



Citation : *TL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 257

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

Décision

Partie appelante : T. L.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (437753) datée du 5 novembre 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 10 mars 2022

Personne présente à l'audience : L'appelant

Date de la décision : Le 18 mars 2022

Numéro de dossier : GE-22-277

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite¹. Son exclusion du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 2 mai 2021 est donc justifiée.

Aperçu

[2] Du 25 novembre 2019 au 3 mai 2021, l'appelant a travaillé comme « plieur », pour l'imprimerie X (X ou l'employeur) et a cessé de travailler pour cet employeur à la suite d'un congédiement. L'employeur explique avoir congédié l'appelant en raison de ses absences.

[3] Le 25 mai 2021, il présente une demande de prestations d'assurance-emploi (prestations de maladie). Une période de prestations est établie à compter du 9 mai 2021.

[4] Des prestations de maladie (prestations spéciales) sont versées à l'appelant pour la période maximale prévue de 15 semaines, soit du 9 mai 2021 au 21 août 2021².

[5] Le 5 octobre 2021, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) informe l'employeur qu'elle a approuvé la raison de cessation d'emploi de son ancien employé (l'appelant). Elle lui précise avoir conclu que celui-ci n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite³.

[6] Le 18 octobre 2021, l'employeur présente une demande de révision d'une décision d'assurance-emploi⁴.

[7] Le 5 novembre 2021, à la suite de cette demande de révision, la Commission avise l'appelant qu'elle a conclu qu'il a été congédié en raison de son inconduite⁵.

¹ Voir les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

² Voir les pièces GD3-22 à GD3-25 et GD4-1.

³ Voir la pièce GD3-28.

⁴ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

⁵ Voir les pièces GD3-38 et GD3-39.

[8] L'appelant soutient ne pas avoir perdu son emploi en raison de son inconduite. Il fait valoir que ses absences du travail s'expliquent par des raisons médicales liées à un problème d'alcoolisme. L'appelant précise que durant sa période d'emploi, il a été hospitalisé à plusieurs reprises relativement à ce problème. Il explique que son absence du travail, le 3 mai 2021 et les jours qui ont suivi, se justifie aussi par une raison médicale liée à son alcoolisme. L'appelant indique avoir été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales du 5 mai 2021 au 20 août 2021 inclusivement, incluant une période d'hospitalisation du 7 au 13 mai 2021. Il soutient que son absence du travail à compter du 3 mai 2021 était justifiée, bien qu'il ait conclu une entente avec l'employeur, en janvier 2021, selon laquelle il ne devait pas s'absenter du travail sans lui fournir un motif valable. Selon l'appelant, l'employeur était au courant de son problème d'alcool malgré l'existence de cette entente. Il fait également valoir que la raison de son absence explique aussi pourquoi il n'a pas fourni la preuve écrite demandée par l'employeur selon laquelle la garderie fréquentée par son fils était fermée la journée du 3 mai 2021. Le 18 janvier 2022, l'appelant conteste auprès du Tribunal la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet du présent recours devant le Tribunal.

Questions en litige

[9] Je dois déterminer si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite⁶. Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?
- La raison du congédiement de l'appelant est-elle une inconduite selon la Loi?

⁶ Voir les articles 29 et 30 de la Loi.

Analyse

[10] Le terme d'inconduite n'est pas défini dans la Loi. Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) donnent les caractéristiques de la notion d'inconduite.

[11] Dans l'une de ses décisions, la Cour mentionne que pour constituer de l'inconduite, « l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail »⁷.

[12] Pour être considérée comme une inconduite selon la Loi, la façon d'agir doit être délibérée. C'est-à-dire qu'elle doit être consciente, voulue ou intentionnelle⁸. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciance qu'elle « frôle le caractère délibéré », c'est-à-dire qu'elle est presque délibérée⁹. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la Loi, il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable, c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal¹⁰.

[13] Il y a inconduite si un prestataire 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'il soit congédié pour cette raison¹¹.

[14] Pour déterminer si l'inconduite peut mener à un congédiement, il doit exister un lien entre l'inconduite reprochée au prestataire et la perte de son emploi. L'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail¹².

⁷ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Tucker*, A-381-85.

⁸ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

⁹ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *McKay-Eden*, A-402-96.

¹⁰ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Secours*, A-352-94.

¹¹ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

¹² Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Lemire*, 2010 CAF 314.

[15] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, selon la prépondérance des probabilités¹³. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁴.

Question no 1 : Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

[16] Dans le cas présent, l'employeur explique avoir congédié l'appelant en raison de ses absences et parce qu'il s'est absenté du travail, à compter du 3 mai 2021, sans lui fournir de justification¹⁵.

[17] Les déclarations de l'employeur à la Commission indiquent les éléments suivants :

- a) L'appelant s'est souvent absenté du travail sans le justifier. Il a un problème de toxicomanie ;
- b) L'employeur a une politique en matière d'absentéisme selon laquelle les absences des employés doivent être justifiées ;
- c) L'appelant a reçu plusieurs avertissements pour ses absences non justifiées. Un dernier avertissement lui a été donné selon lequel aucune autre absence ne serait acceptée en raison de sa toxicomanie. Il s'agissait de sa « dernière chance » ;
- d) Le dernier événement ayant mené au congédiement de l'appelant est son absence du travail le 3 mai 2021. Cette journée-là, il a avisé l'employeur qu'il devait rester à la maison, car la garderie de son enfant était fermée ;

¹³ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Lepretre*, 2011 CAF 30, *Granstrom*, 2003 CAF 485.

¹⁴ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Bartone*, A-369-88.

¹⁵ Voir les pièces GD3-29 à GD3-31, GD3-34, GD3-35.

- e) L'employeur a demandé à l'appelant de lui fournir une preuve ou une pièce justificative pour cette absence. L'appelant n'a pas donné suite à cette demande et ne s'est pas présenté au travail dans les journées qui ont suivi ;
- f) L'employeur a mis fin à l'emploi de l'appelant après avoir conclu que celui-ci ne retournerait pas travailler ;
- g) La fin d'emploi de l'appelant pourrait être considérée comme un départ, étant donné qu'il n'est pas revenu travailler, mais également comme un congédiement, parce qu'il s'est absenté sans justification le 3 mai 2021 et qu'il aurait été congédié pour cette raison¹⁶.

[18] Dans une lettre adressée à l'appelant (objet : Fin d'emploi), en date du 8 mai 2021, l'employeur lui explique qu'il met fin à son emploi pour les raisons suivantes :

- a) Le 14 août 2020, un avis écrit lui a été envoyé au sujet de son absentéisme ;
- b) En septembre 2020, l'employeur l'a épaulé dans ses démarches personnelles pour aller mieux ;
- c) Le 28 janvier 2021, l'employeur et l'appelant ont signé une entente pour une réintégration de ce dernier dans ses fonctions à la suite d'une cure de désintoxication ;
- d) Le 3 mai 2021, l'appelant a avisé l'employeur qu'il devait s'absenter, car il n'avait pas de gardienne pour son fils ;
- e) L'employeur a été sans nouvelles de l'appelant depuis le 4 mai 2021. Il a tenté de rejoindre l'appelant et lui a laissé un message, mais celui-ci n'a pas rappelé¹⁷.

[19] L'employeur transmet également à la Commission une copie du document intitulé « Lettre d'entente pour réintégration suite à une cure de désintoxication »¹⁸. Ce

¹⁶ Voir les pièces GD3-29 et GD3-31.

¹⁷ Voir la pièce GD3-35.

¹⁸ Voir les pièces GD3-36 et GD3-37.

document, signé par l'employeur et l'appelant, en date du 28 janvier 2021, donne entre autres les renseignements suivants : pour une durée de 24 mois, l'appelant s'engage à « [...] Ne pas s'absenter du travail sans motif valable dont l'appréciation sera laissée à la discrétion de l'employeur »¹⁹. Ce document précise aussi que « [...] tout manquement aux engagements pris à la présente entente entrainera le congédiement immédiat du salarié [l'appelant] »²⁰.

[20] De son côté, l'appelant explique s'être absenté du travail à compter du 3 mai 2021. Il précise que cette absence était justifiée par des raisons de santé et que l'employeur était au courant de sa condition médicale liée à son problème d'alcoolisme²¹.

[21] Bien qu'il ait indiqué dans son avis d'appel et dans ses déclarations à la Commission qu'il avait quitté son emploi²², l'appelant précise, lors de l'audience, avoir été congédié par l'employeur. Je retiens qu'il a été congédié.

[22] Je considère que la perte d'emploi de l'appelant résulte de son absence du travail à compter du 3 mai 2021 sans fournir à son employeur la justification demandée.

[23] Je dois maintenant déterminer si le geste reproché à l'appelant constitue de l'inconduite au sens de la Loi.

¹⁹ Voir la pièce GD3-36.

²⁰ Voir la pièce GD3-37.

²¹ Voir les pièces GD3-32 et GD3-33.

²² Voir les pièces GD2-4, GD3-22 à GD3-25, GD3-32 et GD3-33.

Question no 2 : La raison du congédiement de l'appelant est-elle une inconduite selon la Loi?

[24] Je considère que l'appelant a agi de manière à perdre délibérément son emploi. La preuve au dossier démontre qu'il a commis un geste représentant de l'inconduite au sens de la Loi.

[25] Le témoignage et les déclarations de l'appelant indiquent les éléments suivants :

- a) L'appelant explique souffrir d'alcoolisme. Il indique que l'alcoolisme est décrit comme une maladie dans le volume médical DSM-5 (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*) ;
- b) Il a été hospitalisé à plusieurs reprises en raison de son problème d'alcool. Pendant sa période d'emploi chez l'employeur, il a été hospitalisé pour cette raison du 8 au 25 août 2020 et du 11 au 15 janvier 2021. Il a aussi été hospitalisé pour la même raison du 7 au 13 mai 2021 et du 3 au 8 août 2021²³. Dans sa déclaration du 27 octobre 2021 à la Commission, il indique ne pas avoir été hospitalisé au cours du mois de mai 2021²⁴ ;
- c) L'appelant affirme que des rapports médicaux indiquent qu'il n'est « pas loin d'un trouble d'anxiété généralisé » et que le stress occasionné par son travail chez l'employeur avait tendance à le faire « rechuter » dans sa consommation d'alcool ;
- d) Le 28 janvier 2021, l'appelant a rencontré l'employeur en raison d'absences liées à son problème d'alcool. L'employeur lui a parlé du problème que cela posait lorsqu'il s'absentait sans préavis. L'employeur lui a demandé comment il pouvait l'aider. L'appelant lui a dit qu'il trouvait très stressant de travailler pour lui, étant donné qu'il y a beaucoup de normes à respecter pour accomplir ses tâches. L'employeur lui a demandé quelles garanties il pouvait lui donner relativement à

²³ Voir les pièces GD2-4, GD3-22 à GD3-25, GD3-32 et GD3-33.

²⁴ Voir les pièces GD3-32 et GD3-33.

son problème d'alcoolisme. L'appelant lui a dit qu'il ne pouvait pas lui donner de garanties à ce sujet. L'employeur trouvait qu'il était un bon employé, qu'il était compétent et trouvait qu'il avait beaucoup de potentiel dans sa façon de travailler. Le 28 janvier 2021, l'appelant a signé le document intitulé « Lettre d'entente pour réintégration suite à une cure de désintoxication »²⁵. Il soutient ne pas avoir eu le choix de signer ce document puisque s'il ne le signait pas, il était congédié. Il y avait de la pression sur lui ;

- e) Toutes ses absences avant de signer cette entente ont été justifiées. Il a été transparent avec l'employeur en lui fournissant toutes les pièces justificatives concernant les traitements qu'il recevait et les programmes qu'il a suivis pour sa désintoxication (ex. : documents médicaux, séjours à l'hôpital). Tout était justifié ;
- f) L'appelant dit être en désaccord avec son congédiement. Il fait valoir que malgré l'entente qu'il a conclue avec l'employeur, le 28 janvier 2021, celui-ci était « parfaitement conscient » qu'il avait un problème de toxicomanie ou de dépendance à l'alcool. L'employeur était au courant qu'il ne pouvait pas lui donner de garanties quant à la durée de son abstinence. L'employeur était également au courant que le stress qu'il ressentait a causé sa « rechute »²⁶ ;
- g) Le 3 mai 2021, il ne s'est pas présenté au travail. La garderie fréquentée par son fils était fermée cette journée-là. Il n'a pas fourni la preuve demandée par l'employeur indiquant que la garderie était fermée le 3 mai 2021 parce qu'il était en « rechute » de consommation d'alcool. Il explique avoir dit à l'employeur qu'il ne pouvait pas se présenter au travail cette journée-là parce que la garderie était fermée, ce qui était le cas, mais lui avoir donné cette raison pour éviter d'être congédié, étant donné l'avertissement final qu'il avait reçu selon lequel ses absences en raison de sa toxicomanie ne seraient plus tolérées²⁷ ;

²⁵ Voir les pièces GD3-36 et GD3-37.

²⁶ Voir les pièces GD2-4, GD3-22 à GD3-25.

²⁷ Voir les pièces GD3-32 et GD3-33.

- h) Il explique que même s'il avait fourni la preuve demandée, il aurait été incapable de se rendre au travail, de conduire un véhicule ou d'opérer de la machinerie dans les jours qui ont suivi le 3 mai 2021, étant donné qu'il était en « rechute » de consommation d'alcool. Il dit trouver que c'était « abusif » de la part de l'employeur de lui avoir demandé de fournir cette preuve²⁸ ;
- i) L'appelant explique qu'il était malade au moment de son congédiement (ex. : état de dépression, pensées suicidaires, trouble d'anxiété généralisé). Son médecin lui a indiqué qu'il devait être en arrêt de travail pour qu'il puisse prendre en main son problème de toxicomanie. L'appelant précise avoir déjà eu des périodes de sevrage compliquées²⁹ ;
- j) À la suite de son congédiement, lors d'une communication avec l'employeur, celui-ci lui a dit qu'il y avait une « porte ouverte » pour lui. Malgré le message de l'employeur, il n'est pas retourné travailler pour lui. Son médecin lui a recommandé de ne pas le faire. L'appelant dit ne plus pouvoir travailler à cet endroit, car c'est une source de stress trop grande pour lui et que « tôt ou tard » cela l'aurait amené à faire une « rechute » dans sa consommation d'alcool³⁰.

[26] L'appelant transmet à la Commission ou au Tribunal une copie des documents suivants :

- a) Document intitulé « Certificat médical – prestations de maladie de l'assurance-emploi », rempli en date du 21 juin 2021, indiquant que l'appelant est dans l'incapacité de travailler au cours de la période du 5 mai 2021 au 31 décembre 2021 en raison de son état de santé. Ce document précise que l'appelant a besoin de sept mois pour faire une thérapie en raison de son alcoolisme et pour « ajuster des médicaments »³¹ ;

²⁸ Voir les pièces GD3-32 et GD3-33.

²⁹ Voir les pièces GD3-32 et GD3-33.

³⁰ Voir les pièces GD2-4, GD3-32 et GD3-33.

³¹ Voir la pièce GD3-21.

- b) Certificat médical rempli en date du 28 septembre 2021, indiquant que l'appelant était capable de retourner au travail à temps plein à compter du 21 août 2021³² ;
- c) Certificat médical rempli en date du 18 novembre 2021, indiquant que l'appelant est en « arrêt de travail partiel » et qu'il a entrepris un programme de réhabilitation d'une durée de trois mois³³.

[27] Dans le présent dossier et en fonction de la preuve présentée, je considère que les circonstances liées au congédiement de l'appelant démontrent qu'il a délibérément choisi de perdre son emploi. Son congédiement résulte d'un acte délibéré de sa part.

[28] Je suis d'avis que l'appelant pouvait prévoir que son absence du travail à compter du 3 mai 2021 allait mener à son congédiement.

[29] Durant sa période d'emploi, l'appelant s'est absenté à plusieurs reprises en raison de son problème d'alcoolisme.

[30] Le 28 janvier 2021, après avoir suivi une cure de désintoxication, il conclut une entente avec l'employeur selon laquelle celui-ci accepte de le réintégrer dans ses fonctions selon certaines conditions³⁴.

[31] En signant cette entente, l'appelant s'est entre autres engagé à ne pas s'absenter du travail sans motif valable, dont l'appréciation est laissée à la discrétion de l'employeur³⁵. Cette entente précise aussi que tout manquement aux engagements pris par l'appelant allait entraîner son congédiement immédiat³⁶.

[32] J'estime qu'en s'absentant du travail à compter du 3 mai 2021, l'appelant n'a pas respecté les termes prévus à cette entente.

³² Voir la pièce GD3-26.

³³ Voir la pièce GD2-10.

³⁴ Voir les pièces GD3-36 et GD3-37.

³⁵ Voir la pièce GD3-36.

³⁶ Voir la pièce GD3-37.

[33] Même si l'appelant fait valoir qu'il n'a pas eu le choix de signer ce document parce qu'autrement, il aurait été congédié, je considère que c'est en toute connaissance de cause qu'il a conclu cette entente pour être en mesure de continuer de travailler. Il avait la possibilité d'éviter d'être congédié en respectant les conditions prévues à cette entente.

[34] Bien que l'appelant fasse également valoir que l'employeur était au courant qu'il avait un problème de consommation alcool et savait qu'il ne pouvait pas lui donner de garanties quant à la durée de son abstinence, il demeure qu'il a pris un engagement très spécifique à son endroit au sujet de ses absences du travail.

[35] Je considère que l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite allait à l'encontre de ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié, en s'absentant à compter du 3 mai 2021, sans lui fournir un motif valable, selon les termes de l'entente du 28 janvier 2021.

[36] Même si l'appelant a été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales liées à sa consommation d'alcool, entre autres au cours de la période du 5 mai 2021 au 20 août 2021 inclusivement³⁷, cela ne peut lui permettre d'être admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi.

[37] Il demeure que l'appelant a consciemment choisi d'ignorer les normes de comportement que l'employeur avait le droit d'exiger à son endroit en s'absentant à compter du 3 mai 2021 sans lui fournir une justification valable. Il a passé outre une exigence fondamentale liée à son emploi.

[38] Dans l'une de ses décisions, la Cour a donné les précisions suivantes :

[...] Le juge-arbitre a commis une erreur de droit lorsqu'il a conclu que l'absence du défendeur au travail n'était pas intentionnelle parce que celui-ci était atteint de toxicomanie. Même si le défendeur était attiré par les drogues ou ne pouvait pas s'empêcher de les consommer, il n'en reste pas moins qu'une telle consommation était volontaire dans le sens où le défendeur était conscient des

³⁷ Voir les pièces GD3-21 et GD3-26.

gestes qu'il posait, des effets de la consommation et des conséquences qui pouvaient ou qui allaient s'ensuivre³⁸.

[39] Dans cette décision, la Cour a aussi donné les indications suivantes :

[...] Reconnaître aux employés qui ont été congédiés parce qu'ils ont abusé de substances qui affaiblissent les facultés, comme l'alcool et les drogues, le droit de toucher des prestations régulières d'assurance-emploi équivaldrait à modifier de façon fondamentale la nature et les principes de la Loi et du régime d'assurance-emploi³⁹.

[40] En résumé, je considère qu'en s'absentant du travail à compter du 3 mai 2021 sans fournir de justification valable à l'employeur, l'appelant a posé un geste ayant un caractère conscient, délibéré ou intentionnel et pouvant être associé à de l'inconduite.

[41] J'estime que l'appelant a été congédié en raison d'un acte qu'il a posé de manière volontaire et délibérée.

[42] Je suis d'avis que dans le cas présent, la Commission s'est acquittée du fardeau de la preuve qui lui incombe de démontrer si le geste posé par l'appelant représente de l'inconduite.

[43] La Cour nous informe que la Commission doit prouver l'existence d'éléments de preuve démontrant l'inconduite d'un prestataire⁴⁰.

[44] La Commission a prouvé que l'appelant a intentionnellement perdu son emploi.

[45] J'estime que la preuve recueillie par la Commission démontre que l'appelant n'a pas respecté l'entente qu'il avait conclue avec l'employeur en s'absentant du travail à compter du 3 mai 2021 sans lui fournir une justification. L'appelant aurait pu continuer d'occuper son emploi en respectant les termes prévus à cette entente.

³⁸ Voir la décision de la Cour dans l'affaire *Wasylka*, 2004 CAF 219 (paragraphe 4).

³⁹ Voir la décision de la Cour dans l'affaire *Wasylka*, 2004 CAF 219 (paragraphe 5).

⁴⁰ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

[46] La Cour nous indique aussi qu'il doit être établi que l'inconduite a constitué la cause du congédiement du prestataire⁴¹.

[47] Je suis d'avis que le lien entre le geste posé par l'appelant et son congédiement a été démontré.

[48] La preuve démontre que le fait que l'appelant se soit absenté à partir du 3 mai 2021 sans fournir de justification valable à l'employeur représente la cause réelle de son congédiement. L'employeur explique avoir congédié l'appelant pour cette raison. L'appelant indique avoir été congédié pour ce même motif.

[49] Selon la Loi, la raison du congédiement de l'appelant est une inconduite.

Conclusion

[50] Je conclus que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[51] En conséquence, la décision de la Commission de l'exclure du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter 2 mai 2021 est justifiée.

[52] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Normand Morin

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

⁴¹ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Lepretre*, 2011 CAF 30, *Granstrom*, 2003 CAF 485, *Bartone*, A-369-88, *Davlut*, A-241-82, *Crichlow*, A-562-97, *Meunier*, A-130-96, *Joseph*, A-636-85.