



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 344

Numéro de dossier du Tribunal : AD-20-88

ENTRE :

A. R.

Demandeur

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

Décision relative à une demande de Janet Lew
permission d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 21 avril 2020

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est refusée parce que l'appel n'a pas de chance raisonnable de succès.

APERÇU

[2] Le demandeur, A. R. (prestataire), demande la permission d'appeler de la décision de la division générale. La partie demanderesse doit obtenir la permission de la division d'appel pour en appeler. Elle doit obtenir cette permission avant de procéder à la prochaine étape du processus d'appel. La personne demanderesse doit démontrer que l'appel a une chance raisonnable de succès. Cela signifie la même chose que d'avoir une cause défendable en droit¹.

[3] La division générale a conclu que le prestataire a perdu son travail en raison d'une inconduite, ce qui l'exclut du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

[4] Le prestataire soutient que la division générale a tiré plusieurs conclusions de fait erronées concernant son emploi, sans tenir compte des éléments dont elle dispose, et qu'elle a fondé sa décision sur ces conclusions.

[5] Je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès. Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Je refuse donc la permission d'en appeler.

QUESTION EN LITIGE

[6] La seule question dont je suis saisie est de savoir si la division générale a commis des erreurs factuelles concernant l'emploi du demandeur.

ANALYSE

[7] Avant que le prestataire ne puisse procéder à la prochaine étape de l'appel, je dois être convaincue que les motifs d'appel qu'il invoque correspondent à au moins un des types d'erreurs

¹ C'est ce que dit la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

énoncés à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Ces erreurs sont que la division générale :

- (a) n'a pas agi équitablement;
- (b) n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire;
- (c) a commis une erreur de droit lorsqu'elle a rendu une décision;
- (d) a fondé sa décision sur une importante erreur de fait.

[8] L'appel doit aussi avoir une chance raisonnable de succès. Il s'agit d'un critère assez facile à satisfaire, car le prestataire n'a pas à plaider sa cause à cette étape-ci du processus d'appel.

Antécédents

[9] En juin 2018, le prestataire avait des blessures sérieuses au genou et au pied qu'il a subi dans un accident non lié au travail. Il a été absent du travail du 5 au 20 juin 2018. Pendant son absence, le prestataire a fourni à son employeur un certificat de maladie préparé par son médecin de famille. Son médecin a déclaré que le prestataire était incapable de se tenir debout, de marcher de longues distances, de monter des escaliers, de courir ou de sauter pendant une période allant du 6 juin au 4 juillet 2018². Plus tard, son médecin lui a fourni un avis indiquant que le prestataire ne pouvait marcher plus de 100 ou 200 mètres³.

[10] Le jour précédent son retour au travail, le prestataire et son employeur ont convenu qu'il participerait à un programme de retour graduel au travail (RGT) et que la distance marchée serait limitée ou déterminée selon ses capacités⁴. Le prestataire est revenu au travail le 21 juin 2018. Il avait toujours des limitations pour ce qui est de marcher. Il a protesté contre la distance qu'il

² Voir le certificat de maladie du 6 juin 2018 à la page GD3-71.

³ Voir le rapport du 9 juillet 2018 à la page GD3-73.

⁴ Voir l'horaire du retour graduel au travail aux pages GD2-12 et GD3-72.

devait parcourir à pied pour se rendre à son poste de travail depuis la place de stationnement réservé au personnel, car celle-ci était de plus de 200.

[11] L'employeur a déterminé que le prestataire n'avait pas besoin de mesures d'adaptation parce que ses limitations n'étaient pas liées à ses fonctions. L'employeur a décidé que le prestataire pouvait assumer la totalité de ses fonctions et de ses heures de travail⁵.

[12] Il affirme qu'au début d'octobre 2018, puis à la mi-octobre 2018, le prestataire a demandé un congé autorisé pour novembre 2018. L'employeur a déclaré qu'il avait refusé la demande du demandeur parce que le mois de novembre était une période d'activité intense au travail. Il lui a proposé d'autres dates en octobre et en décembre. Toutefois, le prestataire a refusé ces dates⁶.

[13] Le prestataire a continué de chercher des traitements médicaux et des examens pour ces blessures. En octobre 2018, le prestataire a demandé qu'on le recommande à un orthopédiste. Il a pris un rendez-vous pour le 5 novembre 2018 avec un spécialiste de la Yale Medicine Orthopedics & Rehabilitation Clinic. La clinique du Connecticut est un fournisseur de services médicaux de calibre mondial. Toutefois, le prestataire avait besoin de prendre congé pour aller à son rendez-vous.

[14] Le 30 octobre 2018, le prestataire a informé son employeur qu'il avait besoin d'un congé du travail le 5 novembre 2018 pour aller à un rendez-vous médical⁷. Le prestataire a aussi fourni à son employeur une note préparée par son médecin de famille indiquant qu'il devait éviter de se tenir longtemps debout, de marcher de longues distances, de monter des escaliers, de se mettre à genou et de s'accroupir en raison de son problème de genou⁸.

⁵ Voir le courriel de l'employeur daté du 14 août 2019 où figure la chronologie des événements à la page GD3-36.

⁶ Voir le courriel de l'employeur daté du 14 août 2019 où figure la chronologie des événements à la page GD3-37.

⁷ Voir l'exposé des faits du prestataire à la page GD3-67-68, au para 10 et la lettre envoyée au superviseur le 29 octobre 2018, à la page GD3-76.

⁸ Voir l'avis médical du médecin de famille daté du 16 octobre 2018 à la page GD3-75.

[15] Le 1^{er} novembre 2018, le prestataire a rencontré son gestionnaire et superviseur. Ils ont discuté de son rendez-vous du 5 novembre 2018. Son gestionnaire a refusé sa demande de congé pour se rendre à son rendez-vous⁹.

[16] Le prestataire a informé son employeur qu'il rencontrerait aussi son médecin de famille l'après-midi de la même journée. Il a invité son employeur à poser des questions à son médecin de famille. Le prestataire affirme que son superviseur a confirmé que l'employeur avait rouvert son dossier au programme de RGT¹⁰.

[17] Le gestionnaire du prestataire lui a écrit plus tard dans la même journée pour l'informer du refus de sa demande de congé pour le début de novembre 2018. Le gestionnaire a écrit que le prestataire [traduction] « n'a pas fourni à son employeur de preuve médicale satisfaisante pour justifier son arrêt de travail pour cause de maladie ». Le gestionnaire a aussi écrit que [traduction] « toute absence non motivée par des renseignements médicaux sera considérée comme une absence non autorisée et pourrait entraîner votre congédiement¹¹ ». On n'y mentionne pas la réouverture du dossier du prestataire au programme de RGT.

[18] Le prestataire s'est rendu à son rendez-vous médical du 5 novembre 2018 même s'il n'a pas obtenu le consentement de son employeur pour son congé. Le prestataire a consulté une infirmière en pratique avancée. L'infirmière était d'avis que le prestataire devrait avoir la possibilité de limiter la distance parcourue à pied, au besoin. Elle était aussi d'avis que sa blessure ne s'améliorerait pas et qu'il pouvait avoir besoin de limiter sa distance marchée à l'avenir¹². Le prestataire a envoyé une copie de cet avis au service de la santé et de la sécurité industrielle et environnementale (SSIE) de son employeur.

[19] Le 6 novembre 2018, la directrice des ressources humaines de l'employeur a écrit au prestataire pour l'informer que, comme elle l'avait indiqué dans son courriel du 2 novembre 2018 : [traduction] « vous n'avez pas fourni de preuve médicale qui justifie votre absence et, par conséquent, vous avez pris un congé non autorisé, des mesures disciplinaires sont donc envisagées contre vous. Si vous ne retournez travailler demain matin (le 7 novembre) au

⁹ Voir l'exposé des faits du prestataire à la page GD3-67-68 au para 11.

¹⁰ Voir l'exposé des faits du prestataire à la page GD3-68 au para 11.

¹¹ Voir le courriel du gestionnaire daté du 1^{er} novembre 2018 aux pages GD3-43 et GD3-77.

¹² Voir l'avis médical du 5 novembre 2018 à la page GD3-79.

plus tard à 9 h au [...], votre dossier d'emploi fera l'objet d'un examen et vous pourriez être congédié¹³. »

[20] Le prestataire n'est pas retourné travailler le 7 novembre. Il est plutôt resté au Connecticut pour tenter d'obtenir au deuxième rendez-vous pour la même semaine, dans le cas où une place se libérerait¹⁴.

[21] Le 8 novembre 2018, le directeur des ressources humaines a écrit au prestataire pour l'informer qu'il avait été [traduction] « congédié de son poste à compter de ce jour pour [son] absence non justifiée¹⁵. »

[22] Le prestataire était bouleversé d'avoir été congédié par son employeur¹⁶. Il était bouleversé parce qu'il a tenu son employeur informé de ses limites physiques permanentes et de son besoin d'un traitement médical complémentaire. Il était aussi un excellent employé.

[23] Le prestataire a fait une demande de prestations d'AE, mais la Commission a rejeté sa demande. Il a interjeté appel, mais la division générale a conclu que son absence au travail du 7 novembre 2018 était non justifiée et que cela constituait une inconduite. La division générale a aussi conclu que sa conduite a entraîné son congédiement. De plus, la division générale a conclu que le prestataire savait ou aurait dû savoir que son absence pouvait entraîner son congédiement.

[24] Le prestataire soutient que la division générale a commis plusieurs erreurs de fait. Il a classé ces erreurs alléguées en quatre catégories qu'il décrit comme suit :

- Admission au mois de juin, congé et retour
- Réadmission au mois d'octobre
- Demande de congé pour novembre

¹³ Voir la lettre de la directrice des ressources humaines datée du 6 novembre 2018 aux pages GD2-14, GD3-44 et GD3-78.

¹⁴ Voir l'exposé des faits du prestataire à la page GD3-68 au para 16.

¹⁵ Voir le courriel de l'employeur et la lettre de fin d'emploi datés du 8 novembre 2018 aux pages GD3-80 à GD3-82 (et GD2-10 à GD2-11, GD3-25 à GD3-26 et GD3-46 à GD3-47).

¹⁶ Voir l'exposé des faits du prestataire à la page GD3-69 au para 18.

– Dernier avertissement de retour au travail en novembre

[25] Le prestataire a énuméré plusieurs paragraphes où il allègue que la division générale a rendu des conclusions de fait erronées.

Admission de juin, congé et retour – Paragraphe 3

[26] Au paragraphe 3, la division générale a écrit : « Le prestataire [...] était incapable de travailler entre le 5 et le 20 juin 2018 inclusivement, en raison d'une blessure. Il est retourné au travail le 21 juin 2018 avec une entente de retour au travail garanti [sic]. »

[27] Le prestataire soutient que les conclusions de la division générale étaient incorrectes et qu'il était incapable de travailler entre le 5 et le 20 juin 2018, inclusivement.

[28] Le prestataire s'est fié au certificat de maladie remis par son médecin le 6 juin 2018¹⁷. Le certificat indiquait que le prestataire était incapable de se tenir debout, de marcher de longues distances, de monter les escaliers, de courir ou de sauter entre le 6 juin et 4 juillet 2018 inclusivement. Le service de SSIE a ouvert un dossier au programme de RGT. Après le prestataire et le service de SSIE ont convenu d'un horaire et d'un plan de RGT qui incluait des mesures d'adaptation, le prestataire est retourné au travail le 21 juin 2018.

[29] Il est vrai que le certificat médical du médecin de famille ne mentionne pas l'incapacité de travailler du prestataire ou qu'il devait s'absenter du travail. À cet égard, la division générale a présenté de façon erronée la preuve. Toutefois, la division générale n'a pas fondé sa décision sur cette question. La division générale a plutôt axé son analyse sur l'absence au travail du prestataire le 7 novembre 2018. La division générale a clairement écrit au paragraphe 24 qu'elle a jugé que le prestataire a perdu son emploi quand il ne s'est pas présenté au travail le 7 novembre 2019 et après que son employeur a rejeté sa demande de congé.

[30] Rien dans la décision n'est axé sur les conclusions de la division générale selon lesquelles le prestataire n'était pas en mesure de travailler entre le 5 juin 2018 et le 20 juin 2018. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue que l'on peut soutenir que la division générale a fondé sa

¹⁷ Voir le certificat de maladie à la page GD3-71.

décision sur la conclusion erronée que le prestataire était incapable de travailler entre le 5 et le 20 juin 2018.

Réadmission d'octobre – paragraphes 3, 25, 26 et 28

[31] Le prestataire cite des conclusions erronées dans les paragraphes suivants.

- Au paragraphe 3, dans lequel la division générale a écrit : [traduction] « Il affirme qu'il a fourni à son employeur de nouveaux renseignements médicaux et qu'il croyait qu'il allait réintégrer son programme de RGT, ce qui lui aurait permis de s'absenter du travail pour se rendre à son rendez-vous médical. »
- Au paragraphe 25, où la direction générale a écrit : « Et le prestataire n'a fourni aucun élément de preuve pour appuyer son argument selon lequel il a reçu le 1^{er} novembre la confirmation qu'il avait été réadmis au programme de RGT ».
- Au paragraphe 26, où la division générale a écrit : « Je constate que l'employeur a fourni une preuve documentaire de la correspondance par courriel du 17 octobre 2018 qui démontre clairement [...] que s'il y avait une modification à ses limitations, il fallait fournir de la documentation médicale pour que le dossier du prestataire soit rouvert. Je constate que la lettre du médecin du 18 [sic] octobre 2018 fournit bel et bien des renseignements médicaux sur ces limitations, mais elle ne démontre pas que l'employeur a rouvert son dossier ».
- Au paragraphe 28, où la direction générale a écrit : « J'estime que dans la lettre du 29 octobre 2019 le prestataire n'a pas fait référence du tout à une réadmission au programme de RGT ou du fait qu'il consultait ou qu'il avait consulté le Comité de SST. J'ai examiné la déclaration du prestataire selon laquelle il avait une réunion le 1^{er} novembre 2018, et qu'il s'y est fait confirmer qu'il était réadmis au programme de RGT. Toutefois, j'accorde plus d'importance au courriel de l'employeur daté du 1^{er} novembre 2018, ce qui me permet de conclure que sa réadmission au programme de RGT n'a pas été approuvée, car il n'y mentionne aucunement la question. ».

[32] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait concernant son RGT. Il affirme que son employeur a approuvé sa réadmission au programme de RGT. Il fait valoir que la poursuite de son RGT était importante parce que cela signifiait que son employeur ne pouvait pas le congédier s'il participait ce programme. Il affirme que la division générale avait tort de conclure que le programme de RGT était terminé.

[33] La division générale a fait référence à la lettre de l'employeur du 17 octobre 2018¹⁸. Le superviseur du prestataire a écrit que le service de SSIE a fermé son dossier parce que ses limitations documentées par écrits ne l'empêchaient pas d'assumer pleinement ses fonctions. De plus, son supérieur a écrit : [traduction] « [...] s'il y a un changement dans vos limitations, veuillez nous fournir une mise à jour de la documentation médicale et nous rouvrirons votre dossier. »

[34] Je ne vois dans le dossier aucun élément de preuve démontrant que l'employeur a rouvert un dossier de RGT. Il n'y a aucune preuve écrite après le 17 octobre démontrant que l'employeur a discuté de la réouverture d'un dossier de RGT pour le prestataire. Dans la correspondance du 1^{er} novembre et du 6 novembre de l'employeur, il est question de la demande de congé du prestataire. Mais aucunement d'un RGT.

[35] Même si le prestataire a participé au programme de RGT, je ne vois aucun élément de preuve démontrant qu'un horaire de RGT a donné au prestataire la chance d'établir ses propres conditions d'emploi. Rien n'indique que l'employeur a assoupli les conditions de son programme de RGT pour permettre au prestataire de s'absenter du travail pour se rendre à des rendez-vous médicaux sans fournir de documentation médicale justificative. Par exemple, l'horaire du RGT décrit ses capacités¹⁹. On y énonce aussi une proposition de retour au travail, mais on ne laissait pas entendre qu'il pouvait prendre des congés sans l'autorisation de l'employeur. Par contre, l'horaire du RGT laissait entendre qu'on attendait de lui qu'il se présente au travail et qu'il exerce ses fonctions dans les limites de ses capacités.

[36] Je ne suis pas convaincue qu'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en n'admettant pas que le prestataire participait à un programme de RGT ou

¹⁸ Voir le courriel de l'employeur daté du 17 octobre 2018 à la page GD3-74.

¹⁹ Voir l'horaire du RGT à la page GD3-72 à GD3-73.

que son dossier du programme de RGT serait rouvert. Plus important encore, lorsqu'elle a déterminé que même s'il y avait un dossier de RGT ouvert pour le prestataire, cela ne le protège pas contre un congédiement pour inconduite.

Demande de congé de novembre – paragraphes 3, 22a et 25

[37] Le prestataire cite des conclusions erronées dans les paragraphes suivants :

- Au paragraphe 3, dans lequel la division générale a écrit qu'il a visité son médecin vers la fin d'octobre pour prendre rendez-vous avec un orthopédiste pour un examen. La division générale y a aussi écrit que son employeur avait refusé sa demande de congé.
- Au paragraphe 22, dans lequel la division générale a conclu que la Commission avait prouvé qu'il y avait eu inconduite parce que le prestataire n'a pas reçu l'approbation de son employeur pour un congé autorisé au début de novembre. L'employeur a refusé le congé en raison des besoins opérationnels et parce que le prestataire n'avait pas de certificat médical.
- Au paragraphe 25 dans lequel la division générale a trouvé que les arguments du prestataire selon lesquels il a demandé un congé n'étaient pas crédibles. La division générale a trouvé que la lettre du prestataire du 29 octobre 2018 contredisait sa déclaration selon laquelle il n'a pas demandé de congé.

[38] Le prestataire soutient que la division générale a tiré une conclusion erronée concernant ses antécédents en matière de demande de congé.

[39] Le prestataire nie avoir demandé un congé vers la fin d'octobre 2018. Il déclare que la demande qu'il a faite précédemment était [traduction] « une affaire réglée » et qu'elle a eu lieu avant [traduction] « la découverte de [sa] nouvelle invalidité, le 15 octobre²⁰. »

²⁰ Demande déposée à la division d'appel – Assurance-emploi à la page AD1-7.

[40] Le prestataire indique qu'il a déposé une demande écrite officielle pour un congé autorisé. Son employeur a rejeté sa demande. Il nie avoir fait d'autres demandes de congé.

[41] Le prestataire affirme que [traduction] « la présence ou le statut de toute demande [...] ne peut avoir eu une incidence ou neutralisé l'opération indépendante de [l']examen de son RGT²¹ ».

[42] Je constate à partir de la chronologie des événements et l'exposé des faits du prestataire qu'il a informé son superviseur le 30 octobre 2018 de son besoin de s'absenter du travail le 5 novembre 2018, dans le but de se rendre à un rendez-vous médical²². Le 1^{er} novembre 2018, l'employeur a refusé la demande du prestataire et l'a informé que toute absence sans renseignements médicaux satisfaisants serait considérée comme non justifiée et que cela pourrait entraîner son congédiement²³.

[43] Il était important que le prestataire obtienne l'approbation de son employeur pour son congé, sans quoi, il serait considéré comme une absence non autorisée. Ensuite, l'employeur pouvait envisager des mesures disciplinaires. La décision n'est pas du tout axée sur le fait que le prestataire a demandé l'approbation de son employeur pour son congé, sur le statut de son dossier de RGT ou sur le nombre de fois qu'il a demandé des congés autorisés. Ce qui importait pour la division générale était si le prestataire a cherché et obtenu l'approbation de son employeur. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue qu'on peut soutenir que la division générale a basé sa décision sur des conclusions erronées concernant le moment où le prestataire a demandé un congé à son employeur.

²¹ Voir la page AD1-8.

²² Voir l'exposé des faits à la page GD3-67 et la lettre du superviseur datée du 29 octobre 2018 à la page GD3-76.

²³ Voir le courriel du gestionnaire daté du 1^{er} novembre 2018 aux pages GD3-43 et GD3-77.

Dernier avertissement de retour au travail de novembre – paragraphes 3, 12, 22 f, et 33

[44] Le prestataire cite des conclusions erronées dans les paragraphes suivants :

- Au paragraphe 3, où la division générale a écrit que le prestataire affirme que son employeur lui a envoyé un courriel l'informant que s'il ne retournait pas au travail, il pourrait être congédié.
- Au paragraphe 12, où la division générale a écrit que le prestataire dit que la vraie raison pour laquelle il a perdu son emploi était parce que cet employeur a justifié son congédiement sous de faux principes. Son employeur s'est soustrait à ses propres protocoles concernant la protection la santé de ses employés qui reprenne le travail sous supervision médicale.
- Au paragraphe 22f, où la division générale a écrit que le prestataire a envoyé de nouveaux renseignements confidentiels par courriel au service de SSIE de son employeur le 7 novembre 2018.
- Au paragraphe 33, où la division générale a écrit que le prestataire a choisi d'aller à son rendez-vous médical en présumant que son employeur l'admettrait à nouveau au programme de RGT. La division générale a conclu que les actes du prestataire étaient volontaires et délibérés.

Paragraphe 3

[45] Le prestataire soutient que la division générale a erré en concluant que le courriel²⁴ de son employeur mentionnait qu'il le congédierait [*would dismiss him*]. Il fait valoir que son employeur a affirmé en réalité qu'il *pourrait* le congédier [*could dismiss him*]. Le prestataire met en avant le courriel de son employeur à la page GD3-78, où il est écrit : [traduction] « Si vous ne rentrez pas travailler demain matin (le 7 novembre) au plus tard à 9 h [...], votre dossier d'emploi fera l'objet d'un examen et vous pourriez être congédié [*may be terminated*] ». En fait, le prestataire a nié qu'il savait ou qu'il aurait dû savoir qu'il était réellement possible qu'il soit

²⁴ Voir la lettre de la directrice des ressources humaines datée du 6 novembre 2018 aux pages GD2-14, GD3-44 et GD3-78.

congédié. Et, s'il ne savait pas et ne pouvait pas savoir qu'il était réellement possible qu'il soit congédié, il ne pouvait pas s'être livré à une inconduite.

[46] Le paragraphe 3 représente une partie du résumé de la preuve et des conclusions de la division générale. Je suis d'accord avec le prestataire sur le fait que le résumé du courriel de la division générale a mal représenté les faits. Toutefois, dans ses conclusions, la division générale a fait une analyse plus détaillée et précise. Elle y a fait référence au courriel de l'employeur selon lequel le prestataire « pourrait être congédié » [*may be terminated*] s'il ne se présentait pas au travail. (Dans la décision originale en anglais, la division générale a utilisé les expressions « could be terminated » et « may be terminated » de façon interchangeable, mais j'estime qu'elles signifient toutes deux « pourriez être congédié »)

[47] Au paragraphe 13, par exemple, la division générale a estimé que le courriel de l'employeur démontrait que l'employeur avait prévenu le prestataire que s'il ne revenait pas travailler le 7 novembre 2018, [traduction] « il pourrait être congédié ». Et, au paragraphe 14, la division générale a jugé que le courriel de l'employeur démontre clairement que s'il ne rentrait pas travailler comme prévu, il pourrait être congédié.

[48] Au paragraphe 22, la division générale a estimé que l'employeur a envoyé au prestataire un courriel affirmant que s'il ne se présentait pas au travail le jour suivant, son dossier d'emploi ferait l'objet d'un examen et que « il pourrait être congédié ». Ces conclusions sont conformes à la preuve.

[49] Finalement, au paragraphe 31, la division générale a noté encore une fois que la preuve de l'employeur consistait en un courriel envoyé au prestataire l'informant que s'il ne se présentait pas au travail le 7 novembre 2018, « il pourrait être congédié ».

[50] La division générale a défini ce qu'est une inconduite au paragraphe 15 et 16. Il y a inconduite quand 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 congédié²⁵. » La division générale a déterminé que la commission a prouvé son inconduite, cela, en partie parce que l'employeur a envoyé au prestataire un courriel le

²⁵ Décision de la division générale au para 16.

6 novembre 2018 l'informant que s'il ne se présentait pas au travail le jour suivant, son dossier d'emploi ferait l'objet d'un examen et il « pourrait être congédié ». Il est clair que la division générale a déterminé que le prestataire aurait dû savoir que, même s'il n'était pas certain d'être congédié s'il ne se présentait pas au travail, il s'agissait à tout le moins d'une possibilité.

[51] Bien que la division générale ait mal présenté la preuve dans son aperçu, au paragraphe 3, il est clair qu'elle en était au courant du courriel de l'employeur informant le prestataire qu'il « pourrait être congédié », et qu'elle en a tenu compte.

Paragrapes 12, 22 f et 33

[52] Le prestataire soutient que le courriel de son employeur daté du 6 novembre 2018²⁶ précède la date à laquelle il a envoyé ses documents au service de SSIE. Ces documents comprenaient le rapport du spécialiste qu'il est allé voir à Yale. Ce dernier a écrit [traduction] « qu'on devrait donner au prestataire la capacité de limiter les distances parcourues à pied, au besoin [...] et qu'il [pourrait] devoir les limiter à l'avenir²⁷. »

[53] Le prestataire soutient que dès qu'il a envoyé ses documents au service de SSIE, son employeur avait le devoir de faire le suivi relatif à ces nouvelles informations médicales. Il soutient que cela faisait en sorte que son employeur était tenu de solliciter son avis et de consulter son médecin.

[54] Autrement dit, le prestataire affirme qu'il n'aurait pas pu prévoir que son congédiement était une possibilité. Après tout, son employeur a écrit dans son courriel du 6 novembre 2018 que « [son dossier d'emploi] ferait l'objet d'un examen ». Cela lui a laissé entendre que son employeur examinerait tout nouveau renseignement médical.²⁸

[55] Le prestataire pensait que son employeur n'avait pas l'autorité de le congédier, car il y avait de nouveaux renseignements médicaux qu'il aurait dû avoir examinés. Il soutient que le service des SSIE était tenu d'examiner ses dossiers médicaux avec lui. Il soutient aussi que son

²⁶ Voir la lettre de la directrice des ressources humaines datée du 6 novembre 2018 aux pages GD2-14, GD3-44 et GD3-78.

²⁷ Voir la lettre du spécialiste de Yale datée du 5 novembre 2018, à la page AD1-79.

²⁸ Voir la lettre de la directrice des ressources humaines datée du 6 novembre 2018 aux pages GD2-14, GD3-44 et GD3-78.

employeur aurait dû avoir examiné son dossier d'emploi en même temps que son dossier au service de SSIE. Cet examen aurait compris un examen de ce qu'il décrit comme ses [traduction] « examens médicaux non traités²⁹ ».

[56] Du point de vue du prestataire, tant qu'il générait de nouveaux renseignements médicaux, son employeur devait les examiner et en tenir compte, et fournir les mesures d'adaptation appropriées. Le prestataire semble laisser entendre que son employeur devait ignorer ou pardonner son absence au travail tant qu'il générait de nouveaux renseignements médicaux qui confirmaient son état de santé et ses limitations.

[57] Le prestataire se fie au courriel d'avertissement envoyé par l'employeur : [traduction] « Si vous ne vous présentez pas au travail demain matin [...] votre dossier d'emploi fera l'objet d'un examen et vous pourriez être congédié. » Il dit que quand l'employeur a écrit que son dossier d'emploi pourrait faire l'objet d'un examen, cela signifiait qu'il examinerait son dossier au complet, y compris tout nouveau renseignement médical qu'il pouvait lui transmettre.

[58] Bien que l'employeur ait pu avoir l'intention d'examiner tout ce qui figure dans le dossier d'emploi du prestataire, je ne vois aucune indication que, dans ce courriel particulier, il invitait également le prestataire à fournir de nouvelles informations médicales. Il est clair qu'à ce stade-ci, l'employeur était préoccupé par l'absence au travail du prestataire et non par le fait de savoir si le prestataire disposait de nouvelles informations médicales montrant la nécessité de mesures d'adaptation en milieu de travail.

[59] Je ne vois aucune preuve ou indication que l'employeur avait l'obligation permanente d'examiner toute nouvelle information médicale du prestataire et de maintenir celui-ci à l'emploi, même après avoir déterminé qu'il y avait eu mauvaise conduite. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale a tiré des conclusions de fait erronées selon lesquelles l'employeur a congédié prématurément le prestataire sans examiner les nouveaux renseignements médicaux.

²⁹ Voir la demande déposée à la division d'appel – Assurance-emploi, à la page AD1-8.

CONCLUSION

[60] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANT :	A. R., non représenté
----------------	-----------------------