



Citation : *DV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 560

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division générale, section de l'assurance-emploi**

## Décision

**Partie appelante :** D. V.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (426065) datée du 12 juillet 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Josée Langlois

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 9 septembre 2021

**Personne présente à l'audience :** D. V., appelante

**Date de la décision :** Le 12 septembre 2021

**Numéro de dossier :** GE-21-1501

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.<sup>1</sup>

## Aperçu

[3] L'appelante a perdu son emploi. Son employeur, X, a affirmé qu'elle a été congédiée parce qu'elle utilisait l'autobus de l'entreprise à des fins personnelles alors qu'elle n'en avait pas l'autorisation et qu'elle ne portait pas le masque de protection alors qu'elle avait été avisée de l'obligation de le faire et que ça compromettait la sécurité des enfants qu'elle transportait.

[4] Bien que l'appelante ne conteste pas globalement ce qui s'est passé, elle affirme entre autres choses que certaines personnes pouvaient être jalouses de la proximité qu'elle a pu développer avec les enfants, qu'elle ne portait pas le masque dans l'autobus parce qu'un plexiglas était installé en guise de protection, qu'elle ne portait pas ou qu'elle portait le masque à l'extérieur sous le nez dans la zone scolaire parce qu'elle n'était pas tenue de le faire selon les règles sanitaires entendues « aux nouvelles » et qu'elle utilisait l'autobus de façon modérée à des fins personnelles parce que son lieu de travail (Montréal) était trop loin de sa résidence (X) pour retourner chez-elle (environ 1 heure de route).

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a conclu que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle l'a donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

## Question en litige

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

## Analyse

[7] Pour décider si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelante a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

## Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?

[8] J'estime que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle ne portait pas adéquatement le masque de protection lorsqu'elle travaillait et qu'elle utilisait l'autobus à des fins personnelles alors qu'elle n'en avait pas l'autorisation.

[9] La Commission et l'appelante s'entendent sur la raison pour laquelle cette dernière a perdu son emploi.

[10] L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelante avait été suspendue avant d'être congédiée, mais qu'elle n'avait pas modifié son comportement après avoir été avertie. Il a précisé que des parents d'élèves avaient déposé des plaintes concernant les mesures sanitaires, soit le port du masque de protection, qu'elle ne respectait pas.

[11] Également, l'employeur a demandé à l'appelante de cesser d'utiliser l'autobus pour des déplacements personnels. Même si elle a déclaré à la Commission qu'elle avait tenté de corriger la situation après avoir été suspendue, l'appelante admet avoir utilisé l'autobus après les heures de travail puisque sa résidence était située trop loin de son lieu de travail.

[12] Elle a déclaré à la Commission qu'elle refusait de porter le masque à l'extérieur et qu'elle était « dans son droit ». Dans l'autobus, elle explique qu'elle était protégée par un plexiglas installé à titre de barrière et que l'employeur a quand même exigé qu'elle porte un masque de protection. Elle a refusé.

[13] Bien que sa position sur le masque a été plus nuancée lors de l'audience que les déclarations initialement fournies à la Commission alors qu'elle indiquait qu'elle refusait de porter le masque, elle a admis qu'elle ne le portait pas à l'intérieur de l'autobus parce qu'un plexiglas était installé et qu'à l'extérieur, aux abords de l'école, elle ne le portait pas toujours ou parfois sous le nez.

[14] Je conclus que l'appelante a posé les gestes reprochés par l'employeur.

### **La raison du congédiement de l'appelante est-elle une inconduite selon la loi ?**

[15] Selon la loi, la raison du congédiement de l'appelante est une inconduite. Un travailleur qui est congédié en raison de son inconduite ne peut recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[16] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle.<sup>2</sup> Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée.<sup>3</sup> Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable<sup>4</sup> (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal).

[17] Il y a inconduite si l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison.<sup>5</sup>

[18] La Commission doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Procureur général du Canada*, 2007 CAF 36.

<sup>3</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>4</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>5</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Procureur général du Canada*, 2007 CAF 36.

<sup>6</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[19] La Commission fait valoir qu'il est évident que l'appelante a posé ces gestes de façon consciente et qu'elle a commis un manquement grave en négligeant les consignes de l'employeur en lien avec la sécurité des enfants qu'elle transportait. Elle affirme que malgré sa suspension, l'appelante a continué d'enfreindre les consignes de l'employeur comme l'obligation du port du masque de protection et le respect de la distanciation pendant la pandémie du Covid-19 alors qu'elle travaillait avec des enfants. Selon la Commission, l'appelante a agi d'une façon qui a porté atteinte à la relation de confiance établie avec l'employeur, ce qui a causé son congédiement.

[20] L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelante avait un dossier disciplinaire imposant concernant son comportement professionnel. Il explique que pendant la semaine du 11 février 2021, il a reçu trois plaintes officielles concernant la sécurité des enfants et le comportement de l'appelante face aux mesures sanitaires.

[21] L'employeur reproche également à l'appelante de stationner l'autobus chez Walmart et/ou d'utiliser l'autobus de l'entreprise à des fins personnelles. Il explique que le 4 février 2021, l'appelante a stationné l'autobus chez Walmart et qu'il y a eu une confrontation avec une cliente du magasin. Cette cliente aurait pris une photo et l'aurait transmise à l'employeur. Elle a également déposé une plainte indiquant que la conductrice de l'autobus l'avait traité de façon agressive et qu'elle avait utilisé des propos racistes. Bien que l'événement ait eu lieu en dehors des heures de travail, l'employeur a pris cette plainte au sérieux en raison de l'identification de son nom indiqué sur l'autobus. Il mentionne que l'appelante n'était pas autorisée à conduire l'autobus pour effectuer des déplacements personnels en dehors des heures de travail.

[22] Un autre incident serait survenu le 9 février 2021. Un homme aurait déposé une plainte après avoir été bousculé alors qu'il magasinait. Encore une fois, cet événement se serait déroulé en dehors des heures de travail, mais en raison de l'autobus identifié et de l'uniforme porté par l'appelante, l'homme aurait déposé une plainte auprès de l'employeur. L'employeur mentionne que l'appelante se trouvait alors à 40 kilomètres de son port d'attache avec l'autobus.

[23] Suite à ces événements, l'appelante a été suspendue sans solde le 10 et le 11 février 2021. Malgré les avertissements de l'employeur après l'événement du 4 février 2021, le GPS de l'autobus démontrait toujours que l'appelante se déplaçait avec l'autobus en dehors de la zone de travail et après les heures de travail sans l'autorisation de la répartitrice et qu'elle stationnait toujours l'autobus chez Walmart.

[24] Deux semaines après, l'employeur a reçu des plaintes reliées à la sécurité des enfants. Des parents d'élèves se sont plaints à la Commission scolaire du fait que l'appelante ne portait pas son masque de protection et qu'elle donnait des câlins aux enfants. Selon l'employeur, l'appelante refusait de porter le masque de protection pendant le transport des enfants et même à l'extérieur lorsqu'elle était dans la zone scolaire. Elle a été congédiée.

[25] L'employeur explique qu'un mémo a été transmis à tous les chauffeurs concernant le port obligatoire du masque de protection et que tous les chauffeurs, incluant l'appelante, étaient au courant qu'il était obligatoire de porter le masque.

[26] L'appelante a déclaré à la Commission que du mois de septembre 2020 au mois de février 2021, elle n'a jamais porté le masque de protection lorsqu'elle conduisait l'autobus. Elle explique qu'elle travaille habituellement sur les déplacements en autocar, mais qu'en raison de la pandémie de la Covid-19, son superviseur de la division des autocars lui a proposé de travailler temporairement à Montréal pour la division du transport scolaire. Elle a accepté.

[27] Elle aurait demandé à son superviseur de la division des autocars si elle devait porter un masque de protection et celui-ci lui aurait répondu que ce n'était pas nécessaire parce qu'il y avait un plexiglas qui était installé dans l'autobus. L'appelante fait valoir que son superviseur habituel considérait son comportement comme adéquat et qu'il était d'accord avec elle sur le fait que les règles étaient trop strictes à la division du transport scolaire.

[28] Le 3 mars 2021, l'appelante a déclaré à la Commission que, dans la semaine du 10 février 2021, l'employeur l'a avisé qu'elle devait porter le masque et qu'elle ne pouvait

plus utiliser l'autobus à des fins personnelles. Elle a alors déclaré à la Commission qu'elle avait tenté de corriger la situation en n'utilisant plus l'autobus à des fins personnelles et en ne se promenant pas le soir en ville lorsqu'il n'y avait pas d'enfants dans l'autobus.

[29] Bien qu'elle ait déclaré à la Commission avoir refusé de porter le masque de protection, sa position lors de l'audience est plus nuancée. L'appelante a témoigné qu'il y avait un plexiglas qui la séparait des enfants dans l'autobus et qu'elle ne jugeait pas nécessaire de porter le masque lorsqu'elle conduisait. Elle explique avoir lu une chronique d'un média indiquant qu'il n'était pas obligatoire de porter un masque de protection pour conduire et que ce n'était pas recommandé.

[30] Concernant le port du masque à l'extérieur dans la zone scolaire, l'appelante qui avait d'abord déclaré à la Commission qu'elle refusait de porter le masque de protection, a témoigné qu'elle le portait parfois, mais sous le nez.

[31] Elle explique également un événement qui serait à l'origine de certaines plaintes. L'appelante affirme qu'elle parlait dehors avec un autre chauffeur, celui dédié au transport des enfants de la maternelle, et qu'elle ne portait pas de masque de protection à ce moment parce qu'elle n'était pas tenue de le faire. Un enfant est alors venu lui prendre la main. L'appelante fait valoir qu'elle tisse de bons liens avec les enfants et que les plaintes sont peut-être le résultat de personnes jalouses.

[32] Également, elle a admis que l'employeur lui avait mentionné son désaccord à ce qu'elle stationne l'autobus de l'entreprise dans le stationnement d'un Walmart.<sup>7</sup> Elle admet que l'employeur ne lui permettait pas d'utiliser l'autobus à des fins personnelles.

[33] L'appelante affirme que tout d'un coup l'employeur a exigé qu'elle porte le masque.<sup>8</sup> Elle explique que son superviseur habituel à la division des autocars comprenait sa position, mais qu'un nouveau patron à la division du transport scolaire était

---

<sup>7</sup> Pièce GD3-13.

<sup>8</sup> Pièce GD3-13.

plus strict. Elle explique ne pas s'être conformée aux nouvelles consignes parce qu'elle ne jugeait pas cette mesure nécessaire.

[34] Comme mentionné, sa version a été plus nuancée lors de l'audience, mais l'appelante a admis qu'elle ne portait pas le masque de protection en conduisant et qu'elle ne le portait pas toujours à l'extérieur dans la zone scolaire. Elle explique qu'elle le portait parfois et sous le nez. Pour cette raison, il y a eu une confrontation avec la directrice de l'école qui lui aurait également reproché le fait que les enfants n'étaient pas assis toujours à la même place dans l'autobus comme les règles sanitaires l'exigeaient. L'appelante mentionne que les membres du personnel de l'école lui demandaient, avec un signe de la main, de remettre le masque adéquatement sur son nez. Selon l'appelante, les plaintes sont survenues en raison d'échanges avec la directrice de l'école. Celle-ci lui aurait même dit qu'elle était incompétente pour travailler avec des enfants.

[35] L'appelante a indiqué que la journée du congédiement, l'employeur l'a contacté et il lui a demandé où elle se trouvait. Elle a alors dit qu'elle était stationnée dans le stationnement du Walmart.

[36] Je n'ai pas à déterminer si le congédiement était une mesure appropriée, mais bien si les gestes que l'appelante a posés constituent une inconduite.

[37] L'appelante a été suspendue le 10 et le 11 février 2021 pour avoir utilisé l'autobus de l'entreprise à des fins personnelles. L'employeur lui a alors demandé de cesser cette pratique et de porter le masque de protection.

[38] Le 3 mars 2021, l'appelante a admis à la Commission que l'employeur lui a demandé, le 10 février 2021, de porter le masque de protection et de cesser d'utiliser l'autobus scolaire à des fins personnelles. Mais lors de l'audience, elle a plutôt indiqué que l'employeur ne lui avait jamais demandé de porter le masque et qu'elle n'a jamais pris connaissance du mémo qu'il aurait transmis aux employés. Elle explique que son patron habituel à la division des autocars l'appuyait et qu'il considérait qu'elle agissait correctement.



[39] Cependant, je suis d'avis que l'appelante savait qu'elle devait porter le masque de protection et qu'elle a été avisée de ne plus utiliser l'autobus à des fins personnelles. Elle a été suspendue pour cette dernière raison. L'employeur a indiqué que le GPS de l'autobus démontrait les déplacements et que l'appelante avait continué d'utiliser l'autobus pour effectuer des déplacements personnels après les heures de travail. L'appelante a admis en partie avoir continué à utiliser l'autobus le soir à des fins personnelles puisqu'elle indique qu'elle ne retournait pas toujours chez-elle en raison du long déplacement. Malgré certaines déclarations contradictoires, l'appelante a admis à la Commission, le 3 mars 2021, que l'employeur l'avait avisé de cesser cette pratique dans la semaine du 10 février 2021.

[40] Concernant le port du masque de protection, je suis également d'avis que l'appelante savait qu'il était obligatoire de le porter. D'abord, elle subissait l'opprobre de membres du personnel de l'école et elle a été rencontrée par le superviseur au moment de sa suspension. Elle a déclaré à la Commission que cette obligation de porter le masque est survenue « tout d'un coup » et qu'elle refusait de le porter parce qu'elle était dans « son droit ». De plus, le 23 juin 2021, l'appelante a déclaré à la Commission que le nouveau patron l'obligeait à porter le masque alors que le précédent ne l'exigeait pas. L'appelante a fourni des déclarations contradictoires sur cet aspect, mais je suis convaincue qu'elle avait été avisée qu'elle devait porter le masque de protection.

[41] Je retiens que l'appelante a admis que les règles étaient plus strictes depuis l'arrivée d'un nouveau superviseur et, comme elle a été suspendue le 10 et le 11 février 2021, je suis persuadée qu'elle pouvait prévoir qu'elle serait congédiée si elle ne respectait pas les consignes de l'employeur autant pour le port du masque de protection que pour l'utilisation de l'autobus à des fins personnelles. Puisqu'elle avait été avisée par le nouveau superviseur dans la semaine du 10 février 2021, l'appelante pouvait présumer qu'il y aurait une conséquence si elle continuait de ne pas respecter les consignes.

[42] Bien que l'appelante tente de justifier son refus de porter le masque de protection ou le fait de ne pas le porter adéquatement (sous le nez) de différentes manières, cette pratique a été exigée par l'employeur pour assurer la sécurité des enfants pendant la

pandémie du Covid-19. L'appelante a été avisée dans la semaine du 10 février 2021, l'employeur a expliqué qu'elle a continué de faire des câlins aux enfants et trois plaintes provenant de parents d'élèves ont été déposées auprès de la Commission scolaire. L'appelante n'a pas respecté la consigne de l'employeur concernant l'utilisation de l'autobus scolaire après les heures de travail. Elle n'a pas non plus respecté la consigne concernant le port du masque de protection et c'est pour cette raison qu'elle a été congédiée le 24 février 2021.

[43] Bien que l'appelante allègue que certaines personnes pouvaient être jalouses de la proximité ou de la relation qu'elle réussissait à développer avec les enfants, ce qui lui est reproché, c'est de ne pas avoir porté le masque de protection lorsqu'elle se trouvait dans la zone scolaire et qu'au surplus elle a fait des câlins aux enfants sans respecter la distanciation exigée par le gouvernement. Ne pas porter le masque de protection dans la zone scolaire ne respecte pas les consignes établies par l'employeur qui dessert une clientèle de jeunes enfants. Pour protéger la santé et la sécurité des enfants, mais aussi celle de l'appelante et des membres du personnel scolaire avec lesquels elle peut avoir à interagir, il était exigé que l'appelante porte le masque de protection adéquatement.

[44] Si l'appelante ne pouvait porter le masque de protection en raison d'une condition de santé, comme la claustrophobie ou le diabète, elle pouvait rencontrer un médecin pour demander un certificat médical mentionnant qu'elle est abstenue de le porter pour des raisons médicales. C'est la même chose concernant son état de santé. Si l'appelante se sentait dépressive, elle pouvait consulter un médecin pour évaluer la possibilité d'un arrêt de travail. L'appelante a d'ailleurs consulté un médecin avant d'être suspendue. Elle n'a obtenu aucune abstention de porter le masque ni prescription pour un arrêt de travail.

[45] L'appelante mentionne également avoir lu une chronique dans un média indiquant qu'il n'était pas obligatoire de porter le masque de protection lorsque l'on conduisait et que ce n'était pas recommandé parce que de la buée pouvait se former dans les lunettes. En ce sens, l'employeur peut imposer des règles qu'il juge adéquates en fonction du poste spécifique de l'appelante. Dans ce cas-ci, l'appelante est responsable de conduire de jeunes enfants d'une école primaire et il lui a été demandé de porter le masque de

protection dans la zone scolaire. L'appelante ne portait pas le masque dans l'autobus parce qu'un plexiglas la séparait des enfants, mais elle ne le portait pas non plus à l'extérieur, aux abords de l'école, parce que selon elle n'était pas tenue de le faire. Or, la distanciation est une règle qui a été imposée par le gouvernement et, dans son cas, l'employeur exigeait qu'elle porte le masque de protection dans la zone scolaire.

[46] L'appelante admet elle-même que son travail a changé en raison de la pandémie. Je comprends que les règles ont changé rapidement pendant la pandémie et que cette situation a demandé beaucoup d'adaptation.

[47] Cependant, l'appelante a le devoir de respecter les règles imposées par son employeur. L'employeur a demandé aux chauffeurs de porter le masque de protection pour assurer la santé et la sécurité des jeunes enfants. Même si l'appelante était toujours en contact avec son superviseur d'une autre division, elle savait qu'elle devait se conformer aux demandes du superviseur responsable du transport scolaire même si elle acceptait ce poste de façon temporaire.

[48] J'ai entendu que l'appelante considère qu'elle était compétente comme conductrice et qu'elle faisait bien son travail depuis plusieurs années, mais l'employeur ne l'a pas congédiée sur cette base. L'appelante a été congédiée parce que les consignes liées au port du masque de protection et l'utilisation de l'autobus à des fins personnelles n'ont pas été respectées. L'appelante a posé les gestes reprochés par l'employeur et elle a posé ces gestes de façon volontaire. Ces gestes volontaires qu'elle a posés constituent une inconduite.

[49] En terminant, je réitère que l'appelante a déclaré à la Commission qu'après avoir été avertie dans la semaine du 10 février 2021, elle avait tenté de corriger la situation. Elle a indiqué qu'elle trouvait ces règles trop strictes et qu'elle refusait de porter le masque de protection.

[50] Je conclus que les gestes que l'appelante a posés sont un geste volontaire et qu'elle a été congédiée en raison de l'inconduite qu'il a commise.

**Alors, l'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une  
inconduite?**

[51] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

**Conclusion**

[52] La Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[53] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Josée Langlois

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi