



Citation : *SP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 797

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : S. P.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (433255) datée du 16 septembre 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 1^{er} décembre 2021

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 1^{er} décembre 2021

Numéro de dossier : GE-21-2019

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] L'appelante n'a pas perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle aurait fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, elle n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.¹

Aperçu

[3] L'appelante a perdu son emploi. Son employeur, X, a affirmé qu'elle avait été congédiée parce qu'elle était en congé sans traitement pour une autre raison que celle qui avait été autorisée, soit pour suivre une formation.

[4] Le 16 septembre 2021, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a indiqué à l'appelante qu'elle ne pouvait lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'elle a cessé d'occuper son emploi en raison d'une inconduite le 4 janvier 2021. À ce moment, la Commission avise également l'appelante qu'elle a révisé sa position concernant sa disponibilité à travailler et qu'elle annule l'inadmissibilité qu'elle avait d'abord imposée.

[5] L'appelante confirme avoir reçu une lettre de l'employeur le 8 mars 2021 par laquelle il met fin à son emploi. Cependant, elle fait valoir que c'est plutôt elle qui a quitté son emploi. Elle explique qu'elle ne voulait pas reprendre le même poste qu'elle avait parce qu'elle vivait du harcèlement.

[6] La Commission admet que les faits permettant de conclure à un départ volontaire ou à un congédiement ne sont pas clairs. Elle a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie et elle a conclu que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

¹ 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 des prestations.

[7] Je dois déterminer si l'appelante a cessé d'occuper son emploi en raison d'une inconduite qu'elle a commise.

Question en litige

[8] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite ?

Analyse

[9] Pour décider si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelante a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la Loi considère cette raison comme étant une inconduite.

[10] Dans ce cas-ci, l'appelante soutient qu'elle n'a pas été congédiée, mais qu'elle a plutôt quitté son emploi de façon volontaire.

[11] Comme je l'ai expliqué lors de l'audience, qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'un congédiement, je peux évaluer le litige sous l'angle du départ volontaire ou sous celui de l'inconduite.

[12] En ce sens, lorsque deux notions distinctes sont toutes deux traitées dans le même article de la Loi ou du Règlement, on peut très bien argumenter que le litige à régler est l'intention générale de ce qu'il évoque. En effet, l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il cesse d'occuper son emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte son emploi sans justification.²

[13] Ainsi, en déterminant si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je pourrai également évaluer si elle a quitté volontairement son emploi et, dans l'affirmative, si elle était fondée à le faire.

² Tel que démontré dans la décision : *Easson*, A-1598-92.

Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?

[14] J'estime que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle était en congé sans traitement qui avait été autorisé par son employeur pour suivre une formation et qu'elle ne participait pas à cette formation pendant la session d'hiver 2021.

[15] La Commission reconnaît que les faits au dossier sont vagues ou contradictoires, mais elle affirme que c'est l'employeur qui a décidé de mettre fin à l'emploi. Elle fait valoir que le fait que l'appelante ait abandonné sa formation pendant un congé sans traitement, accordé pour études, constitue une inconduite.³

[16] En ce sens, une lettre de l'employeur, datée du 25 février 2021, indique que l'appelante utilise *un congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu*.⁴

[17] Cette lettre mentionne également que l'employeur considère que l'appelante a démissionné de son poste le 4 janvier 2021 puisqu'elle n'a pas repris ses cours à cette date.

[18] Le 13 septembre 2021, une responsable des ressources humaines chez l'employeur a également déclaré à la Commission que l'appelante avait démissionnée le 4 janvier 2021.⁵

[19] Lors de l'audience, l'appelante a expliqué qu'elle a vécu du harcèlement au travail en 2019 et en 2020. Suite à un conflit avec une collègue, la directrice aurait imposé des règles de façon injuste parce que sa collègue ne cessait de se plaindre. Selon l'appelante, ces règles n'étaient appliquées qu'à elle ou elles n'étaient pas justes.

[20] Par exemple, l'appelante a compris qu'une de ces règles était de ne pas utiliser la « fréquence radio » pour communiquer avec ses collègues ou de ne plus s'adresser aux parents à la fin de la journée lorsqu'ils venaient chercher leurs enfants. Elle explique que

³ Pièces GD4-3 et GD4-4.

⁴ Pièce GD3-24.

⁵ Pièce GD3-17.

ces règles étaient inacceptables puisqu'elles constituaient l'essence même de son travail. L'appelante affirme qu'elle en avait donc discuté avec la technicienne du service de garde, mais que le conflit perdurait avec sa collègue.

[21] L'appelante explique qu'en juin 2019, elle avait de plus en plus de difficultés à se rendre au travail. Elle trouvait le climat de travail inacceptable et elle ressentait un niveau élevé d'anxiété.

[22] Elle a repris son poste à la rentrée scolaire suivante, après la période du congé scolaire d'été. Cependant, en raison d'un problème de santé physique, son médecin lui a prescrit un arrêt de travail de façon indéterminée en novembre 2019.

[23] Cette période lui a permis de réfléchir et de tenter de trouver des solutions parce qu'elle ne se sentait pas bien à l'idée de reprendre son poste en raison du conflit avec sa collègue qui n'était pas réglé. Elle a donc évalué les options qui se présentaient à elle, mais elle n'a pas parlé à l'employeur de son malaise. Elle n'a pas indiqué à la technicienne ou à la directrice qu'elle quittait son emploi. Elle a plutôt demandé qu'un congé sans traitement lui soit autorisé pour suivre une formation. Au terme de cette formation, l'appelante avait l'intention de travailler dans un autre secteur chez le même employeur.

[24] L'employeur a autorisé un congé sans traitement pour études du 24 août 2020 au 30 juin 2021 et l'appelante a débuté une première session à l'université dès ce moment.

[25] Au courant de l'automne 2020, l'appelante a subi certains examens au terme desquels un trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) lui a été diagnostiqué. Au moment de terminer sa première session en décembre 2020, elle a décidé de ne pas continuer cette formation à la session d'hiver 2021. Cette session devait débiter le 4 janvier 2021.

[26] En février 2021, l'employeur a contacté l'appelante et lui a demandé de lui transmettre les résultats obtenus à la session d'automne 2020 ainsi qu'une confirmation de son inscription à la session d'hiver 2021, conformément à la convention collective.

[27] Le 10 février 2021, l'appelante a transmis ses résultats pour la session d'automne 2020 à l'employeur et elle l'a avisé qu'elle n'était pas inscrite à la session d'hiver 2021.

[28] L'appelante n'a pas non plus indiqué à l'employeur qu'elle quittait son emploi à ce moment-là. Comme elle l'a expliqué lors de l'audience, en raison des difficultés subies, elle réfléchissait aux options qui se présentaient à elle. Il n'était pas encore concevable pour elle de quitter un emploi qu'elle occupait depuis une quinzaine d'années.

[29] Un peu avant la semaine de relâche ayant eu lieu en mars 2021, l'appelante a reçu un appel d'une responsable aux ressources humaines chez l'employeur qui lui a demandé si elle avait reçu la lettre recommandée que l'employeur lui avait transmise. L'appelante n'avait pas encore reçu cette lettre, laquelle elle a pris connaissance uniquement le 9 mars 2021. Néanmoins, elle a accepté ce que la responsable lui a dit, soit que l'employeur mettait fin à son emploi. Même si elle était en état de choc après cette discussion, elle explique avoir accepté cette décision parce qu'elle commençait à réaliser qu'elle « était rendue là ».

[30] L'appelante fait donc valoir qu'elle a quitté volontairement son emploi parce que l'employeur considère qu'elle a démissionné alors qu'elle bénéficiait toujours d'un congé sans traitement et qu'elle ne participait plus à sa formation. Elle explique qu'elle a entamé un processus interne d'acceptation parce qu'elle ne se sentait pas capable de reprendre son poste à ce moment-là ni de faire face à la directrice ou au représentant syndical pour expliquer les problèmes vécus. Cependant, en aucun moment elle n'a avisé l'employeur, ni la technicienne, ni la directrice, qu'elle avait l'intention de quitter son emploi. Elle a accepté ce fait lorsque l'employeur l'a avisé qu'il considérait qu'elle avait démissionné le 4 janvier 2021 alors qu'elle était en congé sans traitement pour une autre raison que celle qui avait été autorisée et qu'il appliquait la convention collective.

[31] En ce sens, l'appelante a même déclaré à la Commission qu'elle a accepté le congédiement de l'employeur parce qu'elle ne se sentait pas la force de contester son congédiement.

[32] Je ne peux conclure que l'appelante a quitté volontairement son emploi. L'employeur a autorisé un congé sans traitement pour la participation à une formation et, en cours de route, parce que l'appelante n'était pas inscrite à cette formation à la session d'hiver 2021, il a considéré qu'elle avait démissionné à la date présumée du début des cours.

[33] L'appelante a même expliqué lors de l'audience qu'elle aurait pu reprendre son poste. Elle explique qu'elle aurait pu demander à son syndicat de l'aider, mais qu'elle ne voulait pas revivre des émotions négatives.

[34] Dans les faits, l'appelante n'a pas tenté de parler à son employeur des difficultés qu'elle vivait, mais surtout elle ne lui a pas indiqué qu'elle quittait volontairement son emploi. Elle a accepté en silence les raisons manifestées par l'employeur dans sa lettre datée du 25 février 2021 et elle n'a plus contacté l'employeur.

[35] Bien qu'une responsable des ressources humaines chez l'employeur ait déclaré à la Commission que selon le dossier de l'appelante, celle-ci avait démissionné le 4 janvier 2021, cette responsable a également déclaré que c'est le 10 février 2021 que l'appelante a transmis un courriel à l'employeur indiquant qu'elle n'était pas inscrite à la session d'hiver 2021. Comme l'appelante l'a mentionné, elle a également transmis à ce moment ses résultats pour la session d'automne 2020 et elle n'avait pas l'intention de quitter son emploi à ce moment même si elle n'était pas en mesure de continuer sa formation.

[36] La lettre datée du 25 février 2021 n'indique pas que l'appelante doit reprendre son travail parce que le congé sans traitement avait été autorisé pour suivre une formation et qu'elle ne suivait plus sa formation.

[37] L'appelante est d'accord que l'employeur lui a transmis une lettre mettant fin à son emploi, mais elle n'est pas d'accord sur le fait qu'il lui demandait de reprendre son poste. En ce sens, je donne une préférence au témoignage de l'appelante. Aucune preuve au dossier ne démontre que l'employeur a demandé à l'appelante de revenir au travail alors que le congé sans traitement se terminait le 30 juin 2021.

[38] L'appelante admet que le congé sans traitement avait été autorisé par l'employeur spécifiquement pour suivre une formation et qu'elle ne s'est pas inscrite à la session d'hiver 2021. Je conclus que l'appelante a perdu son emploi pour cette raison.

[39] Je suis d'accord avec la Commission, l'appelante n'avait pas le choix de quitter ou de rester à l'emploi, l'employeur a mis fin à son emploi.⁶ L'employeur n'acceptait pas qu'elle s'absente alors qu'elle n'était pas inscrite à une formation et il l'a congédié.

La raison du congédiement de l'appelante est-elle une inconduite selon la loi ?

[40] Selon la loi, la raison du congédiement de l'appelante n'est pas une inconduite.

[41] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la Loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle.⁷ Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée.⁸ Pour qu'il y ait inconduite au sens de la Loi, il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal).⁹

[42] Il y a inconduite si l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison.¹⁰

[43] Une conduite répréhensible ne constitue pas nécessairement une inconduite. L'inconduite est un manquement d'une portée telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible de provoquer son congédiement.¹¹

⁶ Afin de conclure à un départ volontaire, il faut pouvoir déterminer de façon plus probable qu'improbable que le prestataire avait le choix ou non de rester à l'emploi. Ce principe est expliqué dans la décision suivante : *Peace*, 2004 CAF 56.

⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Procureur général du Canada*, 2007 CAF 36.

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

⁹ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Procureur général du Canada*, 2007 CAF 36.

¹¹ Ce principe est mentionné dans les décisions suivantes : *Locke* 2003 FCA 262; *Cartier* 2001 FCA 274; *Gauthier*, A-6-98; *Meunier*, A-130-96.

[44] La Commission doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi pour avoir posé le geste qui lui est reproché.¹²

[45] La Commission soutient que l'appelante a cessé d'occuper son emploi en raison de son inconduite parce qu'elle a abandonné sa formation et qu'en agissant de la sorte, elle pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle soit congédiée.

[46] Comme elle l'a déclaré à la Commission le 29 mars 2021, lorsque l'employeur l'a avisé au début du mois de mars 2021 qu'il mettait fin à son emploi parce que le congé sans traitement avait été autorisé uniquement pour qu'elle participe à une formation, l'appelante n'a pas tenté de corriger la situation parce qu'il était trop tard pour qu'elle s'inscrive à un cours pour la session d'hiver 2021.¹³

[47] Elle a expliqué lors de l'audience que l'employeur ne lui a jamais offert ou ne lui a jamais permis de reprendre son poste. Il l'a avisé qu'il mettait fin à son emploi. L'appelante n'a pas l'impression qu'elle avait le choix et, comme elle l'a expliqué, il était trop tard pour satisfaire à l'obligation de s'inscrire à la session d'hiver 2021.

[48] L'appelante a expliqué que dès le mois de décembre 2020, elle n'envisageait pas de poursuivre la formation qu'elle avait amorcée en janvier 2021 parce qu'elle a vécu certaines difficultés et, à la suite d'examens, un TDAH lui a été diagnostiqué.

[49] Pour cette raison, elle n'a pas persévéré dans ses études. Cependant, elle ne se sentait pas capable de reprendre son poste dans l'immédiat et elle a consulté un psychologue. Comme déjà mentionné, l'appelante a expliqué lors de l'audience qu'un conflit au travail perdurait et qu'elle sentait qu'elle était injustement ciblée, mais qu'elle ne se sentait pas capable d'en parler au représentant syndical, ni à la directrice. Pendant

¹² Tel que mentionné dans la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹³ Pièce GD3-13.

cette période, elle explique avoir également amorcé des démarches pour se trouver un autre emploi à temps plein.

[50] De son côté l'employeur a tout simplement transmis une lettre à l'appelante en mettant fin à son emploi. La lettre mentionne qu'un congé sans traitement a été alloué à l'appelante du 25 août 2020 au 30 juin 2021 afin qu'elle participe à un cours.¹⁴ La lettre n'évoque pas la possibilité pour l'appelante de reprendre son poste. L'employeur indique plutôt qu'il considère que l'appelante a démissionné de son poste le 4 janvier 2021.

[51] Je ne suis pas d'accord avec la Commission sur l'interprétation des faits. L'appelante a précisé lors de l'audience qu'elle était en congé sans traitement et qu'elle ne participait plus à sa formation au 4 janvier 2021, mais que l'employeur ne lui a pas demandé de reprendre son poste, il a mis fin à son emploi.

[52] L'employeur n'a pas congédié l'appelante parce qu'elle n'effectuait pas sa prestation de travail; il ne lui a pas offert cette possibilité. L'employeur a congédié l'appelante parce qu'elle était en congé sans traitement pour une autre raison que pour étudier.

[53] Bien que l'appelante savait que le congé sans traitement avait spécifiquement été autorisé pour suivre une formation, étant donné les circonstances mentionnées plus haut telles qu'un diagnostic de TDAH, l'évidence de ne pas pouvoir poursuivre sa formation due aux difficultés vécues et la difficulté de faire face à l'employeur suite à des événements injustes qu'elle considère avoir vécus, l'appelante tentait de trouver une solution. Elle n'avait pas l'intention de cesser d'occuper l'emploi qu'elle occupait depuis environ 15 ans, mais elle aurait voulu que la situation s'améliore. Elle a consulté un psychologue et elle a évalué les emplois disponibles.

[54] Elle a d'ailleurs transmis les informations demandées par l'employeur le 10 février 2021, soit son résultat scolaire.¹⁵ Elle ne pensait pas qu'elle pouvait être congédiée pour cette raison même si elle n'était pas en mesure de poursuivre sa formation, d'autant plus

¹⁴ Pièce GD3-27.

¹⁵ Pièce GD3-26.

qu'elle croyait que l'employeur n'avait pas un poste régulier à lui offrir en raison de l'année scolaire déjà entamée.

[55] L'employeur connaissait la situation du conflit entre l'appelante et sa collègue. La directrice avait imposé certaines règles en 2019 et l'appelante avait l'impression que celle-ci avait un parti pris pour sa collègue.

[56] Dans les circonstances à soupeser, je dois considérer que ce conflit est partie prenante du retour à l'emploi de l'appelante. Il fait également partie des circonstances de son absence. La Commission soutient que l'employeur a demandé à l'appelante de reprendre son emploi alors que l'appelante soutient que l'employeur l'a congédié parce que son congé sans traitement n'était plus autorisé, mais qu'il ne lui a pas permis de réintégrer son poste. Aucun horaire de travail ne lui a été remis ou aucune entente de retour au travail n'a été discutée.

[57] Pour cette raison, je suis d'avis que l'appelante ne pouvait s'attendre à être congédiée le 9 mars 2021.¹⁶ Je donne une préférence au témoignage de l'appelante lors de l'audience parce que ses déclarations constantes m'apparaissent fiables. L'appelante a tenté plusieurs solutions pour régler la situation. Par exemple, elle a rencontré une psychologue et elle a tenté de compléter une formation lui permettant de travailler dans une autre équipe de travail, mais l'employeur n'a pas discuté avec l'appelante de son retour au travail.

[58] Selon les faits présentés lors de l'audience, il m'apparaît plus probable qu'improbable que l'appelante souhaitait réintégrer son poste. Ce qui la rendait ambivalente, c'était le climat de travail qui perdurait, mais elle n'avait pas l'intention de quitter un poste qu'elle occupait depuis une quinzaine d'années. Au mieux, elle aurait voulu améliorer la situation.

[59] De plus, il n'est pas clair que l'appelante ait été congédiée uniquement pour la raison mentionnée par l'employeur. Puisque l'employeur n'était pas présent lors de

¹⁶ L'appelante a reçu la lettre le 9 mars 2021, mais elle a été avisée par téléphone au début du mois de mars 2021.

l'audience pour présenter sa version des faits, je retiens que certaines mesures ont été prises pour régler le conflit entre l'appelante et une de ses collègues, mais qu'aucun suivi n'a été fait pour régler définitivement cette situation.

[60] En ce sens, l'appelante fait valoir que son médecin, qui était au courant de la situation, lui aurait remis un billet médical prescrivant un arrêt de travail dans l'attente d'un suivi suite à ce conflit. L'employeur peut effectivement exiger un billet médical afin de justifier une absence non autorisée.

[61] De plus, même si l'employeur a autorisé un congé sans traitement pour études, la lettre autorisant le congé n'indique pas que l'appelante sera congédiée si elle ne réussit pas ses cours, si elle vit des difficultés et si elle ne peut poursuivre la formation. La lettre autorise l'appelante à suivre une formation pour une durée n'excédant pas 12 mois, soit du 25 août 2020 au 30 juin 2021.¹⁷

[62] Comme la Cour d'appel l'a mentionné dans la décision Tucker, les employés sont humains¹⁸ :

(...) ils peuvent être malades et être incapables de s'acquitter de leurs obligations, et qu'ils peuvent faire des erreurs sous l'influence du stress ou de l'inexpérience (...). L'inconduite, qui rend l'employé congédié inadmissible au bénéfice des prestations de chômage, existe lorsque la conduite de l'employé montre qu'il néglige volontairement ou gratuitement les intérêts de l'employeur, par exemple, en commettant des infractions délibérées, ou ne tient aucun compte des normes de comportement que l'employeur a le droit d'exiger de ses employés, ou est insouciant ou négligent à un point tel et avec une fréquence telle qu'il fait preuve d'une intention délictuelle (...).

[63] L'appelante ne pouvait pas prévoir qu'elle serait congédiée. Son congé sans traitement avait été autorisé pour suivre une formation, mais elle a vécu des difficultés dans ses apprentissages et elle était incapable de continuer sa formation. Les faits démontrent que l'employeur n'a pas offert à l'appelante de reprendre son poste et qu'il l'a congédié.

¹⁷ Pièces GD3-27 et GD3-29.

¹⁸ Tucker, A-381-85

[64] Même si l'appelante a déclaré à la Commission qu'elle ne pouvait plus reprendre son poste, cette affirmation démontre plutôt la détresse qu'elle vivait alors qu'elle s'en sentait incapable.¹⁹

[65] L'appelante savait que son congé sans traitement avait été autorisé pour suivre une formation, même si elle a abandonné ses cours pour la session d'hiver 2021 en raison de difficultés qu'elle a vécues et que ce geste puisse être considéré comme étant répréhensible, étant donné les faits présentés, je ne peux conclure que ce geste constitue une inconduite au sens de la Loi.

Alors, l'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[66] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelante n'a pas perdu son emploi en raison d'une inconduite. L'appelante a posé le geste reproché par l'employeur, ce geste est répréhensible, mais il ne constitue pas une inconduite.

Conclusion

¹⁹ Pièce GD3-19.

[67] L'appel est accueilli.

Josée Langlois

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