



[TRADUCTION]

Citation : *EA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1661

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

Décision

Appelante : E. A.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (593544) datée du 15 juin 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 30 août 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 11 septembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1840

Décision

[1] E. A. est l'appelante. La Commission de l'assurance-emploi du Canada dit qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. En effet, la Commission affirme qu'elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite. L'appelante porte la décision en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel de l'appelante. Je conclus qu'elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite. En effet, je conclus qu'elle n'a pas remis à son employeur une copie de son certificat de permis de garde d'enfants. Cette décision signifie que l'appelante ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelante travaillait dans une garderie. Elle n'a pas remis à son employeur une copie de son certificat de permis de garde d'enfants lorsqu'elle est entrée en fonction. Après quelques jours, elle ne l'avait toujours pas fait. L'employeur affirme qu'il a congédié l'appelante parce qu'elle ne pouvait pas continuer à travailler sans certificat.

[4] La Commission affirme que cela signifie que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Commission dit qu'elle savait qu'elle devait remettre à l'employeur une copie de son certificat si elle voulait continuer à travailler. La Commission affirme qu'elle a agi délibérément en ne remettant pas le certificat à son employeur.

[5] L'appelante n'est pas d'accord. Elle soutient que l'employeur ne lui a jamais demandé une copie du certificat. Elle affirme qu'elle a cessé de travailler parce que l'employeur n'avait pas assez d'heures pour elle.

Question que je dois examiner en premier

L'appelante a demandé de procéder à l'audience, même si elle n'avait pas de copie de tout le dossier d'appel

[6] Au début de l'audience, l'appelante a déclaré qu'elle n'avait pas tout le dossier d'appel. Elle a dit qu'elle n'avait pas la preuve de la Commission (page GD3) et qu'elle n'avait pas les arguments de la Commission (page GD4).

[7] Je lui ai dit que ces documents étaient importants pour son appel. J'ai expliqué que la Commission a expliqué ses arguments dans ces documents et a fourni des copies de la preuve qu'elle a utilisée pour rendre sa décision.

[8] J'ai dit à l'appelante que nous pouvions procéder à l'audience ou demander au personnel du Tribunal de lui envoyer de nouveau ces documents et de fixer un nouveau rendez-vous. J'ai demandé à l'interprète de traduire ces options afin d'être certain que l'appelante comprenne ses deux options.

[9] L'appelante a demandé que l'on procède à l'audience. Elle a affirmé qu'elle voulait poursuivre l'audience, même après que je lui ai dit que les documents d'appel étaient importants pour son audience.

[10] Nous avons donc procédé à l'audience.

Question en litige

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

Analyse

[12] Pour répondre à la question de savoir si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois trancher deux éléments. Premièrement, je dois établir pourquoi l'appelante a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme étant une inconduite.

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

[13] La Commission affirme que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas remis à l'employeur une copie de son certificat de garde d'enfants.

[14] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle a cessé de travailler parce que l'employeur n'avait pas assez d'heures pour elle.

[15] Je suis d'accord avec la Commission. À mon avis, il est probable que l'employeur ait congédié l'appelante parce qu'elle ne lui a pas remis une copie de son certificat de garde d'enfants.

[16] La Commission a parlé à l'employeur à plusieurs reprises. Chaque fois, l'employeur a déclaré qu'il avait congédié l'appelante parce qu'elle ne lui avait pas remis une copie de son certificat de garde d'enfants. L'employeur a dit qu'il avait besoin du certificat pour des raisons de délivrance de permis provincial. Il a dit qu'il pourrait perdre son permis de garderie s'il n'avait pas le certificat de l'appelante au dossier.

[17] L'employeur a remis à la Commission une copie d'un message texte qu'il a envoyé à l'appelante lors de son dernier jour de travail. Dans ce message texte, l'employeur demande à l'appelante son certificat.

[18] J'accorde beaucoup de poids à ce message texte. En effet, l'employeur l'a envoyé le dernier jour de travail de l'appelante. Je crois que cela ajoute du poids à la déclaration de l'employeur selon laquelle il avait déjà demandé le certificat à l'appelante à plusieurs reprises.

[19] Je crois donc l'employeur. À mon avis, il est probable que l'employeur ait congédié l'appelante parce qu'elle ne lui a pas remis une copie de son certificat de permis de garde d'enfants.

[20] Je dois maintenant décider si les actions de l'appelante – le défaut de remettre à son employeur une copie du certificat – constituent une inconduite au sens de la loi.

Le motif du congédiement de l'appelante est-il une inconduite au sens de la loi?

[21] Je conclus que le motif pour lequel l'appelante a perdu son emploi est une inconduite au sens de la loi.

[22] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle¹. L'inconduite doit être une conduite si insouciance qu'elle frôle le caractère délibéré². Il n'est pas nécessaire que l'appelante ait une intention coupable (autrement dit, qu'elle ait voulu mal agir) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi³.

[23] Il y a inconduite si l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédiée⁴.

[24] La Commission doit prouver que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. C'est dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁵.

[25] La Commission affirme que la raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi est une inconduite. La Commission dit qu'elle savait que son employeur avait besoin de son certificat, mais qu'elle a agi délibérément lorsqu'elle n'a pas remis de copie à l'employeur. La Commission affirme qu'elle savait qu'elle ne pourrait pas continuer à travailler si son employeur n'avait pas de copie de son certificat.

[26] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme que son employeur savait qu'elle avait perdu son certificat. Elle soutient également que l'employeur n'a jamais demandé le certificat avant qu'elle commence à travailler ou pendant qu'elle travaillait. Elle affirme

¹ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

² Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

³ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁴ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

que l'employeur n'a demandé le certificat qu'après qu'elle ait cessé de travailler afin qu'il puisse terminer la paie.

[27] Je crois que l'employeur et la Commission sont plus fiables que l'appelante. Je suis d'avis que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[28] L'appelante et la Commission ne s'entendent pas sur ce qui s'est passé et sur les raisons pour lesquelles l'appelante a cessé de travailler.

[29] En présence de déclarations différentes sur ce qui s'est produit, je dois examiner l'ensemble de la preuve et rendre une décision selon la prépondérance des probabilités. C'est donc dire que je dois décider ce qui est plus susceptible d'être vrai⁶.

[30] L'employeur a dit à la Commission qu'il avait demandé à l'appelante de lui fournir son certificat avant même qu'elle ne commence à travailler. Il a dit qu'il avait continué à demander le certificat après son entrée en fonction. Il a mentionné qu'il lui avait dit qu'elle devait fournir le certificat si elle voulait continuer à travailler. Il a dit que l'appelante lui avait dit qu'elle lui remettrait le certificat.

[31] L'employeur affirme ensuite qu'il lui a dit qu'il la congédiait parce qu'elle ne lui avait pas remis une copie de son certificat. L'employeur affirme que c'est à ce moment que l'appelante lui a dit qu'elle avait perdu le certificat.

[32] L'employeur a dit à la Commission qu'il aurait pu aider l'appelante à obtenir un certificat de remplacement si elle lui avait dit plus tôt qu'il avait été perdu.

[33] L'appelante n'est pas d'accord avec les déclarations de l'employeur. Elle affirme avoir dit à l'employeur qu'elle avait perdu son certificat. Elle soutient également que l'employeur ne lui a pas demandé une copie du certificat avant qu'elle commence à travailler et qu'il ne lui en a pas demandé une copie pendant qu'elle travaillait. Elle affirme qu'il lui a seulement demandé une copie du certificat environ un mois après son

⁶ Dans la décision rendue dans l'affaire *Canada (Procureur général) c Corner*, A-18-93, la Cour d'appel fédérale affirme que la norme de preuve pour les questions d'assurance-emploi est la prépondérance des probabilités.

dernier jour de travail. Il en avait besoin pour remplir la paie et rapporter ses heures au gouvernement provincial.

[34] Je crois que l'employeur est plus crédible que l'appelante. En effet, l'employeur a remis à la Commission une copie d'un message texte qu'il a envoyé à l'appelante lors de son dernier jour de travail. Dans le message texte, l'employeur demande à l'appelante son certificat.

[35] Ce message texte me montre que l'employeur a demandé à l'appelante son certificat au moins une fois alors qu'elle travaillait encore. Je crois que cela me montre également qu'il est probable que l'employeur ait demandé le certificat à l'appelante avant son dernier jour de travail.

[36] Je crois donc qu'il est probable que l'employeur ait demandé à l'appelante son certificat avant de commencer à travailler, puis pendant qu'elle travaillait. Je crois qu'il est probable que l'employeur ait averti l'appelante qu'elle ne pouvait pas continuer à travailler si elle ne lui avait pas remis une copie de son certificat. Et je conclus que la raison pour laquelle l'employeur a congédié l'appelante est qu'elle ne lui a pas remis une copie de son certificat.

[37] C'est donc dire que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est le cas pour les raisons qui suivent :

- J'estime qu'il est probable que l'appelante savait que son employeur avait besoin d'une copie de son certificat. J'estime également qu'il est probable qu'elle savait qu'elle ne pourrait pas continuer à travailler si elle n'avait pas remis une copie du certificat à l'employeur.
- L'appelante a agi délibérément lorsqu'elle n'a pas remis à l'employeur une copie de son certificat. Je conclus également qu'elle a agi avec insouciance lorsqu'elle n'a pas demandé l'aide de son employeur pour obtenir un certificat de remplacement.
- Ses gestes ont mené directement à son congédiement.

[38] Lorsque j'examine ensemble ces conclusions, cela signifie que la raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi est une inconduite au sens de la loi.

Conclusion

[39] Je rejette l'appel de l'appelante. Je suis d'avis que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Cela signifie qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Amanda Pezzutto

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