



[TRADUCTION]

Citation : *A. K. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1421

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3496

ENTRE :

**A. K.**

Appelante

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Glen Johnson

DATE DE L'AUDIENCE : Le 13 novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 13 novembre 2019

## DÉCISION

- [1] L'appel est accueilli. La Commission n'a pas prouvé que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. Cela signifie que la prestataire n'est pas exclue du bénéfice de prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## APERÇU

- [2] La prestataire a été congédiée de son emploi dans une maison de soins infirmiers. L'employeur de la prestataire a affirmé l'avoir congédiée, car la prestataire s'était absentée de son travail sans obtenir l'approbation de l'employeur. Elle est partie en vacances même si son employeur lui avait dit que son congé annuel était refusé. L'employeur a soutenu qu'elle n'a pas respecté la politique en vigueur qui consistait à rencontrer son superviseur en personne afin de s'assurer que sa demande de congé annuel soit approuvée.
- [3] La prestataire a affirmé qu'elle devrait avoir droit à des prestations. Elle convient être partie en vacances même si son employeur avait rejeté sa demande de congé à la dernière minute. Elle a soutenu qu'elle croyait que son employeur avait approuvé ses journées de congé, car elle lui avait demandé congé environ deux mois avant sa date de départ et n'avait reçu aucune réponse.
- [4] La convention collective de son employeur prévoit que ce dernier doit lui dire si sa demande de congé est approuvée dans les deux semaines suivant la date à laquelle est a fait sa demande. Son employeur l'a avisé, la journée avant son départ prévu en vacances, que sa demande de congé était rejetée.
- [5] La Commission est d'accord avec l'employeur. Elle soutient que la prestataire a été congédiée pour inconduite et qu'elle est exclue du bénéfice de prestations. Elle n'a

---

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

pas suivi la règle voulant qu'elle rencontre son employeur en personne afin de vérifier si sa demande de congé annuel était approuvée. Elle est partie en vacances même si on lui avait dit que sa demande de congé était rejetée.

### **QUESTION EN LITIGE**

[6] La prestataire a-t-elle été congédiée pour inconduite? Afin de déterminer cela, je déterminerai d'abord la raison pour laquelle la prestataire a perdu son emploi.

### **ANALYSE**

[7] Oui, j'estime que la prestataire a été congédiée pour inconduite.

#### ***Pourquoi la prestataire a-t-elle perdu son emploi?***

[8] Elle a été congédiée parce que son employeur lui a dit que sa demande de congé annuel n'était pas approuvée et qu'elle est quand même partie en vacances.

[9] La prestataire a présenté une demande de congé à son employeur environ deux mois avant sa date prévue de départ et n'a pas reçu de réponse. Elle croyait que sa demande de congé était approuvée même si son employeur n'y avait pas répondu.

[10] L'employeur a affirmé que la prestataire n'avait pas respecté la politique en vigueur qui consistait à rencontrer son superviseur en personne afin de s'assurer que sa demande de congé annuel soit approuvée. Il a rempli un relevé d'emploi qui indiquait qu'elle avait été congédiée.

#### ***La prestataire a-t-elle été congédiée pour inconduite en vertu de la loi?***

[11] Non, la raison pour laquelle la prestataire a été congédiée n'est pas pour inconduite selon la loi.

[12] J'estime qu'elle n'a pas abandonné volontairement son emploi en partant en vacances alors que son employeur lui avait qu'elle ne pouvait pas y aller. L'employeur et l'employée n'ont pas communiqué correctement au sujet des demandes de congé.

[13] Pour qu'il y ait inconduite en vertu de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>2</sup>. Le concept d'inconduite comprend également une conduite qui est insouciant au point d'avoir un caractère délibéré<sup>3</sup>. Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait une intention injustifiée pour que son comportement soit considéré comme une inconduite en vertu de la loi<sup>4</sup>.

[14] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pourrait nuire à l'exécution de ses obligations envers son employeur et, par conséquent, que son congédiement serait une possibilité réelle<sup>5</sup>.

[15] La Commission n'a pas prouvé qu'il est plus probable qu'improbable<sup>6</sup> que la prestataire ait perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>7</sup>.

[16] La prestataire et l'employeur n'ont pas correctement communiqué, et il n'y a eu aucune inconduite. Elle croyait que l'employeur avait approuvé sa demande de congé, car l'employeur ne lui a pas fourni de réponse lorsqu'elle a demandé congé. L'employeur ne lui a dit qu'elle ne pouvait pas partir en vacances qu'environ 24 heures avant son départ. Elle avait déjà acheté son billet d'avion.

[17] J'estime que l'employeur n'a pas respecté la convention collective, car il ne lui a pas indiqué par écrit si son congé était approuvé, et ce, dans les deux semaines suivant la

---

<sup>2</sup> *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

<sup>4</sup> *Le procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>5</sup> *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>6</sup> Il incombe à la partie prestataire de le prouver, selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que quelque chose est plus probable qu'improbable.

<sup>7</sup> *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

date à laquelle elle a demandé congé. La prestataire a affirmé que son employeur ne lui a pas dit pourquoi il n'a pas suivi le libellé clair de la convention.

[18] La Commission a affirmé qu'il y a eu une inconduite parce que la prestataire n'a pas respecté la règle qui consistait à rencontrer l'employeur en personne afin de savoir si son congé était approuvé. Elle dit que la prestataire était au courant de la règle, mais cette dernière conteste cela. La prestataire affirme qu'elle ne savait pas que l'employeur avait établi une nouvelle règle à la fin du mois d'avril 2019 concernant des rencontres en personne pour obtenir l'approbation de partir en congé. La nouvelle règle a été mise en place après qu'elle ait présenté sa demande de congé annuel.

[19] J'estime que la règle de l'employeur sème la confusion auprès de la prestataire qui a raisonnablement pensé que l'employeur suivrait la convention collective et lui indiquerait par écrit si sa demande de congé était approuvée dans les deux semaines suivant la date à laquelle elle avait fait sa demande.

[20] La prestataire a soutenu que pendant longtemps, elle et d'autres employés croyaient que leur demande de congé avait été approuvée parce que l'employeur n'avait pas répondu lorsqu'ils ont demandé congé. Elle a dit que son employeur avait approuvé toutes ces demandes de congé dans le passé et qu'elle croyait qu'il avait approuvé sa dernière demande.

[21] J'estime que la Commission n'a pas prouvé qu'il y a eu une inconduite. Elle a cru à tort que sa demande de congé avait été approuvée. Il ne s'agit pas d'une inconduite lorsqu'elle est partie en vacances après que son employeur lui ait dit à la dernière minute que son congé n'était pas approuvé.

## CONCLUSION

[22] L'appel est accueilli. Cela signifie que la prestataire n'est pas exclue du bénéfice de prestations.

Glen Johnson

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 13 novembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	A. K., appelante