire dormait souvent au travail; ils avaient aussi des photos de la prestataire qui dormait au travail. En outre, ils avaient aussi une plainte d'un résident à propos du fait qu'elle dormait au travail.

[21] L'employeuse a fourni à la Commission une lettre d'avertissement⁵ non datée adressée à la prestataire indiquant que deux membres différents du personnel lui avaient signalé qu'elle dormait au travail. De plus, elle avait déjà reçu un avertissement verbal à cet égard. La lettre indiquait aussi que toute autre infraction pourrait entraîner son congédiement.

[22] L'employeuse a fourni à la Commission une lettre de licenciement⁶ datée du 1^{er} mai 2016, indiquant qu'elle a en sa possession un message texte détaillé envoyé par un employé et une photo de la prestataire dormant encore pendant son quart de travail envoyée par un autre employé, ainsi qu'un courriel préoccupant des services de soutien à l'entretien qui faisait état en détail d'une dénonciation d'un ancien résident de la maison à propos du fait qu'elle dormait.

⁴ *Chrichlow c. Canada (Procureur général)*, A562-97.

⁵ GD3-17

⁶ GD3-18

[23] La Commission a communiqué avec la directrice qui a confirmé que la prestataire avait été congédiée parce qu'elle avait dormi pendant son quart de travail le 24 mars 2016. La directrice a déclaré que le fait que la prestataire dormait pendant son quart de travail avait été signalé quelques jours plus tôt et qu'une lettre d'avertissement final avait été émise. Elle a indiqué que la lettre d'avertissement n'avait jamais été remise à la prestataire parce qu'un deuxième incident s'est produit et qu'elle a été directement renvoyée.

[24] La prestataire a soutenu que les documents présentés par l'employeuse sont discutables. Elle a indiqué qu'elle avait été congédiée et que son dernier jour de travail était le 24 mars 2016, et qu'elle n'avait jamais reçu de lettre à ce moment-là ni avant. Elle a déclaré que la lettre d'avertissement que la directrice prétend lui avoir remise est datée du 1^{er} mai 2016, et que l'autre lettre ne porte aucune date. De plus, elle se demande si c'est bien elle qui apparaît sur la photo fournie par l'employeuse.

[25] La prestataire a indiqué dans son témoignage qu'elle n'avait jamais eu de problèmes ou de mesures disciplinaires auparavant. Elle a fait valoir que la preuve présentée par l'employeuse n'est pas crédible. Elle a déclaré qu'elle n'a jamais reçu de lettre d'avertissement qui est non datée, ni la lettre de licenciement datée du 1^{er} mai 2016. Elle fait valoir qu'elle a été congédiée après son dernier quart de travail le 24 mars 2016, mais la lettre est datée du 1^{er} mai 2016.

[26] J'estime que les déclarations initiales de l'employeuse sont contradictoires et incompatibles avec celles de la directrice. L'employeuse a déclaré que la prestataire avait reçu un avertissement verbal et écrit à propos du fait qu'elle dormait au travail. Toutefois, à l'étape du réexamen, lorsque la directrice a été interrogée, elle a informé la Commission que la prestataire n'avait jamais reçu la lettre non datée parce que l'incident final s'était produit peu de temps après.

[27] Je suis d'avis que la lettre d'avertissement écrite contient des renseignements contradictoires, car elle indique que l'employeuse a reçu plus d'une plainte et plus d'une photo montrant la prestataire en train de dormir. Cependant, dans ses déclarations initiales, l'employeuse n'a parlé à la Commission que d'un seul courriel et d'une seule photo qui aurait été prétendument prise au cours de la dernière nuit de travail de la prestataire qui a mené à son congédiement.

[28] En outre, la lettre n'est pas datée, la prestataire ne l'a pas signée et elle n'indique pas non plus les dates auxquelles elle aurait dormi, et le ton de la lettre laisse entendre qu'il y aurait eu plusieurs plaintes.

[29] J'accepte le témoignage de la prestataire selon lequel elle n'a jamais reçu de lettre d'avertissement ou la lettre de licenciement parce que cette dernière est clairement datée du 1^{er} mai 2016, et que son relevé d'emploi indique que son dernier jour de travail était le 24 mars 2016 et porte la lettre « M » pour congédiement.

[30] L'employeuse a fourni une copie d'un message à l'appui de la présumée plainte déposée par J.⁷ qui a déclaré qu'elle travaillait avec la prestataire et qui a souligné que la prestataire dormait pendant presque toute la durée de son quart de travail.

[31] La prestataire a remis en question un courriel que l'employeuse a fourni concernant une plainte déposée par J.. Elle a déclaré qu'elle ne connaît même pas J. et qu'elle n'a jamais travaillé avec elle cette nuit-là. Elle a ajouté que l'on peut s'interroger sur l'auteur de ce courriel parce qu'il est daté du 27 mai 2016, et que les adresses de l'expéditeur et du destinataire du courriel sont celles de la directrice. Elle a affirmé que la plainte est non fondée et, en particulier, que la directrice était présente à la résidence cette nuit-là et qu'elle savait qu'elle ne dormait pas.

[32] J'estime que le courriel manque de crédibilité parce qu'il est daté du 27 mai 2016, soit deux mois après que la prestataire a été congédiée. J'estime que l'on peut remettre en question le fait qu'il provienne de J. parce qu'il a été envoyé par la directrice elle-même à son adresse. De plus, la plainte n'indique aucune date ou heure à l'appui du fait qu'elle aurait été envoyée le lendemain du dernier quart de travail de la prestataire.

[33] La directrice a déclaré à la Commission qu'elle avait obtenu un rapport et une photo montrant la prestataire qui dormait sur un canapé sous les couvertures. Elle a précisé que des préoccupations avaient été soulevées au sujet de personnes qui dormaient, qu'une réunion du personnel avait eu lieu environ deux semaines auparavant au cours de laquelle le problème avait

⁷ GD8-2

été souligné, et qu'une note de service avait été envoyée à tous les employés. Elle a ajouté qu'on avait expliqué qu'il y avait une politique de tolérance zéro sur cette question.

[34] La directrice a fourni une copie numérique de la photo⁸, ainsi qu'une note de service sur le sommeil au travail.

[35] Je suis d'avis que la Commission a omis de procéder à une enquête auprès de la directrice, qui était directement concernée par l'incident final, à propos de la version des faits de la prestataire selon laquelle la directrice elle-même s'était rendue à la résidence et avait vu la prestataire avec le garçon et à propos de la conversation qui avait eu lieu avec la prestataire concernant le bébé malade. J'estime qu'il serait pertinent de savoir si la directrice s'était rendue à la résidence et avait parlé à la prestataire, à quelle heure elle s'y était rendue et pendant combien de temps elle était restée à la résidence.

[36] Je suis d'avis que la Commission a omis de confirmer qui avait fourni à la directrice un rapport et une photo indiquant que la prestataire dormait sur un canapé sous les couvertures. D'autant plus que la preuve de l'employeuse appuie le fait que deux personnes distinctes l'auraient fait.

[37] L'employeuse a fourni une déclaration signée⁹ d'A. R. qui confirme qu'elle est celle qui a pris la photo de la prestataire et l'a envoyée à la directrice. Cependant, je n'accorde que peu de poids à ce document parce qu'il n'est pas daté et qu'il ne confirme pas la date à laquelle la photo a été prise ni à quel endroit.

[38] Dans son témoignage, la prestataire a déclaré qu'il est faux de prétendre que ce soit A. R. qui aurait pris la photo d'elle et qui aurait signé une confirmation, comme l'indique l'employeuse, parce qu'elle ne travaillait pas avec cette personne cette nuit-là et qu'elle n'avait pas travaillé avec elle depuis février.

[39] La prestataire a indiqué que la photo est très floue et qu'il est difficile de voir qui apparaît sur cette photo. Elle a affirmé que s'il s'agit d'une photo d'elle, elle a été prise quelques semaines plus tôt et juste avant de commencer son quart. Elle a expliqué qu'une réunion du

⁸ GD3-23

⁹ GD8-3

personnel avait eu lieu en février de 19 h 30 à 21 h 30 et que puisque son quart de travail commençait à 23 h, elle n'est pas rentrée chez elle, mais elle est descendue s'allonger avant le début de son quart.

[40] Après avoir examiné la photo présentée en preuve, je conviens que la prestataire a fourni une explication raisonnable selon laquelle cette photo avait été prise quelques semaines plus tôt alors qu'elle avait assisté à la réunion du personnel et qu'elle s'était allongée avant son quart de travail. Je trouve aussi que la photo manque de crédibilité parce qu'elle n'est pas datée et qu'il n'a pas été vérifié qu'elle avait été prise la dernière nuit où la prestataire a travaillé.

[41] L'employeuse a fourni une copie d'un courriel qu'elle a envoyé aux normes du travail le 30 mai 2016, indiquant qu'elle envoyait une deuxième plainte et un courriel d'un enfant qui avait déposé une plainte contre la prestataire. Toutefois, l'employeuse n'a pas versé cette plainte au dossier à l'appui de cette allégation. Il n'y a que le oui-dire de l'employeuse au dossier. Par conséquent, je n'accorde aucune importance à ce document¹⁰.

[42] La prestataire a déclaré à la Commission qu'elle n'était pas censée travailler le jour de l'incident, mais qu'elle a été appelée. La directrice lui a dit qu'elle pourrait avoir un autre jour de congé et que puisque c'était un dimanche, elle pourrait venir le lundi à la place. Elle a indiqué qu'elle avait travaillé son quart de travail le vendredi, puis elle a reçu un texto lui demandant de venir un peu plus tôt le lundi parce que l'employeuse souhaitait tenir une rencontre. Elle a déclaré qu'elle a ensuite reçu un texto le lundi l'informant que sa présence n'était plus requise et qu'elle recevrait une semaine de salaire en guise de préavis.

[43] La prestataire a assuré qu'elle ne dormait pas au travail et qu'elle ne l'avait jamais fait. Elle a déclaré que la directrice l'avait appelée au travail pendant son jour de congé. Elle a ajouté qu'elle travaillait de nuit et qu'elle est arrivée vers 22 h 30. Elle a précisé que vers 2 h 30, la directrice s'était présentée à la résidence et l'avait vue assise avec le garçon qui était sous surveillance étroite parce qu'il présentait un risque de suicide. Elle indiqua qu'elle avait informé la directrice que le bébé était malade et qu'il devrait être amené chez le médecin le lendemain matin. Elle a déclaré que le bébé s'était réveillé vers 4 h et qu'il était resté éveillé jusqu'à 6 h.

¹⁰ GE8-5 à GD8-6

Elle a dit qu'elle avait ensuite rédigé son rapport et que les autres membres du personnel étaient arrivés et qu'elle avait terminé son quart à 7 h.

[44] La prestataire a répété qu'elle avait reçu un message texte de la directrice lui demandant de venir la voir le lundi, puis lui disant ensuite de ne pas venir puisque c'était un jour de congé et que la directrice n'allait pas venir et lui faire perdre son temps.

[45] Dans son témoignage, la prestataire a confirmé qu'elle connaissait les politiques et qu'elle était au courant qu'il était interdit de dormir au travail. Elle a déclaré qu'il ne s'agissait pas d'une garderie, mais bien d'un milieu familial pour les enfants pris en charge par un organisme provincial, de sorte qu'il faut rester éveillé.

[46] La Commission a conclu que la prestataire a nié les allégations de l'employeuse en se fondant sur les faits; l'employeuse mentait à son sujet. Cependant, elle n'a fourni aucune explication raisonnable à cette situation, si ce n'est que la directrice ne l'aimait pas en raison de sa race ou peut-être de son niveau d'instruction. Elle a aussi donné des réponses variées lorsqu'on lui a présenté la preuve de l'employeuse, en particulier la photo. Elle a d'abord déclaré que la photo la montre simplement en train de se reposer, mais pas endormie, puis elle a prétendu plus tard qu'il ne s'agissait pas d'elle, et a nié l'incident.

[47] La Commission a conclu que, d'autre part, l'employeuse a présenté un témoignage cohérent quant à la raison du licenciement de la prestataire, dans toutes ses communications avec elle. L'employeuse a aussi donné une explication plausible concernant le fait que la prestataire n'a pas reçu sa lettre initiale d'avertissement. En outre, elle a fourni une preuve documentaire convaincante pour appuyer ses allégations.

[48] La Commission soutient que la décision dans la présente affaire doit être prise uniquement en fonction du poids de la preuve au dossier et selon la prépondérance des probabilités. En l'absence d'explication plausible de la part de la prestataire quant aux motifs de ses allégations, la Commission doit s'appuyer sur la preuve documentaire fournie par l'employeuse et la considérer comme la plus crédible en l'espèce. Par conséquent, la Commission considère que l'employeuse a prouvé que la prestataire a effectivement commis les

gestes qui ont mené à son licenciement. La Commission conclut que les gestes de la prestataire constituent de l'inconduite au sens de la *Loi*.

[49] La Commission soutient que la prestataire a admis qu'elle connaissait la politique de l'employeuse concernant le sommeil pendant les quarts de travail et qu'elle avait été informée des conséquences possibles de tout manquement à cet égard¹¹. La Commission doit donc considérer que la prestataire pouvait raisonnablement avoir conclu qu'elle pouvait être congédiée en raison de ses gestes lors des derniers incidents. Si, comme elle l'allègue, l'employeuse ne l'aimait pas et cherchait une raison de la congédier, cela aurait dû l'inciter davantage à s'assurer qu'elle respectait explicitement les attentes de l'employeuse.

[50] La prestataire a déclaré à la Commission qu'elle savait qu'il n'était pas permis de dormir au travail, mais qu'elle ne dormait pas.

[51] Je reconnais que la prestataire était bien au courant des politiques et je suis convaincue qu'elle les a respectées. La prestataire conteste le fait qu'une note de service datée du 15 septembre 2015 a été transmise aux employés, et elle savait qu'il n'était pas permis de dormir pendant un quart de travail. J'accepte aussi le témoignage de la prestataire selon lequel elle n'a jamais reçu d'avertissement ou fait l'objet de mesures disciplinaires concernant le fait de dormir au travail. Je note que la directrice a documenté le fait que la prestataire n'a jamais reçu la lettre d'avertissement non datée.

[52] Je conclus que la prestataire n'a pas dormi au travail et que, par conséquent, elle ne pouvait donc pas savoir qu'elle perdrait son emploi. J'accorde plus de poids au témoignage de la prestataire et j'estime que son récit de l'incident final est plus crédible.

[53] La prestataire a déclaré à la Commission que l'employeuse mentait et qu'elle n'avait jamais dormi au travail. Elle a ajouté que K. P. (la directrice) ne l'aimait pas et qu'elle avait été congédiée sur la base de ses mensonges. La prestataire a précisé qu'elle avait parlé à M. C. (l'employeuse), mais qu'elle n'avait pas réussi à lui faire changer sa décision.

¹¹ GD3-25

[54] Je reconnais que la prestataire éprouve un sentiment de frustration du fait que l'employeuse a choisi de mettre fin à son emploi, mais l'employeuse a le droit de renvoyer des employés. Cependant, je dois déterminer si le geste allégué constitue une inconduite au sens de la *Loi*¹². En l'espèce, je conclus que la prestataire ne dormait pas au travail et qu'elle ne pouvait donc pas savoir qu'elle risquait de perdre son emploi en lien avec l'incident final.

[55] Je souligne que le rôle des tribunaux et des cours n'est pas de déterminer si un congédiement par l'employeuse était justifié ou s'il s'agissait de la sanction appropriée¹³.

CONCLUSION

[56] Le Tribunal conclut que, selon la prépondérance des probabilités, la Commission ne s'est pas acquittée du fardeau qui lui incombait de prouver que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁴. Par conséquent, une exclusion d'une durée indéterminée ne doit pas être imposée¹⁵.

[57] L'appel est accueilli.

Teresa Jaenen

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 21 mars 2019
FAÇON DE PROCÉDER :	Téléconférence
COMPARUTION :	K. M., appelante

¹²Macdonald A-152-96

¹³Caul 2006 CAF 251

¹⁴Meunier c. Canada (P.G.) A-130-96; et Choinier c. Canada (P.G.) A-471-95

¹⁵Articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*)