



Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et PL*, 2022 TSS 1088

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

Décision

Partie appelante : X

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

Partie mise en cause : P. L.

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (458859) datée du 4 mars 2022 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 15 septembre 2022

Personnes présentes à l'audience : L'appelant (l'employeur)
La partie mise en cause (le prestataire)

Date de la décision : Le 7 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1048

Décision

[1] L'appel de l'employeur est rejeté. Je conclus que l'employeur ne démontre pas que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite¹. Cela signifie que le prestataire n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[2] Du 26 avril 2021 au 16 septembre 2021 inclusivement, le prestataire a travaillé comme peintre pour l'employeur X. (l'employeur).

[3] Le 4 janvier 2022, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) avise le prestataire qu'il n'a pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 12 septembre 2021 parce qu'il a volontairement arrêté de travailler pour l'employeur, le 16 septembre 2021, sans motif valable au sens de la Loi².

[4] Le 14 février 2022, le prestataire présente une demande de révision de cette décision à la Commission³.

[5] Le 4 mars 2022, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'avise qu'elle a révisé sa position en sa faveur. Elle lui indique que la décision qu'elle a rendue en date du 4 janvier 2022, selon laquelle il avait quitté volontairement son emploi, sans motif valable au sens de la Loi, est annulée⁴.

[6] Le 4 mars 2022, la Commission avise l'employeur qu'elle a approuvé la raison de la cessation d'emploi de son ancien employé (le prestataire). Elle indique à l'employeur que les raisons pour lesquelles celui-ci avait perdu son emploi ne constituent pas une inconduite au sens de la Loi⁵.

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

² Voir les pièces GD3-41 et GD3-42.

³ Voir les pièces GD3-43 et GD3-44.

⁴ Voir les pièces GD3-48 et GD3-49.

⁵ Voir les pièces GD2-10, GD3-50 et GD3-51.

[7] Le 16 mars 2022, l'employeur conteste auprès du Tribunal la décision en révision de la Commission⁶. Cette décision fait l'objet du présent recours devant le Tribunal.

[8] L'employeur soutient ne pas avoir congédié le prestataire, mais que celui-ci a plutôt quitté volontairement son emploi. Il affirme que le prestataire a accumulé plusieurs journées d'absences non motivées durant ses dernières semaines de travail pour lesquelles il a reçu plusieurs avertissements. L'employeur explique que le 16 septembre 2021, alors que le prestataire est déjà en retard au travail, en plus d'avoir été absent la journée précédente, ce dernier lui a envoyé un message texte (texto) l'avisant qu'il avait un entretien d'embauche le même jour. L'employeur explique avoir conclu que le prestataire remettait sa démission. L'employeur lui a par la suite transmis des documents relatifs à sa fin d'emploi.

[9] Le prestataire soutient ne pas avoir quitté volontairement son emploi, mais que c'est l'employeur qui l'a congédié. Il explique que le texto reçu par l'employeur, le 16 septembre 2021, indiquant qu'il avait un entretien d'embauche le même jour avec un autre employeur, lui a été envoyé par erreur. Le prestataire affirme que ce texto était plutôt destiné à sa mère. Il fait valoir qu'il n'a jamais dit à l'employeur qu'il remettait sa démission et ne lui a pas envoyé de message en ce sens. Le prestataire fait également valoir que s'il avait voulu quitter volontairement son emploi, il n'aurait pas procédé de cette façon pour l'annoncer. Le prestataire précise qu'il se serait d'abord assuré de trouver un autre emploi et aurait donné un préavis à l'employeur avant de quitter l'emploi qu'il avait.

⁶ Voir les pièces GD2-1 à GD2-10.

Questions en litige

[10] Dans le présent dossier, je dois déterminer si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁷. Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?
- S'il s'agit d'un congédiement, la raison de ce congédiement est-elle une inconduite selon la Loi?

Analyse

[11] 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 décrivant la notion d'inconduite.

[12] 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 »⁸.

[13] 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 intentionnelle⁹. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciance qu'elle « frôle le caractère délibéré »¹⁰. 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 mal¹¹.

⁷ Voir les articles 29 et 30 de la Loi.

⁸ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Tucker*, A-381-85.

⁹ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

¹⁰ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *McKay-Eden*, A-402-96.

¹¹ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Secours*, A-352-94.

[14] 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 raison¹².

[15] 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 travail¹³.

[16] Il revient à l'employeur ou à la Commission, selon le cas, de prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁴. Cela signifie que la Commission ou l'employeur doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁵.

Question no 1 : Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[17] Dans le cas présent, l'emploi du prestataire a pris fin à la suite du texto qu'il a transmis à l'employeur, le 16 septembre 2021, indiquant qu'il avait un entretien d'embauche le même jour. Le message transmis à l'employeur par le prestataire indique ce qui suit : « J'ai un (sic) entrevue pour une *job today* »¹⁶.

[18] En réponse à ce message, l'employeur lui indique qu'il considère qu'il remet sa démission et l'informe que ses papiers lui seront envoyés par la poste¹⁷.

¹² Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Mishibinijima*, 2007 CAF 36.

¹³ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Lemire*, 2010 CAF 314.

¹⁴ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Lepretre*, 2011 CAF 30, *Granstrom*, 2003 CAF 485.

¹⁵ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Bartone*, A-369-88.

¹⁶ Voir la pièce GD3-46.

¹⁷ Voir les pièces GD3-32 et GD3-46.

[19] Le témoignage et les déclarations de l'employeur indiquent les éléments suivants :

- a) Le prestataire a quitté volontairement son emploi. L'employeur ne l'a pas congédié et ne lui a pas indiqué qu'il le mettait à la porte, comme celui-ci l'affirme¹⁸. L'employeur précise avoir émis un relevé d'emploi indiquant que le prestataire a effectué un départ volontaire¹⁹ ;
- b) Puisqu'il s'agit d'un départ volontaire, l'analyse faite par la Commission ne devrait pas porter sur une question d'inconduite. L'employeur fait valoir qu'il n'a jamais été mentionné que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite²⁰ ;
- c) Au cours du mois d'août 2021, le prestataire a cumulé plusieurs journées d'absences. Il a indiqué qu'il s'absentait pour des raisons de santé²¹ ;
- d) À partir du 30 août 2021, les absences du prestataire n'étaient pas justifiées. Il ne répondait pas aux textos ou aux appels de l'employeur pour connaître les raisons de ses absences. Le prestataire revenait au travail le lendemain de son absence, sans autres détails²² ;
- e) Les 8 et 9 septembre 2021, le prestataire s'est absenté pour des raisons de santé, mais n'a pas fourni de preuve médicale, comme demandé²³ ;
- f) Le 15 septembre 2021 à 7 h 50, alors que la journée de travail du prestataire commence à 7 h 00, il l'informe qu'il s'absente pour des raisons médicales²⁴. Il n'a pas fourni de preuve médicale non plus pour cette absence ;

¹⁸ Voir les pièces GD2-5 et GD3-47.

¹⁹ Voir les pièces GD3-22 et GD3-23.

²⁰ Voir la pièce GD2-5.

²¹ Voir les pièces GD3-25, GD3-27, GD3-28 et GD3-36 à GD3-39.

²² Voir la pièce GD3-27.

²³ Voir les pièces GD3-25 et GD3-27.

²⁴ Voir la pièce GD3-33.

- g) Le prestataire a fait l'objet d'un avis disciplinaire le 15 septembre 2021 en raison de ses « multiples absences non motivées »²⁵. Au 15 septembre 2021, le prestataire avait cumulé, au cours d'une période d'environ un mois, presque trois semaines d'absence au travail (deux semaines et quatre jours d'absence)²⁶. L'employeur dit ne pas avoir eu le choix d'appliquer cette mesure disciplinaire ;
- h) Le 16 septembre 2021, à 7 h 39, l'employeur a reçu un texto du prestataire lui indiquant qu'il avait un entretien d'embauche le même jour avec un autre employeur²⁷. L'employeur lui a répondu qu'il considérait ainsi qu'il ne voulait plus revenir au travail et qu'il démissionnait²⁸. Le prestataire lui a répondu qu'il pensait lui donner un préavis de deux semaines pour donner sa démission²⁹. La conversation par texto s'est poursuivie avec le prestataire concernant le fait qu'il voulait avoir un ajustement sur son salaire parce qu'il le trouvait insatisfaisant³⁰. C'est la dernière conversation que l'employeur a eue avec le prestataire avant la fin de son emploi ;
- i) Le prestataire n'a pas mentionné dans son texto du 16 septembre 2021 qu'il démissionnait³¹ ;
- j) Lorsque l'employeur a reçu ce texto, il a conclu que le prestataire quittait volontairement son emploi, étant donné les absences qu'il avait accumulées au cours des semaines précédentes³². L'employeur souligne que lors de l'envoi de ce message, le prestataire était déjà en retard de près d'une heure pour occuper son poste et ne s'était pas présenté au travail la journée précédente non plus. L'employeur a tenu pour acquis que le prestataire s'en allait commencer un autre

²⁵ Voir le document intitulé « Mesures disciplinaires – Avertissement pour absence non justifiée – Avertissement écrit # 1 ». Ce document indique que la prochaine étape pour une absence non motivée est la suspension sans traitement pour une durée de deux jours – pièce GD3-26.

²⁶ Voir la pièce GD3-25.

²⁷ Voir les pièces GD3-25 et GD3-46.

²⁸ Voir les pièces GD3-25, GD3-32 et GD3-46.

²⁹ Voir les pièces GD3-32 et GD3-46.

³⁰ Voir les pièces GD3-29 à GD3-32 et GD3-46.

³¹ Voir la pièce GD3-47.

³² Voir les pièces GD2-5 et GD3-47.

emploi ailleurs. Considérant l'historique du prestataire au sujet de ses absences et le fait que ça faisait deux jours qu'il n'était pas au travail, l'employeur explique avoir pris en considération qu'il ne voulait plus travailler pour lui ;

- k) Le texto du prestataire, en date du 16 septembre 2021, est le dernier événement survenu avant la fin de son emploi. L'employeur n'a pas reçu d'autres messages de sa part pour l'aviser qu'il remettait sa démission (ex. : lettre de démission). L'employeur n'a pas communiqué avec le prestataire après leurs échanges de texto le 16 septembre 2021³³ ;
- l) Lors de son embauche, le prestataire a signé un document décrivant les politiques et règlements de l'employeur, dont celles en matière d'absentéisme (ex. : aviser l'employeur 48 heures à l'avance pour un rendez-vous médical). Dans les politiques et les règlements de l'employeur, une gradation de sanctions est prévue en cas d'absences non justifiées, mais n'a pas été appliquée à l'endroit du prestataire. L'avis disciplinaire est la première mesure prévue dans le cadre d'une gradation de sanctions. Cette gradation prévoit qu'un avertissement est d'abord donné à un employé, suivi d'une suspension de deux jours sans traitement, à l'étape suivante. Le congédiement d'un employé peut survenir à la quatrième ou la cinquième étape de cette gradation des sanctions ;
- m) L'avis disciplinaire adressé au prestataire, en date du 15 septembre 2021, a été précédé de plusieurs discussions et d'échanges de textos avec lui pour lui donner des avertissements concernant ses absences et lui expliquer qu'il devait aviser l'employeur s'il devait s'absenter. Dans les avertissements verbaux au prestataire, il a été informé que des mesures disciplinaires s'appliqueraient. Il n'a pas été question qu'il risquait de perdre son emploi ou qu'il serait congédié pour ses absences. Les discussions avec le prestataire avaient pour but de lui rappeler l'importance d'être présent et à l'heure au travail. L'avis disciplinaire du

³³ Voir la pièce GD3-47.

15 septembre 2021 a été remis au prestataire lorsque l'employeur lui a envoyé ses documents de fin d'emploi le ou vers le 21 septembre 2021³⁴ ;

- n) Si le prestataire ne lui avait pas envoyé le texto du 16 septembre 2021, l'employeur lui aurait remis son avis disciplinaire et l'étape suivante, en cas de récidive, aurait été une suspension. Après avoir considéré que le prestataire avait effectué un départ volontaire, il n'aurait toutefois pas pu récupérer son emploi³⁵.

[20] Le témoignage et les déclarations du prestataire indiquent les éléments suivants :

- a) Contrairement à ce qu'affirme l'employeur, il n'a pas démissionné ni quitté volontairement son emploi. C'est l'employeur qui l'a congédié³⁶ ;
- b) Le texto que l'employeur a reçu le 16 septembre 2021 indiquant qu'il avait un entretien d'embauche avec un autre employeur ne lui était pas destiné. Le prestataire précise que ce texto était plutôt destiné à sa mère. L'employeur l'a reçu par erreur³⁷ ;
- c) Après avoir pris connaissance de ce texto, l'employeur lui a répondu qu'il considérait qu'il lui remettait sa démission ou qu'il quittait volontairement son emploi³⁸. Le prestataire affirme que dans ce texto, il n'a jamais dit à l'employeur qu'il remettait sa démission³⁹. Il a seulement indiqué qu'il avait un entretien d'embauche avec un autre employeur. L'employeur lui a dit qu'il le « mettait dehors ». Selon le prestataire, c'est ce que l'employeur voulait faire. Il a attendu une occasion pour le faire⁴⁰ ;

³⁴ Voir la pièce GD3-25

³⁵ Voir la pièce GD3-47.

³⁶ Voir les pièces GD3-10, GD3-11, GD3-24 et GD3-43 à GD3-45.

³⁷ Voir les pièces GD3-24, GD3-40 et GD3-43 à GD3-46.

³⁸ Voir les pièces GD3-24, GD3-43 et GD3-44.

³⁹ Voir la pièce GD3-45.

⁴⁰ Voir les pièces GD3-40 et GD3-45.

- d) Concernant les absences qui lui sont reprochées par l'employeur, le prestataire fait valoir que des raisons médicales en sont à l'origine. L'employeur ne l'a pas avisé qu'il pourrait perdre son emploi s'il continuait de s'absenter ou de ne pas respecter son horaire de travail⁴¹ ;
- e) Le prestataire n'était pas bien dans son emploi et en cherchait un autre ailleurs. Toutefois, il n'a pas envoyé de texto à l'employeur lui indiquant qu'il le quittait. S'il avait voulu annoncer à l'employeur qu'il quittait son emploi, il ne l'aurait pas fait de cette façon. Il aurait attendu d'avoir un autre emploi et aurait donné un préavis de deux semaines à l'employeur⁴² ;
- f) Le prestataire n'a pas communiqué avec l'employeur après le 16 septembre 2021, étant donné qu'il avait été congédié. Il n'a pas cherché à conserver cet emploi⁴³.

[21] Dans le cas présent, je considère que l'événement ayant mené à la fin d'emploi du prestataire est le texto qu'il a adressé à l'employeur, en date du 16 septembre 2021, indiquant qu'il avait un entretien d'embauche auprès d'un autre employeur le même jour.

[22] Je considère que la teneur de ce texto ne démontre pas que le prestataire a annoncé à l'employeur qu'il quittait volontairement son emploi ou qu'il lui remettait sa démission.

[23] Les affirmations du prestataire sont constantes sur ce point. Il explique que ce texto était destiné à sa mère et non à l'employeur. Le prestataire souligne ne pas avoir envoyé de message de démission à l'employeur. Il fait valoir que s'il avait voulu annoncer à l'employeur qu'il quittait son emploi, il se serait d'abord assuré d'obtenir un

⁴¹ Voir la pièce GD3-45.

⁴² Voir les pièces GD3-40 et GD3-43 à GD3-45.

⁴³ Voir la pièce GD3-45.

autre emploi au préalable. Le prestataire précise aussi qu'il aurait donné un préavis à son employeur pour lui signifier qu'il allait cesser de travailler pour lui.

[24] J'estime que c'est l'employeur qui a pris l'initiative de mettre fin à l'emploi du prestataire après avoir conclu que celui-ci l'avait quitté volontairement ou qu'il avait démissionné.

[25] Bien que l'employeur avait des motifs de croire que le prestataire voulait quitter son emploi, étant donné ses nombreuses absences sans justifications, j'estime que la perte d'emploi de ce dernier résulte d'un congédiement.

[26] Je suis également d'accord avec la conclusion de la Commission selon laquelle les éléments de preuve au dossier démontrent que le prestataire a été congédié⁴⁴.

[27] Je dois maintenant déterminer si le congédiement du prestataire relève d'une inconduite au sens de la Loi.

Question no 2 : La raison du congédiement du prestataire est-elle une inconduite selon la Loi?

[28] Je considère que les circonstances liées au congédiement du prestataire ne démontrent pas que ce dernier a délibérément fait en sorte de perdre son emploi en envoyant un texto à l'employeur lui indiquant qu'il avait un entretien d'embauche avec un autre employeur. Son congédiement ne résulte pas d'un acte délibéré de sa part.

[29] Je retiens des explications du prestataire, que la teneur son texto du 16 septembre 2021, n'était pas pour aviser l'employeur qu'il quittait son emploi ou qu'il démissionnait et que ce message ne lui était pas destiné non plus.

[30] L'employeur ne démontre pas que le prestataire a commis un geste représentant de l'inconduite au sens de la Loi.

⁴⁴ Voir la pièce GD4-4.

[31] Bien que l'employeur fasse valoir qu'étant donné les nombreuses absences accumulées par le prestataire au cours de ses dernières semaines de travail, il a conclu que ce texto signifiait qu'il quittait son emploi ou qu'il démissionnait, cela n'était pas le cas.

[32] Concernant la question des absences du prestataire, l'employeur reconnaît ne pas avoir appliqué une gradation de sanctions à son endroit. Il reconnaît également que dans les avertissements au prestataire, il n'a pas été question qu'il risquait de perdre son emploi ou qu'il soit congédié pour ses absences.

[33] De son côté, la Commission fait valoir que lorsque le prestataire a envoyé son texto, le 16 septembre 2021, il n'a pas posé un geste délibéré ou intentionnel, car il a fait une erreur de destinataire⁴⁵.

[34] Elle fait également valoir que la politique de gradation des sanctions n'a pas été respectée par l'employeur et que celui-ci a pris une « décision spontanée » en congédiant le prestataire⁴⁶.

[35] La Commission soutient que le prestataire n'a pas perdu son emploi en raison de sa propre inconduite parce que le caractère délibéré du geste ayant mené au congédiement n'a pas été prouvé⁴⁷.

[36] Je suis d'accord avec les conclusions de la Commission sur ces aspects.

[37] Je considère qu'en envoyant un texto à l'employeur indiquant qu'il avait un entretien d'embauche avec un autre employeur, le prestataire n'a pas agi de manière à perdre délibérément son emploi.

[38] J'estime que le prestataire ne pouvait savoir qu'il était réellement possible qu'il soit congédié à la suite de l'envoi de ce texto.

⁴⁵ Voir la pièce GD4-5.

⁴⁶ Voir la pièce GD4-5.

⁴⁷ Voir la pièce GD4-5

[39] En résumé, je considère que l'employeur ne démontre pas que le prestataire a posé un geste ayant un caractère conscient, délibéré ou intentionnel et pouvant être associé à de l'inconduite. Il ne prouve pas que le prestataire a intentionnellement perdu son emploi.

[40] Je suis d'avis que dans le cas présent, l'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombe de démontrer si le geste posé par le prestataire représente de l'inconduite.

[41] La Cour nous indique qu'il doit être établi que l'inconduite a constitué la cause du congédiement du prestataire⁴⁸.

[42] J'estime que le prestataire n'a pas été congédié en raison d'un acte qu'il a posé de manière volontaire et délibérée.

[43] Selon la Loi, la raison du congédiement du prestataire n'est pas une inconduite.

Conclusion

[44] Je conclus que l'employeur n'a pas prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Le prestataire n'est donc pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[45] Par conséquent, l'appel de l'employeur est rejeté.

Normand Morin

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

⁴⁸ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Bartone*, A-369-88, *Davlut*, A-241-82, *Crichlow*, A-562-97, *Meunier*, A-130-96, *Joseph*, A-636-85, *Lepretre*, 2011 CAF 30, *Granstrom*, 2003 CAF 485.