



[TRADUCTION]

Citation : *AM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1257

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

Décision

Appelant : A. M.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (456076) datée du 17 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 13 juillet 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 25 juillet 2022

Numéro de dossier : GE-22-871

Décision

[1] L'appel est rejeté et des modifications sont apportées au motif de l'exclusion imposée à cette demande et à la période de l'exclusion.

[2] L'appelant a prouvé qu'il avait droit à des prestations d'assurance-emploi pendant la période où il a été mis à pied légitimement en raison d'un manque de travail.

[3] Cependant, il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi après avoir pris un congé non autorisé de son emploi et perdu son emploi en raison de son inconduite.

Aperçu

[4] L'appelant a reçu un avis de mise à pied de son employeur, X (X), le 21 janvier 2021. Il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le jour même. L'intimée (la Commission) a lancé sa demande le 17 janvier 2021 et lui a versé 46 semaines de prestations d'assurance-emploi, jusqu'au 11 décembre 2021.

[5] Après la modification par l'employeur du relevé d'emploi (RE) de l'appelant pour faire passer le motif de l'émission du RE de « manque de travail »¹ à « départ volontaire »², la Commission a enquêté au sujet du motif de cessation d'emploi de l'appelant³. Cependant, il n'a pas répondu aux demandes de renseignements de la Commission.

[6] Le 31 décembre 2021, la Commission a décidé que l'appelant n'avait droit à aucune prestation d'assurance-emploi parce qu'il a quitté volontairement son emploi chez X le 21 janvier 2021 sans justification⁴. Une exclusion rétroactive a été imposée à

¹ Voir le relevé d'emploi (RE) émis le 25 février 2021 (à la page GD3-17), qui utilisait le code A pour « manque de travail/fin du contrat ou de la saison de travail ».

² Voir le RE modifié émis le 6 octobre 2021 (page GD3-19).

³ Voir Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-210.

⁴ Voir la lettre de décision à la page GD3-22.

sa demande à compter du 17 janvier 2021⁵. Cela a entraîné un trop-payé de 23 000 \$ de prestations d'assurance-emploi pour sa demande⁶.

[7] L'appelant a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a nié avoir quitté son emploi. Il a dit avoir été mis à pied en raison de la pandémie de COVID-19 et a joint une copie de son avis de mise à pied⁷.

[8] L'employeur a confirmé que l'appelant avait d'abord été mis à pied en janvier 2021. Toutefois, l'employeur a également déclaré que l'appelant s'est vu offrir par la suite un rappel et a refusé de reprendre le travail. L'appelant a dit à l'employeur qu'il ne pouvait pas retourner au travail immédiatement et qu'il ne pouvait pas préciser la date de son retour au travail. L'employeur a donné du temps à l'appelant pour qu'il prenne les dispositions nécessaires, puis a communiqué de nouveau avec lui. Lorsque l'appelant a mentionné qu'il ignorait toujours s'il pourrait revenir au travail ou à quel moment il pourrait le faire, l'employeur a considéré qu'il avait abandonné son emploi et a modifié son RE pour y indiquer « départ volontaire ».

[9] La Commission a maintenu l'exclusion à l'égard de la demande de l'appelant, qui a interjeté appel auprès du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

[10] Je dois décider si la décision de la Commission est correcte, à savoir si l'appelant devrait être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 17 janvier 2021 parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification.

[11] L'appelant nie avoir quitté volontairement son emploi ou l'avoir abandonné. Il a affirmé que l'employeur ne l'avait jamais contacté au sujet d'un retour au travail.

[12] La Commission affirme que l'appelant a refusé une offre de rappel — **deux fois** — et qu'il n'a pas pu informer l'employeur du moment où il serait disponible pour retourner au travail. X n'était pas en mesure de maintenir le poste de l'appelant sans

⁵ En imposant une exclusion pour une période indéterminée à compter du 17 janvier 2021, la Commission a déclaré que l'appelant n'avait droit à **aucune** des prestations d'assurance-emploi qu'il avait reçues pour cette demande.

⁶ Voir l'avis de dette à la page GD3-24.

⁷ Voir la page GD3-27.

savoir quand il reviendrait au travail, de sorte qu'après le deuxième refus, l'employeur a considéré que l'appelant avait abandonné son emploi. La Commission affirme que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification lorsqu'il a refusé d'accepter l'offre de rappel de X.

[13] Je conviens avec la Commission que l'appelant n'a pas droit à toutes les prestations d'assurance-emploi qu'il a reçues pour cette demande.

[14] Toutefois, mes motifs diffèrent de ceux de la Commission.

[15] Je conclus que l'appelant a été légitimement mis à pied en raison d'un manque de travail pendant une période de cinq semaines au début de sa demande, de sorte qu'il a droit à des prestations d'assurance-emploi pour cette période.

[16] Toutefois, je conclus que l'appelant n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi après avoir pris un congé non autorisé de son emploi et perdu son emploi en raison de son inconduite.

[17] Cela signifie que je rejette l'appel. Cependant, je modifie la raison pour laquelle l'appelant ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi *et* la période d'exclusion.

[18] Voici les motifs de ma décision.

Questions en litige

[19] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi au 17 janvier 2021 parce qu'il a volontairement quitté son emploi chez X sans justification⁸?

⁸ C'est la première question que je dois examiner parce qu'il s'agit de la décision de révision que l'appelant a portée en appel.

[20] Pour répondre à cette question, je me demanderai d'abord si l'appelant a quitté volontairement son emploi.

[21] S'il n'a pas quitté volontairement son emploi, mais en a été séparé parce qu'il a pris un congé non autorisé, je dois déterminer s'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite⁹.

Analyse

Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi chez X?

[22] Non, il ne l'a pas fait.

[23] En vertu de la loi, un prestataire qui quitte volontairement son emploi est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à moins de pouvoir prouver qu'il était fondé à quitter son emploi¹⁰.

[24] Pour décider si l'appelant devrait être exclu pour ce motif, je dois d'abord établir s'il a effectivement quitté volontairement son emploi.

[25] Le premier représentant de X qui a parlé à la Commission a déclaré que l'appelant était du genre à [traduction] « ne pas appeler ni se présenter »¹¹.

[26] Le deuxième représentant de l'employeur, qui était le gestionnaire des ressources humaines (RH) de X, a dit à la Commission que l'appelant avait d'abord été mis à pied en janvier 2021. Cependant, lorsque l'appelant s'est par la suite fait offrir un rappel, il a dit à l'employeur qu'il ne pouvait pas reprendre le travail tout de suite et qu'il ne pouvait pas donner de date de son retour au travail. Le gestionnaire des RH a donné

⁹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit l'exclusion pour deux motifs connexes : si un prestataire quitte volontairement son emploi sans justification ou s'il perd son emploi en raison de son inconduite. La Cour a déclaré que ces motifs sont liés d'une certaine façon qui m'oblige à décider si une exclusion en vertu de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* est justifiée pour l'un ou l'autre des deux motifs connexes : voir *Procureur général du Canada c Easson*, A-1598-92 et l'arrêt *Borden*, 2004 CAF 176.

¹⁰ Article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour prouver qu'il était fondé à quitter son emploi, le prestataire doit démontrer qu'il n'avait d'autre solution raisonnable que de le quitter lorsqu'il l'a fait.

¹¹ Les deux conversations d'un représentant de la Commission avec les représentants de l'employeur sont documentées à la page GD3-29.

du temps à l'appelant pour qu'il prenne les dispositions nécessaires, puis a communiqué de nouveau avec l'appelant. Cependant, l'appelant ignorait toujours si — et quand — il pourrait reprendre le travail. L'employeur ne pouvait conserver le poste de l'appelant pour lui sans savoir quand il reviendrait au travail. C'est pourquoi X a considéré que l'appelant était parti volontairement.

[27] Le 6 octobre 2021, l'employeur a modifié le RE de l'appelant pour qu'il précise « départ volontaire ».

[28] L'appelant se fonde sur l'avis de mise à pied produit par X, qui a été émis le 21 janvier 2021 et qui est ainsi rédigé :

[Traduction]

« Cette correspondance vise à confirmer notre conversation d'aujourd'hui au sujet de l'évolution de nos besoins opérationnels qui a entraîné une réduction de l'effectif. Par conséquent, nous vous informons de votre mise à pied à compter du 21 janvier 2021, conformément à l'article 15 de la convention collective. »
(GD3-27)

[29] À l'audience, l'appelant a déclaré ce qui suit :

- Il a reçu un avis de mise à pied en janvier 2021. Cependant, on ne lui a jamais précisé à quel moment il devait retourner au travail par la suite.
- L'employeur ne lui a jamais fourni [traduction] « de calendrier » mentionnant [traduction] « ce mois-ci, revenez ».
- Personne de chez X ne l'a contacté au sujet de son retour au travail.
- Il veut voir la « preuve » qu'on lui a parlé de son retour au travail. Il affirme que ce que l'employeur a dit à la Commission (GD3-29) « ne s'est jamais produit ».
- Il n'a jamais parlé à « personne de chez X ».

- Lorsqu'il a été mis à pied en janvier 2021, il tentait de faire venir les membres de sa famille au Canada en tant que réfugiés de la Somalie¹². Il vivait seul et louait une chambre.
- En mars 2021, il a été avisé par l'Immigration que sa famille « arriverait bientôt », probablement en juin 2021. Il est donc allé louer une maison pour sa famille.
- Il a déménagé dans la nouvelle maison en mars 2021.
- Son numéro de téléphone est resté le même, mais il recevait beaucoup d'« appels frauduleux » et a dû « réinitialiser » son téléphone. Cela a supprimé beaucoup de ses contacts. Par la suite, il n'a reçu aucun appel à moins qu'ils proviennent d'un numéro trouvé dans ses contacts. C'est pourquoi il peut affirmer qu'il n'a reçu aucun appel de X.
- À compter de mars 2021, il était occupé à aider sa famille à obtenir son visa et à se préparer en vue de son arrivée au Canada en juin 2021.
- Malheureusement, les membres de sa famille n'ont pas obtenu la permission de voler du Kenya au Canada en juin 2021. On leur a dit qu'ils avaient besoin de documents d'immigration supplémentaires¹³. Il a participé au tri de tout ça.
- Sa famille est finalement arrivée au Canada le 24 novembre 2021.
- Il a dû verser 1 700 \$ par mois pour le loyer de la maison de mars 2021 jusqu'à l'arrivée de sa famille en novembre 2021.
- Il ressentait beaucoup de stress à ce moment-là. Il était seul et il a affirmé ceci : « le gouvernement du Canada, ils ne me soutiennent pas ».

¹² L'appelant a déclaré que sa famille a d'abord obtenu un visa pour venir au Canada en avril 2020. Cependant, tous les aéroports ont ensuite été fermés et les frontières ont été fermées en raison de la pandémie de COVID-19.

¹³ L'appelant a mentionné que la venue de sa famille au Canada était alors retardée pour la deuxième fois.

- Comment est-il censé rembourser 23 000 \$?
- Il travaillait chez X depuis 2017. Son gestionnaire vérifiera qu'il était un bon employé et qu'il n'a jamais manqué une journée de travail même s'il était malade.
- En 2021, il était « très tendu », et « ce truc avec les 23 000 \$ vient d'arriver ».

[30] J'ai demandé à l'appelant s'il avait déjà communiqué avec X pour demander à l'employeur quand il serait rappelé au travail. Il a répondu non. Il a dit que c'était une période très stressante pour lui alors qu'il tentait d'amener sa famille au Canada. Il a dit avoir « beaucoup de choses à prendre en charge dans sa famille », et c'est pourquoi il « n'a contacté personne chez X ».

[31] Je conclus que l'appelant n'a pas quitté volontairement son emploi chez X. Il affirme catégoriquement qu'il n'a jamais démissionné et je le crois. Rien ne prouve qu'il a démissionné ou pris des mesures pour rompre sa relation d'emploi en quittant son emploi. En outre, je ne peux ignorer l'avis de mise à pied, qui mentionne sans équivoque que l'appelant a été mis à pied à compter du 21 janvier 2021, ou le RE qui a été émis le 25 février 2021 pour manque de travail.

[32] Comme l'appelant n'a pas quitté volontairement son emploi chez X, il ne peut être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour cette raison.

Question en litige n° 2 : L'appelant a-t-il pris un congé de son emploi?

[33] Oui, il l'a fait. Mais pas au début.

[34] Au début, l'appelant a été légitimement mis à pied.

[35] Il a reçu un avis écrit de l'employeur mentionnant qu'il était mis à pied le 21 janvier 2021. L'employeur considérait toujours qu'il était mis à pied le 25 février 2021, lorsqu'il a émis le premier RE en raison d'un manque de travail. Je conclus donc que pendant les 5 semaines comprises entre le 21 janvier 2021 et le 25 février 2021, l'appelant a été mis à pied en raison d'un manque de travail et a quitté

son emploi sans faute de sa part. Cela signifie qu'il a prouvé qu'il avait droit à des prestations d'assurance-emploi entre le 21 janvier 2021 et le 25 février 2021, et que la Commission doit annuler l'exclusion pour cette période.

[36] Cependant, à un moment donné après le 25 février 2021, l'appelant a fait la transition vers un congé.

[37] Ce congé a commencé comme un congé **autorisé** lorsque le gestionnaire des RH a communiqué avec l'appelant pour lui offrir un rappel et a plutôt accepté de lui accorder un congé pour prendre les dispositions nécessaires.

[38] Cela s'est transformé en un congé **non autorisé** lorsque le gestionnaire des RH a repris contact avec l'appelant et que ce dernier a dit qu'il ne savait *toujours* pas s'il pouvait revenir au travail ou à quel moment. À ce moment-là, le congé de l'appelant n'était plus autorisé. Lorsque l'appelant a refusé de retourner au travail ou de fournir une date de retour au travail *la deuxième fois*, l'employeur a considéré qu'il avait choisi de démissionner plutôt que d'être rappelé au travail après la mise à pied. L'employeur a modifié le RE de l'appelant pour tenir compte du « départ volontaire » afin de mettre fin à l'emploi de l'appelant. C'est la même chose que d'être congédié pour abandon de poste.

[39] Pour en arriver à cette conclusion, j'accorde le plus de poids aux déclarations de l'employeur à la Commission (GD3-29). Cela s'explique par le fait que les déclarations de l'employeur concernant le fait d'offrir le rappel et d'accepter plutôt de donner à l'appelant un congé pour prendre toutes les dispositions nécessaires correspondent précisément à ce que l'appelant a déclaré faire à ce moment-là, à savoir s'occuper des questions d'immigration et se préparer à l'arrivée de sa famille en tant que réfugiés au Canada. L'appelant a déclaré qu'il travaillait chez X depuis 2017 et qu'il était un employé apprécié chez X. Il est logique que l'employeur accepte de reporter le rappel de l'appelant et de lui permettre de s'absenter du travail pour régler ces questions personnelles — surtout à la lumière du fait qu'il attendait la venue de sa famille au Canada depuis mars 2020.

[40] J'accorde moins de poids au témoignage de l'appelant qui nie que X a déjà communiqué avec lui au sujet de son retour au travail. Il semble très peu probable que X ait perdu la trace de l'appelant après son rappel, puis ait décidé spontanément de modifier son RE pour dire qu'il s'agissait d'un départ volontaire. Surtout lorsque l'appelant y avait travaillé pendant quatre ans et qu'il était un employé apprécié, comme il l'a mentionné. C'est plutôt le genre de chose qu'un employeur fait lorsqu'un employé refuse une offre de rappel ou une demande de retour au travail. De plus, l'appelant n'a pris aucune mesure pour communiquer avec l'employeur ou pour faire des demandes de renseignements sur la possibilité d'un rappel — même s'il avait travaillé chez X pendant quatre ans et qu'il devait vraisemblablement travailler pour subvenir aux besoins de sa famille qui devait arriver au Canada sous peu. Son défaut de communiquer avec X correspond également à un congé autorisé.

[41] Je conclus donc que l'appelant était en congé autorisé qui a commencé après le 25 février 2021 et s'est poursuivi jusqu'au 6 octobre 2021, date à laquelle l'appelant a refusé de retourner au travail et à laquelle l'employeur a considéré qu'il s'agissait d'un départ volontaire et a modifié son RE pour tenir compte du « départ volontaire ».

[42] Comme l'appelant n'a quitté volontairement son emploi à aucun moment entre le 25 février 2021 et le 6 octobre 2021, il ne peut être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période pour ce motif.

[43] Cela ne signifie pas cependant que l'appelant a prouvé qu'il avait droit à des prestations d'assurance-emploi entre le 25 février 2021 et le 6 octobre 2021.

[44] La loi prévoit qu'un employé qui prend volontairement un congé autorisé c'est-à-dire un congé approuvé par l'employeur et pour lequel les parties ont convenu d'une date de retour au travail (avant ou pendant le congé) — sans justification — n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹⁴.

¹⁴ Article 32(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[45] L'inadmissibilité se poursuit jusqu'à ce que l'une des situations suivantes se produise :

- a) l'employé reprend son emploi;
- b) b) l'employé perd son emploi ou le quitte volontairement;
- c) c) ou l'employé accumule un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable auprès d'un autre employeur pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi¹⁵.

[46] La Commission doit maintenant décider si l'appelant est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi entre le 25 février 2021 et le 6 octobre 2021 pour avoir volontairement pris un congé sans justification.

[47] Comme cette question n'a pas été réexaminée, elle ne m'est pas soumise dans le cadre du présent appel.

[48] Les questions sur lesquelles j'ai compétence sont la cessation d'emploi de l'appelant et l'exclusion imposée à sa demande en vertu de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁶.

[49] Pour les motifs énoncés aux questions 1 et 2 ci-dessus, je conclus que l'appelant a été congédié le 6 octobre 2021 pour avoir pris un congé non autorisé au lieu de retourner au travail comme demandé. Le fait de prendre ce congé non autorisé est la conduite qui lui a fait perdre son emploi.

Question en litige n° 3 : L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

[50] Oui, il l'a fait.

[51] Le refus de l'appelant de retourner au travail ou de fournir une date de retour au travail comme le lui a demandé l'employeur après que le gestionnaire des RH de X lui

¹⁵ Article 32(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Voir la note 9 ci-dessus.

eut donné le temps de s'occuper de ses affaires personnelles constitue une inconduite aux fins de la réception de prestations d'assurance-emploi.

[52] En vertu de la loi, un prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison de son inconduite¹⁷.

[53] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite ayant causé la perte d'emploi doit être délibérée. Une conduite délibérée désigne une conduite consciente, voulue ou intentionnelle¹⁸. Elle comprend aussi une conduite si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré¹⁹. Le prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi²⁰. Il y a inconduite si le prestataire savait ou devait savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et si, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison.

[54] Ayant conclu que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il a pris un congé non autorisé au lieu de retourner au travail, je dois maintenant déterminer si cette conduite constitue une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[55] Les déclarations de l'employeur à la Commission sont résumées et discutées aux questions 1 et 2 ci-dessus²¹.

[56] L'appelant nie avoir quitté son emploi et affirme que l'employeur ne l'a jamais contacté au sujet d'un rappel au travail après sa mise à pied. Pour les motifs énoncés aux questions 1 et 2 ci-dessus, je préfère la preuve obtenue de l'employeur sur la question du rappel de l'appelant. Je conclus que l'appelant a refusé l'offre de rappel de l'employeur et a refusé de retourner au travail lorsqu'on lui a demandé de le faire la

¹⁷ Article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁸ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁹ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

²⁰ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

²¹ La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Cette preuve doit être établie selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant ait perdu son emploi en raison d'une inconduite (voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Ils le font au moyen de preuves obtenues de l'employeur.

deuxième fois qu'il a été contacté par X après avoir été mis à pied. En refusant de fournir à l'employeur une date de retour au travail, le congé de l'appelant est passé d'un congé autorisé à un congé non autorisé.

[57] L'appelant a délibérément choisi de ne pas se conformer aux exigences de l'employeur en matière d'assiduité. Je reconnais qu'il était préoccupé par les questions d'immigration et la préparation à l'arrivée de sa famille au Canada en tant que réfugiés de la Somalie. Cependant, l'employeur avait le droit de lui demander de retourner au travail et d'établir ses propres politiques d'assiduité. Les tribunaux ont déclaré que le défaut de se présenter au travail tel que requis sans le consentement de l'employeur constitue une inconduite²². Les tribunaux ont également déclaré que le Tribunal n'avait pas le pouvoir de se prononcer sur la validité des politiques et procédures adoptées par les employeurs²³. Ce pouvoir incombe aux arbitres de griefs, aux organismes responsables de l'application des normes du travail ou, dans certains cas, aux tribunaux provinciaux des droits de la personne.

[58] J'estime que les gestes posés par l'appelant en prenant un congé non autorisé à compter du 6 octobre 2021 étaient si téméraires qu'ils étaient délibérés.

[59] Je conclus également qu'il aurait dû savoir qu'une telle conduite pouvait mener à son congédiement pour abandon de poste. L'appelant semble penser qu'il pourrait continuer de s'absenter du travail sans donner à l'employeur une indication de la date à laquelle il serait disponible pour reprendre le travail et qu'à une date ultérieure non précisée, il serait autorisé à reprendre ses fonctions lorsqu'il se sentirait prêt à le faire. Cela est contraire à toute logique et au bon sens. Comme l'employeur l'a dit à la Commission, X ne pouvait maintenir son poste ouvert indéfiniment. L'appelant aurait dû savoir que le congédiement était une conséquence probable d'un tel comportement.

[60] D'après ces conclusions, la conduite de l'appelant qui a pris un congé non autorisé en date du 6 octobre 2021 constitue une inconduite aux fins des prestations

²² Voir *Canada (Procureur général) c Jamieson*, 2011 CAF 204.

²³ Voir *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

d'assurance-emploi. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 6 octobre 2021, jusqu'à la fin de sa demande.

Conclusion

[61] L'appelant n'est pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi entre le 21 janvier 2021 et le 25 février 2021 parce qu'il a été mis à pied légitimement en raison d'un manque de travail pendant cette période. Il a prouvé qu'il avait droit à des prestations d'assurance-emploi entre le 21 janvier 2021 et le 25 février 2021 et la Commission doit annuler l'exclusion de sa demande pour cette période.

[62] L'appelant a entrepris un congé autorisé après le 25 février 2021. Il s'est poursuivi jusqu'au 6 octobre 2021, date à laquelle l'appelant a refusé de retourner au travail et a perdu son emploi. Toutefois, l'appelant n'a pas prouvé qu'il avait droit à des prestations d'assurance-emploi pendant cette période. La Commission doit maintenant décider si l'appelant devrait être inadmissible aux prestations entre le 25 février 2021 et le 6 octobre 2021 parce qu'il a volontairement pris un congé sans justification²⁴.

[63] L'appelant a perdu son emploi le 6 octobre 2021 en raison de son inconduite. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 6 octobre 2021 jusqu'à la fin de sa demande²⁵.

[64] L'appel est rejeté et des modifications sont apportées au motif de l'exclusion imposée à sa demande et à la période de l'exclusion.

Teresa M. Day

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

²⁴ En vertu de l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁵ En vertu de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.