



[TRADUCTION]

Citation : *JJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1937

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

Décision

Appelant : J. J.
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 (566217) datée du 10 mars 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Bret Edwards
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 29 août 2023
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 5 septembre 2023
Numéro de dossier : GE-23-1128

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je ne suis 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 de son 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 a perdu son emploi. Son employeur a affirmé qu'il a été congédié parce qu'il s'est absenté du travail sans permission : il ne s'est pas présenté au travail après avoir demandé une journée de congé et s'être fait dire non.

[4] Bien que l'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme qu'il a cru qu'il pourrait peut-être encore obtenir la journée de congé même après que son employeur eut refusé de la lui accorder et qu'il ne pensait pas qu'il serait congédié pour s'être absenté du travail sans permission.

[5] La Commission a d'abord décidé que l'appelant n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite. Il était donc admissible à des prestations d'assurance-emploi et il a reçu de telles prestations.

[6] L'employeur de l'appelant a ensuite demandé à la Commission de réviser sa décision. Après révision, la Commission a conclu que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite. En conséquence, l'appelant est maintenant exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi et il a un trop-payé pour les prestations qu'il a reçues avant que la Commission modifie sa décision.

Question en litige

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

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

Analyse

[8] 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 décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[9] J'estime que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il s'est absenté du travail sans permission.

[10] L'appelant et la Commission s'entendent sur la raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi. La Commission affirme que la raison donnée par l'employeur de l'appelant est la véritable raison du congédiement². L'employeur a dit à la Commission que l'appelant a été congédié parce qu'il s'est absenté du travail sans permission³. L'appelant est d'accord pour dire que c'est la raison pour laquelle il a été congédié⁴.

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

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

[12] Selon la loi, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle⁵. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée⁶. 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)⁷.

² Page GD4-5.

³ Page GD3-32.

⁴ Page GD3-33 et enregistrement de l'audience.

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

⁶ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁷ Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

[13] 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 était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison⁸.

[14] Je peux trancher seulement les questions auxquelles la *Loi* s'applique. Mon rôle n'est pas de décider si des lois offrent d'autres options à l'appelant. Je n'ai pas à décider si son employeur l'a injustement congédié ou aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables⁹. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi*.

[15] 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 inconduite¹⁰.

[16] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant a pris un congé pour lequel il savait qu'il n'était pas approuvé tout en sachant que cela pourrait nuire à son employeur et qu'il aurait dû savoir qu'il pourrait être congédié pour cette raison¹¹.

[17] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il croyait que son employeur pourrait encore lui accorder le jour de congé même après qu'il lui eut refusé celui-ci et qu'il ne pensait pas qu'il serait congédié parce qu'il estimait qu'il avait une bonne raison (aider ses parents handicapés) de s'absenter du travail sans permission¹².

[18] Je compatis avec l'appelant. Cependant, je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants.

[19] Premièrement, je conclus que les gestes de l'appelant étaient délibérés.

⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁰ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹¹ Page GD4-5.

¹² Page GD2-5.

[20] L'employeur de l'appelant a dit à la Commission que, le jeudi (2 juin 2022), l'appelant a demandé la permission de prendre congé le lundi suivant (6 juin 2022) pour aller faire du camping avec sa famille. L'employeur a refusé sa demande et lui a dit qu'il ne pouvait pas prendre congé ce jour-là parce que le propriétaire avait déjà besoin de prendre congé pour s'occuper de certaines questions familiales. Il s'agit d'une petite entreprise qui compte quelques employés seulement. Il n'y aurait donc personne au bureau si l'appelant prenait lui aussi une journée de congé¹³.

[21] L'employeur de l'appelant a également dit à la Commission que l'appelant a ensuite envoyé un texto le samedi (4 juin 2022) pour dire que ses parents ne pouvaient pas annuler la réservation au terrain de camping et qu'il ne pourrait pas se présenter au travail le lundi. Il ne s'est pas présenté au travail comme il devait le faire¹⁴.

[22] L'appelant affirme qu'il a dit à son employeur qu'il avait besoin d'un jour de congé pour aider ses parents (qui sont tous deux des personnes handicapées) lors d'un voyage de camping. Lorsqu'il a demandé une journée de congé, son employeur a répondu par la négative parce que le propriétaire avait également besoin de prendre congé ce jour-là¹⁵.

[23] L'appelant affirme qu'après s'être fait dire non, il a dit à son employeur qu'il essaierait de trouver une solution (plus particulièrement, trouver quelqu'un d'autre pour aider ses parents ou faire en sorte qu'ils modifient leur voyage de camping). Son employeur a dit qu'il était d'accord et lui a demandé de le tenir informé. Il a donc cru que cela signifiait qu'il était encore possible qu'il puisse prendre congé¹⁶.

[24] L'appelant dit également qu'il a cru qu'il pourrait encore obtenir une journée de congé parce qu'il lui était arrivé par le passé d'aider son employeur lorsque ce dernier avait eu besoin de quelqu'un pour couvrir un quart de travail. Comme son employeur est une petite entreprise comptant quelques employés seulement, il a pensé qu'il

¹³ Page GD3-32.

¹⁴ Pages GD3-32 et GD3-36.

¹⁵ Pages GD2-5 et GD3-33.

¹⁶ Page GD2-5 et enregistrement de l'audience.

pourrait lui rendre la pareille et couvrir son quart de travail dans ce cas-ci, même s'il avait dit qu'il ne pouvait pas avoir la journée de congé¹⁷.

[25] L'appelant affirme qu'il a tenté de faire en sorte que ses parents modifient leur voyage de camping, mais qu'ils ont été incapables d'annuler la réservation. Il a ensuite envoyé un texto à son employeur le samedi pour lui dire qu'il ne pouvait pas rentrer au travail le lundi. Comme il est resté sans nouvelles le samedi ou le dimanche, il a supposé que tout était correct. Son employeur lui a envoyé un texto et l'a appelé le lundi. Il était mécontent que l'appelant ne se soit pas présenté au travail¹⁸. Il y a au dossier une preuve des textos qui ont été échangés le samedi et le lundi par l'appelant et son employeur¹⁹.

[26] Je prends note du fait que l'appelant estime qu'il aurait encore pu obtenir la journée de congé même après que son employeur lui eut dit non lorsqu'il en a fait la demande parce que ce qui s'est passé par la suite lui a donné cette impression.

[27] Mais je ne suis pas d'accord avec l'appelant pour dire que son employeur a effectivement dit quoi que ce soit par la suite qui aurait dû lui donner l'impression qu'il pourrait quand même prendre congé. Comme il a été mentionné précédemment, l'appelant affirme qu'après s'être fait dire qu'il ne pouvait pas prendre congé, il a dit à son employeur qu'il verrait s'il pouvait modifier ses plans afin de se présenter au travail le lundi, et son employeur a dit que ça allait. J'estime que l'appelant aurait dû comprendre que l'employeur réagissait simplement à ce qu'il venait de dire au sujet de sa tentative de modifier ses plans, car l'employeur venait de lui dire qu'il ne pouvait pas prendre congé et qu'il espérait probablement qu'il serait en mesure de se présenter le lundi comme prévu.

[28] Je ne suis pas d'accord avec l'appelant non plus lorsqu'il dit qu'il croyait qu'il pouvait encore avoir la journée de congé parce que son employeur n'a pas répondu à son texto le samedi. À mon avis, il n'aurait pas dû sauter immédiatement à cette

¹⁷ Écouter l'enregistrement de l'audience.

¹⁸ Pages GD2-5 et GD3-33, enregistrement de l'audience.

¹⁹ Pages GD3-49 à GD3-55.

conclusion. Comme il a été mentionné précédemment, lui et son employeur disent tous deux qu'on lui avait déjà dit qu'il ne pouvait pas prendre congé. Et il aurait dû comprendre qu'il pouvait y avoir de nombreuses raisons pour lesquelles son employeur n'a pas répondu à son texto, y compris le fait qu'il a envoyé celui-ci la fin de semaine, en dehors des heures de travail²⁰.

[29] Et je ne suis pas d'accord avec l'appelant lorsqu'il dit qu'il a cru qu'il pourrait encore avoir la journée de congé parce qu'il espérait que son employeur couvrirait son quart de travail comme lui-même l'avait fait pour lui par le passé. Encore une fois, lui et son employeur disent qu'on lui avait déjà dit qu'il ne pouvait pas prendre congé. À mon avis, il aurait donc dû comprendre que son employeur n'avait aucune obligation de lui rendre la pareille et de couvrir son quart de travail dans ce cas, d'autant plus qu'ils n'avaient pas une relation de travail d'égal à égal.

[30] Je conclus plutôt que la preuve démontre que l'appelant s'est sciemment absenté du travail sans permission. Il a demandé la journée de congé à son employeur et s'est fait dire non, mais il a quand même décidé de prendre la journée de congé, ce qui démontre que ses gestes étaient délibérés. Il s'agissait d'une mesure délibérée de sa part, car lui et son employeur sont tous deux d'accord pour dire qu'on lui a dit qu'il ne pouvait pas prendre congé. Et comme il a été mentionné précédemment, il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve pour démontrer que l'appelant aurait dû croire qu'il pourrait peut-être encore obtenir le jour de congé après que son employeur lui eut dit non.

[31] Deuxièmement, je conclus que l'appelant savait ou aurait dû savoir que s'absenter du travail sans permission pouvait entraîner son congédiement.

[32] L'employeur de l'appelant a dit à la Commission qu'il n'était pas disposé à imposer à l'appelant des mesures disciplinaires progressives dans ce cas parce qu'il estimait que ce dernier avait trahi sa confiance en ne se présentant pas au travail alors

²⁰ L'appelant a envoyé le texto le samedi à 7 h 26. Voir les pages GD3-49 à GD3-51.

qu'il lui avait dit qu'il ne pouvait pas avoir la journée de congé; il s'agissait donc d'un motif de licenciement immédiat²¹.

[33] L'appelant affirme qu'il ne savait pas qu'il serait congédié pour s'être absenté du travail sans permission. Il affirme que son employeur ne lui a jamais dit que cela pouvait se produire et qu'il n'était pas au courant des politiques qu'il avait à ce sujet²².

[34] L'appelant affirme également qu'il ne pensait pas être congédié pour s'être absenté du travail sans permission. Il dit qu'il peut comprendre qu'on le congédie s'il avait pris une journée de congé pour une autre raison (comme passer du temps avec des amis), mais pas pour avoir aidé ses parents handicapés lors d'un voyage de camping. Il affirme qu'il n'avait d'autre choix que de faire passer la famille avant le travail dans ce cas et qu'il aurait été plus approprié que son employeur lui accorde quelques jours de congé ou effectue une quelconque déduction sur son salaire²³.

[35] La Commission affirme que l'appelant aurait dû savoir qu'il serait congédié parce qu'il s'était absenté du travail sans permission, car il a pris un congé pour lequel il savait ne pas être approuvé, tout en sachant que cela causerait un préjudice à son employeur²⁴.

[36] Je suis d'accord avec la Commission.

[37] Je prends note du fait que l'employeur de l'appelant n'a jamais dit à ce dernier qu'il pourrait être congédié s'il s'absentait du travail sans permission et qu'il ne semblait pas non plus avoir de politique à ce sujet.

[38] Mais à mon avis cela ne veut pas dire que l'appelant ne pouvait pas malgré cela savoir qu'il pouvait être congédié parce qu'il s'était absenté du travail sans permission. Son employeur et lui disent tous deux que l'entreprise ne comptait pas beaucoup d'employés. L'appelant aurait donc dû réaliser que son employeur considérerait ses

²¹ Pages GD3-32 et GD3-36.

²² Écouter l'enregistrement de l'audience.

²³ Page GD2-5 et enregistrement de l'audience.

²⁴ Page GD4-5.

gestes comme graves, puisqu'en raison de son absence, il manquerait un employé et les activités de l'employeur ce jour-là en seraient compromises.

[39] Je prends note du fait également que l'appelant estime que son employeur n'aurait pas dû le congédier parce qu'il avait une bonne raison de s'absenter du travail.

[40] Même si l'appelant estime qu'il avait une bonne raison de ne pas se présenter au travail, cela ne signifie pas non plus à mon avis qu'il n'aurait pas pu savoir malgré cela qu'il pouvait être congédié parce qu'il s'était absenté du travail sans permission. Il était tout à fait possible pour lui de croire les deux choses en même temps, d'autant plus qu'il affirme que son employeur lui a dit qu'il ne pouvait pas avoir la journée de congé lorsqu'il en a fait la demande.

[41] Je conclus donc que la preuve démontre que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié parce qu'il n'avait pas respecté la politique de son employeur.

[42] Je prends note du fait que l'appelant affirme que son employeur a agi injustement en le congédiant parce qu'il s'est absenté du travail pour aider ses parents handicapés au lieu de lui permettre de conserver son emploi et de lui imposer d'autres mesures disciplinaires.

[43] Malheureusement, j'estime que cette question n'est pas pertinente ici. Comme il a été mentionné précédemment, la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* et la Cour disent que je dois me concentrer sur les actions de l'appelant (et non sur celles de l'employeur) lorsque j'analyse l'inconduite. Cela signifie que je ne peux examiner que ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait avant son congédiement.

[44] Autrement dit, je ne peux pas décider si l'employeur de l'appelant a agi injustement pour les raisons qu'il mentionne. Si l'appelant veut faire valoir ces arguments, il doit le faire devant un autre tribunal ou organisme décisionnel, comme il semble l'avoir déjà fait.

[45] L'appelant affirme qu'il a fait appel de son congédiement devant la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) et que cette dernière a tranché en sa faveur. Il affirme que le fait qu'il a obtenu gain de cause devant la CRTO démontre qu'il n'a pas commis d'inconduite et qu'il est admissible à des prestations d'assurance-emploi²⁵.

[46] Malheureusement, je ne suis pas d'accord. Je note que je ne suis pas lié par les décisions de la CRTO. Celles-ci ne sont aucunement fondées sur la *Loi*, ce qui signifie qu'elles portent sur un domaine du droit autre que celui que j'examine.

[47] Autrement dit, bien que je prenne note du fait que l'appelant a gagné son appel devant la CRTO, j'estime que cela n'est pas pertinent dans le cas qui nous occupe. La seule chose qui est pertinente est plutôt la question de savoir si les actions de l'appelant constituent une inconduite au sens de la *Loi* et compte tenu de ce que dit la jurisprudence, comme il a été mentionné précédemment, et j'ai conclu que c'est le cas. Je n'accorde donc pas beaucoup de poids à la décision de la CRTO ici.

[48] J'estime donc que la conduite de l'appelant est une inconduite au sens de la loi, puisqu'il a adopté la conduite qui a mené à son congédiement (il s'est absenté du travail sans permission), que ses gestes étaient délibérés et qu'il savait ou aurait dû savoir qu'ils mèneraient à son congédiement.

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

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

[50] Bien que j'éprouve de la sympathie pour l'appelant, qui se retrouve maintenant devant un trop-payé important, je n'ai malheureusement pas le pouvoir d'effacer

²⁵ Pages GD11-1 à GD11-11.

celui-ci²⁶. La loi ne me permet pas de le faire, même si les circonstances sont injustes. Il revient encore à l'appelant de rembourser le trop-payé²⁷.

[51] Les options suivantes s'offrent à l'appelant :

- Il peut demander à la Commission de songer à radier la dette en raison de difficultés excessives²⁸. Si la Commission rejette cette demande, l'appelant peut faire appel devant la Cour fédérale.
- Il peut communiquer avec le Centre d'appels de la gestion des créances de l'Agence du revenu du Canada au 1 866 864-5823 au sujet d'un calendrier de remboursement ou d'une autre mesure d'allègement de la dette²⁹.

Conclusion

[52] 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.

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

Bret Edwards

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

²⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Villeneuve*, 2005 CAF 440.

²⁷ Les articles 43 et 44 de la *Loi* prévoient qu'un appelant assume la responsabilité d'un versement excédentaire.

²⁸ L'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi* confère à la Commission un vaste pouvoir de défalquer un versement excédentaire si son remboursement imposerait un préjudice abusif à l'appelant.

²⁹ Il s'agit du numéro de téléphone figurant sur l'avis de dette envoyé à l'appelant.