



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *G. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1515

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2601

ENTRE :

**G. L.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Lucie Leduc

DATE DE L'AUDIENCE : 26 septembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : 7 octobre 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

## APERÇU

[2] L'appelant était agent d'intervention pour X. Il s'est fait congédier le 15 février 2019. L'employeur lui reproche d'avoir dormi alors qu'il travaillait dans un centre jeunesse sur le quart de nuit. Il lui reproche de plus d'avoir menti à propos d'arrangements pris entre les agents travaillant sur les quarts de nuit voulant qu'ils se séparent le temps de travail à raison d'une ou deux heures chacun. L'employeur indique avoir ultimement décidé de congédier l'appelant parce que ce dernier ne reconnaissait pas la gravité de ses gestes, ce qui laissait croire qu'il pourrait très bien récidiver et qui a brisé le lien de confiance avec l'employeur.

[3] De son côté, l'appelant reconnaît avoir initialement menti à l'employeur concernant le partage de temps entre agents, mais nie avoir dormi durant son quart de travail. Il croit avoir été pris en photo à son insu alors qu'il clignait des yeux.

## QUESTIONS EN LITIGE

[4] Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- a) L'appelant a-t-il commis les gestes reprochés?
- b) Les gestes reprochés constituent-ils de l'inconduite au sens de la Loi?

## ANALYSE

[5] Je dois déterminer si l'appelant devrait être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour une période indéfinie, en application des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance emploi* (la Loi), au motif qu'il a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite.

**Question en litige no 1 : L'appelant a-t-il commis les gestes reprochés?**

[6] Pour que je puisse conclure à l'inconduite, je dois disposer des faits pertinents et d'une preuve suffisamment circonstanciée pour me permettre, d'abord, de savoir comment l'appelant a agi et, ensuite, de juger si ce comportement était répréhensible<sup>1</sup>. De la même façon, il faut établir si l'appelant a commis ou non les gestes qui lui sont reprochés. Le fardeau de preuve repose sur la Commission qui doit démontrer selon la prépondérance des probabilités que la preuve supporte l'inconduite reprochée<sup>2</sup>.

[7] Selon la preuve présentée et pour les raisons qui suivent, je conclus que la commission a rencontré son fardeau de démontrer que l'appelant a commis les gestes qui lui sont reprochés par l'employeur.

[8] D'abord pour le premier reproche, l'appelant a admis avoir menti une fois à son employeur. En effet, au début du processus d'enquête de l'employeur il a menti à propos de l'arrangement qu'il avait avec les autres intervenants de nuit de se séparer les heures de travail et les rondes à faire afin de ne pas causer de problème à ses collègues.

[9] Le deuxième reproche, celui d'avoir dormi à son poste de garde, est nié par l'appelant. Suite à mon analyse de la preuve, je doute de la crédibilité de ce dernier. D'une part, il affirme avoir eu des problèmes personnels et faire de l'insomnie durant le jour ce qui le rend très fatigué durant ses quarts de nuit, laissant présager qu'il pourrait s'endormir, mais d'autre part il nie catégoriquement avoir déjà dormi au travail, malgré ses longues pauses. J'estime que sa crédibilité est aussi minée du fait que l'appelant ne s'est pas rendu compte d'avoir été pris en photo, mais nie tout de même qu'il dormait et que quelqu'un ait pu faire du bruit autour de lui sans qu'il se réveille. Je suis d'avis que lorsqu'une personne est prise en photo, elle s'en rend compte à moins que la photo soit prise dans son dos, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Si l'appelant ne s'est pas aperçu qu'un collègue le photographiait, c'est qu'il n'était pas dans un état de conscience nécessaire pour être vigilant et remplir ses obligations d'employé. S'il ne faisait

---

<sup>1</sup> *Meunier A-130-96; Joseph A-636-85*

<sup>2</sup> *Crichlow A-562-97*

que cligner des yeux comme il a affirmé dans son témoignage, il aurait très bien vu l'autre personne le prendre en photo.

[10] Lors de son témoignage, l'appelant affirme avec assurance ne pas avoir dormi à son poste de garde alors qu'à un autre moment il fait une analogie avec une personne qui s'endort au volant en disant : « Si je me suis endormi, c'est comme lorsqu'un conducteur s'endort au volant et se retrouve dans le fossé. Ce n'est pas parce qu'il voulait s'endormir. » Il exprime d'une part une forte assurance de ne pas avoir dormi et d'autre part admet son propre doute de s'être endormi contre son gré. Sa version des faits n'est donc pas cohérente à mon avis.

[11] Je note que le conseiller syndical de l'appelant lors de sa discussion avec la Commission a révélé que le syndicat s'attendait à ce que l'appelant soit suspendu pour avoir été surpris à dormir au travail. Cet élément de preuve, bien que non déterminant à lui seul, milite tout de même en faveur du fait que l'appelant a dormi et qu'il l'ait même reconnu à un certain moment.

[12] Étant donné les conséquences sérieuses d'une conclusion d'inconduite pour un prestataire d'assurance-emploi, je dois analyser les faits indépendamment des décisions de l'employeur<sup>3</sup>. Je ne suis pas liée par la manière dont les motifs de renvoi sont qualifiés par l'employeur, l'appelant ou un tiers, mais je dois plutôt baser mes propres conclusions selon la preuve présentée et l'application du droit.

[13] En l'espèce, j'estime que la preuve au dossier dépasse l'opinion subjective de l'employeur. Je constate que l'employeur n'a pas seulement fait part de ses conclusions, mais a fourni les documents relatifs à son enquête interne. J'estime que les documents relatifs à l'enquête de l'employeur démontrent sur la balance des probabilités que l'appelant a bel et bien dormi à son poste de garde. La preuve inclut des déclarations écrites de quatre témoins qui confirment le fait que l'appelant dorme parfois sur les lieux du travail en ayant été directement témoin ou en ayant entendu parler de ce problème par d'autres collègues. J'estime que la photo déposée par l'employeur est plutôt révélatrice et démontre avec forte probabilité que l'appelant dormait. On peut y voir un homme confortablement assoupi vers l'arrière, les yeux fermés, la

---

<sup>3</sup> *Ibid*

tête légèrement sur le côté et les bras croisés sur l'abdomen. L'appelant a admis qu'il s'agissait bien d'une photo de lui.

[14] J'accorde peu de poids à l'argument de l'appelant relativement aux chaises défectueuses qui s'inclinaient d'elles-mêmes vers l'arrière. Bien que cela soit possible et que l'employeur ait confirmé avoir changé les chaises par la suite, cet élément ne fait que diversion à la question précise et ne réussit pas à me convaincre que l'appelant était réveillé lorsqu'il a été pris en photo.

[15] Je retiens de plus de la preuve au dossier ainsi que du témoignage de l'appelant qu'il joue constamment avec les mots et remet en question la définition de dormir versus ce qu'il faisait réellement, allant de «piquer des clous», «cogner des clous», somnoler, se fermer les yeux, avoir les yeux lourds, s'assoupir, etc. Par moment, il semble admettre qu'il est possible qu'il se soit endormi en disant que ce n'était pas du tout volontaire ou insouciant et à d'autres moments, il nie catégoriquement la possibilité qu'il ait dormi. Ces contradictions minent la crédibilité de l'appelant. J'estime qu'il tentait de créer un doute sur le fait qu'il dormait vraiment. Cependant, la Commission ne doit pas démontrer hors de tout doute que l'appelant dormait. Elle doit le démontrer sur la balance des probabilités.

[16] Le représentant de l'appelant soutient de plus que la preuve ne révèle pas que l'appelant était dans un sommeil profond et qu'elle confond ainsi la matérialisation du fait de dormir, de s'assoupir ou de fermer les yeux. Je rejette cet argument qui tente encore une fois de faire écran à la détermination des faits sur la balance des probabilités. Il ne s'agit pas de déterminer le degré de sommeil de l'appelant, mais bien de déterminer s'il s'est assoupi ou non de sorte que sa vigilance et la sécurité des usagers du centre jeunesse ont été compromises. Je note à la lecture des déclarations que les 4 témoins ne nient pas que l'appelant s'assoupissait parfois sur les lieux du travail et que deux des quatre témoins affirment sans équivoque que l'appelant dormait malgré les bruits autour de lui.

[17] J'accorde un poids significatif à ces déclarations. Bien qu'elles constituent une preuve indirecte, j'estime que les déclarations sont crédibles. Elles sont signées par les témoins et aucune preuve ne démontre qu'ils auraient fait ces déclarations sous contrainte ou avec un intérêt quelconque de mentir. J'accorde aussi un poids au fait que l'employeur rapporte que plusieurs

usagers de différentes installations affirment avoir vu l'appelant dormir sur les lieux du travail. L'enquête de l'employeur me paraît complète et ayant interrogé plusieurs personnes sous différents angles. Les habitudes de l'appelant ont été établies par une enquête diligente concluant que l'appelant dormait fréquemment lors de ses quarts de travail.

[18] Pour le cas qui nous occupe, je conclus donc selon la totalité de la preuve et sur la balance des probabilités que l'appelant a bel et bien dormi à son poste de garde lors d'un quart de travail de nuit le 26 janvier 2019.

[19] L'employeur reproche également à l'appelant d'avoir brisé le lien de confiance en n'admettant pas ses gestes et en ne démontrant pas vouloir prendre les moyens nécessaires pour améliorer son comportement. À cet effet, le bris du lien de confiance n'est pas concrètement une action que l'appelant aurait commise, mais plutôt une question d'attitude face à l'ensemble de la situation visée. L'employeur soutient que c'est le dénie de l'appelant qui a brisé le lien de confiance. Si l'appelant avait admis sa conduite et démontré une ouverture à discuter des aménagements possibles afin de rectifier ses faiblesses et remédier à la situation de sommeil lors de ses quarts de nuit, la décision de le congédier aurait probablement été autrement. L'employeur estime que l'appelant a manqué de discernement en ne reconnaissant pas la gravité de ses gestes. J'ai constaté lors du témoignage de l'appelant que lorsqu'il ne niait pas s'être assoupi, il tentait de minimiser ses gestes. L'appelant n'a pas reconnu avoir mis en péril la sécurité des usagers du centre jeunesse et de ses collègues. Il a plutôt fait nombreux reproches à l'organisme et à son administration, ce qui démontre qu'il n'était pas concentré sur ses propres enjeux et sa propre prestation de service au travail. Il a de plus référé à d'autres employés qui s'étaient fait prendre à dormir à leur poste de travail et qui n'avaient eu aucune conséquence. Je conclus que l'appelant a démontré une attitude détachée de sa conduite et sans remords pouvant avoir brisé le lien de confiance avec l'employeur.

**Question en litige no 2 : Les gestes reprochés constituent-ils de l'inconduite au sens de la Loi?**

[20] De façon générale, l'article 30 de la Loi prévoit qu'un prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations. Chaque cas est un cas

d'espèce et doit être analysé selon ses faits particuliers. En matière d'inconduite, le fardeau de preuve repose sur la Commission qui doit démontrer selon la prépondérance des probabilités que la preuve supporte l'inconduite reprochée<sup>4</sup>.

[21] Le mot «inconduite» n'est pas défini comme tel dans la Loi, mais les tribunaux ont établi au fil de la jurisprudence des principes servant de guide aux décideurs. Il s'agit largement d'une question de circonstances<sup>5</sup>. Dans l'affaire *Tucker*<sup>6</sup>, la Cour précise ce qui constitue de l'inconduite. Ainsi la Cour a établi 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. »

[22] Je suis d'avis que de mentir à son employeur et de dormir à son poste de garde sont des conduites répréhensibles. En effet, un employeur devrait pouvoir s'attendre à ce que ses employés ne lui mentent pas lors d'enquête et qu'ils s'assurent de fournir une prestation de service sans dormir à leur poste de travail. Je suis de plus d'accord avec la Commission à l'effet que puisque le travail de l'appelant était d'assurer la surveillance des usagers, dormir est incompatible avec ses fonctions.

[23] Cependant, une conduite répréhensible ne mène pas automatiquement à une conclusion d'inconduite<sup>7</sup>. Pour en arriver à une conclusion d'inconduite, le Tribunal doit analyser les faits et en arriver à la conclusion que le manquement reproché est d'une telle portée que son auteur pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible de provoquer son congédiement<sup>8</sup>. La Cour d'appel fédérale s'est prononcée à plusieurs reprises sur la notion d'inconduite et la nécessité que

---

<sup>4</sup> *Crichlow* A-562-97

<sup>5</sup> *Bedell* A-1716-83

<sup>6</sup> *Tucker*, A-381-85

<sup>7</sup> *Locke*, 2003 FCA 262

<sup>8</sup> *Locke* 2003 CAF 262; *Cartier* 2001 CAF 274; *Gauthier*, A-6-98, *Meunier*, A-130-96

l'élément psychologique soit présent<sup>9</sup>.

[24] Je me suis donc posé la question si l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'en mentant à son employeur et en dormant sur son quart de travail, risquait de perdre son emploi. Ma conclusion est que oui.

[25] L'appelant soutient qu'il n'aurait jamais pu s'imaginer être congédié. Il soutient de plus que le fait d'être fatigué au point de cogner des clous doit être pris en considération puisqu'il était au bout d'une série de 6 nuits de travail de 12 heures chacune.

[26] J'estime que la nature de l'emploi, le milieu de travail et les personnes impliquées sont des éléments qui font largement partie du contexte pertinent à cette affaire et qui doivent être pris en considération. En l'espèce, j'estime qu'en tant qu'agent d'intervention, l'appelant avait la responsabilité de la sécurité d'un groupe d'enfant mineurs ayant divers besoins et problèmes. Cela ne devrait pas être pris à la légère. Les questions de sécurité sont des questions sérieuses et je suis d'avis qu'elles le sont davantage lorsque sont impliquées des personnes mineures vulnérables. Dans ce contexte, je conclus qu'en tant qu'agent d'intervention d'un centre jeunesse, l'appelant savait ou aurait dû savoir que de dormir durant son quart de travail était susceptible d'entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur<sup>10</sup>.

[27] Le fait d'avoir pris des arrangements avec ses collègues afin de se séparer les rondes à faire au sein des ailes des usagers permettait à l'appelant et ses collègues de rester durant de longues périodes au poste de garde à vaquer à d'autres occupations telles que regarder des films ou même quitter le poste pour aller se faire un repas à la cuisine, etc. Cette version des faits expliquée par l'appelant implique que l'agent qui ne faisait pas de ronde pendant une heure ou deux se comportait comme s'il était en pause et sa présence ne semblait pas être requise au poste de garde. Je retiens de la preuve que c'est dans cet esprit que l'appelant se sentait à l'aise de s'assoupir et de se fermer les yeux. Or, cette initiative fait en sorte que seulement un agent d'intervention sur deux était alerte et vigilant alors que deux agents sont à l'horaire durant la nuit.

---

<sup>9</sup> *Tucker*, A-381-85 et ses principes réaffirmés dans *Canada (Procureur général) c. Hastings* (2007 CAF 372)

<sup>10</sup> *Tucker*, A-381-85



[28] Je suis d'avis que si l'employeur prévoit deux agents à l'horaire, ce n'est pas pour qu'ils alternent leur prestation de service, c'est que le besoin d'avoir deux personnes est réel.

L'appelant savait ou aurait dû savoir que de se dégager de sa responsabilité pour de longues périodes de temps de façon intermittente avec ses collègues ne répondait pas aux exigences de son poste. Le fait qu'il ait ignoré ces exigences et se soit permis de dormir au travail hors de ses pauses démontre une certaine insouciance de sa part.

[29] J'estime que l'interdiction de dormir au travail est une interdiction implicite de la plupart des types d'emploi et des contrats de travail. Cela est d'autant plus implicite lorsque son travail est de voir à la surveillance et la sécurité d'un groupe de personnes vulnérables. En ne prenant pas les moyens pour s'empêcher de dormir, l'appelant a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement et sur la sauvegarde de son emploi. L'appelant a reconnu qu'il éprouvait certains problèmes de sommeil durant la journée, ce qui le rendait très fatigué durant ses quarts de nuit. Je comprends mal comment une personne qui a du mal à rester éveillée s'accote sur une chaise inclinée vers l'arrière en se fermant les yeux durant son quart de nuit. Le risque de fatigue guette tous les gens qui travaillent de nuit et ceux-ci doivent prendre les moyens nécessaires pour assurer leur prestation de service. J'ai du mal à comprendre le raisonnement de l'appelant de rester assis pendant de longues minutes plutôt que de se lever régulièrement pour aller faire ses rondes ce qui le garderait réveiller de surcroit. Je conclus que le fait de se rendre lui-même vulnérable à la tentation de dormir sans mettre en place les actions pour combattre le sommeil relève d'un comportement négligent et délibéré.

[30] Le fait que l'appelant en était à son 6e quart de douze heures de travail de nuit d'affilés ne change rien aux responsabilités qu'il devait remplir en tant qu'agent d'intervention. S'il ne pouvait plus remplir ses obligations, il était alors de sa responsabilité de le signaler à son employeur et non de prendre des arrangements lui permettant de dormir pendant la nuit. Or, il n'a ni adressé ses difficultés à rester éveillé auprès de son employeur ni pris les moyens pour améliorer sa capacité à rester éveillé toute la nuit. J'estime que de se permettre de dormir à son poste de travail était conscient, délibéré ou intentionnel. Ce type de comportement constitue de l'inconduite au sens de la Loi.<sup>11</sup> J'estime par conséquent que l'appelant a lui-même provoqué le

---

<sup>11</sup> *Mishibinijima c. Canada (P.G.)*, 2007 CAF 36

risque de se retrouver en situation de chômage puisqu'il a ignoré les répercussion que son sommeil pourrait avoir sur son emploi.

[31] L'appelant soutient de plus qu'un changement au niveau de la structure décisionnelle du centre a fait en sorte qu'une personne des ressources humaines a pris la décision malgré le fait que les gestionnaires du centre auraient gardé l'appelant à l'emploi malgré sa conduite. Il soutient de plus que l'employeur était bien au fait de l'entente entre employés de se séparer les heures de rondes et que seul l'appelant subit les conséquences de cette entente alors que d'autres se sont aussi fait prendre à somnoler.

[32] Je note que la question n'est pas à savoir si la sanction était justifiée<sup>12</sup>. Il se peut que l'employeur ait une raison tout à fait valable de mettre fin à l'emploi d'un individu sans que pour autant il y ait présence d'inconduite en matière d'assurance-emploi et vice versa. Je ne me prononcerai donc pas sur la cohérence ou la sévérité de la sanction. Si l'appelant juge qu'il a été réprimandé trop sévèrement, il peut exercer les recours à sa disposition auprès d'autres tribunaux qui possèdent juridiction à cet effet, ce qu'il a d'ailleurs déjà fait.

[33] Pour ce qui est des autres employés qui se seraient adonnés au même type de conduite, je ne peux me prononcer sur des cas pour lesquels je ne suis pas saisie. Chaque cas est un cas d'espèce et une pratique d'inconduite d'autres employés ne déchargera pas un prestataire de ses obligations d'employés et de ne pas provoquer le risque de chômage.

[34] Par ailleurs, je note que l'appelant a été congédié pour des motifs cumulatifs. J'ai déjà conclu avoir du mal à concevoir qu'un agent d'intervention ne puisse pas s'attendre à être congédié s'il est pris à dormir sur son quart de travail pris isolément. Mais en l'espèce, je me dois aussi de considérer que le mensonge de l'appelant ainsi que la minimisation de ses gestes ont contribué au bris du lien de confiance menant au congédiement au-delà du sommeil. Considérant l'ensemble de son comportement entourant les événements du 26 janvier 2019 et durant tout le processus d'enquête de l'employeur, je ne peux que conclure que l'appelant a agi de sorte qu'il devait s'attendre à la possibilité que son employeur lui impose de lourdes conséquences. L'absence d'admission, de remords et d'expression d'un désir à trouver des

---

<sup>12</sup> *Fakhari A-732-95*

solutions indique une certaine insouciance de l'appelant qui relève de l'inconduite au sens de la Loi.

[35] En me basant sur la totalité de la preuve présentée et des arguments soulevés par les parties, je suis satisfaite que la Commission ait rempli son fardeau de preuve sur la balance des probabilités et conclue que l'appelant a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite au sens de la Loi. Ainsi, une exclusion s'applique en vertu des articles 29 et 30 de la Loi sur l'assurance-emploi.

## CONCLUSION

[36] L'appel est rejeté.

Lucie Leduc  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	26 septembre 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	G. L., appelant Maxime Charest-Cauchy, représentant de l'appelant