



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. K. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 32

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-2693

ENTRE :

S. K.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

Gate Gourmet Canada Inc

Partie mise en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division générale - Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Alyssa Yufe

APPEL ENTENDU LE : 23 février 2016

DATE DE LA DÉCISION : 29 février 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'audience était fixée pour le 23 février 2016 et devait se dérouler par voie de conférence téléphonique.

Le tribunal a laissé la ligne téléphonique ouverte pendant environ 45 minutes.

Personne ne s'est présenté à l'audience.

Le membre du Tribunal de la sécurité sociale, division générale, section de l'assurance-emploi (le « Tribunal ») a vérifié les confirmations de la Société canadienne des postes au dossier et constaté que l'appelant et l'employeur avaient reçu l'avis d'audience.

L'appelant ne s'est pas présenté à l'audience initiale, dont la date avait été fixée pour le 13 novembre 2015. L'appelant est seulement venu au téléphone pour demander un ajournement après que l'agent de gestion des cas (AGC) eut communiqué avec lui par téléphone.

Après l'ajournement, un nouvel avis d'audience datée du 18 décembre 2015 a été envoyé aux parties. L'employeur a accusé réception et reçu l'avis d'audience. La copie de l'appelant, quant à elle, a été retournée au Tribunal.

Le 18 janvier 2016, l'AGC a alors contacté l'appelant sur les instructions du Tribunal. L'AGC a confirmé l'adresse de l'appelant auprès de ce dernier et lui a rappelé d'envoyer le formulaire d'autorisation de divulgation. L'appelant a indiqué qu'il serait disponible le 23 février 2016 pour participer à l'audience par conférence téléphonique.

L'avis d'audience lui a ensuite été de nouveau envoyé le 19 janvier 2016.

Le 2 février 2016, lorsque le Tribunal a remarqué que le formulaire d'autorisation de divulgation n'avait toujours pas été reçu, il a donné instruction à l'AGC de retéléphoner à l'appelant. L'appelant a confirmé qu'il avait reçu l'avis d'audience et qu'il serait disponible.

L'AGC a aussi rappelé à l'appelant de transmettre son formulaire d'autorisation de divulgation que le Tribunal attendait toujours.

Le Tribunal a vérifié le dossier et constaté que la confirmation de Postes Canada au dossier montre que l'avis d'audience a été délivré et signé par l'appelant le 1^{er} février 2016.

À ce jour, le formulaire d'autorisation de divulgation n'a toujours pas été reçu.

À la lumière de cette information, le Tribunal était convaincu que les parties avaient reçu l'avis d'audience et a donc procédé en l'absence des parties et conformément au paragraphe 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* DORS/2013-60 (le « *Règlement sur le TSS* »).

DÉCISION

[1] Le Tribunal conclut que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. L'appel est donc rejeté.

INTRODUCTION

[2] L'appelant a déposé une demande initiale de prestations le 22 mai 2015 (pièce GD3-16). Sa demande a pris effet le 17 mai 2015 (pièce GD4-1).

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la « Commission ») a décidé, le 22 juin 2015, que les heures que l'appelant avait travaillées étaient utilisées pour établir une demande de prestations et que l'employeur n'avait pas fourni suffisamment de renseignements pour prouver que l'appelant avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite (pièce GD3-19).

[4] L'employeur a déposé une demande de révision. Le 12 août 2015, la Commission a révisé sa décision initiale et a rendu une nouvelle décision. Elle a déterminé que l'appelant n'était pas admissible au bénéfice des prestations parce qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite. Le 15 août 2015, un avis de dette a été émis au montant de 4 329,00 \$ (pièces GD3-51 et 53).

[5] L'appelant a porté cette décision en appel devant le Tribunal le 19 août 2015 (pièce GD-2) et transmis au Tribunal une copie de la décision en révision peu de temps après, le 15 septembre 2015 (pièce GD2A).

[6] Le 29 septembre 2015, le Tribunal a ajouté l'employeur comme partie mise en cause dans l'appel, et ce, de sa propre initiative, en application du paragraphe 10 (1) du *Règlement sur le TSS*, SOR/2013-60 (pièce GD7).

[7] Le 9 octobre 2015, l'avocat de l'employeur a écrit au Tribunal pour l'informer qu'il voulait être ajouté comme partie mise en cause à l'appel.

[8] Le 14 octobre 2015, l'avocat de l'employeur a écrit au Tribunal pour l'informer que l'employeur ne participerait pas à l'audience (pièce GD9).

[9] L'appelant s'est présenté à l'audience le 13 novembre 2015, et un ajournement a été accordé au motif que l'appelant venait de retenir les services d'un avocat et avait besoin de plus de temps pour se préparer (pièce GD11).

MODE D'AUDIENCE

[10] L'appel a été entendu par voie de téléconférence pour les raisons indiquées dans les avis d'appel datés du 6 octobre 2015 et du 15 décembre 2015.

QUESTION EN LITIGE

[11] Il s'agit de déterminer si l'appelant a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite aux termes du paragraphe 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, chap. 23 (la « *Loi* »)?

LE DROIT APPLICABLE

[12] Aux termes du paragraphe 30(1) de la *Loi*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. Cette disposition de la *Loi* est ainsi libellée :

30. (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontaire 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 soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

[13] Le paragraphe 30(2) stipule ce qui suit : « 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 prestation.

PREUVE

Preuve de l'employeur au dossier

[14] D'après le relevé d'emploi daté du 20 mai 2015 obtenu de l'employeur (le « RE »), l'appelant a travaillé comme « préposé au nettoyage » du 8 juin 2013 au 16 avril 2015. La raison énoncée pour l'émission du RE était le code « M ». L'appelant avait aussi reçu une paie de vacances de 2 195,00 \$ du fait qu'il ne travaille plus (pièce GD3-16).

Dossier disciplinaire :

[15] Par lettre datée du 26 juin 2015, l'employeur a transmis une copie du dossier disciplinaire de l'appelant (pièces GD3-20 à 38).

[16] Un formulaire de mesure corrective (avertissement écrit), daté du 24 septembre 2014, a été produit. Ce document indique que l'appelant s'est absenté sans justification lorsqu'il a appelé pour dire qu'il était malade trois heures avant son quart de travail, qui commençait à 6 h. Lorsqu'il manque un préposé au nettoyage, cela a un grand impact sur la propreté et cela laisse les lieux dans un mauvais état, ce qui peut provoquer des accidents. L'appelant doit fournir un numéro de téléphone auquel on peut le joindre et doit aussi, quand il est malade, en aviser dès que possible les Opérations. Ce formulaire est signé par le gestionnaire des RH et le représentant syndical (pièce GD3-24). Sur la carte de présence de l'appelant

(pièce GD3-26), il est indiqué que, le 23 septembre 2014, l'appelant prenait un congé de maladie non payé.

[17] Un formulaire de mesure corrective (pour une suspension d'un jour), daté du 10 octobre 2014, a été émis. Il indique que l'appelant a été suspendu pour retard, absence ou départ anticipé sans justification. L'appelant devait commencer son quart à 5 h 30. Il est arrivé qu'à 6 h 15 et avait 45 minutes de retard. Si les Opérations avaient su que l'appelant serait en retard, elles auraient demandé au préposé à l'entretien du quart de nuit de rester jusqu'à ce que quelqu'un d'autre prenne la relève. Si jamais il est en retard ou s'absente, l'appelant doit en informer à l'avance son superviseur. Ce formulaire est signé par l'appelant, le gestionnaire, quelqu'un des RH et le représentant syndical (pièce (GD3-27)). Il y a aussi une carte de présence qui indique une suspension pour le 10 octobre 2014 (pièce GD3-29).

[18] Par lettre datée du 25 novembre 2014 (suspension de cinq jours), l'employeur a confirmé sa discussion avec l'appelant et JF au cours de laquelle l'appelant a examiné une situation concernant l'horaire de travail de l'appelant pour la fin de semaine des 15 et 16 novembre 2014. L'employeur a indiqué qu'il était prévu que l'appelant travaille le samedi 15 novembre 2014, à partir de 14 h. L'appelant a appelé à 14 h 55 pour signaler qu'il était malade et incapable de se présenter à son prochain quart de nuit. L'appelant avait mal lu son horaire et présumait qu'il devait effectuer le quart de nuit, alors qu'en fait il avait été programmé pour les quarts de soir (lettre de l'employeur, 25 novembre 2014, pièce GD3-30).

[19] La lettre indiquait aussi que l'appelant devait travailler le 16 novembre 2014, à compter de 14h; il ne s'est pas présenté au travail à cette heure. L'appelant est plutôt arrivé à 21 h 30 en présumant qu'il devait faire le quart de nuit (lettre de l'employeur, 25 novembre 2014, pièce GD3-30).

[20] L'appelant devait commencer son quart de travail à 14 h, le lundi 17 novembre 2014. Il a appelé pour signaler qu'il était malade et a dit qu'il se sentait trop fatigué pour travailler, car il avait travaillé la nuit précédente (lettre de l'employeur, 25 novembre 2014, pièce GD3-30).

[21] Lors d'une discussion que l'appelant a eue avec FD le 20 novembre 2014, l'appelant a confirmé qu'il avait reçu une copie de l'horaire et qu'il ne l'avait pas regardée pour y trouver son quart de travail pour les trois jours et qu'il avait juste présumé qu'il travaillait le quart de nuit (lettre de l'employeur, 25 novembre 2014, pièce, GD3-30).

[22] Lors d'une précédente discussion, le 10 octobre 2014, à la suite de laquelle on lui avait imposé une suspension d'un jour, l'appelant avait déjà été averti qu'il fallait qu'il se présente au travail lorsque son horaire l'indiquait et qu'il devait aussi vérifier chaque jour son horaire (lettre de l'employeur, 25 novembre 2014, pièce GD3-30).

[23] Lors de l'absence de l'appelant ces jours-là, il n'y avait pas d'autre préposé au nettoyage de programmé, et il a fallu en appeler un en remplacement de l'appelant (lettre de l'employeur, 25 novembre 2014, pièce GD3-30).

[24] La lettre tenait lieu d'une suspension de cinq jours, laquelle devait être purgée la semaine du 1^{er} décembre 2014 (lettre de l'employeur, 25 novembre 2014, pièce GD3-30).

[25] Il a été dit à l'appelant qu'il devait vérifier chaque jour son horaire et se présenter au travail toutes les fois que son horaire l'indiquait. Si l'appelant était malade et incapable de travailler, il devait en aviser son employeur au moins trois heures avant le début de son quart. Après un jour de maladie, l'appelant devait informer son superviseur qu'il était capable de retourner au travail le jour suivant, au moins six heures à l'avance (lettre de l'employeur, 25 novembre 2014, pièce GD3-30).

[26] Les préoccupations de l'employeur étaient sérieuses et le défaut de l'appelant de se conformer aux directives ou de continuer à adopter un tel comportement allait entraîner d'autres mesures disciplinaires, lesquelles pouvaient aller jusqu'au congédiement justifié. L'employeur a ajouté qu'il souhaitait que l'appelant réussisse et qu'il était prêt à lui offrir toute l'assistance raisonnable pour qu'il atteigne ses objectifs. Cette lettre était signée par FD, l'appelant et un témoin (pièce GD3-31).

[27] Sur des cartes de présence (pièces GD3-32 et 33), il est indiqué que l'appelant a pris des congés de maladie sans solde les 15, 16 et 17 novembre 2015.

[28] Par lettre datée du 30 mars 2015, FD, de l'employeur, a indiqué que l'appelant s'était absenté sans justification du 17 au 20 mars 2015. Le jeudi 26 mars 2015, l'appelant était tenu de fournir une justification de ses absences. Le 30 mars 2015, l'appelant s'est présenté au bureau des RH sans les justificatifs requis et a déclaré qu'il les avait à la maison. Si l'employeur n'obtenait pas de l'appelant la justification de ses absences avant le 31 mars, à 14 h, il allait prendre une décision sur les absences non justifiées de l'appelant à la lumière des renseignements dont il disposait. La décision comprendrait un réexamen de l'emploi de l'appelant chez l'employeur (pièce GD3-34).

[29] Il y a au dossier une note manuscrite indiquant que l'appelant s'est absenté sans justification du 17 au 20 mars (quatre jours), qu'il est parti tôt le 26, qu'il s'est absenté avec justification le 27 avril, à 2h, et qu'il s'est absenté sans justification le 25 mars (note manuscrite, pièce GD3-36).

[30] L'employeur a écrit une lettre datée du 16 avril 2015 dans le but d'obtenir une attestation ou une confirmation officielle de funérailles dont l'appelant s'était occupé. L'employeur demandait à l'appelant de lui fournir la date du décès et de préciser le lien qu'il avait avec le défunt. L'appelant avait jusqu'au 16 avril 2015 pour fournir ces renseignements (pièce GD3-36).

[31] Le 16 avril 2015, la maison funéraire, Rideau Funeral Home, a fourni une preuve du certificat de décès, sur lequel était indiqué que le défunt, « SK », était marié et était décédé le 13 avril 2015 et devait être incinéré le 23 avril 2016 (pièce GD3-37).

Lettre de congédiement :

[32] Par lettre datée du 30 avril 2015, l'employeur a indiqué qu'il écrivait à la suite de l'enquête qu'il avait menée au sujet de la suspension de l'appelant pour ses absences des 14 et 15 avril 2015 (pièce GD3-38).

[33] Le 15 septembre 2014, ou vers cette date, l'appelant a été informé par FD que ses six absences non justifiées (entre le 4 août 2014 et le 12 septembre 2014) avaient nui aux opérations et au service et qu'une mesure disciplinaire était prise à son endroit.

[34] Le 24 septembre 2014, l'appelant a reçu un avis écrit signifiant une absence non justifiée de son quart de travail le 23 septembre 2014.

[35] Le 10 octobre 2014, l'appelant a écopé une courte suspension d'un jour pour son retard de 45 minutes au travail sans avertissement, le 10 octobre 2014.

[36] Le 25 novembre 2014, l'appelant s'est vu imposer une longue suspension de cinq jours après son absence non justifiée des 15 et 16 novembre 2014.

[37] Les 14 et 15 avril 2014, l'appelant a été absent et dans l'impossibilité de produire une justification adéquate. L'appelant a produit un certificat de décès et a ultérieurement admis qu'il n'était pas lié à la personne décédée. Aux termes de l'article 18.05 de la convention collective, l'absence de l'appelant à cet égard n'était donc pas justifiée (pièce GD3-38).

[38] Les actions de l'appelant ont mis en péril les opérations de l'employeur, ont entraîné un surcroît de travail, ont causé du stress et ont obligé ses collègues et ses superviseurs à faire du temps supplémentaire (pièce GD3-38).

[39] L'employeur a décidé de mettre fin à l'emploi de l'appelant rétroactivement, au 17 avril 2015. En vertu des Normes du travail du Québec, l'appelant n'est pas admissible à une indemnité de départ (salaire tenant lieu de préavis). L'appelant recevra par la poste le plein montant accumulé de sa paye de vacances. Tous les montants seront assujettis à l'impôt fédéral et provincial (lettre de congédiement signée par FD, 30 avril 2015, pièce GD3-38).

Conversations de l'employeur avec la Commission

[40] F a confirmé que l'appelant a été congédié pour un motif valable. L'appelant avait un dossier de mesures disciplinaires progressives en raison de ses retards. L'employeur a demandé à ce que la Commission lui envoie par télécopieur une demande de renseignements, car les documents étaient confidentiels (notes de la Commission, conversation avec « F », 17 juin 2015), pièce GD3-17).

[41] L'appelant n'a fourni aucune raison pour justifier ses retards ou absences aux termes de la convention collective. Après trois jours d'absence, l'employé doit fournir une

justification par écrit. Dans le cas de l'appelant, comme ses retards ou absences étaient répétés, l'employeur ne pouvait pas lui demander chaque fois de fournir une justification. L'appelant n'a jamais fourni de justification par écrit. Il a écopé de nombreuses suspensions. Le dernier épisode s'est produit les 14 et 15 avril 2015, lorsque l'appelant a demandé à son superviseur s'il pouvait s'absenter pour aider à la préparation de funérailles à la suite d'un décès dans la famille. La convention collective permet à un employé de s'absenter en pareil cas. L'employeur a toutefois appris que la personne décédée n'avait pas de lien de parenté avec l'appelant. Nourrissant un doute, l'employeur a alors demandé à la maison funéraire de lui envoyer le certificat de décès. L'employeur s'est alors rendu compte que le défunt ne portait pas le même nom de famille que l'appelant, si bien qu'il a confronté l'appelant sur ce point. L'appelant a avoué à son superviseur que la personne décédée n'avait pas de lien de parenté avec lui, de sorte qu'il a été congédié. À la connaissance du superviseur, aucune plainte ni aucun grief n'a été déposé après le congédiement de l'appelant (notes de la Commission, conversation avec « FB », le 6 ou 12 août 2015, pièce GD3-40).

[42] La Commission a informé l'employeur que l'appelant a affirmé qu'il avait demandé à son superviseur et son représentant syndical la permission de s'absenter les 14 et 15 avril 2015 à la suite du décès de son oncle, qu'il leur a dit qu'il n'avait pas de lien de parenté avec lui et qu'ils l'ont autorisé à s'absenter pour ce motif. FB, de l'employeur, a déclaré que, du fait qu'il n'y avait pas de lien de parenté, l'appelant n'avait pas le droit de s'absenter, et elle a indiqué qu'elle enverrait une copie de la convention collective (notes de la Commission, FB, 11 août 2015, pièce GD3-46).

[43] Il n'est pas possible qu'il y ait eu un malentendu dans les circonstances ou que l'appelant avait le droit de s'absenter. L'appelant avait déjà à son actif d'autres avertissements pour s'être absenté, il a admis avoir menti au sujet de son lien avec le défunt. Tous les employés ont une copie de la convention collective, laquelle est à jour sur ces situations. L'appelant savait qu'il n'avait pas le droit de s'absenter pour la raison invoquée. FB, de l'employeur, a confirmé que si elle disposait d'éventuelles attestations du médecin, celles-ci concernaient des absences en 2012. Elle a expliqué que l'appelant avait eu de nombreuses absences non justifiées (notes de la Commission, FB, 11 août 2015, pièce GD3-47).

[44] Par lettre datée du 10 août 2015, FB, de l'employeur, a envoyé à la Commission une copie de l'article 18.05 de la convention collective. En outre, FB a joint à cet envoi la demande de cessation d'emploi de l'appelant que l'employeur avait envoyée et qui confirme le résultat de l'enquête effectuée, à savoir que le défunt n'a pas de lien de parenté avec l'appelant et que l'appelant a admis cela à son supérieur et aux RH (pièce GD3-43).

Article 18.05 de la convention collective

[45] L'article 18.05 de la convention collective prévoit que l'employé a droit à un congé de sept jours en cas de décès de son conjoint ou d'un enfant, et de trois jours en cas de décès de son père, de sa mère, de sa sœur, de son frère, de son beau-père, de sa belle-sœur, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de ses grands-parents. Il y a aussi une disposition qui prévoit un jour de congé supplémentaire lorsque l'employé doit parcourir plus de 600 kilomètres. Sur une note versée au dossier (pièce GD3-44), il est écrit que « l'oncle n'est pas couvert. »

Communications internes de l'employeur

[46] Par courriel daté du 24 avril 2015, SLT a écrit à FS et à FJ pour indiquer qu'il cherchait à faire approuver la prise de mesures disciplinaires pour un cas d'absentéisme. Il s'agissait d'un employé dont l'employeur soupçonne qu'il a peut-être un autre emploi ou une occupation non déclarée (« religieuse peut-être – l'employé a dit à [l'employeur] qu'il faisait partie de la communauté d'une mosquée »). SLT a résumé le dossier disciplinaire de l'appelant et a déclaré, au sujet des absences non justifiées des 14 et 15 avril 2015, que l'appelant avait admis aux RH et à son superviseur qu'il s'agissait d'une personne faisant partie de sa « communauté » et non d'un oncle, qui était décédée, comme il l'avait dit en premier. L'employeur avait jusqu'au 1^{er} mai 2015 pour annoncer sa décision disciplinaire (courriel de SLT, 24 avril 2015, pièce GD3-45).

Preuve de l'appelant au dossier

Demande de prestations

[47] L'appelant a présenté une demande de prestations régulières le 6 septembre 2013. L'appelant a travaillé à « Gat » (l'« employeur ») du 27 septembre 2004 au 13 mars 2015. L'appelant a déclaré dans cette demande qu'il avait été congédié ou suspendu pour cause de retard ou d'absentéisme. La raison première de son congédiement était l'absentéisme. L'appelant avait demandé la permission de s'absenter. Il a demandé cela à son superviseur, au téléphone, et ce dernier lui a donné cette permission. L'appelant a aussi écrit, en date du 14 mars 2015, une lettre au syndicat pour expliquer pourquoi il ne pouvait pas venir les 14 et 15 mars 2015. L'appelant a appelé le superviseur à 9 h 30, le 13 mars 2015. L'appelant a reçu la permission de s'absenter. L'appelant n'est congédié que temporairement pour le moment, parce que l'employeur a indiqué qu'il n'avait pas reçu tous les détails relatifs aux raisons de l'absence de l'appelant. L'employeur n'a pas de pratique ni de politique concernant l'absentéisme. Il n'y a pas eu d'autres épisodes d'absence au cours des six mois ayant précédé son congédiement/sa suspension. Lorsqu'il a été congédié, l'appelant a parlé à son employeur et au représentant syndical PJ, ainsi qu'à l'équivalent de la commission des relations de travail. Le représentant syndical a déclaré qu'il amènerait l'employeur devant les tribunaux et que l'affaire demeurait en cours. Une journalière (G. A.) a déclaré que l'employeur mentait à l'appelant et qu'elle a réconforté l'appelant en lui donnant de l'espoir (demande de prestations, 22 mai 2015, pièces GD3-2 à 14).

Preuve tirée de l'avis d'appel

[48] Le 13 avril 2015, l'appelant a téléphoné à 21 h 30. Le lendemain matin, avant 7 h 30, le superviseur a accusé réception de l'appel téléphonique et a reconfirmé le besoin de l'appelant de s'absenter les 14 et 15 avril 2015 (pièces GD2).

[49] Le syndicat a informé l'appelant qu'il avait engagé des procédures en rapport avec son cas (pièce GD2-3).

[50] L'appelant travaillait pour l'employeur depuis 2004. En juillet 2014, la personne qui établissait l'horaire de travail était « C ». C donnait souvent à l'appelant le mauvais horaire

et il s'ensuivait une querelle entre eux. Parfois, il recevait l'horaire du matin et, parfois, l'horaire de nuit, ce qui n'était pas bon pour lui. Lorsqu'un problème se posait, Monsieur G le renvoyait chez lui, et l'appelant lui montrait l'horaire, puis il s'excusait. C'est arrivé à maintes reprises. L'appelant a parlé à PJ de cette situation. PJ a parlé à G et l'a mis en garde de ne pas dire quoi que ce soit à l'appelant ni de lui parler sans la présence d'un représentant syndical (pièce GD2-9).

[51] L'appelant soupçonnait que G voulait qu'il perde son emploi. Depuis août 2014, le même problème se présentait chaque semaine, en raison de l'horaire. L'appelant a admis qu'il s'était présenté au travail avec 45 minutes de retard le 10 octobre 2014 et qu'on l'avait renvoyé chez lui (pièce GD2-9).

[52] Le 25 novembre 2014, l'appelant pensait qu'il était programmé pour le quart de nuit. Lorsqu'il s'est présenté au travail, à 21 h 30, G lui a dit que son horaire était fixé pour l'après-midi. Lorsque l'appelant a dit « désolé », j'ai mal compris mon horaire », G l'a prié de rester et lui a dit qu'il avait besoin d'un employé de plus. L'appelant lui a alors dit qu'il avait un quart de programmé le lendemain matin, mais G lui a répondu qu'il s'occuperait de cela. L'appelant a donc travaillé de 21 h 30 à 6 h, puis est rentré chez lui. Le même jour, à 10 h du matin, l'appelant a appelé son employeur pour lui dire de programmer quelqu'un d'autre à sa place, parce qu'il avait fait le quart de nuit. À 10 h 15, J a appelé l'appelant pour lui dire de venir travailler. L'appelant a alors dit qu'il avait terminé son quart à 5 h du matin et qu'il ne voulait pas faire de temps supplémentaire. J lui a dit OK. Lorsque l'appelant est allé travailler, le lendemain, F a convoqué l'appelant à son bureau. J était là. J a expliqué pourquoi l'appelant n'avait pas travaillé et F a dit qu'elle comprenait que les horaires avaient été intervertis.

[53] Cinq jours après, le 25 novembre 2014, F a convoqué l'appelant à son bureau; G était présent et ils lui ont dit de signer un formulaire qui indiquait qu'il écoperait d'une suspension de cinq jours pour ne s'être pas présenté au travail. Ce jour-là, Monsieur N a demandé à l'appelant de signer le formulaire parce que F était très en colère et que N ne voulait pas perdre son emploi si l'appelant ne signait pas le formulaire.

[54] L'appelant a signé le formulaire parce qu'on l'y a forcé, et on l'a averti qu'il fallait qu'il fasse attention parce qu'il n'aurait pas une autre chance.

[55] Le 1^{er} mars 2015, l'appelant était malade, si bien qu'il a appelé pour dire qu'il n'irait pas travailler. L'appelant prenait un médicament qu'on lui avait prescrit et il avait une note du médecin.

[56] Vers 21 h 30, l'appelant s'est rendu chez l'employeur et a remis l'attestation du médecin au superviseur, qui lui en a remis une copie. Trois jours après, S a convoqué l'appelant à son bureau; FD était là et ils lui ont dit qu'il n'avait pas remis l'attestation du médecin si bien qu'il a signé la lettre et qu'ils allaient décider s'il travaillerait là ou non. L'appelant a dit à S qu'il avait remis le billet du médecin au superviseur et qu'il en obtiendrait une copie pour elle. S a dit qu'il ne pouvait pas remettre le billet du médecin maintenant, si bien que l'appelant a été forcé de signer le document. L'appelant a déclaré qu'il avait, chez lui, le reçu indiquant qu'il avait donné l'attestation médicale. S a dit à l'appelant de rentrer chez lui et qu'un autre employé travaillerait à sa place et qu'il aurait à produire la preuve avant 14 h. L'appelant a pointé sa carte puis est rentré chez lui.

[57] Le lendemain, l'appelant est arrivé vers 13 h et a rencontré S et F au bureau, puis leur a remis une copie du billet du médecin ainsi que le reçu. S a alors dit qu'elle allait vérifier auprès du superviseur que l'appelant ne mentait pas et elle a texté au superviseur. Elle a dit à l'appelant que quelqu'un l'appellerait le lendemain.

[58] Le lendemain, J a appelé l'appelant et lui a demandé de venir.

[59] Quelques jours après, l'appelant s'est de nouveau senti mal au travail; il est allé parler à F, qui lui a dit d'aller à l'hôpital. L'appelant s'est donc rendu à l'hôpital et y est resté de 8 h à 16 h. Il n'avait pas mangé et avait faim. Le personnel de l'hôpital lui a dit qu'il ignorait à quel moment viendrait son tour. L'appelant a alors appelé un taxi, à 16 h, puis est retourné chez l'employeur. N lui a demandé s'il avait les attestations de l'hôpital. L'appelant a déclaré que le médecin n'était même pas venu l'ausculter.

[60] N et F ont convoqué une rencontre avec l'appelant et lui ont dit qu'ils allaient vérifier s'il était allé ou non à l'hôpital. L'appelant leur a demandé de le laisser rentrer chez lui, ce

qu'ils n'ont pas voulu. Il a dit qu'il avait faim et qu'il avait une forte migraine. N a appelé tous les hôpitaux locaux pour faire sa vérification. L'hôpital a dit que l'appelant était effectivement arrivé à 8h 15 et qu'il était resté là jusqu'à 16 h et que le médecin était très occupé. L'appelant était malade et leur comportement était très cavalier. Finalement, une fois la vérification faite, ils ont dit à l'appelant « OK, il avait raison », puis l'appelant est parti et a dit qu'il irait voir son médecin de famille le lendemain.

[61] Le lendemain, le médecin a donné à l'appelant un billet lui prescrivant une semaine de repos. Vers 14 h, S a appelé; l'appelant lui a dit qu'il était malade, qu'il avait dû prendre une semaine de congé et qu'il se trouvait chez son ami, à X. S lui a demandé pourquoi il n'était pas chez lui puisqu'il était malade. L'appelant a répondu qu'il n'était pas chez lui parce qu'il vit seul et que son ami l'aidait. S a alors demandé à parler à son ami, et l'appelant lui a dit qu'elle ne pourrait pas parler à son ami parce qu'il ne parlait pas l'anglais, seulement le Punjabi. S a alors dit qu'elle voulait parler à l'ami. L'ami était confus parce qu'il avait 75 ans. S a demandé à l'ami son adresse et de préciser son lien avec l'appelant, puis elle a parlé à l'appelant et lui a demandé d'envoyer l'attestation médicale par télécopieur. L'appelant est allé chez lui et a envoyé la télécopie. Un quart d'heure après, F a appelé et a dit à l'appelant que la télécopie n'était pas claire et lui a demandé d'apporter l'original du certificat médical.

[62] Le 26 mars 2015, une semaine plus tard, l'appelant s'est présenté au travail. Durant la pause du matin et a remis à F le certificat médical.

[63] Trois jours plus tard, F et S ont convoqué l'appelant au bureau; F était là pour une réunion et ils lui ont montré des papiers à signer en lui disant qu'ils voulaient le congédier, ajoutant qu'il n'avait pas donné le certificat médical original. L'appelant a déclaré qu'il l'avait envoyé par télécopieur et F a menti en disant qu'elle ne l'avait pas reçu. L'appelant leur a dit de vérifier l'enregistrement de la caméra de surveillance pour le 26 mars et qu'ils constateraient qu'il a effectivement apporté l'attestation médicale originale, N a dit « quelle caméra? » L'appelant a alors dit à S qu'il lui avait donné toutes les preuves et qu'il les avait à la maison. F a dit « OK, apportez-les demain; maintenant vous pouvez rentrer chez vous. » F

a dit à l'appelant qu'il aurait jusqu'à 10 h demain matin pour les apporter, à défaut de quoi ils allaient prendre leur décision sans cela.

[64] Le lendemain, l'appelant a apporté toute la preuve et l'a donnée à PJ, et il lui a demandé pourquoi ces cinq personnes lui créaient toujours des problèmes. Il s'est plaint que F, N, S, F et G jouaient un jeu avec lui et voulaient qu'il soit congédié. PJ a dit à l'appelant de ne pas paniquer et il est allé voir les autres pour leur montrer la preuve. Il est revenu une heure après et s'est excusé auprès de l'appelant en disant que personne au bureau ne s'en souciait et qu'il ne pouvait rien faire. L'appelant a été très irrité de leur comportement. Ils ont agi comme s'il avait tué quelqu'un.

[65] Le jour suivant, PJ a remis l'horaire à l'appelant et l'a informé qu'il pourrait commencer le lendemain.

[66] Quelques jours après, le 13 avril 2015, vers 17 h, l'appelant a appris la nouvelle du décès de son oncle. Il s'est rendu à l'hôpital et le médecin lui a remis le rapport de décès de son oncle. À 21 h 30, l'appelant a appelé l'employeur, a parlé à R et lui a dit qu'il ne pourrait pas aller travailler le lendemain parce que son oncle était décédé. R a dit : « Ok, pas de problème, j'enverrai un courriel à F. »

[67] Le 14 avril 2015, à 19 h 30, Monsieur G a appelé l'appelant et a dit que l'appelant n'avait pas travaillé ce jour-là. L'appelant a dit qu'il n'était pas allé travailler le lendemain parce que son oncle est décédé et qu'il avait besoin de prendre deux jours de congés. G a dit « Ok, pas de problème; prenez soin de vous. »

[68] Le jour suivant, l'appelant est allé chez l'employeur, a vu Monsieur R et lui a remis une copie du rapport qui faisait état du décès de son oncle. R a dit qu'il l'enverrait à F. Puis il a dit à l'appelant : « Quand vous viendrez travailler, veuillez appeler avant. »

[69] Le 15 avril 2015, 21 h 30, l'appelant a appelé pour dire qu'il irait travailler le lendemain matin. On lui a dit : « Ok, pas de problème. » Le lendemain matin, le 16 avril, l'appelant s'est rendu au travail, et G lui a demandé : « Qui vous a dit de venir travailler? » L'appelant l'a alors informé qu'il avait appelé la veille au soir et qu'il avait un horaire de travail. G a alors dit à l'appelant d'aller voir F. Cette dernière a dit : « Oui, j'ai vu la note de

l'hôpital mais je ne crois pas que votre oncle est mort; j'ai besoin de voir le certificat de décès. » L'appelant lui a offert de rentrer chez lui et de chercher ce certificat, mais F lui a dit qu'il devrait d'abord terminer son quart de travail puis rentrer chez lui et rapporter le certificat le lendemain.

[70] F a aussi fait signer à l'appelant un formulaire parce qu'il ne s'était pas présenté au travail pendant deux jours. L'appelant a dit qu'il apporterait la preuve et qu'il avait demandé deux jours de congé à son superviseur. F lui a soudainement dit de partir immédiatement et qu'il avait 48 heures pour apporter le certificat de décès.

[71] L'appelant a quitté le travail et, le lendemain, il a apporté le certificat de décès. Lorsque l'appelant est entré dans les locaux de l'employeur, il a pointé sa carte et G lui a dit que s'il entrait à l'intérieur il appellerait les flics. L'appelant lui a dit : « D'accord, pas de problème; appelez les flics. L'appelant est entré à l'intérieur pour voir PJ, mais ce dernier n'était pas là. F, G et PJ sont venus à la rencontre de l'appelant. PJ lui a dit : « S'ils vous demandent le certificat de décès, donnez-le leur, établissez votre lien de parenté avec votre oncle et ils vous paieront. » L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas de lien de parenté avec le défunt, mais que celui-ci venait de sa ville d'origine et qu'il était un ami de la famille, de sorte que l'appelant l'appelait son « oncle ».

[72] PJ a dit : « Ok, pas de problème; allez voir F au bureau ». F a été très dure avec lui. L'appelant lui a remis la photocopie du certificat de décès; Cinq minutes plus tard, F a appelé l'appelant et lui a dit : « Je vois le certificat de décès, mais il n'y a pas de lien de parenté entre vous et votre oncle. » L'appelant lui a dit qu'il avait déjà dit à PJ qu'il n'avait pas un lien de sang mais un « lien de cœur » avec le défunt. F a dit : « Oui, il me l'a dit. » Puis S est arrivée et a dit : « D'accord. Rentrez chez-vous et nous vous appellerons pour vous faire connaître la décision. »

[73] Le 29 avril 2015, l'employeur a demandé à l'appelant de venir au bureau à midi, ce qu'il a fait le lendemain, le 30 avril, pour voir S, F et PJ; ils lui ont donné sa lettre de congédiement et lui ont demandé de vider son casier.

[74] L'appelant a travaillé chez l'employeur pendant 12 ans. Ce que l'employeur lui a fait était injuste. L'employeur a menti et a dit que l'appelant n'avait pas donné de preuve. Or, il leur a donné cette preuve. Ces cinq personnes ont commencé à travailler ici au cours des deux dernières années; elles sont impolies envers lui et peut-être racistes du fait qu'il est Indien (pièce GD2-11).

[75] La Commission a noté qu'elle avait tenté de laisser un message vocal dans la boîte de l'appelant, le 17 juin 2015, mais que sa boîte était pleine (pièce GD3-18).

Lettres de l'appelant

[76] Une lettre manuscrite datée du 14 avril 2015, qui se lit ainsi : « Bonjour [PJ], mon oncle est décédé. Je demande deux jours de congé (le 14 et le 15) pour faire les arrangements funéraires et envoyer la dépouille en Inde » (pièce GD2- 7).

[77] Il y a une autre note manuscrite comportant un numéro de télécopieur. Elle est adressée à LC, de la Commission, et se lit comme suit : « 1) j'ai bel et bien appelé le 13 avril 2015, à 21 h30, pour demander un jour de congé, et j'ai parlé à Monsieur R; 2) le lendemain matin, le 14 avril 2015, Monsieur Z m'a parlé à 7 h 30; 3) mon superviseur m'a appelé à 7 h 30 et je lui ai demandé de m'accorder un congé pour le 14 avril » (pièce GD2-8).

Autres pièces de correspondance au dossier

[78] Par lettre datée du 2 septembre 2015, le Tribunal de la sécurité sociale a écrit à l'appelant pour lui demander qu'il envoie une copie de la décision en révision.

[79] L'appelant a également signé un formulaire daté du 3 septembre 2015 qui donnait à un député l'autorisation d'enquêter sur son dossier.

[80] L'appelant a envoyé une lettre au « Centre de renseignements du Canada » le 15 septembre 2015. Dans cette lettre, l'appelant accusait le Tribunal de la sécurité sociale de retarder le traitement de son cas et de refuser qu'on lui fasse justice (pièce GD2A). L'appelant a joint à cette lettre la décision en révision.

[81] Le député a écrit une lettre demandant des renseignements concernant le dossier de l'appelant le 23 septembre 2015 (pièce GD6-1).

Communications de l'appelant avec la Commission

[82] La Commission a tenté à plusieurs reprises d'entrer en contact avec l'appelant, mais sa ligne téléphonique ne semblait pas être en service (notes de la Commission, 12 août 2015, pièce GD3-48).

[83] L'appelant a confirmé qu'il s'était absenté du travail les 14 et 15 avril 2015 pour s'occuper des funérailles de son oncle. Le superviseur de l'appelant lui avait donné la permission de prendre une semaine de congé. L'appelant a informé son superviseur qu'il n'avait besoin que de deux jours. Comme personne du syndicat n'était là, l'appelant a envoyé une lettre au syndicat et a parlé à un représentant syndical le lendemain. C'est l'appelant qui était responsable d'organiser les funérailles de son oncle, car personne d'autre de la famille ne se trouvait là, au Canada. Le congé était autorisé en vertu de la convention collective. L'appelant a remis un certificat de décès à l'employeur. Bien que le défunt n'était pas un oncle avec qui il avait un lien de parenté, l'appelant l'avait appelé « oncle ». L'appelant a déclaré qu'il avait toujours dit que c'était le cas à son superviseur et au syndicat. L'employeur de l'appelant a dit que l'appelant mentait, que l'employeur essayait seulement d'embaucher quelqu'un à moindre coût pour remplacer l'appelant. L'appelant a insisté sur le fait qu'il n'avait pas menti. L'appelant a payé pour les funérailles parce que personne n'était là. L'appelant peut produire une copie de la lettre qu'il a remise au syndicat. Il ne pourrait envoyer cette copie que le jour suivant, parce qu'il était au temple en ce moment (pièce (GD3-39).

[84] Lorsque la Commission a questionné l'appelant au sujet de son absence du travail du 17 au 20 mars 2015, l'appelant a dit que le syndicat lui avait dit de simplement rester chez lui. Lorsque la Commission a demandé à l'appelant pourquoi on ne lui avait pas dit de se présenter au travail, l'appelant a répondu qu'il l'ignorait (pièce GD3-39).

[85] Lorsque la Commission a interrogé l'appelant au sujet de son absence du 15 au 17 novembre 2014 et de sa suspension de décembre, l'appelant a expliqué que ses quarts

varient. L'appelant a appelé pour dire qu'il était malade à 15 h, le 15, mais il avait mal compris son horaire de travail. L'appelant s'est présenté pour le quart de nuit, le lendemain, à 6 h. L'employeur a dit à l'appelant de rester parce qu'il avait besoin de lui. Le lendemain, l'appelant ne pouvait pas travailler parce qu'il se sentait mal et qu'il venait de travailler toute la nuit. Le superviseur de l'appelant lui a dit que c'était correct et que ce n'était pas de sa faute. L'appelant a toujours fourni des certificats médicaux lorsqu'il s'est absenté pour cause de maladie. L'appelant s'est présenté en retard au travail le 10 octobre 2014 parce qu'il était coincé dans la circulation. Tout au long de la conversation, l'agente de la Commission avait de la difficulté à comprendre l'appelant et elle a dû répéter des questions pour s'assurer que l'appelant les comprenait bien (notes de la Commission, 6 août 2015, pièce GD3-39).

Témoignages à l'audience

[86] Personne ne s'est présentée à l'audience. Aucun témoignage n'a été livré.

OBSERVATIONS

[87] L'appelant a plaidé qu'il n'avait pas perdu son emploi en raison de sa propre inconduite pour les raisons suivantes :

- a) L'appelant a suivi toutes les procédures éthiques d'octroi d'un jour de congé pour raison familiale (pièce GD2).
- b) L'appelant a demandé des jours de congé au superviseur et a envoyé l'information au syndicat (pièce GD2).
- c) Le syndicat a fait comprendre à l'appelant qu'il devrait engager des procédures relativement à son cas (pièce GD2).

[88] L'**employeur** a plaidé que l'appelant avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite pour les raisons suivantes :

- a) l'employeur a transmis à la Commission suffisamment de renseignements pour qu'elle rende une décision en faveur de l'employeur.

- b) L'appelant a été congédié parce qu'il n'a pas suivi les règles, parce qu'il avait un mauvais dossier de présence, parce qu'il n'appelait pas pour justifier ses absences et que plus d'une fois il a falsifié l'information afin d'obtenir un jour de congé payé pour le décès d'une connaissance et qu'il a dit qu'il s'agissait d'un membre de la famille (pièce GD3-20).

[89] L'intimée a plaidé que l'appelant avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite pour les raisons suivantes :

- a) Le paragraphe 30(2) de la *Loi* prévoit que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations pour une période indéfinie lorsqu'il perd son emploi en raison de sa propre inconduite. Pour que la conduite en question constitue de l'inconduite au sens de l'article 30 de la *Loi*, il faut qu'elle ait un caractère volontaire ou délibéré ou qu'elle résulte d'une insouciance telle qu'elle frôle le caractère délibéré (*Mishibinijima*, 2007, CAF 36). Il faut qu'il existe un lien de causalité entre l'inconduite reprochée et le congédiement, et l'inconduite doit constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Lemire*, 2010, CAF 314) (pièces GD4-3 et 4-4).
- b) Face à une preuve contradictoire, il convient de retenir la preuve qui est raisonnable, fiable et crédible. Dans l'éventualité où les éléments de preuve présentés de part et d'autre sont équivalents, la Commission accorde le bénéfice du doute au prestataire (pièce GD4-3).
- c) En l'espèce, la crédibilité est accordée à l'employeur, car il est hautement improbable qu'un superviseur et un représentant syndical accorderaient l'autorisation d'un congé en contravention des dispositions de la convention collective, et encore plus à un employé ayant reçu avertissements et suspensions par le passé pour son mauvais dossier d'assiduité et ses absences non justifiées (pièce GD4-3).
- d) Dans la présente affaire, les absences injustifiées de l'appelant des 14 et 15 avril 2015 constituaient de l'inconduite parce que l'appelant a fourni un faux prétexte pour son absence (il n'avait pas de lien de parenté avec le défunt), et ce,

malgré les avertissements et les suspensions dont il avait écopé par le passé en raison d'absences non justifiées (pièce GD4-4).

- e) L'appelant a plaidé que l'employeur avait été injuste envers lui, mais l'appelant n'a pas démontré qu'il avait fait preuve de prudence ou d'honnêteté envers son employeur. Après tant d'années au service de l'employeur et, en particulier, après avoir été mis au courant de la convention collective, l'appelant savait ou aurait dû savoir que ses actions pourraient entraîner son congédiement (pièce GD4-4).
- f) Les actions de l'appelant ont constitué de l'inconduite au sens de la *Loi* parce qu'il aurait dû respecter les dispositions de la convention collective et n'aurait pas dû demander la permission de s'absenter sous un faux prétexte (pièce (GD4-4)).

ANALYSE

Définition de l'inconduite

La *Loi* ne définit pas la notion d'« inconduite ». Le critère à appliquer dans les cas d'inconduite consiste à déterminer si l'acte reproché était volontaire ou du moins procédait d'une insouciance ou d'une négligence telle que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement fait abstraction des conséquences que ses actes auraient sur son rendement au travail (*Tucker*, A-381-85) ou qu'il ne répond pas à une norme que l'employeur est en droit d'exiger de ses employés (*Brisette*, A-1342-92, [1994] 1 CF 684 (« *Brisette* »)). Pour que l'acte reproché soit considéré comme une « inconduite » au sens de la *Loi*, il faut qu'il ait un caractère volontaire ou délibéré ou qu'il procède d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré (*Mackay-Eden*, A-402-96; *Tucker*, A-381-85).

[90] L'inconduite peut se manifester par une violation de la loi, d'un règlement ou d'une règle d'éthique, et il doit être démontré que la conduite reprochée constitue un manquement à une obligation ou une condition résultant expressément ou implicitement du contrat de travail et que ce manquement est d'une portée telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible de provoquer son congédiement (*Brisette*; *Nolet*, A-517-91; *Langlois*, A-94-95).

[91] Il doit également être établi que l'inconduite a été la cause du congédiement de l'appelant (*Cartier*, A-168-00; *Namara*, A-834-82). En fait, il faut que l'inconduite soit la cause opérante de la perte d'emploi et non un simple prétexte pour justifier le renvoi (*Bartone*, A-369-88; *Davlut*, A-241-82, [1983] C.S.C.R. 398; *McNamara*, A-239-06, 2007 CAF 107; décision CUB 38905, 1997).

[92] À cet égard, il incombe à la Commission de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite (*Larivee*, 2007 CAF 312; *Falardeau*, A-396-85).

[93] Quant à la question de savoir si le congédiement de l'appelant était une sanction appropriée, la Commission, le Tribunal et la Cour ne sont pas en mesure d'évaluer ou d'examiner la sévérité de la sanction imposée par l'employeur. La seule question sur laquelle le Tribunal doit statuer est de savoir si la conduite reprochée constitue une « inconduite » au sens de l'article 30 de la *Loi* (*Secours*, A-352-94, [2002] ACF 711 (Cour d'appel fédérale); *Marion*, 2002 CAF 185, A-135-01; *Jolin*, 2009 CAF 303; *Roberge*, 2009 CAF 336; *Lemire*, 2010 CAF 314).

[94] Par conséquent, le Tribunal doit se demander s'il a été clairement établi, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a contrevenu à une règle ou une loi ou à une norme établie par l'employeur ou énoncée expressément ou implicitement dans le contrat de travail (*Tucker*, A-381-85).

Conclusions de fait

[95] L'appelant a été accusé de s'être absenté du travail sans préavis ni permission et d'avoir menti sur les raisons de ses absences. Le Tribunal est d'avis que les actes d'inconduite reprochés, s'ils ont bel et bien été commis, constituent un manquement aux obligations résultant expressément ou implicitement du contrat de travail de l'appelant et exigeant honnêteté et respect général envers l'employeur, de même qu'aux attentes de ce dernier quant au respect de ses directives raisonnables, dont ses politiques sur les congés et les présences et l'obligation de respecter les heures de travail (lesquelles ont été fixées par l'employeur), qui figurent toutes dans le contrat de travail. Le Tribunal est d'avis que la

conduite et le manquement sont d'une portée telle que l'appelant aurait dû prévoir que cela risquait d'entraîner son congédiement (*Brisette; Caul*, 2006 CAF 251; *Nolet*, A-517-91; *Langlois*, A -94-95).

[96] Il existe une jurisprudence abondante qui a conclu à l'inconduite dans le cas de prestataires s'étant absentes du travail sans autorisation : *Maher*, 2014 CAF 22; *Okafor*, A-648-94, confirmant la décision CUB 23724 (1993); *Locke*, A-799-95; *Parsons*, 2005 CAF 248; *Murray*, A-245-96; *Mishibinijima*, 2007 CAF 96; *Bigler*, 2009 CAF 91; *Karelia*, 2012 CAF 140; *Bergeron*, 2011 CAF 284; décisions CUB 78604 (2011), 75794 (2010) et 74073A (2010). Les absences non autorisées sont qualifiées d'inconduite car elles équivalent à un manquement ou un refus absolu d'exécuter les services pour lesquels l'employé est embauché. Le Tribunal estime aussi que le refus de suivre la politique de l'employeur sur les congés ou les absences équivaut à une forme d'insubordination (*Bedell*, A-1716-83; *Morrow*, A-170-98).

[97] Le Tribunal conclut que la Commission et l'employeur ont démontré, selon la prépondérance des probabilités, que l'acte d'inconduite reproché a bel et bien été commis. L'appelant n'a pas nié les absences enregistrées par l'employeur. L'appelant a plutôt soutenu que ses absences finales avaient été approuvées.

[98] Comme personne ne s'est présenté à l'audience, le Tribunal devait trancher l'appel en se fondant sur la preuve au dossier. Sur le fondement de la preuve présentée au dossier, le Tribunal ne pouvait pas conclure que les absences des 14 et 15 avril avaient été approuvées par l'employeur.

[99] Le Tribunal conclut que, nonobstant les arguments que l'appelant a soulevés dans ses observations écrites (pièce GD2), dans sa demande de prestations (pièces GD3-2 à 14) et dans les notes de la Commission (pièce GD3-39), selon lesquels il a communiqué par téléphone avec l'employeur pour l'informer de son absence les jours où il ne s'est pas présenté au travail puis a effectué un suivi en télécopiant une note manuscrite, aucune confirmation de la transmission par télécopie n'a été fournie et que les déclarations écrites de l'appelant par oui-dire n'étaient pas suffisamment crédibles pour prouver ce point selon la prépondérance des probabilités.

[100] En outre, la raison des absences finales de l'appelant n'a pas été justifiée en lien avec la convention collective. Il n'est pas clair non plus, à la lumière des propres déclarations écrites que l'appelant a soumise, qu'il ait été franc et honnête quant à son lien avec le défunt.

[101] Du fait que l'absence de l'appelant n'était pas sanctionnée par la convention collective et que l'appelant avait de mauvais antécédents d'assiduité au travail et un dossier disciplinaire (pièces (GD2 et GD3-20 à 38), l'appelant aurait dû savoir, dans les circonstances, qu'il lui fallait une permission claire et officielle pour les absences d'avril.

[102] L'avis que l'appelant a donné à l'employeur, si tant est qu'il y a eu, ne constitue pas un avis suffisant ni une demande pouvant donner lieu à une autorisation préalable. Cela équivalait à signifier une décision unilatérale qui a été prise en contravention des politiques et procédures de l'employeur et sans autorisation préalable. C'est d'autant plus le cas que l'absence de l'appelant n'était pas conforme à la convention collective.

[103] Le Tribunal n'a pas non plus jugé crédibles les observations de l'appelant. Le Tribunal conclut que l'éventuel fondement des observations de l'appelant versées dans la pièce GD2-7 selon lesquelles il n'a initialé ou signé que les documents faisant état de ses retards ou absences que pour protéger son emploi est totalement contredit par son admission qu'il savait qu'il perdrait son emploi s'il s'absentait une nouvelle fois sans autorisation.

[104] L'appelant a aussi déclaré, dans sa demande de prestations, qu'il n'avait pas d'autre antécédent d'absence dans les six mois ayant précédé son congédiement ou sa suspension, alors que les dossiers disciplinaires soumis par l'employeur (pièces GD3-20 à 38) font état de multiples suspensions et avertissements pour les absences non justifiées et retards entre septembre 2014 et mars 2015.

[105] Le Tribunal s'est aussi demandé pourquoi l'appelant avait écrit (pièce GD2-7) qu'il devait prendre deux jours de congé pour faire les derniers arrangements funéraires et « envoyer la dépouille en Inde » alors que le certificat de « preuve de décès », que l'appelant a produit (pièce GD3-37) indique que le défunt devait être incinéré le 23 avril 2015.

[106] Le Tribunal conclut, à la lumière de la preuve par oui-dire plus cohérente et crédible de l'employeur au dossier (*Morris*, A-291-98, autorisation de pourvoi à la C.S.C. refusée [1999] C.S.C.R. n° 304; *Mills*, A-1873-83), et des déclarations de l'appelant au dossier, qui n'étaient pas crédibles, que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a commis un manquement aux conditions découlant implicitement de son contrat d'emploi ainsi qu'aux conditions expresses de la convention collective et des lettres disciplinaires et des politiques de l'employeur lorsqu'il ne s'est pas présenté au travail pour cause de décès d'une personne avec qui il n'avait pas de lien de parenté, et ce, en contravention de l'article 18.05 de la convention collective.

[107] La décision de l'appelant a empêché l'employeur de conduire ses activités courantes. L'appelant aurait dû savoir d'avance que sa dernière absence constituerait de l'inconduite et entraînerait son congédiement. Cela devait être tout particulièrement clair à l'appelant après qu'il eut reçu un avertissement écrit et verbal et après qu'il eut écopé d'une suspension pour essentiellement la même conduite et qu'on lui eut dit qu'une nouvelle infraction pourrait causer son congédiement (*Maher*, 2014 CAF 22; *Okafor*, A-648-94, confirmant la décision CUB 23724 (1993); *Locke*, A-799-95; *Parsons*, 2005 CAF 248; *Murray*, A-245-96; *Mishibinijima*, 2007 CAF 96; *Bigler*, 2009 CAF 91; *Karelia*, 2012 CAF 140; *Bergeron*, 2011 CAF 284; décisions CUB 78604(2011), 75794 (2010) et 74073A (2010); *Lemire*, 2010 CAF 314)).

[108] Le Tribunal conclut aussi qu'il a été prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que l'inconduite était la cause opérante du congédiement et pas seulement une excuse pour justifier le renvoi de l'appelant. À cet égard, le Tribunal a soigneusement examiné les observations de l'appelant selon lesquelles « on s'en prenait » à lui ou il était victime de harcèlement ou de discrimination fondé sur sa race, sa culture ou son origine. En l'absence d'un complément de preuve ou d'un témoignage effectif de l'appelant sur ces points, le Tribunal ne peut conclure que l'appelant a démontré, selon la prépondérance des probabilités, que l'une ou l'autre des plaintes touchant sa conduite semblait être empreinte de racisme ou faite de mauvaise foi (*Bartone*, A-369-88; *Davlut*, A-241-82, [1983] C.S.C.R. 398; *McNamara*, A-239-06, 2007 CAF 107; décision CUB 38905 (1997)).

[109] Par conséquent, nonobstant les arguments plaidés par l'appelant et la compassion qu'il a invoquée relativement à ses années de service chez l'employeur, le Tribunal conclut que, au bout du compte, l'appelant savait qu'il avait tort et qu'il agissait en contravention des règles et de la politique de l'employeur lorsqu'il a pris les journées de congé et que cela allait vraisemblablement entraîner son congédiement (*Brisette*, A-1342-92; *Mishibinijima*, 2007 CAF 36; *Lemire*, 2010 CAF 314).

[110] Comme on l'a expliqué plus haut, le Tribunal n'est pas habilité à formuler une opinion sur le caractère approprié de la sanction dans les circonstances; il ne peut que déterminer si la conduite reprochée peut être qualifiée d'inconduite en droit (*Secours*, A-352-94, [2002] ACF 711 (Cour d'appel fédérale); *Marion*, 2002 CAF 185, A-135-01; *Jolin*, 2009 CAF 303; *Roberge*, 2009 CAF 336; *Lemire*, 2010 CAF 314).

[111] En conclusion, le Tribunal conclut qu'en s'absentant du travail lorsque ses absences n'étaient pas autorisées ni justifiées, l'appelant a eu une conduite qui a constitué un manquement aux conditions découlant expressément ou implicitement de son contrat d'emploi : *Maher*, 2014 CAF 22; *Okafor*, A-648-94, confirmant la décision CUB 23724 (1993); *Locke*, A-799-95; *Parsons*, 2005 CAF 248; *Murray*, A-245-96; *Mishibinijima*, 2007 CAF 96; *Bigler*, 2009 CAF 91; *Karelia*, 2012 CAF 140; *Bergeron*, 2011 CAF 284. La conduite était prévisible parce que l'appelant savait ou aurait dû savoir ce qu'on attendait de lui dans le contexte de son emploi, et c'est tout particulièrement le cas en raison des avertissements et suspensions qu'il avait reçus et de la convention collective. En ce qui touche l'élément de causalité, le Tribunal conclut que la conduite a causé ou contribué ou, en bout de ligne, entraîné le congédiement et la perte d'emploi (*Brisette*, A-1342-92; *Nolet*, A- 517-91; *Langlois*, A -94-95).

CONCLUSION

[112] Pour les motifs qui précèdent, l'appel est rejeté.

Alyssa Yufe

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