



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *D. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 419

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-142

ENTRE :

D. B.

Appelant

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 : Angela Ryan Bourgeois

DATE DE L'AUDIENCE : Le 4 février 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 10 février 2020

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. La Commission n'a pas prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Cela signifie que le prestataire n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

APERÇU

[2] Les personnes qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclues du bénéfice des prestations d'assurance-emploi indéfiniment².

[3] Le prestataire a perdu son emploi. L'employeur du prestataire affirme qu'il l'a congédié en raison d'absences non autorisées selon les modalités du programme de gestion des présences. Le prestataire affirme qu'il ne savait pas où il en était vis-à-vis du programme de présences, bien qu'il avait demandé une mise à jour à son employeur à de maintes reprises.

[4] La Commission a accepté les raisons fournies par l'employeur pour le congédiement. Elle a déterminé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de retards répétés après avoir complété le programme de présences de l'employeur. La Commission l'a exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Je dois déterminer si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

QUESTION EN LITIGE

[6] Pour déterminer si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, je dois répondre aux questions suivantes :

- a) Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?
- b) La raison pour laquelle le prestataire a perdu son emploi constitue-t-elle une inconduite au sens de la loi?

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

² Loi sur l'AE, art 30.

- A-t-il posé l'acte qui a entraîné son congédiement?
- Si tel est le cas, aurait-il dû savoir que son employeur allait probablement le congédier en raison de cet acte?

ANALYSE

[7] Puisqu'une inconduite constitue une exception à la règle générale selon laquelle les personnes sans emploi sont admissibles aux prestations, je dois interpréter de façon stricte les dispositions pertinentes de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE)³.

Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[8] Je suis d'avis que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il a accumulé trop d'incidents selon les modalités du programme de gestion des présences de l'employeur.

[9] L'employeur affirme qu'il a congédié le prestataire selon les modalités de son programme de gestion des présences.

[10] Dans sa demande de prestations, le prestataire a indiqué qu'il avait été congédié en raison de ses retards (qui constituent des incidents selon les modalités du programme de gestion des présences). La Commission a affirmé que le prestataire a perdu son emploi en raison de ses retards, selon les modalités du programme de gestion des présences.

[11] Je suis d'accord que l'employeur a congédié le prestataire en raison de l'accumulation d'incidents selon les modalités du programme de gestion des présences. Toutefois, je ne suis pas d'accord que ces retards constituaient la seule raison ou la raison principale de son congédiement. Selon le rapport de présences, le principal problème était les journées de maladie non approuvées.

[12] L'employeur a fourni, en annexe à la lettre de congédiement du prestataire, un rapport de présences qui montrait quatre journées de maladie non autorisées et un appel tardif (le prestataire a téléphoné seulement une heure d'avance pour indiquer qu'il était malade) entre le mois de

³ *Goulet c Commission de l'assurance-emploi du Canada* [1984] 1 CF 653; *Canada (Procureur général) c McLaughlin*, A-244-94.

mars⁴ et la date du congédiement du prestataire, en août. Je pense que cela montre quels incidents ont poussé l'employeur à congédier le prestataire selon les modalités de son programme de gestion des présences. L'appel tardif a été fait le 23 août, journée qui correspond à une journée de maladie non autorisée. C'est cet incident qui a poussé l'employeur à congédier le prestataire.

[13] De plus, en réponse à l'affirmation du syndicat selon lequel les incidents du prestataire étaient principalement liés à des retards et non à des absences, l'employeur a affirmé que le dossier de présences montrait qu'il y avait eu trop d'absences.

[14] Le prestataire a reconnu qu'il a eu du mal à respecter les exigences relatives aux présences et à la ponctualité. Le dossier de présence le confirme. Le prestataire n'a pas contesté le fait qu'il était absent aux dates indiquées dans le dossier de présence ni qu'il avait appelé tardivement pour informer l'employeur qu'il était malade.

[15] Le prestataire a affirmé à la Commission et a témoigné que lorsqu'il était en congé de maladie, un de ses collègues lui a recommandé de commencer à se chercher un autre emploi parce que l'employeur prévoyait se débarrasser de lui à son retour au travail. Le prestataire a témoigné que ce collègue était un ami et que celui-ci était en communication fréquente avec la direction. Le prestataire affirme qu'il ne savait pas si son collègue lui disait la vérité. Il ne s'est donc pas cherché un nouvel emploi et n'en a pas fait mention dans sa demande de prestations.

[16] Même si l'employeur avait dit au collègue du prestataire qu'il voulait se débarrasser de lui, je considère que, compte tenu des difficultés du prestataire à respecter les exigences du programme de gestion des présences, l'employeur voulait probablement se débarrasser de lui en raison de ses absences.

[17] Le prestataire n'a pas laissé entendre que l'employeur le traitait différemment des autres employés. Une responsable des ressources humaines a déclaré à la Commission qu'elle aimait bien le prestataire. Il s'agit d'une preuve que l'employeur n'avait pas d'autre raison de vouloir congédier le prestataire que ses absences.

⁴ Toutes les dates mentionnées sont pour l'année 2019, sauf en cas d'indication contraire.

[18] Ainsi, j'estime que la Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'incidents selon les modalités du programme de gestion des présences.

La raison pour laquelle le prestataire a perdu son emploi constitue-t-elle une inconduite au sens de la loi?

[19] La raison pour laquelle le prestataire a perdu son emploi ne constitue pas une inconduite au sens de la loi.

[20] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable⁵ que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁶.

[21] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁷. L'inconduite comprend aussi une conduite d'une insouciance telle qu'elle frôle le caractère délibéré⁸. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention malveillante pour que son comportement constitue une inconduite au sens de la loi⁹.

[22] Il y a inconduite 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 congédié¹⁰.

Le prestataire a-t-il téléphoné à son employeur pour l'informer qu'il était malade, comme le montre le dossier de l'employeur?

[23] Le prestataire n'a pas contesté le fait qu'il avait téléphoné à son employeur pour l'informer qu'il était malade à la date surlignée dans le dossier de présences, ni qu'il avait fait cet appel en retard. Ainsi, j'estime que la Commission a prouvé que le prestataire a fait cet appel, comme le montre le dossier de présences.

⁵ La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités c'est-à-dire qu'il est plus probable qu'improbable.

⁶ *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁷ *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁸ *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁹ *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

¹⁰ *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

Le prestataire aurait-il dû savoir que le congédiement était une possibilité réelle lorsqu'il a téléphoné pour informer l'employeur qu'il était malade le 23 août?

[24] Non. Je considère que le prestataire n'aurait pas dû savoir qu'il serait congédié s'il téléphonait son employeur pour l'informer qu'il était malade le 23 août pour les raisons suivantes :

- a) Il ne savait pas quelle était sa situation vis-à-vis la politique sur les présences, malgré ses demandes.
- b) Il ne savait pas que ses deux congés de maladie du mois de mai n'avaient pas été approuvés par l'employeur.

[25] Il ne fait aucun doute qu'en téléphonant à l'employeur pour l'informer qu'il était malade, le 23 août, avec moins d'une heure d'avis, le prestataire a agi de façon volontaire et délibérée. La question est de savoir s'il savait ou aurait dû savoir que son employeur allait probablement le congédier pour cette raison.

[26] Le prestataire aurait su ou aurait dû savoir que son employeur allait le congédier s'il avait quatre incidents ou plus selon les modalités du programme de gestion des présences. En mars 2019, le prestataire a reçu une suspension de cinq jours selon le programme de gestion des présences. L'employeur a indiqué au prestataire qu'il serait congédié s'il accumulait quatre incidents selon les modalités du programme, y compris les retards ou les absences non autorisées, et le prestataire a reconnu par écrit en avoir été informé.

[27] La preuve montre que le prestataire ne savait pas combien d'incidents il avait accumulé selon les modalités du programme. Le prestataire a expliqué que parfois, l'employeur n'approuvait pas les congés de maladie, même quand une note du médecin était fournie. Le prestataire affirme qu'il fournissait toujours une note médicale (sauf dans le cas du dernier incident qui a poussé l'employeur à le congédier). Le prestataire affirme qu'il a demandé à plusieurs reprises à l'employeur de lui faire connaître l'état de son dossier de présences, mais qu'il n'a jamais reçu l'information.

[28] J'estime que les affirmations du prestataire sont vraies. Il a semblé honnête lorsqu'il a affirmé qu'il avait été surpris par son congédiement en août. Son témoignage était franc et direct. Lorsqu'il n'était pas certain d'un point en particulier, il le mentionnait.

[29] Il est compréhensible que le prestataire ne savait pas où il en était vis-à-vis ses absences parce qu'il avait été en congé de maladie pendant neuf semaines entre le moment où il avait reçu son avertissement, en mars, et le moment où il a été congédié et parce que, malgré ses demandes, l'employeur ne lui a pas fourni de mise à jour sur son dossier de présences jusqu'à son congédiement en août. Rien au dossier n'indique que le prestataire avait accès à son dossier de présences.

[30] La preuve ne montre pas que le prestataire savait que l'employeur n'avait pas approuvé ses congés de maladie en mai. Le prestataire était en congé pendant neuf semaines, entre mai et août. Il était en congé de maladie en raison du stress. Il affirme que son stress a été déclenché par sa suspension de cinq jours, en mars. Le dossier de présence montre que le prestataire a pris deux journées de congé de maladie immédiatement avant son congé de maladie de neuf semaines. Rien au dossier n'explique pourquoi ces deux journées de congé de maladie, qui étaient couvertes dans son congé de maladie approuvé, n'ont pas été approuvées par l'employeur.

[31] La Commission et le prestataire se sont concentrés sur les retards du prestataire lorsqu'il revenait de ses pauses. Compte tenu de ma conclusion, selon laquelle le congédiement du prestataire est lié aux cinq incidents qui figurent au dossier de présences et non aux retards lors de ses retours de pause, je n'ai pas à déterminer si ces retards étaient volontaires et délibérés.

[32] Puisque le prestataire n'aurait pas dû forcément savoir que l'employeur allait probablement le congédier lorsqu'il a téléphoné à son employeur pour lui indiquer qu'il était malade le 23 août, j'estime que la Commission n'a pas prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

CONCLUSION

[33] L'appel est accueilli. Cela signifie que le prestataire n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Angela Ryan Bourgeois

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 4 février 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTION :	D. B., appellant