

[TRADUCTION]

Citation : C. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2015 TSSDGAE 223

Date : Le 28 décembre 2015

Numéro de dossier : GE-15-962

DIVISION GÉNÉRALE – Section de l'assurance-emploi

Entre:

C. G.

Appelante Prestataire

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

Massey Centre For Women

Partie mise en cause

Décision rendue par Eleni Palantzas, membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

Audience tenue le 10 novembre 2015 par vidéoconférence

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelante, Madame C. G., a participé à l'audience par téléconférence. L'employeur n'y a pas assisté, bien qu'il en eut été avisé.

INTRODUCTION

[1] Le 27 novembre 2014, l'appelante a présenté une demande de prestations ordinaires d'assurance-emploi. Elle avait été congédiée par son employeur le 13 novembre 2014 pour avoir pris congé sans autorisation.

[2] Le 12 décembre 2014, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a déterminé que l'appelante avait perdu son emploi par sa propre inconduite. Le 24 décembre 2014, l'appelante a demandé que la Commission révise sa décision. Le 4 février 2015, la Commission a confirmé sa décision et a imposé à l'appelante une exclusion au bénéfice des prestations de durée indéterminée débutant le 16 novembre 2014.

[3] Le 6 mars 2015, l'appelante a porté l'affaire en appel auprès de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal). Le membre a accordé une prorogation du délai (GD5).

[4] L'audience a été tenue par téléconférence pour les motifs suivants : a) la crédibilité ne devrait pas être une question importante, b) la prestataire serait la seule personne présente, (c) le mode d'audience devrait respecter les exigences du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* à savoir qu'il doit procéder de façon la plus informelle et expéditive que le permettent les circonstances, l'équité et la justice naturelle.

[5] Le 29 septembre 2015, le membre a décidé de mettre en cause l'employeur dans cet appel. Le membre a déterminé que l'employeur avait un intérêt direct dans l'affaire puisqu'il s'agit d'une question d'inconduite et que les circonstances et les motifs du renvoi ont une conséquence à l'égard du litige en cause. De plus, le Tribunal avait reçu un nouveau relevé d'emploi où le motif du renvoi avait été modifié pour indiquer « mise à pied » en raison d'une pénurie de travail (GD7 et GD8).

QUESTION EN LITIGE

[6] Le membre doit déterminer si l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite et si elle doit être exclue du bénéfice des prestations pour une période de durée indéterminée, en application des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

DROIT APPLICABLE

[7] L'article 29 de la Loi sur l'AE définit le terme « emploi », pour l'application des articles 30 à 33, comme tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations.

[8] L'alinéa 29 b) de la Loi sur l'AE énonce que, pour l'application des articles 30 à 33, la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

[9] Le paragraphe 30(1) de la Loi sur l'AE stipule que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

- a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;
- b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

[10] Le paragraphe 30(2) de la Loi sur l'AE précise que l'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

PREUVE

[11] L'appelante travaillait comme infirmière autorisée depuis 12 ans chez cet employeur avant de se voir congédiée le 13 novembre 2014. L'appelante a déclaré avoir demandé la permission de prendre congé le 3 octobre 2014, 28 jours avant le début du congé, comme l'exigeait la politique de l'employeur; cependant, on lui a refusé le congé et on l'a menacé de renvoi. Elle ajoute qu'on ne lui avait jamais refusé un congé en 12 ans (GD3-3 à GD3-14). L'appelante a affirmé que son employeur lui avait refusé le congé 3 fois. Le 14 octobre 2014, elle avait modifié sa demande pour ne comprendre que 2 jours de congé et elle avait avisé son employeur qu'elle s'était engagée à des réservations de vol et d'hébergement. Le 30 octobre 2014, elle a avisé son superviseur par courriel qu'elle serait absente le 4 et le 5 novembre 2014 pour cause d'engagements qu'elle ne pouvait changer. Elle est rentrée au travail le 11 novembre 2014 comme prévu; elle a été renvoyée le 13 novembre 2014 (GD3-16, GD3-17 et GD3-19).

[12] L'employeur a indiqué à la Commission que l'appelante avait été renvoyée tout simplement parce qu'elle avait pris congé en dépit du fait qu'il lui avait été refusé (GD3-18 et GD3-23).

[13] Le 12 décembre 2104, la Commission a avisé l'appelante que des prestations ne lui étaient pas payables à compter du 16 novembre 2014 puisqu'elle avait perdu son emploi à cause de sa propre inconduite (GD3-20).

[14] Le 24 décembre 2014, l'appelante a demandé à la Commission de réexaminer sa décision vu que l'employeur avait refusé sa demande de congé de 2 jours, 2 semaines après qu'elle l'eut demandée et 1 jour après qu'elle eut payé ses vacances. Elle avait demandé congé dans les délais prescrits par les pratiques antérieures de l'employeur. Elle considère que ce manque de souplesse de la part de l'employeur constitue une forme d'agression et de harcèlement qu'elle a déposée en arbitrage (GD3-21 et GD3-22). L'appelante a affirmé à la Commission que son supérieur immédiat lui avait dit que le refus de congé était non négociable et qu'elle pourrait se voir congédiée si elle partait. Elle en a informé le syndicat et elle a porté sa demande de congé à l'instance supérieure de la direction. Elle a eu beau expliquer qu'elle ne serait pas absente durant la période d'accréditation, la direction lui a quand même refusé son

congé. L'appelante a expliqué à la Commission que le PDG désirait qu'elle démissionne ou qu'elle quitte parce qu'elle remettait en question l'administration et qu'elle était la dernière personne en emploi qui bénéficiait d'avantages sociaux (GD3-24).

[15] Le 4 février 2015, la Commission a maintenu sa décision (GD3-26).

[16] Le 28 septembre 2015, l'appelante a déposé un nouveau relevé d'emploi affichant une modification du motif de renvoi ainsi qu'une lettre de la part de son employeur affirmant qu'elle avait été mise à pied pour cause de pénurie de travail (GD7).

[17] À l'audience, l'appelante a confirmé et répété ses raisons de prendre 2 jours de congé en dépit du refus de son employeur. L'appelante a affirmé que la raison invoquée pour son renvoi était que sa conduite constituait un viol de la convention collective au motif a) qu'elle avait été absente pendant 3 quarts de travail et b) sans en avertir son superviseur. L'appelant a déclaré qu'elle n'avait été absente que pendant 2 quarts de travail et qu'elle en avait averti son superviseur, ce qui constituait deux erreurs dans la lettre de renvoi de l'employeur. L'appelante et l'employeur s'étaient entendus pour modifier la raison de son renvoi et pour justifier la lettre de l'employeur au Tribunal (GD7).

[18] L'appelante a déclaré qu'elle travaillait à temps partiel et qu'en 12 ans, ses vacances ne lui avaient jamais été refusées. Elle a déclaré que sa collègue, avec qui elle partageait ce poste, avait été soumise à une situation semblable : on lui avait refusé des vacances d'une semaine sous peine de renvoi; elle avait démissionné. L'appelante a déclaré s'être conformé à l'avis de 4 semaines habituel à donner à son superviseur, mais s'être vue refusée 2 semaines et demie plus tard, la première fois, et de s'être vue menacée de renvoi si elle partait quand même. Le niveau de direction suivant lui avait également refusé sa demande de congé de 2 jours en invoquant le fait qu'elle avait déjà eu des vacances et que des filles se trouvaient en fin de grossesse et qu'elle ne pouvait donc pas quitter. L'appelante a déclaré que d'autres pourraient assurer son service, qu'elle accordait la priorité à une des filles qui avait besoin de soins et qu'elle ne serait pas absente durant la « semaine d'accréditation », soit du 20 au 24 octobre 2014.

[19] L'appelante a déclaré qu'elle avait été avertie qu'elle pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires qui pourraient inclure le renvoi. Elle ne savait pas qu'elle serait renvoyée. Elle s'attendait bien à une quelconque sanction puisque la question de son renvoi se trouvait déjà au deuxième stade du processus de son syndicat.

OBSERVATIONS

[20] L'appelante a fait valoir que son renvoi était injuste et qu'il tenait de motifs autres que ceux qui avaient été présentés; que son employeur refusait de négocier ou de discuter de sa demande. Dans ses 12 années d'emploi, elle ne s'était jamais vue refuser une demande de vacances. Elle avait suivi le protocole en vigueur pour ce qui est des demandes et elle n'avait pas violé la convention collective. Cependant, l'employeur avait pris deux semaines et demie pour répondre à sa demande, après qu'elle se soit engagée à prendre 2 jours de congé et qu'elle eut payé ses vols et son hébergement. Le Tribunal devrait prendre note que l'employeur a accepté de changer le motif du renvoi à la suite d'un processus d'arbitrage.

[21] L'intimée a fait valoir que le fait de décider de façon consciente et délibérée de prendre ce congé non autorisé, sachant qu'elle risquait d'être renvoyée, constitue de l'inconduite aux termes de la Loi sur l'AE. Avant sa décision, l'appelante avait été formellement avertie par l'employeur qu'elle pourrait être renvoyée. Que son employeur se soit montré intransigeant ne justifie pas son acte de désobéissance et le risque qu'elle courait d'être renvoyée par celui-ci. Il ne justifie pas non plus qu'elle s'attende à être soutenue par des prestations d'assurance-emploi (GD4). Le fait que l'appelante et l'employeur se soient entendus et que le motif du renvoi ait été modifié ne change en rien la position de la Commission, d'autant que la preuve au dossier démontre que l'appelante a été renvoyée à cause de sa propre inconduite (GD9).

ANALYSE

[22] La membre du Tribunal prend acte que le critère juridique à appliquer en cas d'inconduite consiste à déterminer si les actes étaient volontaires ou, du moins, procédaient d'une insouciance ou d'une négligence telle que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son travail *cf. McKay-Eden* [A-402-96] et *Tucker* [A-381-85]. Autrement dit, il s'agit de déterminer

si les actes qui ont mené au congédiement étaient conscients, délibérés ou intentionnels, c'est-à-dire si le prestataire 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'il soit congédié *cf. Lassonde A-213-09, Mishibinijima A-85-06 et Hastings A-592-06*.

[23] De plus, le membre du Tribunal prend acte qu'il incombe à l'employeur et à la Commission de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite *cf. Larivée A-473-06 et Falardeau A-396-85*.

[24] Le membre souligne que, tout d'abord, il doit être établi que les gestes de la prestataire ont été à l'origine de son congédiement *cf. Luc Cartier A-168-00 et Brisette A-1342-92*. En deux occasions, l'employeur a confirmé à la Commission que l'appelante avait été renvoyée parce qu'elle avait pris congé en dépit du fait qu'il lui avait été refusé (GD3-23). À l'audience, l'appelante a déclaré qu'elle avait également été avisée de son renvoi pour s'être absentée pendant trois quarts de travail sans en avertir son superviseur, ce qui était contraire aux termes de la convention collective. Lors de l'audience et face à la Commission, l'appelante a déclaré de façon invariable qu'elle avait avisé son supérieur par courriel au sujet des deux jours de congé qu'elle comptait prendre. Par conséquent, le membre en conclut qu'en l'absence de toute preuve du contraire, étant donné les déclarations cohérentes et directes de l'appelante, celle-ci n'a pas été renvoyée pour cause d'absence pendant trois quarts de travail sans en avoir averti son superviseur. Toutefois, le membre estime que la preuve non contestée révèle que l'appelante avait demandé 2 jours de congé qui lui avaient été refusés par l'employeur et qu'elle les avait pris quand même ce qui avait entraîné son renvoi. Le membre en conclut donc que le renvoi de l'appelante a été causé par ses propres actes. Le membre conclut également que l'appelante a bien commis l'infraction alléguée, à savoir qu'elle a pris congé pendant 2 jours en dépit du refus de l'employeur de lui accorder ce congé.

Le comportement de l'appelante constitue-t-il de l'inconduite ?

[25] Selon la Loi sur l'AE, pour qu'il y ait inconduite, les actions du prestataire doivent avoir été conscients et délibérés et le prestataire doit avoir su 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'il soit congédié.

[26] En l'espèce, de son propre aveu, l'appelante savait qu'elle n'avait pas été autorisée à prendre 2 jours de congé. L'appelante a consciemment fait abstraction du refus de l'employeur de lui accorder la permission de s'absenter pendant ces quarts de travail. Le membre comprend bien que l'appelante ne s'était jamais vu refuser une demande de vacances par le passé et que s'attendant à ce que la permission lui soit accordée, elle est allée de l'avant et elle a pris des dispositions avant d'avoir reçu la réponse de l'employeur au sujet de sa demande de vacances. Malheureusement, l'employeur a refusé sa demande et elle s'est trouvée face à un dilemme. L'appelante a décidé de prendre congé en dépit du refus de l'accorder par l'employeur. Ce faisant, l'appelante a manqué à son devoir face à son employeur et a violé la relation entre elle-même et son employeur.

[27] Qui plus est, l'appelante a déclaré à la Commission que son superviseur lui avait dit que le refus était non négociable et qu'elle pourrait être renvoyée si elle partait (GD3-24). À l'audience, elle a déclaré avoir été avertie par son employeur qu'elle « pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires qui pourraient comprendre son renvoi ». Bien que l'appelante a déclaré ne pas savoir qu'elle serait renvoyée, elle s'attendait à une conséquence de nature disciplinaire quelconque. Le membre en conclut par conséquent que les actes de l'appelante étaient conscients et délibérés et qu'elle savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée.

[28] Le membre comprend bien la position de l'appelante, à savoir qu'après 12 années à son emploi, l'employeur se montrait rigide et intransigeant et qu'elle se sentait justifiée de prendre congé pendant 2 quarts de travail en dépit du refus de l'employeur. La loi est claire cependant : pour déterminer si les actions d'un prestataire constituent de l'inconduite, le membre doit considérer les actions du prestataire et non celles de l'employeur. Il n'est pas de la compétence du tribunal d'offrir un commentaire, à savoir si les sanctions de l'employeur sont appropriées; il ne peut non plus commenter le comportement ou la manière de l'employeur. Il ne s'agit pas de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en congédiant le prestataire d'une

manière qui constituait un congédiement injuste, mais bien de déterminer si le prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite lui a fait perdre son emploi *cf. McNamara, (2007) CAF 107; Fleming, (2006) CAF 16*. La décision de la Cour fédérale est claire [traduction] :

« ... Dans l'interprétation et l'application de l'article 30 de la Loi, ce qu'il convient à l'évidence de retenir ce n'est pas le comportement de l'employeur, mais bien celui de l'employé. Cela ressort nettement du membre de phrase ' s'il [le prestataire] perd un emploi en raison de son inconduite. ' L'employé qui fait l'objet d'un congédiement injustifié a, pour sanctionner le comportement de l'employeur, d'autres recours qui permettent d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables canadiens fassent les frais du comportement incriminé. » (McNamara A-239-06)

[29] Le membre reconnaît également que, à la suite d'un arbitrage, l'employeur a modifié la raison de la cessation d'emploi, indiquant que la prestataire a été mise à pied en raison d'une pénurie de travail (GD7). Cependant, le membre convient avec la Commission que le Tribunal doit examiner la preuve ainsi que la conduite de la prestataire au sens de la Loi sur l'AE et non pas les dispositions d'autres lois ou toute entente ou accord entre l'employeur et la prestataire. Dans une affaire semblable à celle-ci, la position du membre est corroborée par la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Canada c. Morris (A-291-98)* qui indique ce qui suit [traduction] :

« C'est au Conseil d'apprécier la preuve et de tirer ses propres conclusions. Il n'est pas lié par la manière dont l'employeur et l'employé ont caractérisé les motifs pour lesquels il a été mis fin à l'emploi. En l'espèce, la Commission et le Conseil étaient saisis de suffisamment d'éléments de preuve documentaire pour justifier une conclusion d'inconduite. Le fait que le règlement à l'amiable prévoyait que l'employeur devait retirer l'allégation de congédiement motivé ne peut être considéré comme étant concluant quant à savoir s'il y a eu effectivement inconduite aux fins de la Loi, d'autant plus que le règlement à l'amiable ne comporte pas d'admission expresse ou tacite de l'employeur selon laquelle le congédiement motivé n'était pas pleinement justifié. » (La demande de permission d'en appeler a été refusée par la Cour suprême du Canada *cf. Canada [Procureur général] c. Morris, [1999] C. S. C., No. 304*.)

[30] Ainsi, le membre conclut que puisque la prestataire a décidé volontairement et délibérément de prendre un congé non approuvé sachant qu'elle risquait de se faire congédier, ses actions constituent une inconduite au sens de la Loi sur l'AE. Le membre du Tribunal conclut donc, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a perdu son emploi en

raison de son inconduite et qu'une exclusion pour une durée indéterminée doit être imposée à compter du 16 novembre 2014, conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[31] L'appel est rejeté.

Eleni Palantzas

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