



[TRADUCTION]

Citation : *QS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1192

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

Décision

Partie appelante : Q. S.
Représentante ou représentant : A. T.
Partie 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 (566310) datée du 24 janvier 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 27 juin 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'appelant
Date de la décision : Le 29 juin 2023
Numéro de dossier : GE-23-641

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi. Son employeur a déclaré qu'il avait été congédié parce qu'il arrivait en retard au travail ou ne se présentait pas du tout.

[4] L'appelant ne conteste pas que cela s'est produit. Cependant, il affirme qu'il a lutté contre la toxicomanie, et qu'il s'agit de la raison pour laquelle il s'est absenté du travail.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a conclu que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question que je dois examiner en premier

La représentante de l'appelant était également témoin

[6] Dans son avis d'appel, l'appelant a déclaré qu'il avait une représentante. À l'audience, il a désigné sa représentante comme son épouse.

[7] La représentante a précisé son rôle à l'audience. Elle a dit qu'elle agirait à titre de représentante, mais qu'elle allait également témoigner. C'est pourquoi je lui ai demandé, ainsi qu'à l'appelant, de faire une affirmation solennelle.

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.

Question en litige

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

Analyse

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

Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

[10] J'estime que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il s'est absenté du travail sans l'approbation de son employeur.

[11] L'appelant et la Commission s'entendent sur la raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi. L'employeur de l'appelant a déclaré à la Commission qu'il l'avait congédié parce qu'il était arrivé en retard au travail et qu'il s'était ensuite absenté pendant deux jours sans autorisation.

[12] L'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé pour que son employeur le congédie. Il dit qu'il s'est absenté du travail parce qu'il avait des problèmes de toxicomanie. Ainsi, je conclus que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas présenté au travail les 12 et 13 juillet 2022 et qu'il n'avait pas fait approuver son absence.

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

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

[14] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle². L'inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciance qu'elle est presque

² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

délibérée³. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal)⁴.

[15] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison⁵.

[16] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite⁶.

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant savait qu'il devait signaler ses absences du travail et que, s'il ne le faisait pas, les conséquences incluaient un congédiement.

[18] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu inconduite parce que sa dépendance s'est aggravée pendant la pandémie et qu'il était difficile pour lui de s'acquitter de ses responsabilités quotidiennes. Il dit que c'est la raison pour laquelle il s'est absenté.

[19] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce que l'appelant savait qu'il pouvait perdre son emploi s'il était en retard ou s'il s'absentait du travail sans l'approbation de son employeur.

[20] L'appelant a dit à la Commission qu'il avait des problèmes de toxicomanie et que son employeur l'avait congédié. Il a expliqué qu'il ne se souvenait pas de ce qui s'était passé à ce moment-là en raison de sa consommation de drogues. Dans son avis d'appel, il a dit qu'il avait de la difficulté à s'acquitter de ses responsabilités quotidiennes, et que c'est pourquoi il s'est absenté du travail.

³ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[21] L'employeur de l'appelant a déclaré à la Commission que l'appelant est arrivé en retard au travail le 4 juillet 2022 et qu'il ne s'est pas présenté les 12 et 13 juillet 2022. J'ai interrogé l'appelant à ce sujet. Il a dit que lorsqu'il s'est présenté au travail en retard, il était défoncé. Il a affirmé avoir parlé de son absence du travail à son contremaître. Lorsque j'ai demandé s'il l'avait fait avant ou après les faits, l'appelant a répondu que tout était flou. Il a ajouté que lorsqu'une personne est aux prises avec la toxicomanie, elle ne se souvient de rien.

[22] J'accorde plus d'importance au témoignage de l'employeur présenté par la Commission qu'aux déclarations de l'appelant sur ce qui s'est passé en juillet 2022, et ce, parce que l'appelant a admis ne pas se souvenir de ce qui s'est passé. J'estime donc que les détails fournis par l'employeur à la Commission sont plus fiables. Je suis d'avis que l'appelant n'a probablement pas dit à son employeur qu'il s'absenterait du travail.

[23] L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant a été informé de sa politique de présence pendant une séance d'orientation. L'employeur a dit que l'entreprise a un guide à l'intention du personnel qui précise les heures de travail et les mesures à prendre en cas d'arrivée tardive ou d'absence du travail. L'employeur a ajouté que, lors de l'orientation, il avait été question du congédiement comme d'une conséquence possible si une personne ne se présentait pas au travail ou si elle n'arrivait pas à temps sans avoir d'approbation.

[24] L'appelant a déclaré qu'il ne se souvient pas si l'employeur a une politique sur l'assiduité. Il a ajouté que la plupart du temps, il avait les facultés affaiblies, et que c'est pourquoi il ne se souvient pas d'une politique et de ce qu'elle disait au sujet de l'assiduité.

[25] J'ai interrogé l'appelant sur ce que son employeur avait dit à la Commission au sujet de l'orientation et du guide à l'intention des employés. Il a déclaré qu'il devait se rendre sur les lieux du travail, utiliser son téléphone cellulaire de façon limitée et assister à une séance d'orientation. L'appelant a dit qu'il ne se souvient pas d'avoir reçu un guide.

[26] Encore une fois, j'estime que la preuve de la Commission provenant de l'employeur est plus fiable que celle de l'appelant. Je suis d'avis que son témoignage concernant sa séance d'orientation ne concorde pas avec sa déclaration selon laquelle tout était flou. Ainsi, j'accorde donc plus d'importance aux déclarations de l'employeur à la Commission au sujet de l'orientation, de la politique et de la communication des conséquences possibles d'un retard ou d'une absence sans autorisation.

[27] L'appelant a déclaré qu'il ne savait pas qu'il pouvait perdre son emploi s'il était en retard au travail ou s'il s'absentait sans en aviser son employeur. Il a cependant ajouté que c'est une question de bon sens. Il a dit que son employeur avait parfaitement le droit de le congédier et qu'aucun employeur ne pouvait garder une personne qui avait les facultés affaiblies par les drogues comme lui.

[28] Je comprends que l'appelant était aux prises avec la toxicomanie, ce qui rendait difficile pour lui de faire preuve de discipline concernant l'assiduité. Cependant, j'estime qu'il aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison.

[29] Je constate que l'appelant a assisté à une séance d'orientation comme son employeur l'a mentionné à la Commission. De plus, j'estime qu'il a eu accès à un guide à l'intention des employés qui décrivait les attentes de l'employeur en matière d'assiduité. Je suis également d'accord avec le témoignage de l'appelant selon lequel le bon sens nous dit qu'il pouvait perdre son emploi s'il était en retard ou ne se présentait pas au travail sans en informer son employeur.

[30] L'appelant a déclaré que son congédiement était un peu dur. Il a dit que l'employeur aurait au moins dû lui donner un avertissement par écrit. Selon la représentante de l'appelant, beaucoup de gens ne comprennent pas la dépendance. Elle a dit que toute drogue nuit au jugement et à la pensée rationnelle, et que la personne toxicomane se concentre uniquement sur la gratification immédiate. Elle a donc dit que l'employeur aurait dû offrir à l'appelant d'aller en réadaptation pour se rétablir.

[31] Encore une fois, je comprends que les problèmes d'assiduité de l'appelant découlaient de sa dépendance. Cependant, il ne m'appartient pas de décider si le congédiement par l'employeur était justifié ou approprié. Ce n'est pas à moi non plus de décider si son employeur aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation raisonnables. Mon rôle consiste à décider si le geste de l'appelant est une inconduite au sens de la loi⁷.

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

[32] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[33] La représentante de l'appelant a déclaré qu'il ne faisait aucun doute que l'appelant avait accumulé assez d'heures pour avoir droit aux prestations. Elle croit donc qu'il est admissible aux prestations d'assurance-emploi. Cependant, la *Loi sur l'assurance-emploi* est un régime d'assurance et, comme pour tout autre régime d'assurance, il faut satisfaire à des conditions pour recevoir des prestations d'assurance-emploi⁸.

[34] Même si je suis sensible à la situation du prestataire, je ne peux pas changer la loi⁹.

Conclusion

[35] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Audrey Mitchell

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

⁷ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251.

⁸ Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

⁹ Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.