



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *R. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 132

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-4357

ENTRE :

R. C.

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 : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 17 janvier 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 3 février 2020

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. La Commission n'a pas démontré que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Cela signifie que le prestataire n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE)¹.

APERÇU

[2] R. C. est le prestataire. Il était employé du Chemin de fer Canadien Pacifique. Le prestataire a été suspendu de son emploi pour avoir utilisé son téléphone cellulaire pendant ses heures de travail. On a dit au prestataire qu'il devait retourner au travail parce qu'il avait purgé sa suspension de 20 jours. Le prestataire est retourné au travail et a été congédié trois jours plus tard.

[3] L'employeur a déclaré à la Commission que le prestataire a été congédié le 17 août 2019 pour avoir utilisé un appareil électronique pendant ses heures de travail le 22 juillet 2019. L'employeur a fourni une copie de la lettre de congédiement.

[4] La Commission a accepté la raison donnée par l'employeur pour le congédiement. Elle a jugé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, et l'a exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

[5] Le prestataire est en désaccord avec le fait que l'infraction liée au téléphone cellulaire est le motif de son congédiement parce que son superviseur lui a dit qu'il a reçu une suspension de 20 jours pour avoir utilisé son téléphone cellulaire pendant ses heures de travail. Le superviseur lui a dit qu'il devait retourner au travail. Il affirme que son surintendant lui a également dit qu'il devait aller le voir pour signer l'avis de suspension, mais qu'à son arrivée il a été congédié. Le prestataire a interjeté appel au Tribunal de la sécurité sociale.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* exclut du bénéfice des prestations la partie prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite.

QUESTIONS

[6] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite? Afin de prendre cette décision, je dois d'abord déterminer la raison pour laquelle le prestataire a perdu son emploi.

ANALYSE

Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[7] Je dois d'abord décider si l'acte qui est reproché constitue une inconduite et si la conduite qui est reprochée au prestataire a été la cause du congédiement et non une simple excuse pour le congédier².

[8] Je ne suis pas convaincue que la Commission a démontré que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. J'estime que l'utilisation de son téléphone cellulaire par le prestataire pendant ses heures de travail était une excuse pour le renvoyer. J'estime que le prestataire a fourni une preuve selon laquelle l'incident du téléphone cellulaire n'était pas la cause du congédiement parce qu'il avait purgé sa suspension et était retourné au travail. Et ensuite il a été congédié sans aucun autre incident.

[9] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable³ que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁴.

[10] La Commission affirme que l'employeur a fourni une copie de la lettre de congédiement datée du 17 août 2019 qui indique que le prestataire a été congédié en date du 17 août 2019 pour avoir utilisé un appareil électronique pendant qu'il était au travail le 22 juillet 2019. La lettre contient une note indiquant que le prestataire a refusé de signer un accusé de réception de la lettre de congédiement⁵.

[11] La Commission affirme que les faits en l'espèce sont clairs. Le prestataire n'était pas autorisé à utiliser un appareil électronique personnel sur les lieux de travail sauf dans le coin-

² *Davlut c Canada (Procureur général)*, A-241-82.

³ La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie plus probable qu'improbable.

⁴ *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁵ GD3-44.

repas et pendant les pauses. Le prestataire connaissait la politique mais a oublié de verrouiller son téléphone alors qu'il était au travail. Cependant, le geste d'inconduite est survenu quand il a commencé à utiliser son téléphone pour consulter ses notifications pendant qu'il était au travail. Comme il l'a déclaré, sa curiosité l'a emporté, et il a utilisé l'appareil électronique lorsqu'il était interdit de le faire et il en était conscient. Bien que le représentant du prestataire fasse valoir que cela ne présentait aucun danger, le fait est que le prestataire a gravement porté atteinte à la confiance dans la relation de l'employeur et de l'employé en choisissant de miner la politique de l'employeur par ses actes.

[12] Le prestataire affirme qu'il ne nie pas qu'il a utilisé son téléphone cellulaire le 22 juillet 2019, mais il n'a pas été renvoyé à ce moment. Il affirme qu'une enquête a eu lieu le 31 juillet 2019, et qu'il en attendait les résultats. Il affirme que 12 jours plus tard, son superviseur l'a appelé et lui a dit qu'il avait de bonnes nouvelles. Il lui a annoncé qu'il devait retourner au travail et que le temps qu'il avait passé en congé était considéré comme sa suspension de 20 jours. Le prestataire affirme qu'il peut démontrer que c'est ce qui s'est passé.

[13] Le prestataire affirme qu'il est retourné au travail le 12 août, qu'il a travaillé trois jours et qu'ensuite il a été en congé pendant deux jours. Il dit que le 16 août il a reçu un appel du nouveau surintendant qui lui a demandé de venir le voir. Il dit qu'il lui a répondu qu'il serait de retour au travail le 17 août et le surintendant a accepté de le rencontrer à ce moment. Le prestataire a demandé au surintendant si la raison pour laquelle il souhaitait le voir était la signature de l'avis de suspension de 20 jours et ce dernier a dit que oui. Le prestataire dit qu'il peut le prouver à l'aide d'un enregistrement audio de la conversation téléphonique.

[14] Le prestataire comme son représentant affirment qu'il a purgé sa suspension et a été réintégré dans son emploi. Et aucun autre incident ne s'était produit depuis son retour au travail. Par conséquent, il n'y avait aucun moyen par lequel il savait ou aurait dû savoir que le surintendant allait le renvoyer au moment où il s'est rendu à la réunion. Plus particulièrement, après que le surintendant ait confirmé au prestataire qu'il avait été convié à se présenter pour signer l'avis de suspension de 20 jours qu'il venait de purger.

[15] Le prestataire et son représentant affirment qu'ils ont contesté le congédiement et que le prestataire a été réintégré à la mi-décembre 2019, sur une entente de dernière chance.

[16] Le prestataire a eu la chance de fournir des preuves à l'appui de son appel. Le prestataire a fourni l'enregistrement sonore d'une conversation téléphonique ayant eu lieu le 16 août 2019, pendant laquelle le surintendant (gestionnaire du CP) a confirmé que le prestataire se présentait pour signer l'avis de suspension de 20 jours⁶.

[17] Le prestataire a déposé l'enregistrement d'une conversation téléphonique datée du 17 janvier 2020 avec son superviseur. Pendant la conversation, le superviseur fournit un témoignage confirmant qu'il a téléphoné au prestataire pour lui dire qu'il avait purgé une suspension de 20 jours. Il a ajouté qu'il devait retourner au travail le jour suivant, le 12 août 2019⁷.

[18] J'estime que le prestataire est crédible et qu'il a fourni la preuve de conversations téléphoniques à l'appui de son témoignage selon lequel il n'a pas été congédié en raison de l'infraction reprochée d'avoir utilisé un appareil électronique.

[19] Le prestataire a fourni des talons de paye pour démontrer qu'il était retourné au travail le 12 août 2019, et qu'il a travaillé trois jours avant d'être renvoyé⁸.

[20] Je reconnais les déclarations initiales de l'employeur à propos de la lettre de congédiement du prestataire et je signale qu'elles ont été fournies par un représentant des services aux employés et non par le superviseur du prestataire ou par le surintendant qui est la personne qui l'a renvoyé.

[21] J'estime que le témoignage du prestataire est véridique et plus de poids devrait être accordé à sa version des événements plutôt qu'à la preuve par oui-dire de l'employeur.

[22] La partie qui allègue de l'inconduite doit s'acquitter d'un lourd fardeau pour le prouver. Pour prouver une inconduite de la part de l'employé, il faut établir que l'employé n'aurait pas dû agir comme il l'a fait. Il n'est pas suffisant de montrer que l'employeur a jugé répréhensible la conduite de l'employé ou a adressé à l'employé un reproche d'ordre général pour avoir mal agi.

⁶ GD8AB.

⁷ GD8A.

⁸ GD8.

[23] J'estime que le prestataire et son représentant ont fourni à la Commission des renseignements montrant que le prestataire a reçu et purgé une suspension et qu'il est retourné au travail. Il a déclaré à la Commission qu'il a travaillé pendant trois jours sans incident et qu'ensuite il a été congédié.

[24] La Commission affirme qu'elle a tenté de discuter des motifs du congédiement avec l'employeur, qui n'a cependant pas communiqué avec la Commission tel que demandé⁹.

[25] Il semblerait que la Commission se soit appuyée sur les déclarations initiales de l'employeur concernant l'événement qui s'est produit le 22 juillet 2019¹⁰. La preuve fournie pendant le processus de révision confirme que le prestataire n'a pas été congédié à ce moment-là, mais a plutôt reçu une suspension de 20 jours. La Commission n'a jamais demandé à l'employeur de fournir des renseignements expliquant pourquoi le prestataire a été réintégré dans son emploi, et ensuite congédié trois jours plus tard.

[26] J'estime que la Commission a omis de se conformer à la section 7.2.1 du *Guide de la détermination de l'admissibilité*, qui concerne les enquêtes de la Commission sur les inconduites.

La raison du congédiement du prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

[27] Puisque j'ai conclu que le motif donné par la Commission n'était pas le motif réel du congédiement du prestataire, il n'est pas nécessaire de décider si les actes du prestataire constituaient une inconduite selon la Loi.

CONCLUSION

[28] L'appel est accueilli.

Teresa Jaenen

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

⁹ GD3-45.

¹⁰ *Choiniere c Canada (Procureur général)*, A-471-95.

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 17 janvier 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	R. C., appellant W. G., représentant de l'appellant Mise en cause / représentant de la mise en cause