



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *SK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1185

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-1847

ENTRE :

S. K.

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 : Bonnie Ozirny

DATE DE L'AUDIENCE : Le 10 septembre 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 25 septembre 2020

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada n'a pas prouvé que l'appelante (prestataire) a perdu son emploi en raison d'une inconduite (en d'autres mots, parce qu'elle a posé un geste qui a entraîné la perte de son emploi). Cela signifie que la prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE)¹.

Aperçu

[3] La prestataire a perdu son emploi d'éducatrice dans un centre de la petite enfance le 2 mars 2020. L'employeur de la prestataire dit qu'on l'a renvoyée pour avoir frappé une jeune enfant à l'arrière de la tête. Il a dit que la conduite contrevient à sa politique de gestion du comportement.

[4] Bien que la prestataire ne conteste pas que cela se soit produit, elle affirme que l'employeur lui a dit seulement qu'on la licencierait à cause d'une plainte à propos d'un incident survenu quatre mois auparavant. L'employeur ne lui a donné aucune précision au sujet de l'incident présumé ni donné la chance de fournir une explication.

[5] Au départ, la Commission n'a pas accepté le motif de renvoi de l'employeur. L'employeur a présenté une demande de révision. Après révision, la Commission a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite d'après une très brève vidéo de téléphone cellulaire prise par une ou un autre membre du personnel quatre mois avant la date de licenciement. La Commission affirme que la vidéo montre que la prestataire a frappé l'enfant au moins deux fois à l'arrière de la tête. C'est pourquoi la Commission a jugé que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE.

Question en litige

[6] La prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle perd son emploi en raison d'une inconduite.

Analyse

[7] Pour répondre à la question de savoir si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. Je dois d'abord établir pourquoi la prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère que la raison pour laquelle la prestataire a perdu son emploi est une inconduite.

Pourquoi la prestataire a-t-elle perdu son emploi?

[8] J'estime que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle a giflé une enfant à l'arrière de la tête.

[9] La prestataire et la Commission conviennent qu'il s'agit de la raison pour laquelle elle a été congédiée de son emploi.

[10] J'estime que la prestataire a perdu son emploi pour avoir giflé une jeune enfant à l'arrière de la tête parce qu'elle a admis avoir fait cela, et que la vidéo de téléphone cellulaire montre la prestataire en train de poser ce geste.

La raison du licenciement de la prestataire constitue-t-elle une inconduite au sens de la loi?

[11] Non, la raison du licenciement de la prestataire ne constitue pas une inconduite au sens de la loi aux fins de l'assurance-emploi. Mes motifs sont les suivants.

[12] Pour être considéré comme une inconduite au sens de la loi, le comportement doit être délibéré. Cela signifie que les actes doivent être conscients, voulus ou intentionnels².

L'inconduite comprend également une conduite si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré³.

La prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, elle n'a pas à avoir l'intention de faire quelque chose de mal) pour que son comportement constitue une inconduite au sens de la loi⁴.

² Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁴ Voir *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

[13] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution des tâches dues à son employeur et qu'en conséquence, il était réellement possible que l'employeur mette fin à son emploi⁵.

[14] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie que la Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁶.

[15] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'employeur a fourni une vidéo de téléphone cellulaire prise par une ou un autre membre du personnel qui montre la prestataire en train de frapper la jeune enfant à l'arrière de la tête à au moins deux reprises et que la prestataire a ensuite été accusée par la police. La Commission soutient que le comportement de la prestataire a été considéré comme étant de nature violente et une violation de la politique de gestion du comportement de l'employeur⁷. La Commission fait valoir que l'accusation criminelle appuie sa position selon laquelle la prestataire a eu recours à un comportement agressif à l'égard de l'enfant.

[16] La Commission a fourni les documents suivants qu'elle a reçus de l'employeur :

- Une lettre de l'employeur à la prestataire, datée du 22 mars 2019, offrant à cette dernière un poste d'éducatrice de la petite enfance à temps plein et précisant les modalités et conditions d'emploi, et signée par la prestataire le 25 mars 2019. Le document indique que les modalités et conditions non précisées dans la lettre sont assujetties aux politiques d'emploi et au manuel du personnel, et que la prestataire doit lire et signer les politiques avant de commencer le travail⁸;
- La politique de gestion du comportement de l'employeur⁹;
- Un courriel du service régional de police à l'employeur, daté du 5 mars 2020, disant que la prestataire avait été arrêtée et accusée ce jour-là d'un chef de voies de fait, et qu'une

⁵ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁷ GD4-4.

⁸ GD3-40 à 43.

⁹ GD3-37 à 39.

autre personne serait arrêtée ce soir-là et accusée de voies de fait. Le nom de la personne que la prestataire a prétendument agressée est caviardé¹⁰;

- Une vidéo de téléphone cellulaire, d'une durée d'environ 10 secondes, montrant la date du 8 novembre 2019, prise à 16 h 23, dans laquelle on voit la prestataire gifler l'enfant à l'arrière de la tête¹¹. L'employeur a dit à la Commission que la vidéo avait été prise par une ou un autre membre du personnel¹².

[17] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu inconduite parce qu'elle n'avait pas eu l'intention de frapper l'enfant, et qu'elle et une ou un collègue avaient tenté de réconforter l'enfant, qui pleurait sans cesse et était agitée le jour précédent et le jour même de l'incident. Elle ignore pourquoi l'employeur n'aurait abordé l'incident avec elle que quatre mois après qu'il se soit produit.

[18] La prestataire a déclaré ce qui suit :

- L'après-midi du 2 mars 2020, sa directrice lui a dit qu'elle ne pouvait pas rester dans la salle où elle travaillait, l'a amenée dans une autre pièce et lui a demandé d'effectuer d'autres tâches;
- Quelques heures plus tard, une femme du siège social et sa directrice sont entrées dans la salle et la dame a remis à la prestataire une lettre de licenciement et lui a dit qu'elle devait la signer;
- Elle a lu la lettre et a demandé quel était le problème. La femme lui a dit qu'il y avait une plainte contre elle, et qu'elle était licenciée immédiatement parce qu'elle avait frappé une enfant;
- Elles ne lui ont montré aucune preuve ni donné aucun détail précis sauf le fait que l'employeur avait une vidéo de téléphone cellulaire montrant qu'elle avait agressé une enfant en novembre 2019. Elle n'a donc pas pu répondre à l'accusation ou leur fournir une quelconque explication;

¹⁰ GD3-34.

¹¹ GD7A.

¹² GD3-36.

- Elle a été accusée de voies de fait le 5 mars 2020, mais, en raison de la covid-19, la date d'une rencontre avec la Couronne a été reportée. Elle n'a pas plaidé coupable;
- L'incident de l'acte pour lequel on l'a licenciée est survenu en novembre 2019;
- L'enfant avait un an à ce moment-là, et l'incident est survenu lors de son deuxième jour au centre de la petite enfance. Les parents n'avaient pas respecté le protocole du centre selon lequel l'enfant devait être présente pendant une heure seulement, avec un parent, le premier jour, et une heure seulement toute seule la deuxième journée. L'enfant a pleuré sans cesse les deux jours et réveillait les autres jeunes enfants présents dans la salle de repos. Les parents qui regardaient le flux vidéo de la salle de repos téléphonaient au centre de la petite enfance au sujet de l'enfant qui pleurait. La prestataire et une ou un collègue ont essayé de reconforter l'enfant. La prestataire a entendu la mère de l'enfant disant à sa directrice qu'elle ne pouvait pas la garder à la maison parce que l'enfant était difficile et que c'était dur pour elle parce qu'elle se remettait d'une opération;
- Les deux jours, elle a demandé à sa directrice comment gérer le comportement difficile de l'enfant, comme le personnel est tenu de le faire lorsqu'un enfant a des problèmes de comportement;
- Comme le personnel doit le faire en cas de problèmes de comportement chez un enfant;
- On ne lui a donné accès à la vidéo de téléphone cellulaire qu'après le dépôt de son appel auprès du Tribunal;
- Le centre de la petite enfance a deux caméras vidéo qui fonctionnent 24 heures par jour : l'une dans la salle principale et l'autre dans la salle de repos. Les parents ont un accès illimité aux deux caméras en permanence et leur surveillance est constante;
- Elle ignore pourquoi l'employeur aurait donné à la Commission une vidéo de téléphone cellulaire plutôt qu'une vidéo prise au moyen de ses propres caméras vidéo;
- Au moment montré dans la vidéo du téléphone cellulaire, elle était la seule éducatrice de la petite enfance formée qui travaillait. L'autre personne qui l'aidait faisait partie des employés de la cuisine à qui l'on a demandé d'aider pendant une heure parce que l'employeur ne disposait pas du nombre requis d'employés de services de garde d'enfants correspondant au nombre de jeunes enfants dont la prestataire s'occupait. Une personne employée travaillait dans la cuisine à ce moment-là. La directrice était déjà partie, mais la

directrice adjointe allait et venait à partir de la salle principale où la vidéo du téléphone cellulaire a été filmée;

- Les parents peuvent toujours regarder la prestataire et les autres membres du personnel grâce aux deux caméras vidéo du centre de la petite enfance et ils peuvent téléphoner s'ils pensent qu'une personne est en train de faire quelque chose de mal. Personne n'a dit qu'elle faisait quelque chose de mal;
- Elle a continué à prendre soin de l'enfant pendant les quatre mois qui ont suivi l'incident, et l'enfant est devenue très attachée à elle et s'était beaucoup améliorée.

[19] L'employeur a confirmé n'avoir partagé aucune preuve de l'incident avec la prestataire lorsqu'il l'a licenciée parce que, d'après lui, l'incident avait été signalé à la police¹³.

[20] La prestataire a fourni la lettre de licenciement datée du 2 mars 2020 de la directrice principale du secteur de l'employeur¹⁴. La lettre indique que l'on a mis fin à son emploi à juste titre dès maintenant. L'employeur dit avoir examiné une préoccupation ayant été portée à sa connaissance, et que l'on a conclu qu'elle avait enfreint la politique de gestion du comportement et la *Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance*. La lettre ne précise pas la nature de la préoccupation ni ne fournit de détails. On n'y indique pas la disposition de la politique ou celle de la Loi enfreinte par la prestataire selon les allégations de l'employeur.

[21] J'ai interrogé la prestataire sur la politique de gestion du comportement. Elle a dit que, le jour de son entrevue, on lui avait remis un cartable plein contenant les politiques de l'employeur. Elle a dit qu'il s'agissait de son premier emploi, et qu'elle était donc submergée par tous les renseignements qu'elle avait reçus. Elle a affirmé avoir lu tout ce qu'on lui avait remis, mais qu'elle ne peut pas dire qu'elle avait compris tout ce qu'elle avait lu ou qu'elle se souvenait de toutes ses lectures. Elle a signé les politiques comme elle était tenue de le faire. Elle ignorait les répercussions pour elle si elle frappait un enfant. L'employeur ne lui a pas remis de version imprimée de la politique de gestion du comportement ni donné accès aux politiques en format électronique. Elle a dit que l'employeur n'avait pas parcouru la politique de gestion du

¹³ GD3-36.

¹⁴ GD8-2.

comportement à l'époque, et n'a pas discuté avec elle de cette politique lors des nombreuses réunions qu'elle avait eues avec sa directrice au cours de sa période d'emploi.

[22] J'ai demandé à la prestataire si, pendant sa formation pour l'obtention de son diplôme d'éducatrice de la petite enfance, il avait été question des conséquences du recours au châtement physique ou corporel par une personne employée comme éducatrice dans l'exercice des fonctions. Elle a affirmé qu'on lui avait enseigné en cours de formation à veiller à la santé et à la sécurité des enfants, et de toujours se montrer patiente et positive avec les enfants. Elle a dit que de frapper ou de faire du mal à un enfant est une mauvaise chose. Elle affirme qu'aucun des employeurs des trois stages en centres de la petite enfance qu'elle a faits pendant sa formation ne lui a donné des renseignements sur les conséquences du recours au châtement physique ou corporel.

[23] J'ai demandé à la prestataire ce que pourraient être, selon sa compréhension, les répercussions disciplinaires si elle contrevenait à la politique de gestion du comportement. Elle a dit ne pas savoir quelles pourraient être les conséquences du non-respect de la politique. Personne ne lui a parlé de conséquences pour avoir enfreint la politique. On n'a jamais abordé cela pendant leurs réunions.

[24] J'estime que la prestataire est crédible. Elle a volontiers répondu à mes questions directement. Elle a admis qu'elle a frappé l'enfant, mais dit que c'était le seul moment où elle avait jamais fait cela. J'estime que la prestataire est sincère. En conséquence, j'admets son témoignage et je lui accorde plus de poids qu'aux déclarations orales de l'employeur à la Commission.

[25] La courte vidéo de téléphone cellulaire montre que la prestataire a giflé, de la paume de sa main, la partie supérieure de l'arrière de la tête de l'enfant une fois alors qu'elle était assise et tenait l'enfant qui pleurait et se tortillait. La gifle n'a pas fait sursauter l'enfant ni arrêté ses pleurs, même brièvement. La prestataire paraît calme et n'est pas énervée. On peut entendre parler au moins une personne, autre que la prestataire, mais qui se trouve hors du champ de la caméra. La vidéo ne montre pas la prestataire frappant l'enfant [traduction] « au moins deux fois », comme le fait valoir la Commission. J'estime que la prestataire a giflé la partie supérieure de l'arrière de la tête de l'enfant une fois avec la paume de sa main.

[26] J'ai demandé à la prestataire pourquoi elle avait frappé l'enfant derrière la tête. Elle a dit qu'elle ne se souvient pas exactement. Elle a affirmé que, ce jour-là et le jour précédent, l'enfant les griffait et les frappait, elle et ses collègues, et qu'elle était effrayée et énervée. L'enfant touchait et griffait les autres enfants. La prestataire a dit qu'elle n'avait pas eu l'intention de frapper l'enfant.

[27] J'admets le témoignage de la prestataire selon lequel elle n'avait pas eu l'intention de frapper l'enfant. Toutefois, compte tenu de son témoignage sur sa formation comme éducatrice de la petite enfance et sa compréhension de la façon dont une éducatrice de la petite enfance doit interagir avec les enfants qui lui sont confiés, j'estime que son comportement a été d'une insouciance telle qu'il a frôlé le caractère délibéré.

[28] L'exemplaire de la politique de gestion du comportement que l'employeur a fourni à la Commission n'est pas daté. La Commission n'a pas demandé et l'employeur n'a pas fourni l'exemplaire de la politique que la prestataire a signé quand elle a commencé son emploi. Rien ne permet de prouver que la version de la politique fournie au Tribunal soit la même que la politique signée par la prestataire. Rien ne montre que l'exemplaire de la politique que la prestataire a signé précisait que le recours au châtiment physique ou corporel par une ou un aidant envers un enfant entraînerait le licenciement immédiat, comme l'indique l'exemplaire de la politique fourni par l'employeur¹⁵.

[29] Je souligne que la politique de gestion du comportement indique que, lorsqu'une personne prend connaissance d'une infraction à la politique, elle doit le signaler à la présidence de l'employeur¹⁶. La vidéo de téléphone cellulaire du comportement de la prestataire a été enregistrée le 8 novembre 2019, mais l'employeur n'a rencontré la prestataire pour aborder l'incident et la licencier que le 2 mars 2020. La Commission n'a pas questionné l'employeur et ce dernier n'a pas expliqué pourquoi on n'a donné suite à l'incident que quatre mois après que l'incident est survenu.

[30] D'après le témoignage de la prestataire selon lequel elle n'était pas au courant des répercussions disciplinaires d'une infraction à la politique de gestion du comportement et le fait

¹⁵ GD3-38.

¹⁶ GD3-37, 1^{er} paragraphe, dernière phrase.

que la Commission n'a pas fourni l'exemplaire de la politique comportant la signature de la prestataire, j'estime que cette dernière ne savait pas et n'avait pas conscience du fait que l'incident du 8 novembre 2019, lorsqu'elle a giflé l'enfant, pouvait nuire à l'exécution des tâches dues à son employeur et qu'en conséquence, il était réellement possible que l'employeur mette fin à son emploi.

[31] Je n'accepte pas l'observation de la Commission selon laquelle l'accusation de voies de fait contre la prestataire appuie sa position selon laquelle la prestataire en est venue à un comportement agressif envers une enfant et a été licenciée à cause de cela. J'accepte le témoignage de la prestataire selon lequel, à la date de l'audience, on l'a accusée seulement. Rien ne permet de le contester. Être accusée d'un chef de voies de fait, auquel on n'a pas donné suite au-delà du dépôt de l'accusation elle-même, ne peut être interprété comme une preuve selon laquelle la prestataire a commis un geste constituant une inconduite aux fins de l'assurance-emploi.

[32] J'estime que la Commission n'a pas prouvé qu'il y ait eu inconduite, parce qu'elle n'a pas prouvé que la prestataire savait ou aurait dû savoir que l'acte de frapper l'enfant pouvait nuire à l'exécution des tâches dues à son employeur et qu'en conséquence, il était réellement possible que l'employeur mette fin à son emploi.

Alors, la prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[33] D'après mes constatations susmentionnées, je conclus que la prestataire n'a pas perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[34] La Commission n'a pas prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. De ce fait, la prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'AE.

[35] Cela signifie que l'appel est accueilli.

Bonnie Ozirny

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 10 septembre 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	S. K., appelante