



Citation : *KO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1792

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

Décision

Partie appelante : K. O.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (590412) datée du 26 mai 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Mylène Fortier

Mode d'audience : Par écrit

Date de la décision : Le 20 septembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1660

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, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant dans cette affaire est K. O. Il a perdu son emploi. Son employeur a affirmé qu'il a perdu son emploi parce qu'il a pris des vacances sans autorisation. L'employeur a expliqué que selon la convention collective en vigueur, une absence de trois jours ouvrables consécutifs sans raison valable entraîne une perte d'emploi. L'employeur a cependant mentionné que ceci est considéré comme une démission. Il a donc inscrit sur le relevé d'emploi que la raison de la fin d'emploi est un départ volontaire².

[4] La Commission a déterminé que la raison de la fin d'emploi était une inconduite plutôt qu'un départ volontaire. Elle a conclu que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite lorsqu'il s'est absenté du travail sans raison valable. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Bien que l'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme qu'il n'aurait pas dû être congédié. Il soutient qu'il avait demandé des vacances supplémentaires à ses frais et qu'il y avait droit. L'appelant affirme que son congédiement n'est pas justifié.

[6] L'appelant dit que sa fin d'emploi n'est pas un départ volontaire ni une inconduite. Il affirme qu'il a été congédié.

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.

² Voir le dossier d'appel à la page GD3-13.

Question que je dois examiner en premier

Partie mise en cause potentielle

[7] Le Tribunal a désigné l'ancien employeur de l'appelant comme partie mise en cause potentielle. Il lui a donc envoyé une lettre pour lui demander s'il avait un intérêt direct dans l'appel et s'il souhaitait être ajouté comme partie mise en cause.

[8] L'employeur n'a pas répondu à la date de cette décision. Comme rien dans le dossier n'indique que l'employeur a un intérêt direct dans l'appel, j'ai décidé de ne pas l'ajouter comme partie au présent appel.

Question en litige

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

Analyse

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

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

[11] J'estime que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas présenté au travail pendant trois jours consécutifs sans raison valable. Comme prévu à la convention collective, cette situation a entraîné la perte de son emploi.

[12] La Commission et l'appelant s'entendent sur la raison pour laquelle ce dernier a perdu son emploi. Ils s'entendent aussi sur le fait que l'appelant a été congédié. Ce dernier est toutefois en désaccord avec son congédiement, qu'il juge injustifié.

[13] Que l'appelant soit en désaccord avec son congédiement ne change rien au fait qu'il a perdu son emploi pour cette raison.

[14] Puisque les parties sont d'accord sur cet élément et que je n'ai aucune preuve que l'appelant a perdu son emploi pour une autre raison, je l'accepte comme un fait.

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

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

[16] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle³. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée⁴. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable⁵ (c'est-à-dire qu'il a voulu faire quelque chose de mal).

[17] Il y a inconduite si le 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 raison⁶.

[18] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (qu'il y a plus de chances) que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite⁷.

[19] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant n'a pas respecté la convention collective en connaissance de cause. Elle affirme que l'appelant pouvait prévoir qu'il était possible qu'il perde son emploi parce qu'il connaissait la convention collective.

³ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁵ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[20] Elle soutient que c'est en toute conscience que l'appelant a décidé de prendre des vacances supplémentaires même s'il n'en avait pas eu l'autorisation. Elle est d'avis qu'il s'agit d'une inconduite puisque la conduite de l'appelant était intentionnelle.

[21] L'appelant soutient qu'il n'y a pas eu inconduite parce que son dossier est sans tache chez l'employeur. Il dit qu'il n'a rien fait qui puisse être une inconduite. Il affirme que son congédiement est injustifié.

[22] L'appelant a expliqué qu'en novembre 2022, il avait demandé par écrit l'autorisation de prendre des vacances après la période des fêtes. Ces vacances supplémentaires étaient à ses frais. Il a dit que celles-ci n'avaient toutefois pas été approuvées ni refusées. Il n'avait tout simplement pas eu de réponse à sa demande.

[23] L'appelant a confirmé qu'il a quand même décidé de poursuivre ses vacances après les fêtes. Il était d'avis que cela ne causerait pas de problème compte tenu de son ancienneté et puisque les vacances étaient à ses frais. Il avait aussi remarqué avant le congé des fêtes que la quantité de travail avait diminué.

[24] L'appelant a également mentionné qu'il avait communiqué avec son employeur les 3 et 5 janvier 2023 lorsqu'il avait décidé de prolonger ses vacances. Il a fourni une chronologie des événements qui se sont déroulés après son absence du travail. Il a indiqué que cette chronologie démontre selon lui que l'employeur se contredit⁸. Ce document n'apporte toutefois pas d'éléments pertinents pour la question en litige.

[25] L'employeur a dit à la Commission que les vacances supplémentaires demandées par l'appelant avaient été refusées. L'appelant devait revenir au travail le 3 janvier 2023, mais il n'était pas rentré au travail cette journée-là. Il n'avait pas non plus avisé l'employeur de son absence. Il est rentré au travail le 10 janvier 2023. C'est à ce moment que l'employeur l'a avisé qu'il avait perdu son emploi.

⁸ Voir le dossier d'appel aux pages GD6-1 à GD6-7.

[26] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite. L'appelant savait ou aurait dû savoir qu'en s'absentant de la sorte sans autorisation ni raison valable, il pouvait perdre son emploi.

[27] Je constate que l'appelant a confirmé à la Commission à plus d'une reprise qu'il connaissait la convention collective et spécifiquement l'article de la convention qui traite des absences non autorisées⁹.

[28] L'appelant a aussi confirmé qu'il avait décidé de prendre des vacances supplémentaires sans avoir l'autorisation de son employeur¹⁰. L'appelant a argumenté qu'il avait l'impression qu'il n'avait pas à demander d'autorisation compte tenu de son ancienneté et parce qu'elles étaient à ses frais.

[29] Cet argument ne peut être retenu. La convention ne spécifie pas que les vacances aux frais de l'employé sont exclues de sa portée. Elle ne précise pas non plus une exception en fonction de l'ancienneté.

[30] L'extrait de la convention collective¹¹ fournie par l'employeur à la Commission indique qu'un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- A) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et n'est pas réintégré selon la procédure de grief et d'arbitrage.
- B) Quitte volontairement son emploi.
- C) Est absent de son travail pour trois jours ouvrables consécutifs, sans raison valable.
- D) Est absent pour cause de maladie ou accident pour une période de 24 mois consécutifs.

⁹ Voir le dossier d'appel aux pages GD3-16 et GD3-27.

¹⁰ Voir le dossier d'appel aux pages GD3-16, GD3-19, GD3-27.

¹¹ Voir le dossier d'appel à la page GD3-26.

E) Est mis à pied pour une période excédant 24 mois.

F) S'il ne donne pas de réponse conformément à la procédure définie à l'article 13.08.

[31] J'estime que l'employeur a appliqué l'article de la convention collective conformément à ce qu'elle prévoit. L'appelant a effectivement été absent du 3 au 9 janvier 2023 sans en avoir l'autorisation et donc sans raison valable. Il a été absent plus de 3 jours ouvrables consécutifs.

[32] J'accorde peu de poids à la version de l'appelant selon laquelle il avait avisé son employeur le 3 et le 5 janvier 2023 lorsqu'il avait décidé de prolonger ses vacances. Cette version survient tardivement et ne concorde pas avec la version de l'employeur.

[33] Je note de plus que la chronologie des événements qu'il a lui-même fournie ne mentionne aucun appel de sa part pour aviser son employeur de son absence.

[34] J'estime que même s'il avait effectivement avisé son employeur, il n'en demeure pas moins que son absence n'était pas autorisée par ce dernier.

[35] Peu importe les raisons données par l'appelant qui peuvent à son avis justifier qu'il avait le droit de s'absenter, j'estime que c'est volontairement et consciemment qu'il a décidé de ne pas se présenter au travail.

[36] Je n'ai aucune indication que la conduite de l'appelant était un prétexte pour son congédiement. La raison de la fin d'emploi est claire. La conduite de l'appelant est bien le motif de la fin d'emploi.

[37] Je n'ai pas à évaluer si le congédiement était justifié. Je dois toutefois déterminer si le geste posé par l'appelant constitue une inconduite au sens de la Loi¹².

[38] Je conclus que la conduite de l'appelant est une inconduite parce que :

¹² Voir la décision *Marion c Canada (Gouverneur général)*, 2022 CAF 185.

- Sa conduite était intentionnelle.
- Son congédiement est directement relié à sa conduite.
- La conduite n'est pas un prétexte à ce congédiement.

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

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

Conclusion

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

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

Mylène Fortier

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