



Citation : *SM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1220

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

## Décision

**Partie appelante :** S. M.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (462620) datée du 23 mars 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Normand Morin

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 20 octobre 2022

**Personne présente à l'audience :** L'appelante

**Date de la décision :** Le 18 novembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-1678

## Décision

[1] L'appel est accueilli. Je conclus que l'appelante n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>1</sup>. Son exclusion du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 5 décembre 2021 n'est donc pas justifiée.

## Aperçu

[2] Du mois d'août 2015 au 6 décembre 2021 inclusivement, l'appelante a travaillé comme secrétaire juridique pour l'employeur X (l'employeur) et a cessé d'y travailler en raison d'un congédiement. L'employeur explique avoir congédié l'appelante parce qu'elle n'a pas respecté les consignes qui lui avaient été données et en raison d'un travail mal fait ou non fait.

[3] Le 24 février 2022, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) l'informe qu'elle n'a pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 5 décembre 2021, car elle a cessé de travailler pour l'employeur le 6 décembre 2021 en raison de son inconduite<sup>2</sup>.

[4] Le 23 mars 2022, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'avise qu'elle maintient la décision rendue à son endroit le 24 février 2022<sup>3</sup>.

[5] L'appelante soutient ne pas avoir perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle explique qu'en octobre 2021, l'employeur lui a donné plusieurs consignes qu'elle n'avait pas à suivre auparavant (ex. : ne pas manger à son poste de travail, ne pas avoir son téléphone cellulaire allumé sur son bureau, se rendre aux toilettes fréquemment). L'appelante indique que l'employeur lui a ensuite reproché de ne pas avoir respecté les consignes en question, d'être arrivée en retard au travail et de ne pas avoir fait son travail ou de l'avoir mal accompli. Elle affirme avoir donné des explications à l'employeur lorsque celui-ci lui a reproché de ne pas avoir respecté certaines des consignes ou concernant ses retards. L'appelante indique ne pas avoir eu d'explications

---

<sup>1</sup> Voir les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

<sup>2</sup> Voir les pièces GD3-34 et GD3-35.

<sup>3</sup> Voir les pièces GD2B-2, GD3-45 et GD3-46.

de la part de l'employeur concernant le travail qu'elle n'avait pas accompli correctement, selon lui. Elle affirme ne pas avoir reçu plusieurs des avis que l'employeur a transmis à la Commission au sujet des gestes qui lui ont été reprochés et les raisons spécifiques pour lesquelles des sanctions lui avaient été imposées (ex. : suspensions sans traitement). L'appelante soutient avoir fait l'objet de discrimination de la part de l'employeur, car celui-ci lui a demandé de respecter des consignes qu'il n'a pas données aux autres employés et qu'il s'agissait d'une forme de harcèlement à son endroit. Elle soutient avoir été congédiée injustement et avoir droit au bénéfice des prestations. Le 22 avril 2022, elle conteste auprès du Tribunal la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet du présent recours devant le Tribunal.

## Questions en litige

[6] Je dois déterminer si l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>4</sup>. Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?
- La raison du congédiement de l'appelante est-elle une inconduite selon la Loi?

## Analyse

[7] Le terme d'inconduite n'est pas défini dans la Loi. Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) donnent les caractéristiques de la notion d'inconduite.

[8] Dans l'une de ses décisions, la Cour mentionne 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 au travail »<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Voir les articles 29 et 30 de la Loi.

<sup>5</sup> Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Tucker*, A-381-85.

[9] Pour être considérée comme une inconduite selon la Loi, la façon d'agir doit être délibérée. C'est-à-dire qu'elle doit être consciente, voulue ou intentionnelle<sup>6</sup>. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle « frôle le caractère délibéré », c'est-à-dire qu'elle est presque délibérée<sup>7</sup>.

[10] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la Loi, il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable, c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal<sup>8</sup>.

[11] Il y a inconduite si un prestataire 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'il soit congédié pour cette raison<sup>9</sup>.

[12] Pour déterminer si l'inconduite peut mener à un congédiement, il doit exister un lien entre l'inconduite reprochée au prestataire et la perte de son emploi. L'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail<sup>10</sup>.

[13] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, selon la prépondérance des probabilités<sup>11</sup>. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>12</sup>.

---

<sup>6</sup> Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

<sup>7</sup> Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *McKay-Eden*, A-402-96.

<sup>8</sup> Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Secours*, A-352-94.

<sup>9</sup> Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

<sup>10</sup> Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Lemire*, 2010 CAF 314.

<sup>11</sup> Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Lepretre*, 2011 CAF 30, *Granstrom*, 2003 CAF 485.

<sup>12</sup> Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Bartone*, A-369-88.

## Question no 1 : Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?

[14] Dans une lettre adressée à l'appelante, en date du 16 décembre 2021, l'employeur lui explique qu'elle est congédiée pour les raisons suivantes : « non-respect des consignes de l'employeur (insubordination), travail mal fait, travail non fait »<sup>13</sup>. La lettre indique que l'appelante a été congédiée verbalement le 6 décembre 2021. Le document réfère à des avis donnés à l'appelante aux dates suivantes : 14 et 18 octobre 2021, 29 novembre 2021 et 1<sup>er</sup> décembre 2021. La lettre mentionne que tous les avis précisaient qu'en cas de non-respect des consignes, l'appelante serait congédiée. Le document indique aussi que le dernier avis lui précisait qu'au prochain non-respect des consignes, elle serait congédiée, comme cela avait été écrit le 14 octobre 2021<sup>14</sup>.

[15] Les déclarations de l'employeur à la Commission fournissent également les renseignements suivants :

- a) Avant que l'appelante ne soit congédiée, elle a été rencontrée et avisée à plusieurs reprises au sujet des gestes qui lui sont reprochés (insubordination, non-respect des consignes, travail mal fait ou non fait)<sup>15</sup> ;
- b) Il s'agit d'une « sorte d'incompétence » dans le cas de l'appelante. Son travail n'était pas accompli ou était mal accompli. L'appelante a déjà été compétente dans le passé. Elle a travaillé plusieurs années pour l'employeur avant que les événements qui lui ont été reprochés ne se produisent. Ces événements sont survenus après le retour au travail de l'appelante, à la suite d'un congé de maternité. L'employeur ne croit pas que l'appelante a fait exprès pour se faire congédier, mais que celle-ci semblait « inconsciente » des problèmes ou semblait ne pas se soucier des conséquences de ceux-ci sur son emploi<sup>16</sup> ;

---

<sup>13</sup> Voir le document intitulé « Lettre à [nom de l'appelante] le 16-12-2021.pdf » – pièce GD3-31.

<sup>14</sup> Voir le document intitulé « Lettre à [nom de l'appelante] le 16-12-2021.pdf » – pièce GD3-31.

<sup>15</sup> Voir les pièces GD3-20, GD3-21 et GD3-43.

<sup>16</sup> Voir les pièces GD3-20 et GD3-21.

- c) L'appelante a été avisée de ne pas manger à son bureau. L'employeur lui a accordé une pause supplémentaire de 10 minutes pour manger puisqu'elle n'était pas capable de le faire le matin<sup>17</sup> ;
- d) Elle a été avisée que son cellulaire « ne devait pas entrer au travail ». L'appelante se rendait aux toilettes pour manger et pour écrire des messages textes (textos). Elle sortait des toilettes et ne se souvenait plus ce que l'employeur lui avait demandé de faire<sup>18</sup> ;
- e) Des erreurs ont été constatées dans les dossiers. Il a fallu au moins deux jours de travail pour les corriger<sup>19</sup> ;
- f) L'employeur a demandé à l'appelante de se concentrer sur le travail qu'elle avait à faire<sup>20</sup> ;
- g) L'appelante entrait au travail en retard. Elle a été avisée de respecter son horaire de travail<sup>21</sup> ;
- h) Puisque l'appelante ne respectait pas les consignes, l'employeur lui a demandé de lui confirmer, chaque jour, lorsqu'elle était à son poste ou le quittait et lorsqu'elle s'absentait<sup>22</sup> ;
- i) L'employeur lui a suggéré de demander de l'aide ou faire appel à des ressources, si elle avait des problèmes personnels ou familiaux. Il lui a offert du soutien (ex. : programme d'aide aux notaires et d'aide aux employés), lui a remis un plan de consignes à respecter, lui a accordé plusieurs accommodements et lui a répété que l'objectif des mesures n'était pas de la congédier, mais de lui permettre d'améliorer son efficacité au travail. Une formation en gestion de

---

<sup>17</sup> Voir les pièces GD3-20, GD3-21 et GD3-43.

<sup>18</sup> Voir les pièces GD3-20 et GD3-21.

<sup>19</sup> Voir la pièce GD3-22.

<sup>20</sup> Voir les pièces GD3-20 et GD3-21.

<sup>21</sup> Voir les pièces GD3-20 et GD3-21 et GD3-43.

<sup>22</sup> Voir les pièces GD3-20 et GD3-21.

temps a été payée à l'appelante peu avant son congédiement pour qu'elle puisse apprendre à mieux gérer son travail et répondre aux attentes<sup>23</sup> ;

- j) L'appelante a fait l'objet de plusieurs avis verbaux et avis disciplinaires écrits, de même qu'à une suspension, avant qu'elle ne soit congédiée<sup>24</sup> ;
- k) Une première suspension d'une journée a été imposée à l'appelante, soit une demi-journée le 18 octobre 2021 en après-midi et une demi-journée le 19 octobre 2021 en avant-midi. Elle a par la suite été suspendue pour non-respect des consignes, car elle avait mangé à son bureau<sup>25</sup> ;
- l) Après avoir fait l'objet d'une suspension, l'appelante est entrée au travail en retard<sup>26</sup> ;
- m) L'appelante a été avertie que toute récidive de sa part entraînerait un congédiement<sup>27</sup> ;
- n) L'appelante a été suspendue à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021. Dans l'avis écrit du 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'appelante été avisée qu'au prochain non-respect des consignes, elle serait congédiée<sup>28</sup>. Lorsqu'elle s'est présentée au travail le 6 décembre 2021, elle était en retard. Selon l'employeur, il ne s'agissait pas d'un retard de quelques minutes, mais d'une quinzaine de minutes. En se présentant en retard au travail, au retour de sa suspension, il est clair, selon l'employeur, que l'appelante n'était pas prête à respecter les consignes<sup>29</sup> ;

---

<sup>23</sup> Voir les pièces GD3-20 et GD3-21 et GD3-43.

<sup>24</sup> Voir les pièces GD3-20 et GD3-21.

<sup>25</sup> Voir la pièce GD3-43.

<sup>26</sup> Voir les pièces GD3-20 et GD3-21.

<sup>27</sup> Voir la pièce GD3-43.

<sup>28</sup> Voir la pièce GD3-30.

<sup>29</sup> Voir la pièce GD3-43.

- o) L'employeur ne voulait pas congédier l'appelante, mais dit ne pas avoir eu le choix de le faire, car cette dernière a été avisée à plusieurs reprises de respecter les consignes<sup>30</sup>.

[16] Le 22 février 2022, l'employeur transmet à la Commission une copie des documents suivants :

- a) Résumé écrit, en date du 14 octobre 2021, d'une rencontre entre l'appelante et l'employeur le 13 octobre 2021<sup>31</sup>. Ce document indique que des consignes ont été données à l'appelante, dont les suivantes : le cellulaire de l'appelante ne doit pas être au bureau ou s'il l'est, il doit être fermé ou éteint, l'appelante ne doit pas manger pendant sa présence au bureau, mais peut le faire durant ses pauses, elle doit être devant son ordinateur à 8 h 00 et à 13 h 30 l'après-midi, prête à travailler, elle doit transmettre un courriel à l'employeur lors de ses arrivées au travail et lors de ses départs, de même qu'avant et après chacune de ses pauses du matin et de l'après-midi, pas plus de 10 minutes après son retour, elle doit remettre chaque matin à l'employeur une liste du travail à effectuer et, à la fin de la journée, une liste de ce qui a été réalisé. Le document indique que des sanctions seront appliquées si les consignes ne sont pas respectées et l'appelante sera suspendue une journée sans salaire et qu'à une prochaine occasion de non-respect de ces consignes, elle sera congédiée<sup>32</sup> ;
- b) Avis en date du 18 octobre 2021<sup>33</sup>. Ce document indique que l'appelante est suspendue sans traitement pour une journée, soit une demi-journée le 18 octobre 2021 et une demi-journée le 19 octobre 2021. Le document indique que les consignes non respectées ont été « marquées comme suit [note manuscrite indiquant un crochet] »<sup>34</sup> ;

---

<sup>30</sup> Voir la pièce GD3-43.

<sup>31</sup> Voir le document intitulé « Résumé de la rencontre du 13 octobre 2021.pdf » – pièces GD3-24 à GD3-26.

<sup>32</sup> Voir les pièces GD3-24 à GD3-26.

<sup>33</sup> Voir le document intitulé « Avis 18-10-2021.pdf » – pièces GD3-24 et GD3-27.

<sup>34</sup> Voir les pièces GD3-24 et GD3-27.

- c) Avis en date du 29 novembre 2021<sup>35</sup>. Ce document indique que les consignes données à l'appelante ne sont pas respectées et que son travail n'est pas fait de façon efficace et productive (ex. : oublis s'étant produits le mercredi précédent). Ce document précise que des consignes sont données à l'appelante et que celle-ci est informée qu'il y aura une suspension de deux jours si une consigne n'est pas respectée. Le document rappelle plusieurs des consignes mentionnées dans l'avis du 13 octobre 2021 et indique d'autres consignes, dont les suivantes : le moment pour manger au bureau est pendant les minutes réservées à cette fin, le matin, ou à l'extérieur pendant les pauses, la salle de toilette ne sert pas à faire des textos ou des appels téléphoniques ni à manger, « plus question d'être à la toilette plusieurs fois par avant-midi ou après-midi ». Le document mentionne qu'il y aura immédiatement une suspension de deux jours si une consigne n'est pas respectée<sup>36</sup> ;
- d) Avis en date du 1<sup>er</sup> décembre 2021<sup>37</sup>. Ce document avise l'appelante qu'elle est suspendue à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021, à midi, parce qu'elle n'a pas respecté plusieurs consignes et pour d'autres raisons, et que son retour au travail est prévu le lundi 6 décembre 2021. Le document mentionne qu'au prochain non-respect des consignes, elle sera congédiée<sup>38</sup> ;

[17] La preuve au dossier contient également une copie des documents suivants :

- a) Textos échangés entre l'employeur et l'appelante, en date du 1<sup>er</sup> décembre 2021, relativement à la suspension de cette dernière ce jour-là<sup>39</sup>. Dans l'un des messages, l'employeur lui écrit les commentaires suivants : « Tu ne respectes pas les consignes. Je n'ai pas besoin de les énumérer, tu les connais [...]. Ton

---

<sup>35</sup> Voir le document intitulé « Avis 29-11-2021.pdf » – pièces GD3-24, GD3-28 et GD3-29.

<sup>36</sup> Voir les pièces GD3-24, GD3-28 et GD3-29.

<sup>37</sup> Voir le document intitulé « Avis-01-12-2021.pdf » – pièces GD3-24 et GD3-30.

<sup>38</sup> Voir les pièces GD3-24 et GD3-30.

<sup>39</sup> Voir la pièces GD6-1.

travail n'est pas fait ou mal fait. Lorsque ta contribution au bureau est plus nuisible qu'utile, la conclusion va de soit (sic) [...] »<sup>40</sup> ;

- b) Relevé d'emploi émis par l'employeur, en date du 10 décembre 2021, sur lequel le commentaire suivant apparaît à la case 18 (observations) : « Congédiement pour insubordination et travail non fait et/ou mal fait »<sup>41</sup>.

[18] De son côté, l'appelante soutient ne pas avoir posé de gestes représentant de l'inconduite au sens de la Loi. Elle soutient avoir fait l'objet de discrimination de la part de l'employeur, car celui-ci lui a demandé de respecter des consignes qu'il n'a pas données aux autres employés. Selon l'appelante, les consignes que l'employeur lui a données représentaient une forme de harcèlement<sup>42</sup>. Elle explique s'être efforcée de respecter les consignes données par l'employeur. L'appelante soutient que l'employeur l'a congédiée sous de faux prétextes<sup>43</sup>.

[19] Je considère que la perte d'emploi de l'appelante résulte des gestes qui lui sont reprochés par l'employeur, soit le non-respect des consignes que celui-ci lui a données et qu'il associe à de l'insubordination, selon ce qu'il a conclu, et en raison du travail mal fait ou non fait par cette dernière, selon ce qu'il a aussi indiqué.

[20] Je dois maintenant déterminer si, selon la prépondérance des probabilités, l'appelante a posé les gestes qui lui sont reprochés et le cas échéant, déterminer si ces gestes constituent de l'inconduite au sens de la Loi.

---

<sup>40</sup> Voir la pièces GD6-1.

<sup>41</sup> Voir la pièce GD3-17.

<sup>42</sup> Voir la pièce GD3-23.

<sup>43</sup> Voir les pièces GD3-38 et GD3-39.

## **Question no 2 : La raison du congédiement de l'appelante est-elle une inconduite selon la Loi?**

[21] Je considère que l'appelante n'a pas agi de manière à perdre délibérément son emploi. La preuve au dossier ne démontre pas qu'elle a commis des gestes représentant de l'inconduite au sens de la Loi.

[22] J'estime le témoignage de l'appelante crédible et j'y accorde une valeur prépondérante. L'appelante dresse un portrait détaillé des circonstances ayant mené à la fin de son emploi le 6 décembre 2021. Elle ne se contredit pas. L'appelante fournit des explications précises sur les gestes qui lui ont été reprochés avant qu'elle ne soit congédiée.

[23] Le témoignage et les déclarations de l'appelante indiquent les éléments suivants :

- a) Elle n'a pas commis de gestes représentant de l'inconduite au sens de la Loi ;
- b) L'appelante travaillait depuis la mi-août 2015 pour l'employeur. Au retour de son congé de maternité, le 5 septembre 2020, l'employeur lui a confié moins de tâches et ses heures de travail ont été réduites. Des tâches qu'elle effectuait auparavant ont été données à une autre employée<sup>44</sup> ;
- c) En octobre 2021, l'employeur lui a donné plusieurs consignes pour son travail, qui n'existaient pas auparavant, et qui n'ont pas été données aux autres employés. L'appelante soutient avoir fait l'objet de discrimination de la part de son employeur. Selon elle, ces consignes représentaient une forme de harcèlement que l'employeur exerçait sur elle. L'employeur les a ajoutées dans le but qu'elle quitte son emploi<sup>45</sup> ;

---

<sup>44</sup> Voir les pièces GD2B-3, GD2B-4, GD3-19, GD3-38, GD3-39, et GD3-42.

<sup>45</sup> Voir les pièces GD2B-3, GD2B-4, GD3-23, GD3-38 et GD3-39.

- d) Plusieurs des documents transmis à la Commission par l'employeur résumant les consignes qui lui ont été données ou des avis écrits la concernant, ne lui ont pas été remis par ce dernier (ex. : Résumé de la rencontre du 13 octobre 2021, avis des 18 octobre 2021 et 29 novembre 2021<sup>46</sup>. Elle n'a pris connaissance de ces documents que lorsqu'elle a reçu son dossier d'appel ;
- e) Le 13 octobre 2021, l'employeur l'a rencontrée pour lui expliquer les consignes qu'elle devait dorénavant respecter. Bien que l'employeur indique lui avoir remis un document écrit résumant le contenu de cette rencontre, il ne s'agit pas du document transmis par l'employeur à la Commission à ce sujet<sup>47</sup>. C'est un autre document que l'employeur lui a remis relativement à cette rencontre. L'employeur lui avait demandé de signer un document, le 13 octobre 2021, mais elle a refusé de le faire ;
- f) Lors de la rencontre du 13 octobre 2021, l'employeur lui a dit qu'elle se rendait souvent aux toilettes. Bien que l'employeur ait affirmé qu'elle allait texter lorsqu'elle était aux toilettes<sup>48</sup>, cela est faux, selon elle. L'appelante devait se rendre aux toilettes parce qu'elle avait des problèmes de santé. Il y avait du sang dans ses selles. Ce qui peut expliquer pourquoi elle devait y aller plus souvent. Elle a informé l'employeur de cette situation et qu'il s'agissait d'une question d'ordre médical. L'appelante souligne avoir dû subir une intervention chirurgicale, en octobre 2022, en lien avec ce problème ;
- g) L'employeur lui a demandé de ne pas manger à son bureau. L'appelante explique que cela s'est produit à une ou deux reprises (ex. : prendre une bouchée de saucisson), car elle avait vraiment trop faim, que son « estomac gargouillait » et qu'elle voulait demeurer concentrée sur son travail. Il s'agissait de grignoter tout en travaillant et non de manger un repas. Elle avait de la

---

<sup>46</sup> Voir les documents intitulés « Résumé de la rencontre du 13 octobre 2021.pdf », « Avis 18-10-2021.pdf » et « Avis 29-11-2021.pdf » – pièces GD3-24 à GD3-29.

<sup>47</sup> Voir le document, en date du 14 octobre 2021, intitulé « Résumé de la rencontre du 13 octobre 2021.pdf » – pièces GD3-24 à GD3-26.

<sup>48</sup> Voir les pièces GD3-20 et GD3-21.

difficulté à déjeuner le matin, donc elle avait faim plus tard. L'employeur ne lui avait jamais interdit de manger à son bureau auparavant<sup>49</sup> ;

- h) L'employeur lui a parlé de retards au travail. L'appelante explique que la majorité du temps, elle arrivait un peu avant 8 h 00, soit avant le début de sa journée de travail. À quelques reprises, elle est arrivée quelques minutes en retard (ex. : 8 h 02 ou 8 h 03) en raison de ses obligations familiales. Elle devait s'occuper de sa fille de deux ans et demi. L'appelante ne peut dire à quel moment cela s'est produit. Elle relate qu'à une occasion, elle a dû s'absenter du travail environ une heure pour retourner chez elle, car sa fille avait déclenché une alarme dans la maison, ce qui avait fait en sorte d'amener l'arrivée des policiers<sup>50</sup> ;
- i) L'employeur lui a parlé de l'utilisation de son téléphone cellulaire et du fait que celui-ci se trouvait sur son bureau. L'appelante lui a expliqué qu'elle gardait son téléphone allumé, dans sa sacoche, et non plus sur son bureau. L'appelante ne répondait qu'aux appels importants, comme ceux de sa mère, ce qui était très rare. Cette dernière s'occupe de la fille de l'appelante. L'appelante explique qu'elle voulait que sa mère puisse la rejoindre s'il y avait un problème<sup>51</sup> ;
- j) Pour ce qui est de ses pauses, elle ne les prenait pas entièrement<sup>52</sup> ;
- k) L'appelante n'a pas reçu l'avis écrit du 18 octobre 2021 indiquant qu'une nouvelle copie des consignes données le 13 octobre 2021 lui avait été remise « aujourd'hui [18 octobre 2021] », que les consignes non respectées avaient été « marquées comme suit [note manuscrite indiquant un crochet] » et qu'elle était suspendue sans traitement pour une journée, soit une demi-journée le 18 octobre 2021 et une demi-journée le 19 octobre 2021<sup>53</sup>. L'appelante dit ne pas savoir exactement pourquoi elle a été suspendue cette journée-là. Elle dit

---

<sup>49</sup> Voir la pièce GD3-42.

<sup>50</sup> Voir les pièces GD2B-3, GD2B-4, GD3-38 et GD3-39.

<sup>51</sup> Voir les pièces GD2B-3, GD2B-4, GD3-38 et GD3-39.

<sup>52</sup> Voir les pièces GD2B-3, GD2B-4, GD3-38 et GD3-39.

<sup>53</sup> Voir la pièce GD3-27.

supposer que cette suspension est en lien avec certains des gestes qui lui ont été reprochés (ex. : retard, manger au bureau, usage de son cellulaire ou s'être rendu aux toilettes trop souvent) ;

- l) L'appelante n'a pas non plus reçu l'avis écrit du 29 novembre 2021 lui indiquant que les consignes données ne sont pas respectées, que son travail n'est pas fait de façon efficace et productive (ex. : oublis) et qu'elle sera suspendue deux jours si une consigne n'est pas respectée<sup>54</sup> ;
- m) L'appelante explique que l'employeur lui a dit qu'elle avait fait des erreurs, mais ne lui a jamais expliqué quelles étaient les erreurs en question. Elle ne sait donc pas ce que l'employeur entend lorsqu'il indique que son travail n'est pas fait de façon efficace et productive. Il ne lui a pas donné de réponses concrètes à ce sujet. L'employeur ne lui a pas parlé des oublis qu'il lui reproche. L'appelante souligne que ses dossiers étaient toujours faits à temps et qu'elle prenait habituellement des notes sur les tâches qu'elle devait faire. Son travail était bien fait. Elle ne voit pas quels sont les oublis auxquels l'employeur réfère. Une liste du travail de l'appelante était envoyée chaque jour à l'employeur. Cette liste contenait beaucoup de précisions, ce qui demandait beaucoup de temps à l'appelante (ex. : décrire le travail à effectuer)<sup>55</sup> ;
- n) L'appelante n'a pas rencontré l'employeur le 29 novembre 2021 et n'a pas fait l'objet d'une suspension de deux jours à ce moment. Elle a travaillé les 29 et 30 novembre 2021 ;
- o) Le 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'employeur l'a avisée, par écrit, qu'elle était suspendue et que son retour au travail était prévu le lundi 6 décembre 2021<sup>56</sup>. L'avis du 1<sup>er</sup> décembre 2021 ne lui a pas été remis directement. Il a été placé dans une enveloppe et cette enveloppe a été déposée sur son bureau. L'appelante a pris connaissance de cet avis vers 13 h 30, le 1<sup>er</sup> décembre 2021, au retour de sa

---

<sup>54</sup> Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

<sup>55</sup> Voir les pièces GD2B-3, GD2B-4, GD3-38 et GD3-39.

<sup>56</sup> Voir la pièce GD3-30.

pause dîner. Elle n'a pas posé de question à l'employeur, car il était absent. Bien que dans le résumé d'une de ses déclarations à la Commission il soit indiqué qu'elle avait été suspendue parce qu'elle avait mangé au bureau<sup>57</sup>, elle n'a pas reçu d'explication de la part de l'employeur relativement à cette suspension, comme elle le lui signale dans le texto qu'elle lui a envoyé le 1<sup>er</sup> décembre 2021, à 13 h 31<sup>58</sup>. Dans ce texto, l'appelante indique à l'employeur qu'il n'y a pas vraiment de détails dans l'avis qu'il lui a remis et lui demande si c'était parce qu'elle avait eu un rendez-vous la journée précédente, dont il était au courant, et parce qu'elle était arrivée au bureau à 8 h 02<sup>59</sup>. L'appelante a su de la part d'une collègue que l'employeur n'avait pas aimé qu'elle retourne au bureau dans l'après-midi, car elle avait été suspendue à compter de midi cette journée-là et qu'elle était retournée au travail après sa période de dîner. L'employeur lui a indiqué dans un de ses textos du 1<sup>er</sup> décembre 2021 qu'il s'agissait d'une consigne qu'elle n'avait pas respectée<sup>60</sup> ;

- p) Le 6 décembre 2021, l'appelante s'est présentée au travail. Elle est arrivée deux minutes en retard cette journée-là. Bien que l'employeur affirme qu'elle soit arrivée environ 15 minutes en retard, cela n'a pas été le cas<sup>61</sup>. À son arrivée au travail, l'employeur l'a rencontrée et lui a dit qu'elle était congédiée sans lui donner de raison. Elle a expliqué à l'employeur qu'avant qu'elle ne parte de la maison pour se rendre au travail, elle avait dû s'occuper de sa fille. Après quoi, la mère de l'appelante s'en est occupée<sup>62</sup> ;
- q) L'employeur lui a envoyé une lettre, en date du 16 décembre 2021, lui confirmant qu'elle avait été congédiée le 6 décembre 2021<sup>63</sup> ;

---

<sup>57</sup> Voir la pièce GD3-42

<sup>58</sup> Voir la pièce GD6-1.

<sup>59</sup> Voir la pièce GD6-1.

<sup>60</sup> Voir la pièce GD6-1.

<sup>61</sup> Voir la pièce GD3-43.

<sup>62</sup> Voir les pièces GD3-42 et GD3-44.

<sup>63</sup> Voir le document intitulé « Lettre à [nom de l'appelante] le 16-12-2021.pdf » – pièce GD3-31.

r) L'appelante souligne que son travail était très important pour elle et qu'elle le faisait avec minutie. Elle a déménagé pour se rapprocher de son lieu de travail. Si son intention avait été de quitter son emploi, elle serait déménagée à un autre endroit où il y a plus de possibilités d'emploi<sup>64</sup>.

[24] Dans le présent dossier et en fonction de la preuve présentée, je considère que les circonstances liées au congédiement de l'appelante ne démontrent pas qu'elle a délibérément fait en sorte de perdre son emploi. Son congédiement ne résulte pas d'actes délibérés de sa part.

[25] J'estime que la preuve recueillie auprès de l'employeur ne démontre pas que l'appelante a perdu son emploi en raison de son conduite.

[26] Je considère que le témoignage de l'appelante démontre qu'elle n'a pas délibérément commis des gestes d'insubordination en ne respectant pas les consignes qui lui avaient été données dans l'exercice de ses fonctions et qu'elle n'aurait pas fait son travail ou l'aurait mal accompli.

[27] Les déclarations de l'employeur et les documents qu'il transmet à la Commission indiquent que l'appelante n'a pas respecté plusieurs des consignes qu'il lui avait données.

[28] Toutefois, à l'exception du retard de l'appelante le 6 décembre 2021, l'employeur ne décrit pas, dans des termes mesurables et observables, la nature des gestes qu'il lui reproche ni quand ni comment ils ont été constatés, et ne précise pas le contexte dans lequel ils se seraient produits.

[29] Les documents transmis par l'employeur à la Commission ne fournissent pas de précisions sur ces aspects, malgré ses nombreux reproches à l'appelante selon lesquels elle n'a pas respecté plusieurs des consignes qui lui ont été données.

---

<sup>64</sup> Voir les pièces GD2B-3, GD2B-4, GD3-38 et GD3-39.

[30] Le témoignage de l'appelante indique aussi qu'elle n'a pas reçu plusieurs des documents que l'employeur a transmis à la Commission pour décrire les consignes qu'elle devait suivre et préciser celles qu'elle n'avait pas respectées selon lui (ex. : Résumé de la rencontre du 13 octobre 2021, avis des 18 octobre 2021 et 29 novembre 2021)<sup>65</sup>.

[31] La Commission explique que le document du 13 octobre 2021<sup>66</sup> remis à l'appelante, le 14 octobre 2021, détaille la gradation des sanctions pour le non-respect des consignes<sup>67</sup>.

[32] Toutefois, dans son analyse, la Commission conclut faussement qu'« à ce moment-là », l'appelante a reçu une suspension d'une journée et a été avisée qu'en cas de récidive, la prochaine sanction serait une suspension de deux journées et que la sanction suivante serait un congédiement<sup>68</sup>.

[33] Je précise que l'avis du 13 octobre 2021<sup>69</sup> n'indique pas que l'appelante a fait l'objet d'une suspension à ce moment, soit le 13 ou le 14 octobre 2021, mais mentionne plutôt que « des sanctions seront appliquées en cas de non-respect [des consignes] » et qu'elle « sera suspendue de son travail une journée [...] »<sup>70</sup>.

[34] Ni les déclarations de l'employeur ni celles de l'appelante n'indiquent que cette dernière a fait l'objet d'une suspension le 13 ou le 14 octobre 2021. La preuve au dossier indique que c'est le 18 octobre 2021 que l'appelante a été suspendue, une première fois, pour une journée<sup>71</sup>.

[35] L'avis écrit de l'employeur, en date du 18 octobre 2021, dans lequel il indique que l'appelante est suspendue sans traitement pour une journée, soit une demi-journée le 18 octobre 2021 et une demi-journée le 19 octobre 2021, mentionne qu'une nouvelle

---

<sup>65</sup> Voir les pièces GD3-24 à GD3-29.

<sup>66</sup> Voir les pièces GD3-25 et GD3-26.

<sup>67</sup> Voir la pièce GD4-9.

<sup>68</sup> Voir les pièces GD3-25, GD3-26 et GD4-9.

<sup>69</sup> Voir les pièces GD3-25 et GD3-26.

<sup>70</sup> Voir la pièce GD3-26.

<sup>71</sup> Voir la pièce GD3-43.

copie des consignes données le 13 octobre 2021 lui avait été remise et que les consignes non respectées avaient été « marquées comme suit [note manuscrite indiquant un crochet] »<sup>72</sup>. Toutefois, ce document ne donne aucune précision sur les consignes qui n'auraient pas été respectées et ayant mené à cette suspension.

[36] Sur ce point, l'appelante déclare ne pas savoir avec exactitude pourquoi elle a été suspendue à ce moment. Elle affirme ne pas avoir reçu cet avis ni d'ailleurs la copie des consignes, en date du 13 octobre 2021, que l'employeur a transmis à la Commission<sup>73</sup>.

[37] Dans l'avis écrit du 29 novembre 2021, que l'appelante déclare ne pas avoir reçu non plus, l'employeur indique de nouveau que les consignes données à cette dernière ne sont pas respectées et que son travail n'est pas fait de façon efficace et productive (ex. : oublis du mercredi précédent), mais sans donner plus de précisions sur chacun des points mentionnés<sup>74</sup>.

[38] La Commission conclut également, de façon erronée, que le 29 novembre 2021, l'employeur a imposé à l'appelante « une suspension de deux (2) jours pour les consignes non respectées »<sup>75</sup>.

[39] L'avis du 29 novembre 2021 indique qu'il « y aura immédiatement suspension de 2 jours pour une consigne non respectée »<sup>76</sup>. Le document ne mentionne pas qu'une suspension de deux jours est imposée à l'appelante le 29 novembre 2021 ni d'ailleurs pourquoi cette suspension lui aurait été imposée. Les déclarations de l'employeur n'indiquent pas que l'appelante a été suspendue deux jours à compter du 29 novembre 2021. L'appelante déclare avoir travaillé les 29 et 30 novembre 2021.

[40] Dans l'avis du 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'employeur l'informe qu'elle est suspendue pour « non-respect de plusieurs consignes » et pour d'autres raisons, en lui précisant

---

<sup>72</sup> Voir la pièce GD3-27.

<sup>73</sup> Voir les pièces GD3-25 et GD3-26.

<sup>74</sup> Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

<sup>75</sup> Voir la pièce GD4-9.

<sup>76</sup> Voir la pièce GD3-29.

que son retour au travail était prévu le lundi 6 décembre 2021<sup>77</sup>. Cet avis ne donne pas non plus de précisions concernant les consignes n'ayant pas été respectées selon l'employeur ni sur les autres raisons à l'origine de cette suspension.

[41] La déclaration de l'employeur à la Commission, en date du 22 mars 2022, n'apporte pas de précisions sur la suspension qu'il a imposée à l'appelante le 1<sup>er</sup> décembre 2021 lorsqu'il indique qu'une première suspension d'une journée lui a été imposée, soit une demi-journée le 18 octobre 2021 en après-midi et une demi-journée le 19 octobre 2021 en avant-midi, et que celle-ci a par la suite été suspendue pour non-respect des consignes, car elle avait mangé à son bureau<sup>78</sup>.

[42] Je trouve contradictoires les raisons de l'employeur relativement à la suspension qu'il a imposée à l'appelante après celle du 18 octobre 2021, puisque l'avis du 1<sup>er</sup> décembre 2021 réfère au « non-respect de plusieurs consignes » et à d'autres raisons, sans préciser les consignes ou les autres raisons en question.

[43] La preuve au dossier indique qu'après avoir pris connaissance de l'avis du 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'appelante a envoyé un texto à l'employeur, pour avoir des explications relativement à cette suspension<sup>79</sup>. Dans ce texto, l'appelante lui demande si c'était parce qu'elle avait eu un rendez-vous la journée précédente, dont il était au courant, et parce qu'elle était arrivée au bureau à 8 h 02<sup>80</sup>.

[44] En guise de réponse, l'employeur lui indique, entre autres, ce qui suit : « Tu ne respectes pas les consignes. Je n'ai pas besoin de les énumérer, tu les connais [...]. Ton travail n'est pas fait ou mal fait »<sup>81</sup>.

[45] Je souligne également que dans l'avis du 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'employeur indique à l'appelante qu'elle est suspendue à compter de midi ce jour-là et que son

---

<sup>77</sup> Voir la pièce GD3-30.

<sup>78</sup> Voir la pièce GD3-43.

<sup>79</sup> Voir la pièce GD6-1.

<sup>80</sup> Voir la pièce GD6-1.

<sup>81</sup> Voir la pièce GD6-1.

retour au travail est prévu le lundi 6 décembre 2021<sup>82</sup>, ce qui représente une suspension de plus de deux jours, alors que dans l'avis du 29 novembre 2021, il avait précisé qu'une suspension de deux jours allait s'appliquer si une consigne n'était pas respectée. Si une suspension de deux jours avait été appliquée, comme l'avait indiqué l'employeur, le retour au travail de l'appelante aurait dû s'effectuer à compter du vendredi 3 décembre 2021 en après-midi, et non le 6 décembre 2021.

[46] Je retiens que malgré les nombreuses consignes données à l'appelante, l'employeur ne démontre pas celles qu'elle aurait consciemment choisi de ne pas respecter et qui pourraient représenter de l'inconduite au sens de la Loi.

[47] L'appelante reconnaît ne pas avoir respecté certaines des consignes données par l'employeur.

[48] J'estime toutefois que ses explications démontrent qu'elle n'a pas commis intentionnellement des gestes d'insubordination en ne respectant pas certaines des consignes qui lui avaient été données et pouvant être associées à de l'inconduite au sens de la Loi.

[49] Au sujet de l'utilisation des toilettes, je retiens que c'est avant tout pour des raisons d'ordre médical que l'appelante devait s'y rendre fréquemment et non pour utiliser cet endroit pour manger ou pour écrire des textos, comme l'employeur l'a déclaré<sup>83</sup>. Je considère comme véridique l'affirmation de l'appelante selon laquelle elle a informé l'employeur qu'elle devait se rendre fréquemment aux toilettes pour des raisons de santé. Les déclarations de l'employeur ne contredisent pas l'affirmation de l'appelante sur ce point.

[50] Concernant le fait que l'appelante ait mangé à son bureau, à une ou deux reprises, je suis d'avis qu'il ne s'agissait pas d'un geste délibéré pouvant être associé à de l'insubordination, mais plutôt d'un geste visant à combler un besoin de base pour l'aider à demeurer concentrée et fonctionnelle dans son travail, car elle avait trop faim,

---

<sup>82</sup> Voir la pièce GD3-30.

<sup>83</sup> Voir la pièce GD3-20.

comme elle l'affirme. Sur ce point, je retiens aussi les explications de l'appelante selon lesquelles elle avait de la difficulté à prendre son déjeuner. Je retiens également que l'employeur était au courant de ce problème, comme il l'indique dans l'une de ses déclarations<sup>84</sup>. L'employeur n'indique toutefois pas pourquoi il avait donné cette consigne à l'appelante.

[51] Je considère également que les retards de l'appelante au travail ne représentent pas des gestes délibérés de sa part. Je retiens des explications de l'appelante que ses retards s'expliquent avant tout par les obligations familiales qu'elle devait remplir, qu'ils ne se sont produits qu'à quelques reprises et qu'il s'agissait de retards de quelques minutes. Tout porte à croire qu'il ne s'agissait pas d'un problème récurrent ni qu'il reflétait une insouciance ou un caractère délibéré.

[52] Je souligne qu'à l'exception du retard de l'appelante du 6 décembre 2021, l'employeur ne précise pas à quel moment elle s'était présentée en retard au travail ni le contexte dans lequel il serait survenu ni s'il lui avait donné un avertissement pour ce retard.

[53] Bien que la Commission indique que lors de son retour au travail, le 6 décembre 2021, après une suspension de cinq jours, l'appelante avait l'obligation d'être à son poste de travail à 8 h 00, mais qu'elle s'était « une fois de plus » présentée en retard, elle ne précise pas à quel moment, avant le 6 décembre 2021, cela s'était produit. La Commission s'est appuyée sur une affirmation non démontrée de l'employeur.

[54] Malgré la déclaration de l'employeur voulant que lorsque l'appelante s'est présentée au travail en retard, le 6 décembre 2021, cela signifiait qu'elle n'était pas prête à respecter les consignes<sup>85</sup>, cette déclaration ne démontre pas en quoi cela pouvait être l'intention de cette dernière. Sur ce point, l'appelante précise qu'elle est arrivée en retard de quelques minutes, car elle avait dû s'occuper de sa fille.

---

<sup>84</sup> Voir la pièce GD3-20.

<sup>85</sup> Voir la pièce GD3-43.

[55] Je trouve pour le moins paradoxal que l'employeur puisse conclure qu'en raison de son retard du 6 décembre 2021, cela signifiait qu'elle n'était pas prête à respecter les consignes, alors que quelques jours auparavant, lorsqu'il lui a imposé une suspension le 1<sup>er</sup> décembre 2021, il lui a écrit que sa « contribution au bureau est plus nuisible qu'utile [...] »<sup>86</sup>.

[56] Je ne retiens pas l'argument de la Commission selon lequel l'appelante a « choisi de ne pas tenir compte » de l'ultime avertissement de l'employeur, le 1<sup>er</sup> décembre 2021, quant au risque de congédiement lié à un prochain non-respect des consignes et qu'il s'agissait d'un « manquement délibéré » à une directive claire à cet égard et d'une forme d'insubordination<sup>87</sup>.

[57] Concernant l'usage du téléphone de l'appelante, je suis également d'avis que le fait que cette dernière le gardait allumé, dans sa sacoche, durant son travail, ne représente pas non plus un geste pouvant être associé à de l'inconduite au sens de la Loi. Je considère comme véridique l'affirmation de l'appelante selon laquelle elle voulait s'assurer qu'elle pourrait être rejointe facilement, s'il survenait un problème pour la garde de sa fille. J'estime qu'en gardant son cellulaire allumé, l'intention de l'appelante était de s'assurer de bien remplir ses responsabilités familiales sans que cela nuise à sa prestation de travail et non dans le but de poser un geste d'insubordination.

[58] Au sujet des déclarations de l'employeur selon lesquelles l'appelante aurait mal fait son travail ou ne l'aurait pas fait, un autre élément sur lequel il s'appuie pour l'avoir congédiée, je ne trouve pas convaincants les renseignements qu'il donne à cet égard pour démontrer qu'il s'agit de gestes intentionnels ou délibérés de sa part.

[59] Dans l'avis du 29 novembre 2021, l'employeur explique que le travail de l'appelante n'est pas fait de façon efficace et productive (ex. : oublis du mercredi précédent), mais ne fournit pas de précisions sur cet aspect<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup> Voir la pièce GD6-1.

<sup>87</sup> Voir les pièces GD3-30 et GD4-11.

<sup>88</sup> Voir les pièces GD3-28 et GD3-29.

[60] Bien que les déclarations de l'employeur indiquent aussi que des erreurs ont été constatées dans les dossiers et qu'il lui a fallu au moins deux jours de travail pour les corriger<sup>89</sup>, il n'explique pas de quelles erreurs il pouvait s'agir ni en quoi elles pouvaient être imputables à l'appelante et ni en quoi elles pouvaient être volontaires ou intentionnelles.

[61] L'affirmation de l'employeur selon laquelle l'appelante a démontré une « sorte d'incompétence », selon lui, ne démontre pas non plus en quoi cette dernière aurait délibérément choisi de ne pas faire son travail ou de mal l'accomplir.

[62] Je souligne également que même si l'employeur indique que l'appelante semblait « inconsciente » des problèmes dans l'accomplissement de son travail et qu'elle ne se souciait pas des conséquences de ceux-ci sur son emploi, il dit ne pas croire qu'elle avait fait exprès pour se faire congédier<sup>90</sup>.

[63] Je suis également d'avis que le texto que l'employeur a transmis à l'appelante suivant la suspension qu'il lui a imposée le 1<sup>er</sup> décembre 2021 et lui indiquant que sa « contribution au bureau est plus nuisible qu'utile [...] »<sup>91</sup> ne me convainc pas que cette dernière aurait posé des gestes d'insubordination, ni en quoi elle n'aurait pas accompli son travail ou l'aurait mal fait, de façon volontaire ou par insouciance.

[64] En résumé, je considère que l'appelante n'a pas posé de gestes ayant un caractère conscient, délibéré ou intentionnel et pouvant être associés à de l'inconduite.

[65] Je suis d'avis qu'il ne suffit pas d'énoncer une série de consignes, puis de les multiplier, comme l'employeur l'a fait à l'endroit de l'appelante, et d'indiquer ensuite qu'elles n'ont pas été respectées, pour démontrer qu'il s'agit d'actes répréhensibles représentant de l'inconduite, et ce, sans fournir une preuve convaincante à cet égard.

---

<sup>89</sup> Voir la pièce GD3-22.

<sup>90</sup> Voir les pièces GD3-20 et GD3-21.

<sup>91</sup> Voir la pièce GD6-1.

[66] Je considère que l'appelante n'a pas consciemment choisi d'ignorer les normes de comportement que l'employeur avait le droit d'exiger à son endroit. L'appelante n'a pas manqué à une obligation fondamentale résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. Elle n'a pas fait preuve d'insouciance dans l'accomplissement de son travail.

[67] J'estime que l'appelante ne pouvait savoir que sa conduite allait à l'encontre de ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour les actes qui lui ont été reprochés.

[68] Je suis d'avis que les gestes posés par l'appelante n'étaient pas d'une portée telle que celle-ci pouvait normalement prévoir qu'ils pouvaient entraîner son congédiement.

[69] La Commission ne prouve pas que l'appelante a intentionnellement perdu son emploi. Je suis d'avis que dans le cas présent, la Commission ne s'est pas acquittée du fardeau de la preuve qui lui incombe de démontrer si les gestes de l'appelante représentent de l'inconduite.

[70] La Cour nous informe que la Commission doit prouver l'existence d'éléments de preuve démontrant l'inconduite d'un prestataire<sup>92</sup>.

[71] Je considère que la preuve recueillie par la Commission est insuffisante et n'est pas suffisamment circonstanciée pour conclure, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[72] Je considère que la Commission ne prend pas en compte la version de l'appelante, incluant son témoignage crédible, précis et détaillé, relativement aux gestes qui lui ont été reprochés et aux circonstances ayant mené à son congédiement.

---

<sup>92</sup> Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

[73] Je suis d'avis que la Commission s'est montrée rapidement satisfaite des déclarations de l'employeur pour conclure que l'appelante avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[74] Bien que la Commission conclut que l'appelante a perdu son emploi en raison de son « mauvais comportement »<sup>93</sup>, elle ne démontre pas en quoi les gestes reprochés à cette dernière relevaient d'un caractère intentionnel pouvant permettre de les associer à de l'inconduite au sens de la Loi.

[75] Je suis d'avis que le comportement de l'appelante démontre plutôt qu'elle s'est efforcée de s'adapter à la multiplication des consignes données par son employeur et aux commentaires désobligeants qu'il lui a faits sur sa prestation de travail avant son congédiement.

[76] La Cour nous indique aussi qu'il doit être établi que l'inconduite a constitué la cause du congédiement du prestataire<sup>94</sup>.

[77] J'estime que l'appelante n'a pas été congédiée en raison d'actes qu'elle a posés de manière volontaire et délibérée.

[78] Selon la Loi, la raison du congédiement de l'appelante n'est pas liée à une inconduite.

---

<sup>93</sup> Voir la pièce GD4-10.

<sup>94</sup> Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Bartone*, A-369-88, *Davlut*, A-241-82, *Crichlow*, A-562-97, *Meunier*, A-130-96, *Joseph*, A-636-85, *Lepretre*, 2011 CAF 30, *Granstrom*, 2003 CAF 485.

## **Conclusion**

[79] La Commission ne démontre pas que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[80] En conséquence, la décision de la Commission de l'exclure du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 5 décembre 2021 n'est pas justifiée.

[81] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Normand Morin

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