



[TRADUCTION]

Citation : *BP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1993

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

Décision

Partie appelante : B. P.
Représentante ou représentant : N. P.
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 (596074) datée du 10 juillet 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Kristen Thompson
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 5 octobre 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'appelant
Date de la décision : Le 10 octobre 2023
Numéro de dossier : GE-23-2035

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 (autrement dit, 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 a perdu son emploi. L'employeur de l'appelant a déclaré qu'il a été congédié parce qu'il s'est absenté du travail sans fournir une note médicale et sans donner le préavis minimum de trois heures.

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

[5] L'appelant ne conteste pas qu'il était absent du travail pour des raisons de santé. Il affirme que sa conduite n'était pas délibérée, car il avait une justification médicale et il a tenté de donner un préavis raisonnable. Il affirme qu'il ne savait pas que sa conduite entraînerait son congédiement.

Question en litige

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

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie appelante qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

Analyse

[7] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir pourquoi l'appelant a perdu son emploi. Ensuite, je dois vérifier si la loi considère ce motif comme une inconduite.

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

[8] Je conclus que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il était absent du travail.

[9] La Commission affirme que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique d'absentéisme de l'employeur.

[10] L'appelant affirme avoir perdu son emploi parce qu'il était absent du travail pour des raisons de santé.

[11] Dans la lettre de congédiement datée du 16 avril 2023, l'employeur affirme que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il s'est absenté du travail sans fournir de justification médicale et sans donner le préavis minimum de trois heures².

[12] Je conclus que les parties conviennent que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il était absent du travail.

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

[13] La raison du congédiement de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

[14] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle³. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée⁴. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire

² Voir la page GD3-45 du dossier d'appel.

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.

que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal)⁵.

[15] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'il soit congédié pour cette raison⁶.

[16] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une 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 inconduite⁷.

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant a volontairement décidé de ne pas suivre la politique d'absentéisme de l'employeur. Elle affirme que l'appelant a compris qu'il pouvait être congédié s'il ne respectait pas la politique.

[18] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu inconduite étant donné que son absence n'était pas délibérée, car il avait une justification médicale et il a tenté de donner à son employeur un préavis raisonnable de son absence. Il affirme qu'il ne savait pas que sa conduite entraînerait son congédiement.

[19] L'appelant et l'employeur conviennent que l'appelant s'est absenté du travail les jours suivants :

- Les 8, 15 et 22 janvier 2023
- Les 5, 6 et 27 février 2023
- Les 12, 13, 19 et 26 mars 2023
- Le 11 avril 2023

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] L'employeur a émis un avertissement écrit, signé par l'appelant, le 31 janvier 2023. Il dit que l'appelant a téléphoné pour dire qu'il ne pourrait pas rentrer parce qu'il ne se sentait pas bien et qu'il a seulement donné un préavis maximal de 30 minutes. Il précise aussi qu'un billet médical sera requis pour les jours de maladie et qu'il doit fournir un préavis d'au moins trois heures. Enfin, il dit que la prochaine étape sera un avertissement final⁸.

[21] L'employeur a émis un avis écrit, signé par l'appelant, le 7 février 2023. Il dit que l'appelant a téléphoné pour dire qu'il ne pourrait pas rentrer parce qu'il ne se sentait pas bien avec seulement un préavis maximal de 30 minutes. Il précise qu'il a accepté de donner plus de préavis à l'avenir, ainsi que de fournir un billet médical. Enfin, il dit que l'appelant donnera un préavis d'au moins trois heures la prochaine fois, sous peine de congédiement⁹.

[22] L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant avait donné un préavis raisonnable les 12, 19 et 26 mars 2023. Il a précisé qu'il n'avait cependant pas donné de préavis le 13 mars 2023¹⁰.

[23] Lors de l'incident final, le 11 avril 2023, l'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant a téléphoné pour dire qu'il ne pourrait pas rentrer parce qu'il ne se sentait pas bien avec seulement une heure de préavis. L'employeur a dit qu'il a téléphoné à 13 h 22 alors qu'il devait commencer à 14 h 30¹¹.

[24] La personne responsable des ressources humaines a dit à la Commission que l'employeur n'avait pas reçu de documents médicaux pour appuyer les nombreuses absences de l'appelant. Elle dit avoir parlé à l'appelant par courriel le 14 avril 2023 pour lui expliquer pourquoi il avait été congédié et lui dire que s'il pouvait fournir suffisamment de documents médicaux pour appuyer ses nombreuses absences, elle

⁸ Voir les pages GD3-40 et GD3-41 du dossier d'appel.

⁹ Voir la page GD3-44 du dossier d'appel.

¹⁰ Voir la page GD3-53 du dossier d'appel.

¹¹ Voir la page GD3-36 du dossier d'appel.

réévaluerait sa situation et serait peut-être en mesure de l'embaucher à nouveau. Elle affirme que l'appelant n'a jamais répondu à son courriel¹².

[25] L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant s'était vu offrir le quart de travail de 12 h 30, comme mesure d'adaptation, mais qu'il n'y avait pas eu d'amélioration réelle dans son assiduité ou la déclaration de ses absences¹³.

[26] L'appelant affirme qu'il a manqué du travail parce qu'il était malade. Il dit être atteint d'une invalidité de longue durée, du syndrome de la Tourette et du TDAH. Il a également expliqué que récemment, il a des problèmes d'estomac qui lui causent de la douleur et des vomissements.

[27] L'appelant affirme avoir rencontré son gestionnaire le 31 janvier 2023. Il dit lui avoir parlé de son invalidité et de sa maladie. Son gestionnaire lui aurait dit que s'il avait besoin de plus de flexibilité, il devait l'en informer. Il dit avoir précisé à son gestionnaire qu'il avait un rendez-vous médical à la fin de mars 2023 et qu'il pourrait obtenir un billet médical à ce moment-là.

[28] L'appelant affirme avoir de nouveau rencontré son gestionnaire le 7 février 2023. Celui-ci lui a dit qu'il comprenait sa situation et il l'a invité à demander de l'aide au besoin. L'appelant affirme avoir tenté de demander des mesures d'adaptation à son gestionnaire, y compris un quart de travail commençant à 14 h 30 ou à 16 h 30. Cependant, il a dit qu'au final, le gestionnaire ne l'a pas aidé.

[29] L'appelant convient qu'il n'a pas avisé son employeur le 13 mars 2023. Il dit qu'il était trop malade pour appeler. Il affirme qu'il n'a pas demandé d'aide médicale (par exemple, il ne s'est pas rendu à l'hôpital).

[30] L'appelant affirme qu'en ce qui concerne l'incident final du 11 avril 2023, sa maladie était omniprésente, inconstante et qu'elle pouvait se manifester subitement.

¹² Voir la page GD3-36 du dossier d'appel.

¹³ Voir la page GD3-47 du dossier d'appel.

[31] L'appelant affirme que sa conduite n'était pas délibérée. Il dit avoir essayé de donner un préavis raisonnable. Selon lui, son intention était de faire ses quarts de travail. Il dit qu'il ne comprenait pas pourquoi il avait besoin de documents médicaux pour chaque date.

[32] L'appelant a reçu une lettre de son médecin le 27 mars 2023. La lettre dit que l'appelant ne se sentait pas bien et qu'il était incapable de travailler du 30 janvier au 1er février 2023. Elle explique que l'appelant dit se sentir mieux maintenant. Elle précise que le médecin n'a pas examiné personnellement l'appelant et que demander des billets médicaux est un gaspillage de ressources précieuses de soins de santé¹⁴.

[33] L'appelant indique ne pas avoir remis à son employeur la lettre de son médecin. Il affirme que son gestionnaire était en congé personnel. Il dit qu'il signalerait ses absences à un superviseur. Cependant, il affirme que le superviseur n'était pas en mesure de recevoir la lettre.

[34] Le gestionnaire a déclaré à la Commission qu'il était en congé personnel au moment où l'appelant a reçu une lettre médicale. Il a dit que l'appelant aurait pu la remettre à un superviseur ou la mettre dans sa boîte aux lettres¹⁵.

[35] L'appelant indique avoir discuté avec le personnel des ressources humaines de l'employeur le 14 avril 2023. Il affirme avoir dit au personnel des ressources humaines qu'il avait une lettre d'un médecin et qu'il pouvait la leur remettre. Il soutient avoir tenté d'envoyer la lettre de son médecin par courriel au personnel des ressources humaines, mais que son courriel avait été bloqué¹⁶.

[36] La Cour affirme que le défaut répété d'une employée ou d'un employé de se présenter au travail constitue une violation grave du contrat de travail. Lorsque la Cour a évalué la preuve dans la présente affaire, y compris le fait que l'employé avait été averti par l'employeur que l'absentéisme entraînerait son congédiement, elle a conclu que la conduite de l'employé était délibérée. Elle a ajouté que le Tribunal n'a pas à

¹⁴ Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir la page GD3-52 du dossier d'appel.

¹⁶ Voir les pages GD6-1 et GD6-2 du dossier d'appel.

examiner si l'employeur s'est acquitté de son obligation d'offrir des mesures d'adaptation à l'employé¹⁷.

[37] La Cour affirme également que le rôle du Tribunal est de déterminer si la conduite de l'appelant constituait une inconduite. Il n'a pas à décider si le congédiement était justifié ou s'il s'agissait de la sanction appropriée¹⁸.

[38] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, comme suit :

- L'employeur exigeait que l'appelant lui fournisse un billet médical et un préavis d'au moins trois heures en cas d'absence.
- L'employeur a rencontré l'appelant et lui a donné des avertissements et a précisé ses exigences le 31 janvier et le 7 février 2023.
- L'avis final du 7 février 2023 dit que si les exigences de l'employeur ne sont pas respectées, l'appelant risque d'être congédié.
- Cet avis final indique clairement les exigences de l'employeur et les conséquences du non-respect de ces dernières.
- Le 11 avril 2023, l'appelant s'est absenté du travail, sans billet médical et sans avoir donné un préavis suffisant.
- Même si l'appelant avait un billet médical, il ne s'est pas assuré de le fournir à l'employeur et il ne reflétait pas son absence du 11 avril 2023
- L'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de respecter ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une possibilité réelle qu'il soit congédié pour cette raison.

[39] Les décisions de la Cour fédérale me convainquent. Je juge que les gestes posés par l'appelant sont délibérés, car l'employeur l'avait averti que l'absentéisme,

¹⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251.

sans justification médicale et avec un préavis d'au moins trois heures, entraînerait son congédiement. Je n'ai pas à tenir compte de la question de savoir si l'employeur a offert des mesures d'adaptation à l'appelant en raison de ses problèmes de santé. Je n'ai pas non plus à évaluer si le congédiement de l'appelant était justifié ou approprié.

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

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

Conclusion

[41] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Kristen Thompson

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